REPUBLIKA E SHQIPËRISË
Ministria e Punes dhe Ceshtjeve Sociale

DREJTORIA E MARREDHENIEVE TE PUNES

KODI I PUNES

(I NDRYSHUAR)

2003

L I G J

Nr.7961, datë 12.07.1995

Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996,

Ndryshuar me ligjin nr.9125, date 29.07.2003

KODI I PUNES

I REPUBLIKES TE SHQIPERISE

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Në mbështetje të neneve 81 dhe 83 pika 1 te Kushtetutes, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

KUVENDI

I REPUBLIKES SE SHQIPERISE

V E N D O S I:

BAZAT E KODIT TE PUNES

KREU I

Neni 1

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Kodi i Punës bazohet në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë.

Neni 2

1) Kodi i Punës respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.

2) Kodi i Punës bazohet në normat përgjithësisht të pranuara të së drejtës ndërkombëtare.

FUSHA E ZBATIMIT TE KODIT

KREU II

A. NE HAPESIRE

Neni 3

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit, ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e vet, edhe nëse ai dërgohet nga punëdhënësi të punojë përkohësisht në një shtet tjetër.

2) Kur punëmarrësi nuk e kryen punën zakonisht në të njëjtin shtet, kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit ku ndodhet qendra e tij/saj e punës.

Kur qendra e punës nuk mund të përcaktohet, ajo rregullohet nga ligji i shtetit, ku ndodhet qendra e personit fizik ose juridik, që ka punësuar punëmarrësin.

3) Kur nga tërësia e rrethanave kontrata e punës ka lidhje më të ngushta me ligjin e një shteti tjetër, atëherë zbatohet ky ligj.

4) Palët me marrëveshje mund të zgjedhin zbatimin e një ligji tjetër, ndryshe nga sa parashikohet në paragrafët e mësipërm.

5) Kjo zgjedhje nuk mund ta privojë punëmarrësin nga mbrojtja që i sigurojnë atij dispozitat urdhëruese të ligjit që do të jetë i zbatueshëm në mungesë të zgjedhjes.

Në kuptim të kësaj dispozite, quhen urdhëruese të gjitha dispozitat që, në bazë të ligjit, nuk duhet të cënohen me kontratë npë dëm të punëmarrësit.

B. SIPAS PERSONAVE

Neni 4

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Përjashtohen nga fusha e zbatimit të këtij Kodi:

- punësimi i personave që rregullohet me ligj të veçantë.

Dispozita të veçanta të këtij Kodi zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës.

C. SIPAS PERMBAJTJES

Neni 5

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Përjashtohen nga fusha e zbatimit të këtij Kodi:

a. veprimtaria që kufizohet vetëm në ushtrimin e detyrës së këshilltarit ose anëtarit të organit të administrimit të personit juridik që ka formën juridike të një shoqërie, kur kjo veprimtari përmban vetëm ekzekutimin e detyrimeve që rrjedhin nga kjo detyrë;

b. punët e kryera shoqërisht, vullnetarisht ose në bazë të fqinjësisë së mirë;

c. punët familjare që kryhen nga: bashkëshorti, fëmijët dhe bashkëshortet e tyre, partnerët bashkëjetues, paraardhës të tyre, përfshirë të birësuarit, për aq kohë sa jetojnë me punëdhënësin në një ekonomi të përbashkët, me përjashtim të rasteve kur provohet se personat që i kryejnë ato janë punëmarrës.

D. NË KOHE

Neni 6

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Dispozitat e këtij Kodi zbatohen për të gjitha kontratat e punës që do të lidhen pas hyrjes së tij në fuqi.

2) Ky Kod zbatohet edhe për kontratat e punës të lidhura para hyrjes së tij në fuqi, por të zbatuara pas kësaj hyrjeje në fuqi të këtij Kodi. Në të gjitha rastet punëmarrësit i llogaritet vjetërsia në punë që nga fillimi i marrëdhënieve të punës.

3) Të njëjtat rregulla zbatohen në rast ndryshimi të pjesshëm të këtij Kodi.

4) Këshilli i Ministrave mund të vendosë që dispozitat e këtij kodi lidhur me mbrojtjen e shëndetit dhe të sigurisë të vihen në jetë në mënyrë progresive, gjatë një periudhe të kufizuar në disa ndërmarrje të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave; këto ndërmarrje do t’u nënshtrohen dispozitave të veçanta.

Neni 7

Kompetenca tokësore

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Paditë ndaj personave që banojnë në territorin e Shqipërisë ngrihen para gjykatës së vendbanimit të të paditurit.

2) Padia ngrihet edhe në vendin ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e tij. Kur punëmarrësi nuk e kryen zakonisht punën e tij në të njëjtin vend, vendi ku ndodhet qendra e punës, që e ka punësuar atë.

3) Marrëveshjet që lidhen me juridiksionin janë të vlefshme vetëm nëse përcaktohen pas lindjes së konfliktit.

TË DREJTAT THEMELORE

KREU III

A. NDALIMI I PUNES SE DETYRUAR

Neni 8

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Ndalohet puna e detyruar në të gjitha format e saj.

2) Me punë të detyruar ose të detyrueshme kuptohet çdo punë ose shërbim që i kërkohet individit kundër vullentit të tij, duke e kërcënuar me një dënim të çfarëdoshëm.

Ndalohet përdorimi i punës së detyruar si:

a. masë shtrënguese ose sanksion ndaj personave që kanë ose që shprehin bindje në kundërshtim me rendin politik, ekonomik, shoqëror në fuqi;

b. metodë mobilizimi ose përdorimi të fuqisë punëtore për qëllime të zhvillimit ekonomik;

c. masë për disiplinën në punë;

d. dënim për pjesëmarrje në grevë;

e. masë diskriminimi racial, shoqëror, kombëtar ose fetar.

3) Nuk quhet punë e detyruar:

a. çdo punë ose shërbim i kërkuar në bazë të ligjit për Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë, të cilat lidhen me punime të karakterit të mirëfilltë ushtarak;

b. çdo punë ose shërbim që i kërkohet individit si dënim i vendosur nga gjykata dhe gjatë të cilit personi nuk vihet në shërbim të shtetasve ose personave juridikë privatë, me përjashtim të rasteve të parashikuara në paragrafin 2 të këtij neni.

c. çdo punë që kërkohet në rast lufte ose për shkak të forcave madhore, fatkeqësi natyrore, sidomos zjarri, përmbytja, uria, tërmeti, epidemia ose të gjitha rrethanat që rrezikojnë jetën ose kushtet normale të jetesës së të gjithë popullsisë ose të një pjese të saj.

NDALIMI I DISKRIMINIMIT

Neni 9

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Nalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.

2) Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime.

3) Me punësim dhe profesion kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shpërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, disipilinën ose përfundimin e kontratës së punës.

B. LIRIA SINDIKALE. BISEDIMET KOLEKTIVE

Neni 10

1) Liria sindikale mbrohet me ligj.

2) Askush nuk ka të drejtë:

a. të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qenuri anëtari i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit;

b. të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi.

PËRPARËSIA E NORMAVE TË SË DREJTËS

KREU IV

Neni 11

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, date 29.07.2003)

1) Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhënien e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga këto burime:

a. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

b. Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë

c. Ky Kod dhe aktet e tij nënligjore

d. Kontrata kolektive e punës

e. Kontrata individuale e punës

f. Rregullorja e brendshme

g. Zakonet lokale dhe profesionale.

2) Aktet nënligjore dalin në plotësim dhe zbatim të dispozitave të parashikuara nga ky Kod.

Ato mund të përcaktojnë kushte pune më pak të favorshme për punëmarrësit sesa ato të parashikuara nga ky Kod vetëm kur kjo parashikohet shprehimisht në këtë të fundit.

3) Çdo dispozitë që shkel një dispozitë të një shkalle më të lartë, është e pavlefshme. Megjithatë, janë të vlefshme, vetëm ato dispozita që përmirësojnë pozitën e punëmarrësit.

4) Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat, që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi ose të kontratave kolektive të punës. Janë të vlefshme marrëveshjet e bëra në prani të inspektorit të punës ose në formën e parashikuar në kontratën kolektive të punës, që kanë si qëllim të mënjanojnë me pajtim një konflikt, duke bërë lëshime të dyanshme, të pranuara me vullnet të lirë nga të dyja palët.

5) Zakonet profesionale zbatohen vetëm kur mungojnë dispozitat ligjore, parashikimet në marrëveshje, kontratë, si dhe kur dispozitat ligjore i referohen shprehimisht zakoneve profesionale.

KRIJIMI I RAPORTEVE INDIVIDUALE TË PUNËS

KREU V

A. PËRKUFIZIM

KONTRATA E PUNËS

Neni 12

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003

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 GRUPIT

Neni 13

1) Kur punëdhënësi lidh një kontratë me një grup punëmarrësish si tërësi, ai lidhet në mënyrë kontraktuese me secilin anëtar të grupit.

2) është e pavlefshme çdo marrëveshje sipas së cilës punëmarrësi zotohet të përdorë si punëdhënës shërbimet e një të treti.

PUNA ME KOHË TË PJESSHME

Neni 14

1) Me kontratën e punës me kohë të pjesshme, punëmarrësi pranon të punojë me orë, gjysmë dite pune ose ditë pune, për një kohëzgjatje normale javore ose mujore më të vogël se ajo e punëmarrësve që punojnë me kohë të plotë në të njëjtat kushte.

2) Punëmarrësi me kohë pune të pjesshme gëzon të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht si punëmarrësi me kohë të plotë pune.

PUNA NË SHTËPI

Neni 15

1) Me kontratën e punës në shtëpi, punëmarrësi detyrohet të kryejë punën e tij vetëm ose me ndihmën e anëtarëve të familjes në shtëpinë e tij ose në një lokal tjetër të zgjedhur prej tij në bazë të varianteve të dhëna nga punëdhënësi.

2) Punëmarrësi që punon në shtëpi gëzon të njëjtat të drejta si dhe punëmarrësi që punon në sipërmarrje. Kur punëmarrësi nuk punon në shtëpinë e tij, ai mund të kërkojë shtesë shpenzimesh për përdorimin e lokalit.

AGJENTI TREGTAR (Komisionerët)

Neni 16

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Me kontratën e punës të agjentit tregtar, punëmarrësi (agjenti tregtar) detyrohet kundrejt pagesës të hyjë në bisedime ose të përfundojë marrëveshje për veprimtari të çdo lloj natyre qofshin, jashtë ndërmarrjes, sipas urdhrave dhe për llogari të punëdhënësit.

2) Nuk konsiderohet si agjent tregtar personi që e ushtron këtë veprimtari në mënyrë të pavarur.

3) Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratën e agjentit tregtar si punëmarrës.

KONTRATA E MËSIMIT TË PROFESIONIT

Neni 17

1) Me kontratën e mësimit të profesionit, mjeshtri mësues detyrohet të kualifikojë nxënësin sipas rregullave të profesionit dhe nxënësi të punojë në shërbim të mjeshtrit mësues për t’u kualifikuar.

2) Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratën e mësimit të profesionit.

DISPOZITA PËR KONTRATAT E VEÇANTA

Neni 18

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të veçanta që zbatohen për kontratën e punës në shtëpi, kontratën e punës të agjentit që është i pavarur dhe kontratën e mësimit të profesionit.

2) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të veçanta për punëmarrësit që punojnë në shtëpi, bujqësi, ndërtim, transporte, miniera, porte, si dhe për punëmarrësit e përkohshëm.

B. LINDJA E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

PUNËSIMI

Neni 19

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.07.2003)

1) Punëdhënësi punëson në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin.

2) Punëdhënësi, për të punësuar punëmarrësin, mund të përdorë shërbimet e zyrave shtetërore të punësimit ose të agjencive private të punësimit.

3) Veprimtaria private e ndërmjetësimit në punë për qëllime fitimi i nënshtrohet të njëjtave rregulla që përcakton Këshilli i Ministrave për ushtrimin e veprimtarisë shtetërore të ndërmjetësimit në punë.

AFTËSIA PËR TË KONTRAKTUAR

Neni 20

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Kanë të drejtë të lidhin kontratë pune:

a. Personat që gëzojnë zotësi të plotë për të vepruar sipas dispozitave të Kodit Civil;

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

2) Personat e përmendur në shkronjën “b” të këtij neni ushtrojnë të drejtat dhe përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata si gjithë punëmarrësit e tjerë dhe kanë të drejtë ta zgjidhin këtë kontratë.

FORMA E KONTRATËS SË PUNËS

Neni 21

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kontrata e punës 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.

2) 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.

3) Kontrata e punës e lidhur me shkrim duhet të përmbajë sidomos:

a. identitetin e palëve;

b. vendin e punës;

c. përshkrimin e përgjithshëm të punës;

d. datën e fillimit të punës;

e. kohëzgjatjen kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;

f. kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;

g. afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;

h. elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;

i. kohën normale javore të punës;

j. kontrata e punës duhet të përmbajë dhe kontratën kolektive në fuqi.

4) Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që, brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas nenit 202 pika 2 të këtij Kodi.

5) Informacioni lidhur me elementet e parashikuara në paragrafin e tretë shkronja “f”, “g”, “h” dhe “i”, në rast nevoje, jepet me anë referencash ndaj dispozitave të Kodit, të vendimeve të Këshillit të Ministrave ose të një kontrate kolektive.

DETYRIMET E PUNËMARRËSIT

KREU VI

KRYERJA E PUNËS PERSONALISHT

Neni 22

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta.

2) Nuk është i vlefshëm zotimi i punëmarrësit për t'i siguruar punëdhënësit një zëvendësues, kur ai nuk është i detyruar të punojë si pasojë e zbatimit të këtij Kodi.

3) Punëmarrësi zëvendësohet ose ndihmohet nga një i tretë, me pëlqimin e shprehur ose në heshtje të punëdhënësit. Në këtë rast zëvendësuesi ose ndihmësi quhet punëmarrës i punëdhënësit. Çdo marrëveshje e kundërt është e pavlefshme.

DETYRIMI I BINDJES

Neni 23

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit.

2) Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.

3) Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij

DETYRIMI I KUJDESIT NË PUNË

Neni 24

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëmarrësi kryen me kujdes punën që i ngarkohet.

2) Punëmarrësi për kryerjen e punës duhet të përdorë sipas rregullave të caktuara mjetet e punës, aparaturat, mjetet e punëdhënësit dhe pajisjet e vëna në dispozicion të tij.

DETYRIMI I DHËNIES LLOGARI DHE I KTHIMIT

Neni 25

1) Punëmarrësi i jep llogari punëdhënësit për gjithçka të përfituar në emër të punëdhënësit gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij brenda kontratës, veçanërisht për shumat në para.

2) Punëmarrësi i kthen menjëherë punëdhënësit gjithçka të marrë, me përjashtim të bashkshisheve dhe dhuratave vetjake për të.

3) Punëmarrësi i kthen punëdhënësit menjëherë edhe gjithçka të prodhuar nga veprimtaria e tij në bazë të kontratës.

DETYRIMI I BESNIKËRISË

Neni 26

1) Punëmarrësi ruan me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit.

2) Punëmarrësi ndihmon brenda mundësive të tij punëmarrësit e tjerë ose punëdhënësin në rast fatkeqësie ose rreziku.

3) Gjatë vlefshmërisë së kontratës, punëmarrësi nuk duhet të kryejë asnjë punë të paguar nga të tretët, e cila dëmton punëdhënësin ose i bën konkurrencë atij.

4) Gjatë vlefshmërisë së kontratës dhe pas mbarimit të saj, punëmarrësi duhet të ruajë faktet e destinuara të mbeten sekret si:

- sekreti i fabrikimit dhe i veprimtarisë, që ai ka pasur dijeni kur ka qenë në shërbim të punëdhënësit.

5) Punëmarrësi ka të drejtë të denoncojë në organet kompetente veprat penale, shkeljet e legjislacionit të punës ose të kontratës për të cilat ai ka dijeni.

PËRGJEGJËSIA E PUNËMARRËSIT

Neni 27

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëmarrësi përgjigjet ndaj punëdhënësit për dëmin që i shkakton kur shkel detyrimet kontraktuale me dashje ose nga pakujdesia.

2) Shkalla e kujdesit, që duhet të tregojë punëmarrësi në punë, varet nga njohuritë teknike, të nevojshme për të kryer punën e caktuar, duke pasur parasysh aftësitë dhe cilësitë e punëmarrësit, që punëdhënësi i njihte ose duhet t'i kishte njohur. Dëmi, që lidhet në mënyrë të qenësishme me kryerjen e punës, përballohet nga punëdhënësi.

3) Dëmi përfshin dëmin real dhe fitimin e munguar.

4) Gjykata mund të shkarkojë plotësisht ose pjesërisht punëmarrësin nga detyrimi për shpërblimin e dëmit kur:

- punëmarrësi ka vepruar me pakujdesi të lehtë;

- punëdhënësi, në organizimin dhe kontrollin e punës, bën të njëjtin gabim që lidhet me shkaktimin e dëmit;

- detyrimi për të zhdëmtuar plotësisht dëmin s'është i përballueshëm duke pasur parasysh burimet e të ardhurave të punëmarrësit.

A. NDALIMI I KONKURRENCËS PAS PËRFUNDIMIT

TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

KUSHTET

Neni 28

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëmarrësi mbi 18 vjeç mund të zotohet me shkrim kundrejt punëdhënësit që, pas përfundimit të punës, nuk do t'i bëjë atij konkurrencë në asnjë lloj mënyre, veçanërisht, nuk do të formojë një sipërmarrje konkurrente, nuk do të punojë dhe nuk do të interesohet për të.

2) Marrëveshja për ndalimin e konkurrencës është e vlefshme vetëm nëse raportet e punës i kanë dhënë mundësinë punëmarrësit të ketë dijeni për sekretet e fabrikimit ose të veprimtarisë së punëdhënësit dhe nëse përdorimi i këtyre sekreteve mund t'i shkaktojë punëdhënësit një dëm të rëndë.

3) Punëdhënësi mund të kërkojë zbatimin e marrëveshjes për ndalimin e konkurrencës vetëm nëse i ofron punëmarrësit, gjatë periudhës së ndalimit, jo më pak se 75 për qind të pagës që ai do të merrte po të vazhdonte të punonte për punëdhënësin. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi bazën e pagës mesatare të vitit të mëparshëm dhe indeksohet.

KUFIZIME

Neni 29

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Marrëveshja duhet të përcaktojë qartë ndalimin e konkurrencës për vendin, kohën, llojin e veprimtarisë, për të mos dëmtuar të ardhmen ekonomike të punëmarrësit. Afati i ndalimit nuk mund të jetë më shumë se një vit.

2) Gjykata mund të zvogëlojë elementet e sipërpërmendura për ndalimin e konkurrencës së tepruar, duke pasur parasysh të gjitha rrethanat. Ajo mban parasysh veçanërisht nëse shpërblimi i dhënë nga punëdhënësi tejkalon minimumin e parashikuar në nenin 28.

PËRFUNDIMI I NDALIMIT

Neni 30

(*Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)*

1) Ndalimi i konkurrencës merr fund në afatin e caktuar në marrëveshje.

2) Pavarësisht nga afati i caktuar në marrëveshje, ndalimi i konkurrencës përfundon nëse vërtetohet se punëdhënësi nuk ka më asnjë interes për vazhdimin e saj.

3) Marrëveshja për ndalimin e konkurrencës nuk zbatohet kur punëdhënësi zgjidh kontratën për shkaqe të pajustifikuara ose kur punëmarrësi zgjidh kontratën për një shkak të justifikuar, që lidhet me punëdhënësin.

SANKSIONE

Neni 31

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëmarrësi, që shkel ndalimin për të bërë konkurrencë, duhet të çdëmtojë dëmin që i shkakton punëdhënësit.

2) Nëse në marrëveshje është parashikuar dënimi me gjobë në rast shkeljeje të ndalimit të konkurrencës, punëmarrësi mund të vazhdojë veprimtarinë konkurruese, pasi ka paguar gjobën e caktuar, megjithatë ai duhet t'i paguajë punëdhënësit edhe diferencën ndërmjet gjobës dhe dëmit të shkaktuar.

3) Nëse në marrëveshje është parashikuar dënimi me gjobë në rast shkeljeje të ndalimit të konkurrencës, gjykata mund të pakësojë gjobën, nëse ajo është e tepruar, duke marrë parasysh rrethanat që kanë çuar në këto shkelje.

4) Punëdhënësi mund të kërkojë, kur ai e ka parashikuar shprehimisht këtë të drejtë me shkrim, përveç pagimit të gjobës dhe dëmshpërblimeve të tjera të parashikuara, edhe ndalimin e veprimtarisë konkurruese, nëse kjo masë është e justifikueshme, duke marrë parasysh interesat e cenuar ose të rrezikuar të punëdhënësit, si dhe sjelljen e punëmarrësit.

DETYRIME TË PËRGJITHSHME TË PUNËDHËNËSIT

KREU VII

MBROJTJA E PERSONALITETIT

Neni 32

1) Punëdhënësi respekton dhe mbron në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit.

2) Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

3) Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.

Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksit.

DETYRIMI

Neni 33

Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informata lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.

KONTROLLI I SENDEVE VETJAKE

Neni 34

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëmarrësi dhe sendet e tij vetjake nuk bëhen objekt i kontrollit, me përjashtim të rasteve kur duhet të mbrohet pasuria e punëdhënësit, punëmarrësve të personit juridik ose personave të tretë nga një cenim i paligjshëm.

2) Kontrolli kryhet gjatë kohës së punës nga punëdhënësi ose një person i caktuar prej tij. Personi që kontrollon dhe personi që kontrollohet duhet të jenë të së njëjtës gjini.

3) Kontrolli kryhet brenda territorit të ndërmarrjes, në prani të një punëmarrësi tjetër, të pranuar nga punëmarrësi që kontrollohet.

CERTIFIKATA E PUNËS

Neni 35

1) Punëmarrësi i kërkon punëdhënësit në çdo kohë një certifikatë mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e punës, cilësinë e saj dhe sjelljen e tij.

2) Me kërkesën e shprehur të punëmarrësit, certifikata përmban të dhëna vetëm mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës.

3) Punëdhënësi nuk ka të drejtë t'u japë të tretëve informacione për punëmarrësit e tij me përjashtim të rasteve të parashikuara në ligj ose me pëlqimin e punëmarrësit.

REGJISTRI

Neni 36

1) Punëdhënësi mban regjistrin e punëmarrësve të punësuar në ndërmarrje.

2) Përmbajtja e regjistrit caktohet nga dispozitat e këtij Kodi dhe me vendim të Këshillit të Ministrave.

MASA DISIPLINORE

Neni 37

(*Ndryshuar me ligjin nr.9125, date 29.07.2003)*

Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t'i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore

VËNIA NË DISPOZICION E KODIT

Neni 38

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve në çdo ndërmarrje një kopje të Kodit të Punës.

SIGURIMI DHE MBROJTJA E SHËNDETIT

KREU VIII

Neni 39

PËRGJEGJËSIA E PUNËDHËNËSIT

1) Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.

2) 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.

3) 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.

MASA TË PËRGJITHSHME

Neni 40

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjenën e vendeve të punës. Punëdhënësi pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme 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.

2) 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.

3) Masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

AUTORIZIM ADMINISTRATIV

Neni 41

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëdhënësi duhet të marrë leje nga inspektori i punës para vënies në punë të ndërmarrjes ose një pjese të saj, hapjes së mjedisit të punës, si dhe për çdo ndryshim të rëndësishëm në mënyrën e punës, prodhimet e përdorura, makinat dhe pajisjet, përjashtuar lejet që kërkohen në bazë të ligjeve të tjera. Klasifikimi i veprimtarisë, dokumentacioni që duhet të paraqesë punëdhënësi, si dhe procedura e dhënies së lejes nga inspektori i punës përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

2) Inspektori i punës duhet t'i komunikojë punëdhënësit të gjitha aktet ligjore dhe nënligjore për veprimtarinë e parashikuar dhe shqyrton me të masat që duhet të merren.

3) Masat mbrojtëse të vendosura nga inspektori i punës nuk duhet të sjellin shpenzime jopërpjesëtimore në raport me qëllimin e veprimtarisë.

4) Punëdhënësi zbaton projektin e tij, nëse brenda 30 ditëve nga data e dorëzimit të dokumentacionit nuk është kundërshtuar me shkrim në mënyrë të motivuar nga inspektori i punës.

DOKUMENTE QË DUHEN PARAQITUR

Neni 42

Punëdhënësi duhet të mbajë gjithmonë në ndërmarrje dhe t'i paraqesë inspektorit të punës këto dokumente:

a. një kopje të deklaratave të aksidenteve në punë, që kanë ndodhur të paktën që prej tre vjetësh;

b. planin, projektin e vendeve të punës;

c. listën e lëndëve të rrezikshme që përdoren në ndërmarrjen e tij.

Kjo listë duhet të përmbajë të dhëna të mjaftueshme, që lejojnë njohjen e përbërjes së substancave të përdorura, rrezikshmërinë, masat mbrojtëse, si dhe numrin e punëmarrësve që punojnë me to.

KUALIFIKIMI I PUNËMARRËSVE.

MARRJA E MASAVE MBROJTËSE

Neni 43

1) Punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës.

2) Kualifikimi dhe informimi i parashikuar në paragrafin e mësipërm bëhen gjatë marrjes në punë dhe përsëriten sipas nevojës, veçanërisht në rast të ndryshimit të kushteve të punës.

3) Punëdhënësi duhet t'u shpjegojë punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve domosdoshmërinë e zbatimit të masave të sigurimit teknik dhe higjienës.

Neni 44

1) Punëmarrësi duhet të zbatojë masat e parashtruara nga punëdhënësi dhe ta informojë atë në rast vështirësie për zbatimin e tyre.

2) Vetëm personat e kualifikuar mund të drejtojnë makineritë dhe pajisjet e transportit, mekanike ose elektrike.

A. VENDI I PUNËS

RREGULLIMI I VENDIT TË PUNËS

Neni 45

1) Vendi i punës në të gjitha pjesët përbërëse duhet të përshtatet me natyrën e punëve që do të kryhen aty.

2) Sipërfaqja dhe vëllimi i vendit të punës duhet të jenë të mjaftueshme për punëmarrësin që ai të ketë mundësi të kryejë punën në siguri të plotë dhe pa penguar qarkullimin në mjedis.

3) Instalimi i makinerive, pajisjeve dhe magazinimi nuk duhet të pengojnë qarkullimin dhe të zënë hapësirat ku punohet.

QËNDRUESHMËRIA DHE PASTËRTIA

Neni 46

1) Muret, dyshemeja, tavanet duhet të jenë të fortë dhe në gjendje të mirë. Ata duhet të mbahen vazhdimisht në gjendje të pastër.

2) Muret, dyshemetë dhe tavanet duhet të pastrohen shpesh për të siguruar pastërtinë e lokalit, sigurimin e punës dhe qarkullimin, parandalimin e zjarreve dhe mbrojtjen e punëmarrësve dhe popullsisë nga çdo rrezik infektimi nga prodhimet ose kafshët e rrezikshme për shëndetin.

RIPARIMET

Neni 47

1) Suvatimet, bojatisjet ose riveshja e dyshemeve, mureve dhe e tavaneve duhet të bëhen sa herë që është e nevojshme.

2) Muret dhe tavanet duhet të kontrollohen periodikisht për të eliminuar dhe zëvendësuar pjesët që paraqesin rrezikshmëri për jetën ose shëndetin e punëmarrësve, makineritë ose produktet e gatshme.

B. MJEDISI I PUNËS

PARIME

Neni 48

Këshilli i Ministrave ose organi i autorizuar prej tij përcakton kufijtë e lejueshëm për mbrojtjen nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet në vendet e punës.

AJRI

Neni 49

1) Mjedisi i punës duhet të jetë i ajrosur dhe të ketë system ventilimi për mënjanimin e temperaturës së dëmshme për shëndetin e punëmarrësve dhe erërave të pakëndshme.

2) Ajrimi duhet të realizohet me dalje drejtpërdrejt jashtë. Në rast pamjaftueshmërie të ajrimit natyror, ai duhet të plotësohet me ventilim mekanik në përputhje me vëllimin e mjedisit dhe me numrin e njerëzve që ndodhen aty.

3) Atmosfera e mjedisit dhe e vendit të punës duhet të mbahet në gjendje të pastër në mënyrë që të mbrohet shëndeti i punëmarrësve.

4) Nuk lejohet të pihet duhan në mjediset ku punon më shumë se një punëmarrës.

5) Në qoftë se disa procese pune nuk lejojnë mënjanimin e plotë të prodhimit të lëndëve ndotëse shqetësuese, të dëmshme për shëndetin, pluhurat, tymrat, gazrat, duhet të nxirren vazhdimisht jashtë mjedisit të punës me anë të aparateve të posaçme.

ZHURMA DHE DRIDHJET

Neni 50

1) Intensiteti i zhurmave të përballueshme nga punëmarrësi duhet të mbahet në nivel të pajtueshëm me shëndetin e tij nëpërmjet amortizimit ose zvogëlimit të zhurmave që nga burimi i tyre dhe të izolimit të mjedisit me mjetet e përshtatshme.

2) Intensiteti i dridhjeve që përballohet nga punëmarrësi duhet të mbahet në një nivel të pajtueshëm me shëndetin e tij nëpërmjet amortizimit ose zvogëlimit të dridhjeve nga burimi i tyre me mjetet e përshtatshme.

C. MAKINERI TË RREZIKSHME

MBROJTJA E PËRGJITHSHME

Neni 51

1) Asnjë punëmarrës nuk duhet të përdorë makineri pa marrë paraprakisht të gjitha masat mbrojtëse të nevojshme.

2) Pjesët e rrezikshme të makinerive duhet të pajisen me mjete mbrojtëse.

MIRËMBAJTJA

Neni 52

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Punëdhënësi duhet të tregojë kujdes që riparimi, mirëmbajtja, grasatimi dhe kontrolli i makinerive, i pajisjeve, i transmisioneve ose i mekanizmave që përmbajnë pjesë lëvizëse të bëhet vetëm pasi të jetë ndalur makineria, pasi të jetë kontrolluar dhe të jetë siguruar për të gjitha mundësitë e vënies së saj në punë dhe pasi të ketë ndërprerë energjinë elektrike që vë në lëvizje makinerinë.

TREGTIA E MAKINAVE

Neni 53

Ndalohet shitja, dhënia me qera, cedimi, ekspozimi ose përdorimi i makinave, elementet e rrezikshëm të të cilave, sipas nenit 51 nuk përmbajnë masat e duhura mbrojtëse.

D. KUSHTE PUNE DHE NGARKESA

KUSHTE PUNE

Neni 54

1) Kur punëmarrësi punon ulur në mënyrë të vazhdueshme ose me ndërprerje në vendin e punës, në dispozicion të tij vihet një karrige e përshtatshme pune.

2) Në qoftë se kryerja e punës kërkon një qëndrim më këmbë dhe të përkulur për një kohë të gjatë, duhet të parashikohen pushime të pagura, të shkurtra, jo më pak se 20 minuta për çdo 4 orë pune të vazhdueshme.

3) Për gratë shtatzëna pushimi të jetë çdo 3 orë.

NGARKESAT

Neni 55

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) është e ndaluar që një person i vetëm të mbajë një ngarkesë, peshë më të madhe se 55 kg.

2) Dërguesi ose në mungesë të tij transportuesi i kolive ose sendeve me peshë mbi 55 kg duhet të shënojë dukshëm dhe në mënyrë të qëndrueshme peshën në pjesën e jashtme të ambalazhimit ose të vetë kolisë.

3) Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve të gjitha mjetet e nevojshme manuale ose mekanike, që lehtësojnë peshat që ata duhet të mbajnë.

4) Për gratë pesha është deri në 20 kg.

5) Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

E. LËVIZJA DHE RËNIET

KALIMET

Neni 56

1) Kalimet, korridoret, dyert dhe daljet në rast rreziku duhet të jenë të lira nga çdo pengesë materialesh ose objektesh që pengojnë qarkullimin e njerëzve dhe mjeteve ose evakuimin në rast zjarri.

2) Lokalet e punës që ndodhen nëpër kate ose nëntokë duhet të kenë gjithmonë shkallë me gjerësi të mjafteshme, me mbështetëse ose me parmakë mbajtës.

DALJET

Neni 57

Daljet që mund të ndodhen në tokën e një ndërtese duhet të mbyllen me një dysheme të përshtatshme dhe të paluajtshme ose të jenë të mbrojtura.

SKELAT. PASARELAT

Neni 58

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996)

1) Skelat ose platformat e punës të mbrojtura në mënyrë të përshtatshme duhet të zëvendësohen për çdo punë që paraqet rrezikshmëri, nëse kryhet me shkallë ose mjete të tjera.

2) Dyshemetë dhe platformat e ngritura, pasarelat, si dhe hyrja në to, duhet të ndërtohen, të vendosen dhe të mbrohen në mënyrë të tillë që të sigurojnë punëmarrësit që punojnë në to.

3) Skelat, platformat e punës dhe të qarkullimit, pasarelat që kanë dalje në hapësirë, duhet të pajisen me mjete mbrojtëse në një lartësi 1 m me 45 cm mbi nivelin e dyshemesë dhe plinta në një lartësi jo më pak se 15 cm ose me mjetet e tjera që sigurojnë të njëjtën mbrojtje.

SHKALLËT

Neni 59

1) Shkallët duhet të jenë rezistente, për to duhet llogaritur pesha që duhet të mbajnë dhe të jenë të pajisura me shkallina në largësi të barabartë njëra nga tjetra dhe të mbërthyera mirë në pjesët mbështetëse. Ato duhet të jenë të një gjatësie të mjaftueshme për të krijuar mundësinë e mbështetjes së sigurtë në duart e në këmbë.

2) Shkallinat duhet të fiksohen mirë në mënyrë që as të mos lëkunden as të mos rrëshqasin.

GOVATAT. GROPAT ME UJË. REZERVUARËT

Neni 60

Govatat, gropat me ujë ose rezervuarët duhet të jenë të ndërtuar, të vendosur dhe të mbrojtur në mënyrë të tillë që të mbrojnë punëmarrësit nga rrëzimet dhe nga rreziqet që mund të shkaktohen në rast shkëputjesh të pareteve anësore, të mbushjes, të derdhjes ose

të spërkatjeve nga produkte të ndryshme që shkaktojnë djegie me origjinë termike ose kimike.

PARANDALIMI NGA RRËSHQITJET

Neni 61

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Dyshemeja e instalimeve të punës dhe e zonave të qarkullimit duhet të jetë e niveluar mirë dhe të mos ketë asnjë të çarë, të dalë ose pengesë, që mund të bëhet shkak për rrëzimin e punëmarrësve, funksionimin normal të mjeteve lëvizëse, pajisjeve ose instalimeve.

2) Duhet të merren të gjitha masat e nevojshme për të mënjanuar rëniet ose rrëshqitjet mbi tokën me lëndë rrëshqitëse, të lagur ose me njolla të lëndëve të ndryshme.

NDRIÇIMI

Neni 62

1) Ndriçimi i mjedisit, i vendit të punës dhe i hyrjes në to duhet të jenë të mjaftueshëm për të siguruar kryerjen normale të punës.

2) Ndriçimi duhet të konceptohet, realizohet dhe mirëmbahet në mënyrë që të mënjanojë çdo lodhje të shikimit.

F. ZJARRET DHE SHPËRTHIMET

PARIME

Neni 63

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Punëdhënësi duhet të bëjë analizën e rrezikut të zjarrit oseshpërthimit dhe të marrë masat e nevojshme për parandalimin e tyre, duke mbajtur parasysh natyrën e lëndëve të përdorura dhe mjedisin dhe të proceseve të punës.

AVUJ QË MUND TË MARRIN FLAKË

Neni 64

1) Mjediset, ku përpunohen ose magazinohen lëndë që lëshojnë avuj të ndezshëm duhet të ventilohen dhe në asnjë rast të mos ketë flakë ose aparatura, instalime ose mjete që mund të shkaktojnë shkëndija.

2) Ndalimi i pirjes së duhanit duhet të jetë i qartë dhe të kujtohet me të gjitha mjetet e mundshme.

MJETET FIKËSE

Neni 65

1) Çdo mjedis pune duhet të jetë patjetër i pajisur me fikësa zjarri në sasi të mjaftueshme, të cilët duhet të mbahen në gjendje të mirë funksionimi.

2) Në afërsi të vendeve të punës, të cilët paraqesin më shumë rrezikshmëri, duhet të mbahet rezervë uji dhe rëre.

INSTRUKSIONE PER PUNEMARRESIT

Neni 66

1) Punëdhënësi duhet të vërë në dijeni punëmarrësit për rreziqet nga zjarri dhe shpërthimet e ndryshme, si dhe mbi mjetet mbrojtëse për të parandaluar shfaqjen e rreziqeve të tilla.

2) Punëdhënësi u mëson punëmarrësve mënyrën e përdorimit të fikësave dhe mjeteve të tjera mbrojtëse kundër zjarrit.

3) Punëdhënësi u tregon punëmarrësve rrugët e daljes në rast zjarri dhe organizon të paktën një herë në vit ushtrime të luftës kundër zjarrit dhe mënyrën e evakuimit të personave.

MBROJTJA KUNDER KUSHTEVE ATMOSFERIKE

Neni 67

1) Kur punëmarrësit punojnë në natyrë, kantiere ndërtimi, punët publike, bujqësi ose industri, atyre duhet t’u sigurohet një strehë që të ndodhet në një largësi të tillë, të cilën punëmarrësit ta përdorin lirisht.

2) Rojat e çdo ndërmarrjeje duhet të qëndrojnë në një mjedis të caktuar.

PAJISJE INDIVIDUALE

Neni 68

1) Kur masat e mbrojtjes kolektive janë të pamjaftueshme për të mbrojtur punëmarrësit, punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve, pa pagesë nga ana e tyre, pajisje individuale mbrojtëse për mbrojtjen nga rreziqet në punë.

2) Pajisjet duhet të provohen dhe të pastrohen para se t'i jepen punëmarrësit. Ato duhet të jenë në gjendje të mirë të përdorshme në çdo kohë dhe të vendosura në vende të mbrojtura nga pluhuri dhe ndotësit e tjerë.

G. PIJET. NGRËNIA

PIJET

Neni 69

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve ujë të pijshëm, të paktën 6 litra në ditë për person.

USHQIMI

Neni 70

Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësve lokal për ngrënie me kushte higjienike të pranueshme, kur kjo justifikohet nga numri i punëmarrësve, largësia e vendit të punës, nga vendbanimi ose mënyra e organizimit të punës.

H. GARDEROBA. INSTALIMET SANITARE

SENDET VETJAKE

Neni 71

Punëmarrësit duhet të kenë mundësi të ndërrojnë veshjet, t'i vendosin ato dhe sendet vetjake, në një vend të mbrojtur nga përvetësimet, kushtet e vështira atmosferike dhe burimet ndotëse.

INSTALIMET SANITARE

Neni 72

1) Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve mjetet e nevojshme për të siguruar higjienën vetjake, ujë në sasi të mjaftueshme, sapun, mjete pastrimi dhe fshirje.

2) Dushet vendosen në ndërmarrje ku kryhen punë që ndotin e të bëjnë pis.

3) WC-të duhet të jenë në numër të mjaftueshëm. Ato duhet të vendosen në çdo lokal dhe të sigurohet ajrosja e tyre.

4) Në çdo ndërmarrje duhet të ndërtohen dhoma higjienike për gratë.

BANIMI. STREHIMI

Neni 73

Banesat që u jepen punëmarrësve nga punëdhënësi duhet të kenë higjienë dhe pastërti të pranueshme, si dhe WC për burra dhe për gratë.

MIRËMBAJTJA

Neni 74

Pajisjet sanitare dhe lokalet e përdorimit vetjak nga punëmarrësit duhet të mbahen në gjendje të pastër.

NDIHMA E SHPEJTË

Neni 75

1) Në çdo sipërmarrje duhet të merren masat e duhura për dhënien e ndihmës së shpejtë çdo personi të dëmtuar në vendin e punës.

2) Në çdo sipërmarrje, të paktën një anëtar i personelit, për çdo grup, duhet të ketë marrë instruksionet e nevojshme për të dhënë ndihmën e parë në rastet urgjente.

3) Në çdo mjedis pune duhet të jetë kutia e ndihmës së shpejtë e pajisur rregullisht me materialet dhe mjetet e nevojshme.

KOHËZGJATJA E PUNËS DHE E PUSHIMEVE

KREU IX

PËRKUFIZIME

Neni 76

1) Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit. Nuk përfshihet në kohën e punës koha e pushimit gjatë së cilës punëmarrësi nuk është në dispozicion të punëdhënësit.

2) Nuk përfshihet në kohëzgjatjen ditore të punës koha që i duhet punëmarrësit për të ardhur në punë dhe për t’u larguar prej saj. Përjashtimet rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

A. KOHËZGJATJA DITORE E PUNËS

PËRKUFIZIM

Neni 77

Me kohëzgjatje ditore të punës kuptohet koha e përditshme efektive e punës nga ora 0 deri në orën 24^{00} të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet.

KOHËZGJATJA E PUNËS DHE PUSHIMI DITOR

Neni 78

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës.

2) Shfuqizohet.

3) Për punëmarrësit nën 18 vjeç kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 6 orë në ditë.

4) Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevoje për dy ditë rresht.

PUSHIMET

Neni 79

1) Orët e fillimit dhe të mbarimit të punës përcaktohen nga rregullorja e brendshme, brenda kufijve të parashikura nga ligji dhe me vendim të Këshillit të Ministrave.

2) Momenti dhe kohëzgjatja e pushimeve të përditshme caktohen në kontratën kolektive të punës ose në kontratën individuale, në kufijtë e parashikuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

PUNA E NATËS

Neni 80

1) Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22^{00} deri në orën 6^{00} të mëngjesit.

2) Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm.

SHTESA MBI PAGË

Neni 81

1) Çdo orë pune e kryer nga ora 19^{00} deri në 22^{00} jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind.

2) Çdo orë pune e kryer midis intervalit 22^{00} dhe 6^{00} jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind.

B. KOHA JAVORE E PUNËS

PËRKUFIZIM

Neni 82

Me kohëzgjatje javore të punës kuptohet koha e punës e kryer nga e hëna në mëngjes ora 0 deri të dielën e ardhshme ora 24^{00}.

KOHEZGJATJA MAKSIMALE JAVORE E PUNES

Neni 83

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës.

PUNET E VESHTIRA

Neni 84

Këshilli i Ministrave përcakton kohëzgjatje javore të reduktuar për punët që paraqesin vështirësi ose që janë të dëmshme për shëndetin.

C. PUSHIMI JAVOR DHE DITET E FESTAVE

PUSHIMI JAVOR

Neni 85

1) Pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje.

2) Pushimi javor përfshin ditën e diel.

3) Pushimi javor nuk është i pagueshëm.

4) Përjashtimet rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

DITET E FESTAVE ZYRTARE

Neni 86

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare.

2) Punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë.

3) Përjashtimet për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose në kontratën kolektive.

PUNA NE DITEN E DIEL OSE NE DITET E FESTAVE ZYRTARE

Neni 87

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Puna e kryer ditën e pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohet me një shtesë page jo më pak se 25 për qind ose me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë para ose pas kryerjes së saj.

D. ORET SHTESE

PERKUFIZIM

Neni 88

1) Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës.

2) Quhet orë shtesë çdo orë pune e kryer mbi orarin normal të punëmarrësit që punon me kohë të pjesshme.

DETYRIMI PER TE KRYER ORE SHTESE

Neni 89

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme dhe duke mbajtur parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.

NUMRI MAKSIMAL I ORËVE SHTESË

Neni 90

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës.

2) Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 50 orë pune në javë.

3) Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për kryerjen e orëve shtesë për punët që janë veçanërisht të vështira ose të dëmshme për shëndetin.

4) Me autorizimin e Inspektoratit të Punës, numri maksimal i orëve shtesë mund të tejkalohet në rastet e forcës madhore ose të punëve urgjente në dobi të popullsisë.

KOMPENSIMI

Neni 91

1) Punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 për qind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

2) Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25 për qind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

3) Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50 për qind më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën

kolektive. Ky kompensim përfshin edhe kompensimet e përfshira në paragrafët paraardhës.

E. PUSHIMET VJETORE

KOHEZGJATJA

Neni 92

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës.

2) Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim.

3) Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

DATA E PUSHIMEVE VJETORE

Neni 93

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.

2) Punëmarrësi i shtruar në spital ose që qëndron në shtëpi për shkak sëmundjeje ose aksidenti që vërtetohen me raport mjekësor, mund të kërkojë shtyrjen e pushimit vjetor.

3) Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje.

4) E drejta e pushimeve që nuk (jepen) merren parashkruhet brenda tre vjetëve që nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.

PAGA

Neni 94

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Paga që paguhet për lejen vjetore, është ajo që punëmarrësi do të përfitonte sikur të mos kryente lejen. Kësaj page i shtohet një shpërblim i drejtë që i përgjigjet pjesës së pagës së përfituar në natyrë; Këshilli i Ministrave përcakton kriteret e përllogaritjes së kësaj page.

2) Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.

3) Nëse paga është e ndryshueshme, paga që jepet për pushimet vjetore të paguara përllogaritet mbi mesataren mujore të vitit paraardhës: është e indeksueshme.

4) Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre.

5) Kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësit nuk i janë dhënë pushimet vjetore që i takojnë, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.

6) Nëse gjatë pushimeve vjetore të paguara punëmarrësi kryen një punë të pagueshme nga të tretët, në kundërshtim të interesave legjitime të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos i japë pagën për pushimet e paguara ose mund të kërkojë rikthimin e pagës së parapaguar.

REGJISTRI

Neni 95

Punëdhënësit janë të detyruar të mbajnë regjistrat e pagave dhe të derdhjes së kontributeve të aktualizuara çdo muaj për të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë për ta dhe ta paraqesin këtë regjistër sa herë do të kërkohet nga inspektorët e punës.

Punëdhënësit duhet të mbajnë një regjistër, sipas rregullave të parashikuara në këtë ligj, ku të shënohet për çdo punëmarrës data e fillimit të punës, kohëzgjatja e pushimit që i takon, datat në të cilat janë marrë pushimet dhe pagën e dhënë për pushimet vjetore të paguara.

PUSHIME TE TJERA

Neni 96

1) Në rast martese ose vdekjeje të bashkëshortit, paraardhësve ose pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi ditor të paguar.

2) Në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, e vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 10 ditë pushimi të papaguar.

DISPOZITA TE VEÇANTA

Neni 97

1) Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta në favor të personave juridikë dhe fizikë në masën që situata e tyre e veçantë e bën atë të domosdoshme:

a. për ndërmarrjet që sigurojnë furnizimin me bukë dhe mjete që dëmtohen shpejt;

b. për hotelet, restorantet, kafenetë, institucionet kulturore, si dhe ndërmarrjet që furnizojnë hotelet, restorantet dhe kafenetë me rastin e ngjarjeve të veçanta;

c. për ndërmarrjet që plotësojnë nevojat e turizimit;

d. për ndërmarrjet e bujqësisë, të kopshtarisë, të pyjeve dhe të kullotave;

e. për ndërmarrjet e transportit automobilistik, hekurudhor, detar dhe ajror, ndërmarrjet që furnizojnë mjete me karburant ose që i mirëmbajnë dhe riparojnë ato;

f. për shtypin e shkruar dhe të folur;

g. institucionet e arsimit, edukimit, kulturës, klinikat, spitalet, kabinetet mjekësore si dhe farmacitë;

h. për kantieret, minierat dhe guroret që për arsye të gjendjes së tyre gjeografike ose të kushteve klimaterike ose teknike të veçanta, kërkojnë rregullim të veçantë të kohës së punës;

i. për ndërmarrjet në të cilat është e domosdoshme puna e rregullt ose periodike e natës, të dielën ose ditët e festave zyrtare;

- për arsye teknike, veçanërisht kur procesi i punës nuk mund të ndërpritet për shkak të rrezikut që sjell ndërprerja për punëmarrësit ose mjedisin ose për shkak të teknlogjisë së prodhimit;

- për arsye ekonomike, veçanërisht kur ndërprerja ose rifillimi i procesit të punës kërkon shpenzime të mëdha investimi dhe amortizimi;

j. personat, prania e të cilëve është e domosdoshme, si dhe për ata që kryejnë udhëtime të shpeshta për arsye pune.

2) Janë të pavlefshme dispozitat e veçanta që cenojnë të drejtën e punëmarrësve për pushime vjetore të paguara siç përcaktohet në këtë Kod.

MBROJTJA E VEÇANTE PER TE MITURIT DHE GRATE

KREU X

A. MBROJTJA E VEÇANTE PER TE MITURIT

MOSHA MINIMALE

Neni 98

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Ndalohet marrja në punë e të miturve nën moshën 16 vjeç. Bëjnë përjashtim rastet kur të miturit nga mosha 14 deri në 16 vjeç punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.

2) Të miturit nga mosha 14 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

PUNET E LEHTA

Neni 99

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Të miturit nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.

2) Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës.

PUNET E VESHTIRA OSE TE RREZIKSHME

Neni 100

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre.

Punët e vështira ose të rrezikshme dhe rregullat e veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së tyre përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave

PUNA E NATËS

Neni 101

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Ndalohet të punojnë në punën e natës punëmarrësit nën moshën 18 vjeç dhe ata të deklaruar invalidë mbi bazën e raportit mjekësor sipas ligjit për sigurimet shoqërore.

DISPOZITA TE VEÇANTA

Neni 102

1) Inspektorati i Punës kur e çmon të arsyeshme dhe pas konsultimit me organizatat e interesuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, mund të lejojë punën e të miturve në veprimtari social-kulturore.

2) Autorizimet individuale parashikojnë kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e punës.

KONTROLLI MJEKESOR

Neni 103

1) Të miturit nën moshën 18 vjeç duhet të punësohen vetëm kur njihen si të aftë për punë pas kontrollit mjekësor të plotë.

2) Këshilli i Ministrave për punë të caktuara vendos që kontrollit mjekësor t'i nënshtrohen edhe madhorët deri në 21 vjeç.

3) Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për procedurat e kontrollit mjekësor.

4) Punëdhënësi është detyruar të përballojë shpenzimet për vizitat mjekësore të punëmarrësit.

B. MBROJTJA E VEÇANTE PER GRATE

NDALIMI I PUNES PER GRATE SHTATZENA DHE NENAT E REJA

Neni 104

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë.

2) Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë 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.

LEJA E LINDJES

Neni 105

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Të ardhurat, që përfitohen në rast lejelindjeje, përcaktohen nga ligji mbi sigurimet shoqërore.

2) Pas periudhës 42-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

Neni 105/a

(Shtuar me ligjin nr. 9125, date 29.07.2003)

Mbrojtja e punësimit të gruas

1) Ndalohen testet e shtatzënisë para punësimit, kur kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzëninë ose që mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës.

2) Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 30 të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

LEJA E BIRESIMIT

Neni 106

1) Në rast birësimi të një fëmije të porsalindur, gruaja ka të drejtën e lejes së parashikuar nga ligji mbi sigurimet shoqërore.

2) Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi nuk mund ta detyrojë të punojë gruan që ka birësuar fëmijë.

ZGJIDHJA E KONTRATES

Neni 107

1) është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës gruaja pretendon për të përfituar të ardhura nga sigurimet shoqërore në rast lindjeje ose birësimi.

2) Kur zgjidhja e kontratës së punës është njoftuar para fillimit të periudhës së mbrojtjes, të parashikuar në nenin 104 dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet gjatë periudhës së mbrojtjes. Afati i njoftimit rifillon të ecë vetëm pas përfundimit të periudhës së mbrojtjes.

PUNA E NATES

Neni 108

(*Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)*

1) Ndalohet puna e natës për gratë shtatzëna.

2) Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gra dhe për nënat me fëmijë në gji.

PAGA

KREU XI

A. CAKTIMI I PAGES

PERKUFIZIM

Neni 109

1) Me pagë kuptohet paga bazë, si dhe shtesat me karakter të përhershëm.

2) Nuk konsiderohen si pjesë përbërëse të pagës shpërblimet që merr punëmarrësi për shpenzimet e kryera për shkak të veprimtarisë të tij profesionale.

VLERA E PAGES

Neni 110

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale, dhe në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar.

2) Paga mund të përllogaritet në kohë, sipas punës së kryer (pagë në njësi, në detyrë, ose me komision); paga mund të llogaritet gjithashtu në funksion të rezultateve të ndërmarrjes (me pjesëmarrje në fitim ose në xhiron e të ardhurave).

3) Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtin pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë.

PAGA MINIMALE

Neni 111

1) Paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

2) Paga minimale përcaktohet në bazë:

a. të faktorëve ekonomikë, kërkesave të zhvillimit ekonomik dhe zvogëlimit të papunësisë, rritjes së prodhimit;

b. të nevojave të punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke pasur parasysh nivelin e përgjithshëm të jetesës së punëmarrësve në vend, të ardhurat e përfituara nga sigurimet shoqërore dhe nivelet e jetesës së grupeve të ndryshme shoqërore.

3) Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagë minimale më të ulët për të lehtësuar futjen e të rinjve në tregun e punës.

KOMISIONI

Neni 112

1) Komisioni është shpërblimi që i njihet punëmarrësit për një veprimtari që ai duhet të kryejë ose përfundojë me klientin për llogari të punëdhënësit.

2) Kur palët kanë rënë dakord për një komision biznesi, punëmarrësi gëzon të drejtën të përfitojë atëherë dhe në atë masë kur klienti është çliruar nga detyrimet e tij.

3) është e pavlefshme marrëveshja në bazë të së cilës punëmarrësi duhet të përgjigjet për dëmin që është pasojë e zbatimit jo të rregullt nga klienti të detyrimeve të tij.

PJESEMARRJA NE REZULTATE

Neni 113

Kur në bazë të kontratës, punëmarrësi ka të drejtë të përfitojë një shpërblim në raport me rezultatin e shfrytëzimit, ky llogaritet mbi bazën e rezultatit vjetor, i përcaktuar në bazë të ligjit dhe parimeve tregtare përgjithësisht të pranuara.

SHPERBLIMI

Neni 114

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Nëse palët bien dakord, punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë, në fund të vitit, duke marrë parasysh cilësinë e punës së tij ose mbarëvajtjen e ndërmarrjes.

2) Megjithatë, kur ai paguan një shpërblim vjetor tre vjet rresht pa rezerva të shprehura, punëdhënësi është i detyruar të vazhdojë pagimin edhe në të ardhmen. Në këtë rast, me përjashtim të rezervave të shprehura nga ana e punëdhënësit, nëse marrëdhëniet e punës përfundojnë përpara momentit të përfitimit të shpërblimit, ky jepet përpjesëtimisht me kohën e punës së kryer.

BARAZI NE SHPERBLIM MIDIS SEKSEVE

Neni 115

1) Punëdhënësi jep të njëjtën pagë si për gratë edhe për burrat që kryejnë punë me vlerë të barabartë.

2) Nuk konsiderohen si diskriminuese, diferencat në pagë, që bazohen në kritere objektive pavarësisht nga seksi, si cilësia dhe sasia e punës, kualifikimi profesional dhe vjetërsia në punë.

3) Kur punëmarrësi parashtron të dhëna serioze që lënë të kuptojnë ekzistencën e një diskriminimi, punëdhënësi është i detyruar të provojë të kundërtën.

4) Diskriminimi eliminohet kur punëdhënësi i akordon punëmarrësit të diskriminuar një shpërblim që përfshin gjithë avantazhet që ka punëmarrësi i seksit tjetër.

5) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të tjera për zbatimin e barazisë së punëmarrësve në shpërblim.

B. PAGESA

DOMOSDOSHMERIA

Neni 116

1) Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo dy javë, kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë dhe në fund të çdo muaji kur llogaritet me muaj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryse në marrëveshje me shkrim.

2) Pjesëmarrja në rezultatin vjetor paguhet kur ai bëhet i ditur, por jo me shumë se tre muaj pas përfundimit të vitit financiar.

3) Punëdhënësi i jep punëmarrësit paradhënie brenda masës së punës së kryer kur është e mundshme dhe e nevojshme. Paradhëniet mund të zbriten nga paga në ditën e pagesës.

ZBRITJET NGA PAGA

Neni 117

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore shëndetësore të parashikuara me ligj, me akte nënligjore, me kontrata kolektive ose me kontrata individuale.

2) Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë.

MENYRA E PAGESES

Neni 118

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Paga duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve. Ajo mund të paguhet edhe me çek bankar, çek postar ose urdhër pagese, kur kjo lloj pagese është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta ose kur parashikohet në kontratën kolektive a në një vendim arbitrazhi. Kur kjo lloj pagese nuk është parashikuar ose vendosur, merret pëlqimi i punëmarrësit të interesuar. Punëdhënësi përgjigjet financiarisht ndaj punëmarrësit, kur banka nuk mund të paguajë brenda 30 ditëve nga data e derdhjes së shumës, për llogari të punëmarrësit.

2) Për pagën në natyrë palët merret vesh vetëm me shkrim dhe brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Paga në natyrë ka të bëjë vetëm me strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi.

PERLLOGARITJA E PAGES

Neni 119

1) Punëdhënësi i jep punëmarrësit për çdo pagë përllogaritjen ku përfshihet shuma e pagës, bazat e përllogaritjes, nëse kjo është e ndryshueshme, si dhe të gjitha zbritjet prej saj.

2) Kur paga nuk është llogaritur në kohë, punëdhënësi është i detyruar t'i japë informacionin e nevojshëm punëmarrësit ose në vend të tij një eksperti të caktuar në marrëveshje mes tyre dhe në rast të kundërt nga gjykata.

Ai autorizon punëmarrësin ose ekspertin të konsultohen me librat dhe dokumentacionin e nevojshëm në masën që ky kontroll e kërkon atë.

INTERESAT NE RAST VONESE

Neni 120

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Në rast të pagesës së pagës me vonesë, përqindja vjetore e interesit në rast vonese është jo me pak se 10 për qind e shumës së papaguar dhe në të gjitha rastet jo më pak se 150 për qind e inflacionit gjatë periudhës së vonesës.

C. MBROJTJA

REFUZIMI

Neni 121

1) Pranimi i përllogaritjes dhe arkëtimi i pagës, pa u kundërshtuar nga punëmarrësi, nuk quhet dorëheqje nga paga, nga një pjesë e saj ose nga shpërblimet që i takojnë.

2) është e pavlefshme dorëheqja nga paga për punën e kryer në bazë të kontratës që bëhet nga punëmarrësi gjatë marrëdhënieve të punës ose një muaj pas përfundimit të tyre.

3) është e pavlefshme edhe dorëheqja nga paga, që i takon punëmarrësit, deri në përfundim të afatit të njoftimit, kur kontrata lidhet me kohëzgjatje të pacaktuar; kur kontrata lidhet me kohëzgjatje të caktuar është e pavlefshme dorëheqja nga paga që i takon punëmarrësit deri në përfundim të afatit të njoftimit të kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar.

PERDORIMI I LIRE I PAGES

Neni 122

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) është e pavlefshme dhënia dhe lënia peng e pagave të ardhshme, me përjashtim të rasteve kur punëmarrësi duhet të zbatojë një vendim gjyqësor, i cili nuk duhet të prekë pagën e paprekshme.

2) Punëdhënësi mund ta kompensojë pagën me një kredi ndaj punëmarrësit, nëse nuk preket paga e paprekshme. Detyrimet, që rrjedhin nga një dëm i shkaktuar qëllimisht, kompensohen pa asnjë kufizim.

3) Ndalohet dhënia e gjobave nga punëdhënësi, me përjashtim të gjobave të përcaktuara në kontratën kolektive.

4) Marrëveshjet për përdorimin e pagës në interes të punëdhënësit janë të pavlefshme.

Neni 123

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Paga e paprekshme

1) Paga konsiderohet e paprekshme në masën që është e nevojshme për të siguruar jetesën e punëmarrësit dhe të familjes së tij.

2) Paga e paprekshme vendoset rast pas rasti nga gjykata. Në vendimin e saj, gjykata merr parasysh shpenzimet e nevojshme për ushqim, qira, veshje, si edhe detyrimet fiskale ose kontributet për sigurime shoqërore të detyrueshme të punëmarrësit dhe të familjes së tij.

3) Kur gjykata vendos që nuk ka mundësi të vlerësojë të gjitha elementet për të përcaktuar pagën e paprekshme, kjo do të jetë e barabartë me pagën minimale në shkallë vendi, të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

PAAFTESIA PAGUESE

Neni 124

1) Me paaftësi paguese kuptohet gjëndja që lidhet me aktivin e punëdhënësit dhe ka për qëllim të shlyejë kreditorët e tij, si dhe rastet kur nuk mund të shlyhen detyrimet ndaj punëmarrësve për shkak të gjendjes financiare të punëdhënësit.

2) Në rast paaftësie paguese detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve, deri në një shumë të përgjithëshme jo me të vogël se 5 muaj page minimale, kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera edhe kur këto detyrime garantohen me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme.

3) Detyrimet me përparësi të punëdhënësit ndaj punëmarrësve nuk pezullohen nga procedura e falimentimit.

D. MJETET E PUNES DHE SHPENZIMET

MJETET E PUNES DHE MATERIALET

Neni 125

1) Punëdhënësi i jep punëmarrësit mjetet dhe materialet e nevojshme për punë, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe me marrëveshje.

2) Nëse punëmarrësi siguron vetë mjetet ose materialet e punës në marrëveshje me punëdhënësin, ky i fundit detyrohet të shpërblejë punëmarrësin në masën e shpenzimit të kryer prej tij.

SHPENZIMET

Neni 126

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëdhënësi rimburson punëmarrësin për të gjitha shpenzimet që rrjedhin nga kryerja e punës. Kur punëmarrësi dërgohet të punojë jashtë vendit të tij të punës, punëdhënësi i paguan atij shpenzimet e nevojshme për këtë rast.

2) Kontrata kolektive e punës ose kontrata e shkruar mund të mund të parashikojë që shpenzimet e kryera nga vetë punëmarrësi, do t'i paguhen në formën e një shume të caktuar si paradhënie e përllogaritur mbi bazën e një dite pune, një javë ose një muaji. Rregullimi i përllogaritjes është i vlefshëm vetëm në rastet kur ajo mbulon të gjitha shpenzimet e nevojshme.

3) Janë të pavlefshme kontratat që parashikojnë përfshirjen pjesërisht ose tërësisht të rimbursimit në pagën e punëmarrësit.

4) Janë të pavlefshme kontratat në bazë të të cilave punëmarrësi duhet të përballojë vetë të gjitha shpenzimet ose një pjesë të tyre.

Neni 127

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Nëse në marrëveshje me punëdhënësin, punëmarrësi përdor për arsye pune automjetin vetjak ose një tjetër të venë në dispozicion nga punëdhënësi, shpenzimet e zakonshme për përdorimin ose mirëmbajtjen e automjetit, paguhen nga punëdhënësi.

2) Nëse punëmarrësi për arsye pune përdor automjet në marrëveshje me punëdhënësin, punëdhënësi duhet të paguajë taksat mbi automjetin dhe primet për sigurimin kundrejt përgjegjësisë civile si dhe dëmshpërblimi për autorizimin.

AFATET E PAGESES

Neni 128

1) Rimbursimi i shpenzimeve jepet në të njëjtën kohë me pagën mbi bazën e përllogaritjes së punëmarrësit, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohen afate të ndryshme.

2) Kur përmbushja e detyrimeve kontraktuale kërkon rregullisht kryerje shpenzimesh nga punëmarrësi, punëdhënësi i jep atij paradhënie për mbulimin e shpenzimeve, në intervale të caktuara kohe dhe në çdo rast çdo muaj.

REFUZIMI PËR TË DHËNË PUNË

Neni 129

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, date 29.07.2003)

1) Nëse punëdhënësi refuzon të zërë me punë punëmarrësin, për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë.

2) Punëdhënësi mund të zbresë nga paga atë që ka kursyer punëmarrësi për shkak të pengesës për të punuar ose që ka fituar duke kryer një punë tjetër ose fitim, nga i cili ka hequr dorë qëllimisht.

3) Bëjnë përjashtim rastet e forcave madhore, si dhe rasti kur punëmarrësi shkakton vetë me faj pamundësinë e kryerjes së punës.

E. MUNGESAT E PUNEMARRESIT

SEMUNDJE

Neni 130

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore (neni 23, pika 1 dhe neni 25 i ligjit nr.7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë")

2) Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.

3) Në rast se ka mospërputhje në pikpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës.

4) Punëmarrësi humbet të drejtat kundrejt punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë.

5) Kur sëmundja është pasojë e pakujdesisë së rëndë të punëmarrësit, në bazë të marrëveshjes midis palëve, e drejta për pagë mund të thjeshtohet ose të hiqet fare. Në mungesë të marrëveshjes kjo e drejtë vendoset nga gjykata.

AKSIDENTI

Neni 131

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, dat 29.07.2003)

Kur punëmarrësi nuk ka mundësi të punojë për shkak të një aksidenti në punë ose të një sëmundjeje profesionale, ai përfiton kompensimet nga sigurimet shoqërore.

PERKUJDESJA PER FEMIJET NE NGARKIM

Neni 132

1) Në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, punëmarrësi përfiton pagën e tij, jo më shumë se 12 ditë mungesa në vit. Punëmarrësi me fëmijë të mitur deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë.

2) Pushimi i jepet bashkëshortit që merret kujdeset efektivisht për fëmijën. Në rast të kundërt ai i jepet me rradhë edhe nënës edhe babait.

3) Punëdhënësi mund të verifikojë raportin për kujdesin për fëmijën duke caktuar një mjek tjetër.

Dispozitat e verifikimit të paaftësisë në punë për shkak sëmundjeje zbatohen me analogji.

PERMBUSHJA E DETYRIMIT LIGJOR

Neni 133

1) Punëdhënësi i jep pagën, për jo më shumë se 14 ditë pune, punëmarrësit që mungon në punë për shkak të përmbushjes së detyrimit ligjor.

2) Punëdhënësi mund të zbresë nga paga shpërblimet që merr punëmarrësi për përmbushjen e detyrimit ligjor.

KUSHTE KLIMATERIKE

Neni 134

Të drejtat e punëmarrësve në rast të ndërprerjes së punës për shkak të kushteve klimaterike të jashtëzakonshme, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

TE DREJTAT E SHPIKESIT DHE AUTORIT PUNEMARRES

KREU XII

SHPIKJET

Neni 135

1) Shpikjet, me patentë ose jo, që ka bërë ose në të cilat ka marrë pjesë punëmarrësi gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij në shërbim të punëdhënësit dhe në përputhje me detyrimet e tij kontraktuale, i përkasin punëdhënësit.

2) Me marrëveshje të shkruar punëdhënësi mund të ushtrojë të drejta mbi shpikjet që ka bërë punëmarrësi gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij në shërbim të punëdhënësit, por jashtë kryerjes së detyrimeve të tij kontraktuale.

3) Punëmarrësi, që ka bërë një shpikje, siç parashikohet në paragrafin e mësipërm e informon për këtë me shkrim punëdhënësin; ky i fundit brenda 6 muajsh njofton me shkrim punëmarrësin, nëse mendon ta fitojë shpikjen ose t’ia lerë atë atij.

4) Nëse shpikja nuk i lihet punëmarrësit, punëdhënësi i paguan atij një shpërblim të drejtë, duke mbajtur parasysh të gjitha rrethanat, vlerën ekonomike të shpikjes, bashkëpunimin e punëdhënësit dhe të ndihmesave të tij, përdorimin, që i është bërë pajisjeve të tij, shpenzimet e punëmarrësit dhe vendin e tij në ndërmarrje.

VIZATIME DHE MODELE INDUSTRIALE. VEPRA LETRARE DHE ARTISTIKE

Neni 136

1) Kur punëmarrësi krijon një vepër gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij në shërbim të punëdhënësit dhe në përputhje me detyrimet e tij kontraktuale, e mbrojtur ose jo, punëdhënësi mund ta përdorë atë në masën që e lejon qëllimi i kontratës.

2) Të njëjtat rregulla zbatohen edhe për vizatimet dhe modelet industriale, si dhe për programet informatike të krijuara nga punëmarrësi gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij në shërbim të punëdhënësit dhe në përputhje me detyrimet e tij kontraktuale.

VENIA NE DISPOZICION E PUNEMARRESVE DHE

TRANSFERIMI I MARREDHENIEVE TE PUNES

KREU XIII

VENIA NE DISPOZICION E PUNEMARRESVE

Neni 137

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Punëdhënësi nuk mund ta vërë në dispozicin të një punëdhënësi tjetër një punëmarrës të tij, pa pëlqimin e këtij të fundit. Në këtë rast mbetet në fuqi kontrata fillestare midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

2) Kur një punëdhënës vë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër punëmarrësin e tij, punëdhënësi i parë është i detyruar t’i sigurojë punëmarrësit të njëjtat kushte pune me ato që u ka siguruar punëdhënësi i dytë punëmarrësve të tij që kryejnë të njëjtën punë.

3) Punëdhënësi, në dispozicion të të cilit është vënë punëmarrësi, ka të njëjtat detyrime kundrejt tij për mbrojtjen e shëndetit, sigurimit dhe higjenës si ndaj punëmarrësve të tjerë të tij.

4) Kur punëdhënësi nuk përmbush detyrimet e tij kundrejt punëmarrësit, të venë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër, ky i fundit përgjigjet si solidar me punëdhënësin e parë për detyrimet kundrejt punëmarrësit.

A.TRANSFERIMI I NDERMARRJES

RUAJTJA E TË DREJTAVE

Neni 138

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Në rast transferimi të ndërmarrjes ose një pjese të saj, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej tij, në bazë të një kontrate pune që është në fuqi deri në momentin e transferimit, i kalojnë personit që i transferohen këto të drejta. Punëmarrësi, edhe kur kundërshton të ndryshojë punëdhënësin, mbetet i lidhur me punëdhënësin e ri, deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit.

2) transferuesi i të drejtave përgjigjet krahas atij që i merr këto të drejta, për detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, deri në përfundim të afatit kontraktual të njoftimit ose afatit të përcaktuar me kontratë individuale.

3) Pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV.

INFORMACIONI DHE KONSULTIMI

Neni 139

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Transferuesi i të drejtave dhe marrësi i tyre duhet të vënë në dijeni sindikatën e njohur si përfaqësuese të punëmarrësve, ose në mungesë punëmarrësit e interesuar për transferimin, veçanërisht për motivin e transferimit, pasojat juridike, ekonomike dhe sociale të punëmarrësve dhe masat që duhet të merren për ta.

2) Transferuesi i të drejtave dhe marrësi i tyre janë të detyruar t’i njoftojnë këto informata të paktën 30 ditë para kryerjes së transferimit.

3) Në të njëjtën afat kohor, ata duhet të bëjnë konsultime lidhur me masat që prekin punëmarrësit për shkak të transferimit.

4) Kur në mosrespektim të këtyre procedurave punëdhënësi ka zgjidhur kontratën në dëm të punëmarrësit, ky i fundit, përveç pagës që duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit, ka të drejtën e një dëmshpërblimi deri në gjashtë paga mujore.

PERFUNDIMI I MARREDHËNIES SË PUNËS

KREU XIV

KOHËZGJATJA E KONTRATËS SË PUNËS

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 i 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 parashtron 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 shprëblim 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 mëpak 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 pamarra. 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 pajustifikuar 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.

KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS

KREU XV

PËRMBAJTJA

Neni 159

1) Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese.

2) Kontrata kolektive mund të përmbajë dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët me marrëveshje kolektive, ndaj personave juridikë.

3) Kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

PALËT

Neni 160

Kontrata kolektive e punës lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër.

FUSHA E ZBATIMIT

Neni 161

1) Kontrata kolektive përcakton fushën territoriale dhe profesionale të zbatimit të saj.

2) Kontrata kolektive lidhet në nivel ndërmarrjeje ose dege, sipas marrëveshjes së palëve kontraktuese.

SUBJEKTET E LIDHUR

Neni 162

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Çdo punëdhënës, që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive.

Kjo e fundit zbatohet ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese.

2) Kur punëdhënësi jep dorëheqjen nga organizata nënshkruese, mbetet i lidhur nga kontrata kolektive deri në përfundimin e saj, por jo më shumë se tre vjet.

3) Kur punëdhënësi tjetërson ndërmarrjen, kontrata kolektive zbatohet njësoj ndaj marrësit, deri në përfundimin e kohës gjatë së cilës ajo është e vlefshme.

4) Me urdhër të Ministrit të Punës, efektet e kontratës kolektive të punës mund të shtrihen te gjithë punëdhënësit e degës, kur punëdhënësit e lidhur nga kontrata kolektive punësojnë të paktën gjysmën e punëmarrësve të degës. Procedurat rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Neni 163

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

KËRKESA PËR BISEDIME PËR LIDHJEN

E KONTRATËS KOLEKTIVE

1) Çdo organizatë punëmarrësish përfaqësuese, e krijuar në bazë të ligjit, mund t’i kërkojë çdo punëdhënësi ose çdo organizate punëdhënësish fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive të punës në nivel ndërmarrjeje, ndërmarrjesh apo dege aktiviteti, në favor të një apo disa kategorive profesionale. Shumë organizata punëmarrësish mund ta ushtrojnë këtë të drejtë së bashku.

2) Kërkesa për fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive bëhet me shkrim. Ajo shoqërohet me kopjen e statutit të organizatës ose organizatave të punëmarrësve kërkuese, si dhe me treguesit e nevojshëm mbi përfaqësueshmërinë e këtyre të fundit në ndërmarrje, ndërmarrjet apo degën e caktuar.

3) Punëdhënësi, të cilit i është kërkuar fillimi i bisedimeve, duhet ta bëjë kërkesën publike, duke e afishuar në mënyrë të dukshme gjatë dy javëve në ndërmarrje. Nëse kërkesa është bërë në nivel dege, ajo duhet të afishohet në të gjitha ndërmarrjet ose degët.

Organizata ose organizatat e punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt.

4) Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose e organizatave të punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, nuk është kundërshtuar, veprohet sipas nenit 165. Në këtë rast, përfaqësue-shmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve.

5) Nëse lidhja e kontratës kolektive nuk është paraprirë nga një afishim i rregullt i kërkesës, punëdhënësit ose organizata e punëdhënësve nuk mund të kundërshtojnë fillimin e një procedure të re të njohjes së përfaqësueshmërisë së organizatës ose organizatave të punëmarrësve, me qëllim hapjen e bisedimeve për lidhjen e një kontrate tjetër kolektive. Kontrata e parë kolektive, e lidhur pa respekuar detyrimin e afishimit, është e pavlefshme që nga çasti i hyrjes në fuqi të kontratës së dytë, që është lidhur duke respektuar procedurat e parashikuara në këtë Kod.

PROCEDURA E NJOHJES SË ORGANIZATËS OSE ORGANIZATAVE MË TË PËRFAQËSUARA

TË PUNËMARRËSVE

Neni 164

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

l) Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë e punëmarrësve e interesuar duhet t’i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve, me shpenzimet e veta, provën e përfaqësueshmërisë. Kjo provë paraqitet në formën e një vërtetimi noterial, ku noteri vërteton numrin e anëtarëve të organizatës së punëmarrësve, në bazë të kuotizacioneve të paguara gjatë dy vjetëve të fundit ose deklarimeve, me shkrim ose me gojë, të punëmarrësve anëtarë.

2) Organizata që provon se ka numrin më të madh të anëtarëve punëmarrës në ndërmarrje ose degë, vlerësohet si organizata më e përfaqësuar. Nëse disa organizata punëmarrësish paraqiten së bashku, vlerësohet më i përfaqësuar grupi i organizatave që ka numrin më të madh të anëtarëve.

3) Nëse punëdhënësi, organizata e punëdhënësve ose organizatat e punëmarrësve kundërshtojnë vërtetimin noterial, ata duhet të dorëzojnë një ankim në zyrën e pajtimit të qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku), ose në Zyrën Kombëtare të Pajtimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark). Ky ankim duhet dorëzuar brenda dy javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit noterial. Zyra e pajtimit shqyrton të gjitha provat

dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtimit, ata kanë të drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit.

Mënyra e organizimit dhe procedura e votimit rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

4) Përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve, duke filluar nga data e shpalljes së vendimit nga zyra e pajtimit, të pranuar nga palët, ose të rezultatit nga komisioni i votimit.

5) shfuqizohet.

BISEDIMET. NDËRMJETËSIMI. ARBITRIMI

Neni 165

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kur përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk është kundërshtuar ose kur ajo është njohur në mënyrë përfundimtare, punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve duhet të presin palën kërkuese të bisedimeve brenda dy javëve, duke filluar nga data e përfundimit të afatit të afishimit ose, në rast kundërshtimi të përfaqësueshmërisë, duke filluar nga data e shpalljes përfundimtare të saj.

2) Nëse bisedimet nuk përfundojnë brenda 30 ditëve, duke filluar nga data e përfundimit të afatit të afishimit ose në rast kundërshtimi të përfaqësueshmërisë, duke filluar nga data e shpalljes përfundimtare të saj, asnjëra nga palët nuk mund të përdorë të drejtën e grevës, pa vënë më parë në lëvizje ndërmjetësin, zyrën e pajtimit, si dhe, nëse palët bien dakord, Gjykatën e Arbitrazhit, sipas procedurave të parashikuara në kreun XVII të këtij Kodi.

Pika 3 shfuqizohet.

FORMA

Neni 166

1) Kontrata kolektive është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statutin.

2) Kontrata kolektive mund të zgjidhet ose ndryshohet vetëm me shkrim.

3) Kontrata kolektive është e vlefshme edhe kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga zyra e pajtimit e caktuar me marrëveshje nga palët.

DEPOZITIMI

Neni 167

1) Punëdhënësi duhet të depozitojë origjinalin e kontratës kolektive në Ministrinë e Punës brenda 5 ditëve nga data e përfundimit të kësaj marrëveshje midis palëve.

2) Depozitimi i kontratës që parashikohet në paragrafin (1) të këtij neni, nuk është një kusht për vlefshmërinë e kontratës kolektive.

NDRYSHIMI DHE RIPËRTËRITJA

Neni 168

Në rastet e ndryshimit dhe përsëritjes së kontratës kolektive, zbatohen me analogji dispozitat 164, 165 të këtij Kodi.

EFEKTET NË MARRËDHËNIET MIDIS PALËVE KONTRAKTUESE DHE TË TRETËVE

Neni 169

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1) Secila nga palët kontraktuese zbaton kontratën; kur pala është organizatë, ajo kujdeset për zbatimin e kontratës nga anëtarët e saj.

2) Secila nga palët nuk duhet të përdorë asnjë mjet ndeshjeje kundrejt palës tjetër për çështjet e rregulluara nga kontrata. Detyrimi i paqes së punës është absolut vetëm kur palët kanë rënë dakord për të shprehimisht.

3) Detyrimi i paqes së punës sipas paragrafit të dytë të kësaj dispozite zbatohet nga çdo organizatë profesionale kontraktuese ose jo, në fushën e zbatimit territorial e profesional të kontratës kolektive dhe nga çdo person i lidhur me këtë të fundit.

ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE

Neni 170

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër i drejtohet gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit, krijimi i së cilës është parashikuar në kontratë. Mosmarrëveshjet nuk duhet të zgjidhen me vetëgjyqësi nga asnjëra palë.

2) Gjykata ose Gjykata e Arbitrazhit, kur shkelet kontrata, vendos detyrimin e palës fajtore për shlyerjen e dëmit të shkaktuar ndaj palës tjetër.

3) Kur shkelja është kryer nga njëri prej anëtarëve të palës kontraktuese, gjykata vendos detyrimin e tij për shlyerjen e dëmit që ka pësuar pala tjetër ose çdo anëtar i saj i cenuar.

4) Përveç dëmshpërblimit të përcaktuar në pikën e mësipërme, gjykata vendos për masën e gjobës, që duhet të paguajë pala fajtore në dobi të palës së dëmtuar, në rastet kur kjo masë nuk përcaktohet në kontratën kolektive.

EFEKTET MBI KONTRATAT INDIVIDUALE TË PUNËS

Neni 171

1) Dispozitat e kontratës kolektive që lidhen me kushtet e punës, rregullojnë drejtpërdrejt kontratat individuale të punës të lidhura nga çdo punëdhënës që ka përfunduar këtë kontratë.

2) Çdo dispozitë e kontratës individuale të punës që është më pak e favorshme për punëmarrësin se dispozita e kontratës kolektive, është e pavlefshme dhe zëvendësohet nga kjo dispozitë.

ZGJIDHJA E KONFLIKTEVE

Neni 172

Gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.

KOHËZGJATJA

Neni 173

1) Kontrata kolektive lidhet për një kohëzgjatje të caktuar ose të pacaktuar.

2) Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar mund të zgjidhet nga secila palë. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj.

3) Kontrata kolektive e lidhur për një kohëzgjatje të caktuar për më shumë se tre vjet, mund të zgjidhet nga secila palë, pas kalimit të këtij afati. Në këtë rast afati i njoftimit është gjashtë muaj.

4) Kur kontrata kolektive lidhet, nga disa punëdhënës ose punëmarrës, zgjidhja e kontratës kolektive nga njëri prej tyre e lë në fuqi marrëveshjen kolektive midis të tjerëve.

5) Kontrata kolektive nuk mund të mbahet në fuqi në mënyrë të arsyeshme, kur rrethanat ndryshojnë në mënyrë të dukshme dhe nuk mund të parashikohen në çastin e lidhjes së saj. Në këtë rast, pala më e interesuar mund t'i drejtohet gjykatës për të vendosur zgjidhjen e parakohshme të saj.

SHUMËLLOJSHMËRIA E KONTRATAVE KOLEKTIVE

Neni 174

1) Kur, në të njëjtën ndërmarrje, kanë prirje të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrjeje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkojnë zbatimin e dispozitës më të favorshme.

2) Nëse në momentin e përfundimit të kontratës kolektive në nivel dege punëdhënësi ka qenë i lidhur me një kontratë kolektive në nivel ndërmarrjeje ose grupi ndërmarrjesh, ai mund të vetëshpallet i zgjidhur nga kjo e fundit që me hyrjen në fuqi të kontratës së lidhur në nivel dege, me përjashtim të rastit kur është parashikuar ndryshe në kontratën kolektive në nivel dege.

PASOJAT E ZGJIDHJES SË KONTRATËS KOLEKTIVE

Neni 175

1) Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.

2) Çdo kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose kur është zgjidhur prej tyre. I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe çdo personi juridik të parashikuara nga palët në kontratën kolektive.

3) Në kontratën kolektive mund të parashikohet që të gjitha përfitimet që rrjedhin prej saj ose një pjesë e tyre janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së kontratës. E drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës.

ORGANIZATAT SINDIKALE

KREU XVI

A. KRIJIMI

ORGANIZATA PROFESIONALE

Neni 176

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

l) Sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata profesionale. Organizatat profesionale të punëmarrësve dhe të punëdhënësve janë organizata shoqërore, të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre.

2) Organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata e konfederata dhe të anëtarësohen në to. Federata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë organizatave profesionale. Konfederata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë federatave. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

3) Në kuptim të kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat e punëmarrësve.

STATUTI

Neni 177

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Akti i krijimit dhe statuti i çdo organizate profesionale duhet të nënshkruhen nga jo më pak se 5 anëtarë themelues për organizatën e punëdhënësve dhe jo më pak se 20 anëtarë themelues për organizatën e punëmarrësve.

2) Në statut detyrimisht duhet të përcaktohen:

a. emri i organizatës;

b. vendi ku ndodhet selia e saj;

c. qëllimet e saj;

d. kushtet e pranimit, të dorëheqjes dhe të përjashtimit të anëtarëve;

e. të drejtat dhe detyrat e anëtarëve;

f. përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese, si dhe kohëzgjatja e mandateve;

g. sipas rastit, përkatësia në federatë ose në konfederatë;

h. masat që merren në rast shpërndarje.

3) Shuma e kuotizacionit për anëtarësinë caktohet nga organi më i lartë i organizatës.

FITIMI I PERSONALITETIT JURIDIK

Neni 178

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Organizatat sindikale, federatat dhe konfederatat duhet të dorëzojnë aktin e krijimit dhe statutin e tyre në Gjykatën e Tiranës për njohjen e tyre si person juridik.

2) Organizata sindikale fiton personalitet juridik pas 60 ditëve nga dorëzimi i statutit në Gjykatën e Tiranës, me përjashtim të rasteve kur gjykata jep vendim të kundërt.

EMRI

Neni 179

Asnjë organizatë sindikale nuk mund të ketë emrin e një organizate ekzistuese.

DEPOZITIMI I STATUTIT

Neni 180

Çdo organizatë sindikale duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj pranë Ministrisë së Punës.

B. LIRITË SINDIKALE

PARIMET

Neni 181

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Organizata sindikale organizon lirisht administrimin dhe veprimtarinë e saj; ajo harton lirisht programin e saj.

2) Çdo organizatë sindikale duhet të zhvillojë veprimtarinë e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi.

3) Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës.

4) Zgjidhja nga punëdhënësi e kontratës së punës për përfaqësuesit e organizatës së punëmarrësve, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme, me përjashtim të rasteve kur punëmarrësi shkel ligjin, kontratën kolektive të punës, kontratën individuale të punës ose nëse punëdhënësi provon që zgjidhja e kontratës është e domosdoshme për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.

5) Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate. Punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate, me përjashtim të rasteve kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.

6) Nëse përfaqësuesit e organizatave të punëmarrësve, që veprojnë në shkallë kombëtare, gjatë mandatit të tyre punojnë dhe paguhen nga këto organizata, kontrata e tyre e punës me punëdhënësin pezullohet. Në përfundim të mandatit pezullimi mbaron dhe kontrata e punës rihyn në fuqi. Që nga ky çast, palët kanë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata e punës.

7) Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave të punëmarrësve për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës. Për këtë qëllim punëdhënësi duhet:

a) të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;

b) të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës së punëmarrësve;

c) t'u japë kohën e nevojshme për të marrë pjesë në veprimtaritë e këtyre organizatave brenda dhe jashtë vendit;

ç) të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve.

MBROJTJA E TË DREJTAVE TË ANËTARËVE NË GJYKATË

Neni 182

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Çdo organizatë punëmarrësish e njohur si person juridik mund t'i drejtohet gjykatës për mbrojtjen e interesave të secilit prej anëtarëve të saj, për të arritur zbatimin nga punëdhënësi të dispozitave të ligjit, kontratës kolektive ose individuale të punës.

BURIMET

Neni 183

1) Burimet e organizatave sindikale përbëhen nga kuotizacionet, dhurimet, të ardhurat e veprimtarive shoqërore, ekonomike ose kulturore.

2) Të ardhurat e siguruara nga organizatat sindikale përjashtohen nga taksat për aq sa parashikohet në ligjin fiskal.

C. NDALIMI I NDËRHYRJES

PARIMET

Neni 184

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave profesionale nga organet shtetërore.

2) Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave të punëmarrësve nga punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve.

VEPRIMET E NDËRHYRJES SË ORGANIT SHTETËROR

Neni 185

1) Organi shtetëror nuk ndërhyn për raste që kufizojnë të drejtat e parashikuara në nenin 182 të këtij Kodi ose që pengojnë ushtrimin e tyre ligjor, me përjashtim të rasteve të shkeljeve të ligjshmërisë.

2) Organizata sindikale mund t'i drejtohet gjykatës për të ndaluar çdo veprim ndërhyrjeje ose kërcënimi ndaj saj.

VEPRIMET E NDËRHYRJES SË PUNËDHËNËSIT

OSE TË NJË ORGANIZATE PUNËDHËNËSISH

Neni 186

1) Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që:

a. nxisin krijimin e organizatave të punëmarrësve që mbizotërohen nga një punëdhënës ose një organizate punëdhënësish ose që mbështesin organizata punëmarrësish me mjete

financiare apo mënyra të tjera, me qëllim që t'i vendosin këto organizata nën kontrollin e një punëdhënësi ose organizate punëdhënësish;

b. pengojnë krijimin, funksionimin ose administrimin e një organizate punëmarrësish;

c. dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë.

SHPËRNDARJA

Neni 187

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Shpërndarja e organizatës sindikale vendoset sipas mënyrave të caktuara në statut.

2) Me kërkesën e Ministrit të Punës ose çdo organi tjetër të caktuar me ligj, Gjykata e Tiranës mund të vendosë shpërndarjen e organizatës sindikale, kur ajo kryen veprimtari haptazi në kundërshtim me ligjin dhe nëse asnjë lloj mase tjetër nuk mund të ndalojë organizatën të kryejë këtë veprimtari.

NDËRMJETËSIMI, PAJTIMI, ARBITRIMI

KREU XVII

PËRKUFIZIM

Neni 188

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

Me konflikt kolektiv kuptohet çdo konflikt ndërmjet disa punëmarrësish, një ose disa organizata punëmarrësish, nga njëra anë, dhe një ose disa punëdhënësish ose një ose disa organizata punëdhënësish, nga ana tjetër.

NDËRMJETËSI

Neni 188/a

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Ndërmjetësi caktohet nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij brenda administratës publike të Ministrisë së Punës dhe të Çështjeve Sociale.

ZYRA SHTETËRORE E PAJTIMIT

Neni 189

(ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Në çdo qark krijohet zyra e pajtimit. Zyra e pajtimit ngrihet me urdhër të Ministrit të Punës dhe të Çështjeve Sociale.

2) Zyra Kombëtare e Pajtimit krijohet në Tiranë.

3) Zyra e pajtimit përbëhet nga kryetari dhe 2 anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëmarrësve dhe 2 anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara të punëdhënësve.

4) Kryetari dhe anëtarët paguhen nga shteti në masën e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

5) Procedura e pajtimit është falas dhe rregullohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

KOMPETENCA TERRITORIALE

Neni 190

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Zyra e pajtimit në qark është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që lind brenda qarkut, ku ajo ndodhet.

2) Zyra Kombëtare e Pajtimit është përgjegjëse për zgjidhjen e çdo konflikti që prek më shumë se një qark.

3) Kur rrethanat e justifikojnë, Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale mund të vërë në lëvizje Zyrën Kombëtare të Pajtimit për çdo konflikt që lind brenda një qarku.

4) Zyra Kombëtare e Pajtimit mund të vendosë të mblidhet edhe jashtë Tiranës.

KOMPETENCA MATERIALE

Neni 191

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit mund të vihen në lëvizje për çdo konflikt kolektiv. Ata mund të deklarohen jopërgjegjës nëse palët janë të lidhura me një kontratë kolektive në fuqi, e cila parashikon një procedurë pajtimi të mjaftueshme.

2) Konfliktet që lidhen me interpretimin ose zbatimin e ligjit, në parim, shqyrtohen nga gjykata ose Gjykata e Arbitrazhit. Nëse ndërmjetësi ose zyra e pajtimit janë vënë në lëvizje, ata mund të heqin dorë nga procedura e ndërmjetësimit. Çdo palë ruan të drejtën për t'iu drejtuar gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit.

3) Kur rrethanat e justifikojnë, kryetari mund të pranojë që zyra e pajtimit të vihet në lëvizje në një konflikt ndërmjet dy a më shumë organizatave punëmarrësish dhe ndërmjet dy a më shumë organizatave punëdhënësish.

PROCEDURA

Neni 192

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Ndërmjetësi

1) Ndërmjetësi angazhohet për çdo konflikt kolektiv me kërkesën e çdo pale të interesuar te Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose tek Inspektorati Shtetëror i Punës.

2) Ndërmjetësi, kur angazhohet në një konflikt kolektiv, duhet të ndërhyjë pa vonesë për të ndihmuar palët për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim.

3) Procedura e ndërmjetësimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë.

Neni 193

(ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Zyra e pajtimit

1) Në rast dështimi të ndërmjetësit, Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit.

2) Zyra mund të thërrasë çdo palë të interesuar. Palët kanë detyrimin të paraqiten në seancën e shqyrtimit dhe të marrin pjesë në debate, duke paraqitur të dhënat që kërkon zyra.

3) Me kërkesën e arsyetuar të njërës prej palëve, vetëm kryetari merr të dhëna për dokumentet e paraqitura nga kjo palë. Më pas ai ua njofton ato, për aq sa e gjykon të arsyeshme, anëtarëve të zyrës së pajtimit.

4) Zyra e pajtimit përpiqet të ndihmojë pajtimin e palëve.

5) Zyra e pajtimit i paraqet palëve një propozim pajtimi, të cilin ajo mund të vendosë që ta bëjë publik.

6) Palët mund të ndihmohen nga çdo person i caktuar prej tyre.

7) Procedura e pajtimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 20 ditë.

8) Rregullat e tjera procedurale caktohen nga kryetari i zyrës së pajtimit.

GJYKATA E ARBITRAZHIT

Neni 194

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Në rast dështimi të pajtimit, të dyja palët munden, së bashku, t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit. Palët zgjedhin me marrëveshje, në mënyrë të lirë, një ose tre arbitra. Për të ndihmuar dhe këshilluar palët, Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale u ofron një listë arbitrash.

2) Vendimi i Gjykatës së Arbitrazhit është titull ekzekutiv, në bazë të rregullave mbi arbitrimin, të përcaktuara në Kodin e Procedurës Civile.

3) Arbitrat paguhen nga palët.

4) Arbitrimi duhet të përfundojë brenda 3 javëve, duke filluar nga data e vënies në lëvizje të Gjykatës së Arbitrazhit

REGJIME TË VEÇANTA TË PARASHIKUARA ME NJË KONTRATË KOLEKTIVE

Neni 195

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Palët me një kontratë kolektive mund të caktojnë një ndërmjetës, një zyrë pajtimi ose një gjykatë arbitrazhi për të zgjidhur mosmarrëveshjet.

2) Në këtë rast, ndërmjetësi dhe zyra shtetërore e pajtimit, të parashikuar nga ky Kod, nuk janë përgjegjës për zgjidhjen e konfliktit. Përjashtohen rastet kur ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit, të parashikuar në marrëveshje, nuk janë në gjendje të vihen në lëvizje në kohën e duhur.

ARBITRIMI NË SHËRBIMET ME RËNDËSI JETIKE

Neni 196

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Në shërbimet me rëndësi jetike, të përcaktuara nga ky Kod, konfliktet zgjidhen në mënyrë të detyrueshme dhe përfundimtare, pas procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit, nga një gjykatë arbitrazhi e përbërë nga tre arbitra të zgjedhur nga palët. Në rast se palët nuk bien dakord, arbitrat caktohen nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale brenda pesë ditëve, duke filluar nga data e kërkesës së njërës prej palëve.

E DREJTA E GREVËS

Të përgjithshme

Neni 197

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) E drejta e grevës garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.

2) Sindikatat kanë të drejtë të ushtrojnë të drejtën e grevës për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore, në përputhje me rregullat e caktuara në këtë Kod.

3) Pjesëmarrja në grevë është vullnetare. Askush nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një grevë kundër dëshirës së vet.

4) Ndalohet çdo veprim që përfshin shtrëngim, cenim ose diskriminim ndaj punëmarrësve, për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë.

5) Gjatë zhvillimit të grevës, palët duhet të bëjnë përpjekje, nëpërmjet bisedimeve, për arritjen e mirëkuptimit dhe nënshkrimin e marrëveshjes.

Subjekti i të drejtës së grevës

Neni 197/1

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Vetëm sindikatat kanë të drejtë të organizojnë grevën dhe ta shpallin atë.

Mbrojtja e të drejtës për punë dhe e të drejtës për grevë

Neni 197/2

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Nuk lejohet përdorimi i forcës për ndërprerjen e grevës së ligjshme të punonjësve.

2) Organizatat e punëmarrësve mund të ndërmarrin veprime me mjete paqësore, që të bindin punonjësit, për të marrë pjesë në grevë, pa shkelur të drejtën për të punuar të punonjësve që nuk marrin pjesë në të.

3) Punëdhënësi ndalohet që gjatë zhvillimit të grevës të zëvendësojë në punë grevistët me persona të tjerë, të cilët në kohën e shpalljes së grevës nuk kanë qenë punonjës të tij, si dhe nuk lejohet të marrë punonjës të rinj pas kësaj date.

LIGJSHMËRIA E GREVËS

Neni 197/3

(shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Kushtet e përgjithshme

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

1) Organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë punëmarrësish me personalitet të tillë.

2) Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, përveç rasteve kur kjo e fundit parashikon detyrimin tërësor të paqes, të parashikuar në nenin 169 pika 2.

3) Sindikata ose sindikatat, nga njëra anë, dhe organizata ose organizatat e punëdhënësve, nga ana tjetër, janë përpjekur të bien dakord, duke iu nënshtruar procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit.

4) Nuk është në kundërshtim me legjislacionin në fuqi.

Gjendjet e veçanta

Neni 197/4

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Greva nuk mund të ushtrohet ose, kur ka filluar, të pezullohet në gjendje të veçanta, për aq kohë sa vazhdon kjo gjendje.

2) Janë gjendje të veçanta:

a. fatkeqësitë natyrore;

b. gjendja e luftës;

c. gjendja e jashtëzakonshme;

ç. rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve.

Shërbimet e rëndësisë jetike

Neni 197/5

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Greva nuk mund të ushtrohet në shërbimet e rëndësisë jetike, ku ndërprerja e punës rrezikon jetën, sigurinë personale ose shëndetin e një pjese ose të tërë popullsisë. Në këtë rast, konfliktet kolektive zgjidhen në mënyrë përfundimtare dhe të detyrueshme, sipas nenit 196 të këtij Kodi.

2) Janë shërbime të rëndësisë jetike:

a. shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore;

b. shërbimet e furnizimit me ujë;

c. shërbimet e furnizimit me energji elektrike;

ç. shërbimet e kontrollit të trafikut ajror;

d. shërbimet e mbrojtjes kundër zjarrit;

dh. shërbimet në burgje.

Shërbimet minimale

Neni 197/6

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Greva nuk mund të ushtrohet nëse nuk sigurohet kryerja e shërbimit minimal.

2) Shërbimet minimale mund të kërkohen në sektorët e shërbimeve, për plotësimin e nevojave të rëndësisë themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t’i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave.

3) Për plotësimin e shërbimeve minimale, sindikatat duhet të përcaktojnë dhe të sigurojnë, gjatë zhvillimit të grevës, punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe të pajisjeve.

4) Punonjësit e përmendur në pikën 3 caktohen me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe sindikatës ose sindikatave përkatëse të punëmarrësve. Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punonjësve përkatës për sigurimin e shërbimeve minimale, mosmarrëveshja zgjidhet detyrimisht dhe përfundimisht nga një arbitër i caktuar nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij, në këshillim me palët. Arbitri duhet të vendosë brenda 24 orëve nga çasti i caktimit të tij.

Greva e solidaritetit

Neni 197/7

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Greva e solidaritetit është e ligjshme nëse ajo mbështet një grevë të ligjshme kundër një punëdhënësi, në ndihmë të të cilit punëdhënësi i grevistëve solidarë jep mbështetje aktive për të ndaluar ose përfunduar grevën.

Efektet e grevës

Neni 197/8

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Efektet e grevës së ligjshme

1) Gjatë zhvillimit të grevës pezullohen detyrimet dhe të drejtat, që rrjedhin nga kontrata e punës, duke përfshirë të drejtën e pagës dhe detyrimin e bindjes në punë.

2) Dispozitat e pikës 1 nuk prekin të drejtat e parashikuara me ligj për përkujdesin shoqëror, aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale.

3) Periudha e pezullimit nuk prek vjetërsinë në punë dhe efektet e saj.

4) Pushimi nga puna për shkak të një greve të ligjshme është i pavlefshëm.

Kjo dispozitë nuk zbatohet kur punëmarrësi, gjatë grevës, kryen një akt që bie në kundërshtim me ligjin.

Neni 197/9

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Efektet e grevës së paligjshme

1) Kur greva nuk është e ligjshme, punëdhënësi mund të ndërpresë marrëdhëniet e punës me grevistët. Ai ka të drejtë që ndaj punëmarrësve që nuk rifillojnë punën brenda tre ditëve, të zgjidhë kontratën e punës me efekt të menjëhershëm, si dhe t'u kërkojë atyre shlyerjen e dëmit të shkaktuar. Në këtë rast nuk zbatohen dispozitat për procedurat e pushimit nga puna.

2) Kërkesa për dëmshpërblim mund të drejtohet edhe kundër sindikatës që organizon grevën.

3) Kur greva shoqërohet me veprime të paligjshme, palët i drejtohen gjykatës, e cila përcakton përgjegjësitë e palëve, veprimet që ato duhet të kryejnë, cakton dëmin e shkaktuar dhe detyrimet e palës që duhet të zhdëmtojë.

4) Nëse rrethanat e lejojnë, gjykata mund të vendosë rifillimin e punës.

Përfundimi i grevës

Neni 197/l0

(Shtuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Greva përfundon kur palët arrijnë një marrëveshje ose kur sindikata, që e ka shpallur atë, vendos ndërprerjen e saj.

Neni 198

(Shfuqizohet me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

ADMINISTRATA E PUNËS

KREU XVIII

MINISTRIA E PUNËS

Neni 199

1) Ministri i Punës është organi administrativ përgjegjës për administratën e punës.

2) Ministri i Punës është organi administrativ kompetent për përgatitjen e zbatimin e legjislacionit dhe politikës së punës.

3) Ministri i Punës realizon përfaqësimin e shtetit në fushën e marrëdhënieve ndërkombëtare të punës.

KËSHILLI KOMBËTAR I PUNËS

Neni 200

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Krijohet Këshilli Kombëtar i Punës, që përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë.

2) Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët.

3) Konsultimet bëhen veçanërisht lidhur me përgatitjet dhe zbatimin e legjislacionit të punës, ndryshimet e këtij Kodi dhe përmbajtjen e akteve nënligjore, me politikat dhe organizmat kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik, prodhimin, mirëqenien, programet e zhvillimit ekonomik e shoqëror, si dhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

4) Këshilli Kombëtar i Punës përbëhet nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëdhënësve, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëmarrësve dhe nga 7 përfaqësues anëtarë dhe 7 përfaqësues kandidatë të Këshillit të Ministrave. Përfaqësuesit kandidatë marrin pjesë në seancat e këshillit, në mungesë të përfaqësuesve anëtarë.

5) Në këtë Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, që përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave çdo 3 vjet.

6) Këshilli i Ministrave cakton komisione të specializuara tripalëshe, të përhershme, në këshillim edhe me partnerët socialë.

7) Emërimi i anëtarëve dhe i kandidatëve të Këshillit Kombëtar të Punës, përfaqësues të organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, bëhet nga Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale, sipas propozimeve të këtyre organizatave, në përputhje me pikën 5 të këtij neni.

8) Këshilli Kombëtar i Punës mund të krijojë komisione të specializuara ose grupe pune të përkohshme për këshillimin dhe studimin e çështjeve të veçanta me interes të përbashkët.

9) Këshilli Kombëtar i Punës ka buxhetin e vet të pavarur, që caktohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

10) Rregullat e funksionimit të Këshillit Kombëtar të Punës rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

SANKSIONET

KREU XIX

SANKSIONE CIVILE

Neni 201

1) Në rast të shkeljes së të drejtave të tij, personi i cenuar ka të drejtë të kërkojë zhdëmtimin e dëmit të pësuar.

2) Punëdhënësi ose punëmarrësi nuk mund të kërkojë zhdëmtimin në natyrë, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

GJOBA

Neni 202

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Shkelja e neneve 9,10, 39 (paragrafi i parë), 40, 41, 43, 44 (paragrafi i dytë), 69,75, 98, 100, 101, 103, 108, neni 181 pikat 3, 5 dhe 7 shkronjat “a”, “b” dhe “c”, 184-186 të parashikuar në këtë Kod, dënohen me gjobë deri në pesëdhjetëfishin e pagës minimale mujore.

2) Shkelja e neneve 21 (paragrafi i tretë dhe i katërt)32 paragrafi i tretë, 33, 34, 36, 38, 42, 70-74, neni 78 pikat 1, 2 dhe 3, 79 (paragrafi i dytë), 80 (paragrafi i dytë), 81, 83, 84-87, 90 (paragrafi i dytë dhe i tretë), 91-96, 111, 116, 119 (paragrafi i parë), 139, 148 pika 7, 165 pika 1, 167, 193, **nenet 99 pika 1, 105/a, 193 pika 2, 197/2 pika 3,** të këtij Kodi dënohen me gjobë deri në tridhjetëfishin e pagës minimale mujore.

3) Shkelja e neneve 26 (paragrafi i katërt), 44 (paragrafi i parë) dhe 49 (paragrafi i katërt), neni 50, dënohen me gjobë deri në njëzet fishin e pagës minimale mujore.

4) shfuqizohet.

5) Çdo shkelje dënohet me gjobë. Kur shkelja është e përsëritur ose në dëm të disa punëmarrësve, shuma e përgjithshme e gjobave të dhëna është jo më e madhe se 5-fishi i gjobës maksimale.

6) Punëdhënësi është përgjegjës solidar për pagimin e gjobës, kur shkelja është kryer nga një person i ngarkuar prej tij për ta përfaqësuar në ndërmjarrje.

7) Shkeljet e dispozitave të këtij Kodi, kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal.

PARASHKRIMI

Neni 203

1) Afati i parashkrimit për të drejtat e punëmarrësit kundrejt punëdhënësit, dhe të punëdhënësit kundrejt punëmarrësit është 3 vjet. Ky afat fillon nga data e lindjes të së drejtës. Kur e drejta bazohet në shkeljen e një dispozite të Kodit Penal, afati i parashkrimit për veprën penale është i zbatueshëm edhe për veprën civile.

2) Punëdhënësi heq dorë nga e drejta për të kërkuar zhdëmtimin e dëmit të shkaktuar nga punëmarrësi, në qoftë se nuk e kërkon këtë të drejtë me shkrim brenda gjashtë muajve nga dita e marrjes dijeni.

3) Konsiderohet se punëdhënësi ka hequr dorë nga çdo e drejtë, që i ka lindur gjatë marrëdhënies së punës, nëse ai deri në përfundim të kontratës, nuk njofton me shkrim punëmarrësin për rezervat që ka në lidhje me faktet për të cilat ai ka marrë dijeni dhe ka pretendimet e tij.

4) Ndjekja e shkeljeve penale parashkruhet brenda dy vjetëve, duke filluar nga dita e kryerjes së shkeljes, me përjashtim të ndjekjeve të parashikuara nga Kodi Penal.

Neni 204

Me hyrjen në fuqi të këtij Kodi shfuqizohet ligji nr.6200, datë 27.6.1981 “Mbi Kodin e Punës të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”, ligji nr.7526, datë 3.12.1991 “Për marrëdhëniet e punës”, ligji nr. 7724, datë 21.6.1993 “Për rregullimin e kohës së punës e të pushimit”, ligji nr.7516, datë 7.10.1993 “Për sindikatat”, ligji nr.7673, datë 17.2.1993 “Për kontratën kolektive të punës”, si dhe çdo dispozitë tjetër që vjen në kundërshtim me këtë Kod.

Neni 78

i ligjit nr. 9125, datë 29.07.2003

Neni 198 i ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, dekreti nr.7458, datë 22.1.1991, miratuar me ligjin nr.7494, datë 2.7.1991 “Për të drejtën e grevës”, si dhe çdo dispozitë tjetër, që bie në kundërshtim me këtë ligj, shfuqizohen.

Neni 205

Ky Kod hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Ligji nr.6971, datë 12.07.1995 është shpallur me dekretin nr. 1160, datë 31.07.1995 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Sali Berisha

(botuar në Fletoren Zyrtare nr.16-1995)

Ligji nr.8085, datë 13.03.1996 është shpallur me dekretin nr.1408, datë 17.03.1996 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Sali Berisha

(botuar në Fletoren Zyrtare nr.6-1996)

Ligji nr.9125, datë 29.07.2003 është shpallur me dekretin nr.3928, datë 14.08.2003 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Alfred Moisiu

(botuar në Fletoren Zyrtare nr.72-2003)

Azhornimi i Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë është bërë me qëllim lehtësimin e përdorimit të tij me gjithë ndryshimet që ka pësuar ky ligj.