

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:
 - sekretet e fabrikimit dhe të 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 konkurrençe, 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.

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 pajustificuara 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.