KODI I PUNËS

I

REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

Tiranë 2015

PËRMBAJTJA E LËNDËS

	Neni
KREU I	1-2
Bazat e Kodit të Punës	
KREU II	3-7
Fusha e zbatimit të Kodit	
A. Në hapësirë	3
B. Sipas personave	4
C. Sipas përmbajtjes	5
D. Në kohë	7
KREU III	
Të drejtat themelore	
A. Ndalimi i punës së detyruar	8-9
B. Liria sindikale, bisedimet kolektive	10
KREU IV	11
Përparësia e normave të së drejtës	
KREU V	12-21
Krijimi i raporteve individuale të punës	
A. Përkufizim	12-18
B. Lindja e marrëdhënieve të punës	19-21
KREU VI	22-31
Detyrimet e punëmarrësit	
A. Ndalimi i konkurrencës pas përfundimit të marrëdhënieve të punës	28-31
KREU VII	32-38
Detyrime të përgjithshme të punëdhënësit	
KREU VIII	39-44
Sigurimi dhe mbrojtja e shëndetit	
A. Vendi i punës	45-47
B. Mjedisi i punës	48-50
C. Makineri të rrezikshme	51-53
D. Kushtet e punës dhe ngarkesa	54-55
E. Lëvizjet dhe rëniet	56-62
F. Zjarret dhe shpërthimet	63-68
G. Pijet, ngrënia	69-70
H. Gardëroba	71-75
KREU IX	76-97
Kohëzgjatja e punës dhe e pushimeve	
A. Kohëzgjatja ditore e punës	77-81
B. Koha javore e punës	82-84
C. Pushimi javor dhe ditët e festave	85-87
D. Orët shtesë	88-91
E. Pushimi vjetor	92-97
KREU X	91-108
Mbrojtja e veçantë për fëmijët dhe gratë	
A. Mbrojtja e veçantë për fëmijët	98-103
B. Mbrojtja e veçantë për gratë	104-108
KREU XI	109-134
Paga	

A. Caktimi i pagës 109-115
B. Pagesa 116-120
C. Mbrojtja 121-124
D. Mjetet e punës dhe shpenzimet 125-129
E. Mungesat e punëmarrësit 130-134
KREU XII 135-136
Të drejtat e shpikësit dhe autorit punëmarrës
KREU XIII 137-139
Vënia në dispozicion e punëmarrësve dhe transferimi i marrëdhënieve të punës
A. Transferimi i ndërmarrjes 138-139
KREU XIV 140-158
Përfundimi i marrëdhënies së punës
A. Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar 141-148
B. Kontrata me afat të caktuar 149-152
C. Zgjidhja e menjëhershme e kontratës 153-158
KREU XV 159-175
Kontrata kolektive e punës
KREU XVI 176-187
Organizatat sindikale
A. Krijimi 176-180
B. Liritë sindikale 181-183
C. Ndalimi i ndërhyrjes 184-187
KREU XVII 188-198
Ndërmjetësimi, pajtimi, arbitrimi
KREU XVIII 199-200
Administrata e punës
KREU XIX 201-204
Sanksionet

LIGJ
Nr. 7961, datë 12.7.1995
KODI I PUNËS I REPUBLIKËS TË SHQIPËRISË

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 10 053, datë 29.12.2008)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

(*I përditësuar)*

Në mbështetje të nenit 16 të ligjit nr. 7491, datë 29.4.1991 "Për dispozitat kryesore kushtetuese", me propozimin e Këshillit të Ministrave,

KUVENDI POPULLOR
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

BAZAT E KODIT TË PUNËS

KREU I

Neni 1
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 TË KODIT

KREU II

A. NË HAPËSIRË

Neni 3
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Shtuar fjalia e fundit e pikës 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri rregullohet sipas parashikimeve të bëra në këtë Kod.

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 cenohen me kontratë në dëm të punëmarrësit.

Neni 3/1

Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Ky nen zbatohet në rastet kur një ndërmarrje e huaj:

a) i dërgon punëmarrësit në Shqipëri, për një periudhë jo më shumë se 12 muaj, për llogari dhe nën drejtimin e saj, në bazë të një kontrate të lidhur midis ndërmarrjes dërguese dhe ndërmarrjes së regjistruar në organet tatimore shqiptare, për të cilën synohen punët ose shërbimet, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis ndërmarrjes dërguese dhe punëmarrësit; ose

b) i dërgon punëmarrësit në një ndërmarrje, pjesë të saj, në territorin e Shqipërisë, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis ndërmarrjes që kryen dërgimin dhe punëmarrësit; ose

c) duke qenë agjenci për punë të përkohshme, rekruton një punëmarrës për një ndërmarrje pritëse, që është krijuar ose vepron në territorin e Shqipërisë, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis agjencisë së punësimit të përkohshëm ose agjencisë së punësimit dhe punëmarrësit.

2. Marrëdhënia e punësimit, që krijohet sipas rasteve të parashikuara në pikën 1, të këtij neni, rregullohet nga dispozitat e legjislacionit shqiptar, lidhur me:

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

b) kohëzgjatjen minimale të lejes së paguar vjetore;

c) nivelin e pagës minimale;

ç) kushtet për agjencinë e punësimit të përkohshëm;

d) sigurinë, shëndetin dhe higjienën në punë;

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

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

3. Në rast se rregullimi që bën legjislacioni shqiptar, lidhur me elementet e përcaktuara në pikën 2, të këtij neni, është më pak i favorshëm se legjislacioni i shtetit dërgues, do të zbatohet legjislacioni më i favorshëm për punëmarrësin.

4. Rregullimi, për elementet e përcaktuara në shkronjat "a" e "c", të pikës 2, të këtij neni, nuk zbatohet në rastin e punëmarrësit që dërgohet për të punuar përkohësisht në territorin e Republikës së Shqipërisë, për montimin ose instalimin fillestar të pajisjeve, kur ky shërbim është pjesë integrale e kontratës së furnizimit dhe është i nevojshëm për vënien e tyre në funksionim, kryhet nga punë-marrës të specializuar të ndërmarrjes furnizuese dhe kur periudha e shërbimit nuk është më shumë se 8 ditë.

Përjashtohet nga rregullimi i parashikuar në paragrafin e parë të kësaj pike punësimi në sektorin e ndërtimit si: mirëmbajtja, riparimi, devijimi dhe shkatërrimi i ndërtesave dhe, veçanërisht, në punime gërmimi, nivelimi, montimi dhe çmontimi të elementeve parafabrikate, modifikimi, riparimi, rinovimi, përmirësimi, shembja, lyerja, pastrimi.

5. Përjashtohet nga fusha e rregullimit të këtij neni punësimi i marinarëve të anijeve tregtare.

6. Kohëzgjatja e dërgimit të punëmarrësit të huaj për punësim të përkohshëm, sipas këtij neni, llogaritet duke marrë si periudhë reference 1 vit kalendarik, nga data e dërgimit për herë të parë. Për llogaritjen e kohëzgjatjes merren në konsideratë edhe periudhat e mëparshme, gjatë së cilave punëmarrësi ka qenë i dërguar për t'u punësuar përkohësisht.

B. SIPAS PERSONAVE

Neni 4
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 PËRMBAJTJES

Neni 5
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Shfuqizuar shkronja "b" me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Shfuqizuar.

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 KOHË

Neni 6
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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 13.3.1996)

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 PUNËS SË DETYRUAR
Neni 8
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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 vullnetit 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

2. Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë;

c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;

ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata;

6. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.

7. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

8. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera, të përmendura në pikën 2, të këtij neni. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t'u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim.

9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.

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.

Neni 10/1
Mbrojtja për punonjësit që denoncojnë korrupsionin

(Shtuar me ligjin nr. 10 053, datë 29.12.2008)

1. Çdo masë ose sanksion administrativ i pajustifikuar, që është marrë ndaj punonjësve, të cilët kanë arsye të dyshojnë për korrupsion e që këtë dyshim ua paraqesin personave përgjegjës ose autoriteteve kompetente, është i pavlefshëm.

2. Kundër vendimit të dhënë në mënyrë të pajustifikuar për shkakun e mësipërm, punonjësi ka të drejtën e ankimit në gjykatë.

3. Raportimi i fakteve, që kanë lidhje me korrupsionin, nuk përbën shkelje të detyrimit të sekretit profesional.

PËRPARËSIA E NORMAVE TË SË DREJTËS

KREU IV
Neni 11

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, date 29.7.2003)
(Shtuar fjali në fund të pikës 4 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Marrëveshjet e sipërpërmendura nuk zbatohen për pushimet vjetore të paguara.

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

Neni 11/1

Mirëbesimi

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve.

KRIJIMI I RAPORTEVE INDIVIDUALE TË PUNËS

KREU V

A. PËRKUFIZIM

KONTRATA E PUNËS

Neni 12

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Shtuar fjalia e fundit me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Kur marrëdhëniet midis dy palëve nuk janë qartësisht të përcaktuara, gjykata kompetente ose Agjencia e Punësimit të Përkohshëm, me kërkesë të palëve, duhet të përcaktojë natyrën e vërtetë të marrëdhënieve mes tyre, bazuar në dispozitat e këtij Kodi, si dhe fakteve që lidhen me aftësinë në punë dhe shpërblimin e punëmarrësit.

KONTRATA E GRUPIT

Neni 13

(Shfuqizuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

PUNA ME KOHË TË PJESSHME

Neni 14

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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) Punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë. Nëse kushtet e punësimit kanë lidhje të drejtpërdrejtë me kohën e punës së punëmarrësit, punëmarrësi me kohë të pjesshme gëzon të drejta përpjesëtimore me punëmarrësit me kohë të plotë.

3) Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të pjesshme për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuesit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të plotë. Gjithashtu, punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të plotë për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuesit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të pjesshme.

PUNA NË SHTËPI

Neni 15

Puna në shtëpi dhe telepuna

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Me kontratën e punës në shtëpi punë-marrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

2. Me kontratën e telepunës punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, brenda kohës së punës, të përcaktuar nga punëmarrësi, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

3. Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratat e punës, të përcaktuara në pikat 1 e 2, të këtij neni, me përjashtim të:

a) dispozitave për rregullimin e kohës javore të punës dhe të pushimit, orët jashtë orarit, punën në ditët e festave zyrtare dhe punën e natës;

b) dispozitave që rregullojnë të drejtën e kompensimit për vështirësi pune.

4. Kushtet e punës për punonjësit që punojnë në shtëpi ose në telepunë nuk mund të jenë më pak të favorshme, në krahasim me punëmarrësit e tjerë, të cilët kryejnë punë të njëjtë ose të krahasueshme. Për këtë arsye, punëdhënësi duhet të marrë masa:

a) për të lehtësuar telepunën, duke vënë në dispozicion, instaluar e mirëmbajtur pajisjet e nevojshme kompjuterike për kryerjen e saj, përveç rasteve kur punëmarrësi, që kryen telepunën, përdor pajisje personale;

b) për të parandaluar izolimin e punëmarrësit, duke i krijuar kushte për t'u takuar me punëmarrësit e tjerë.

5. Nuk do të konsiderohet se punëmarrësi kryen "punë në shtëpi" ose "telepunë" nëse ai punon në një vend tjetër pune nga ai i rënë dakord në marrëveshjen me punëdhënësin ose, në rrethana të veçanta, me pëlqimin e tij, ose sipas një marrëveshjeje me të, kryen një lloj tjetër pune, të parashikuar në kontratë.

AGJENTI TREGTAR (KOMISIONERËT)
Neni 16
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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 13.3.1996)
(Shtuar fjalë me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të veçanta që zbatohen për kontratën e punës në shtëpi, dhe telepunës, 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.

Neni 18/1
Punësimi i përkohshëm nga Agjencia
(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Agjencia e Punësimit të Përkohshëm (në vijim "Agjencia") nënkupton punëdhënësin, i cili, në bazë të një kontrate pune, punëson një punëmarrës për të punuar përkohësisht në një ndërmarrje pritëse dhe që ushtron të drejtat e detyrimet e punëdhënësit bashkërisht me subjektin pritës.

2. Ndërmarrja pritëse është çdo punëdhënës, i cili punëson përkohësisht një punëmarrës, të vendosur nga Agjencia, dhe ushtron të drejtat e detyrimet e punëdhënësit bashkërisht me Agjencinë.

3. Punësim i përkohshëm nga Agjencia do të konsiderohet periudha kur një punëmarrës kontraktohet nga Agjencia për t'u punësuar përkohësisht nga një ndërmarrje pritëse, me kusht që midis Agjencisë dhe punëmarrësit të ketë një marrëdhënie kontraktore punësimi.

4. Kohëzgjatja e së njëjtës punë, e kryer nga punëmarrësi i kontraktuar nga Agjencia, për të njëjtën ndërmarrje pritëse, është jo më shumë se 2 vjet.

5. Ndalohet përdorimi i punës së përkohshme të Agjencisë në disa raste, sektorë ose për disa kategori të caktuara punonjësish, në rast se cenohet interesi i përgjithshëm, që lidhet, posaçërisht, me mbrojtjen e punonjësve të përkohshëm të Agjencisë, kushtet e shëndetit dhe sigurisë në punë, ose kur kjo kërkohet për të siguruar funksionimin e duhur të tregut të punës ose për të parandaluar abuzimet. Rastet e ndaluara të punësimit të përkohshëm përcaktohen nga Këshilli i Ministrave.

Neni 18/2

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Gjatë periudhës së punësimit të një punëmarrësi të Agjencisë, të drejtat e detyrimet e punëdhënësit ushtrohen bashkërisht nga Agjencia dhe ndërmarrja pritëse, sipas kushteve të mëposhtme:

a) të drejtën e zgjidhjes së kontratës së punës e ka punëmarrësi dhe Agjencia. Në rastin e zgjidhjes së kontratës nga ana e punëmarrësit, për shkaqe që kanë të bëjnë me ndërmarrjen pritëse, punëdhënësi ka të drejtë t'i kërkojë punëmarrësit, me shkrim, të paraqesë arsyet e kësaj zgjidhjeje;

b) pagat dhe përfitimet e tjera të punëmarrësit paguhen nga Agjencia. Mosshlyerja e detyrimeve financiare nga ndërmarrja pritëse, kundrejt Agjencisë, nuk prek pagat dhe përfitimet e tjera të punëmarrësit;

c) të gjitha detyrimet që kanë të bëjnë me deklarimet në organet tatimore, konfidencialitetin e të dhënave personale, si dhe zbritjet nga paga, lidhur me tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore e shëndetësore të punëmarrësit janë përgjegjësi e Agjencisë;

ç) përveçse kur është rënë dakord ndryshe, Agjencia mbulon të gjitha shpenzimet e lidhura me punësimin, të parashikuara në dispozitat ligjore;

d) për kohëzgjatjen e punësimit, ndërmarrja pritëse konsiderohet punëdhënës, në kuptimin e rregullimeve, lidhur me:

i) shëndetin dhe sigurinë në punë;

ii) parimin e trajtimit të barabartë;

iii) kohën e punës dhe të pushimit;

iv) dhënien e urdhrave dhe udhëzimeve punëmarrësit;

dh) ndërmarrja pritëse nuk ka të drejtë ta urdhërojë punëmarrësin të punojë te një punëdhënës tjetër;

e) ndërmarrja pritëse informon rregullisht sindikatat për numrin dhe kushtet e punës së punëmarrësve të punësuar të Agjencisë;

ë) ndërmarrja pritëse informon punëmarrësit e Agjencisë lidhur me vendet e lira për punësim dhe u jep atyre mundësi të barabarta për t'u punësuar drejtpërdrejt nga ajo;

f) ndërmarrja pritëse mund të konsiderohet si punëdhënës në rast se punëmarrësi, gjatë periudhës së punësimit, i shkakton dëme subjektit pritës, përveçse kur është rënë dakord ndryshe nga subjekti pritës ose një palë e tretë;

g) për çdo dëm që i shkaktohet punëmarrësit, gjatë periudhës së punësimit, ndërmarrja pritëse dhe Agjencia mbajnë përgjegjësi të përbashkëta dhe të veçanta në marrëveshje midis tyre;

gj) agjencia dhe ndërmarrja pritëse, në marrëveshje midis tyre, mund të parashikojnë kushte të tjera lidhur me punësimin, përveç sa parashikohet në këtë nen, me kushtin që të mos cenohen kushtet e punësimit të punëmarrësit me Agjencinë.

Neni 18/3

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Marrëveshja midis Agjencisë dhe ndërmarrjes pritëse bëhet me shkrim dhe, kryesisht, përmban:

a) kohëzgjatjen e punësimit;

b) vendin e punësimit;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) tarifën e shërbimit.

2. Përveç përmbajtjes së marrëveshjes, të përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, ndërmarrja pritëse

duhet të informojë Agjencinë, me shkrim, për të gjitha aspektet që konsiderohen të rëndësishme për punësimin e punëmarrësit. Ndërmarrja pritëse i jep Agjencisë, në kohën e duhur, të gjitha informacionet e nevojshme për përllogaritjen dhe dhënien e pagës ose për zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin.

3. Çdo marrëveshje konsiderohet e pavlefshme, në rast se:

a) ndalon ose kufizon punësimin e punëmarrësit në ndërmarrjen pritëse, pas përfundimit të kontratës së punës midis punëmarrësit dhe Agjencisë;

b) parashikon detyrimin e punëmarrësit për t'i paguar Agjencisë tarifë për punësimin në ndërmarrjen pritëse ose krijimin e një marrëdhënieje juridike me ndërmarrjen pritëse.

Neni 18/4

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Në kontratën e punësimit palët parashikojnë shprehimisht se kontrata lidhet për qëllime pune të përkohshme të Agjencisë.

2. Para fillimit të punës në ndërmarrjen pritëse, Agjencia informon punëmarrësin, me shkrim, lidhur me:

a) emrin, adresën e selisë dhe të vendit të punës;

b) emrin e punëdhënësit ose të përfaqësuesit të ndërmarrjes pritëse;

c) rregullat për mbarëvajtjen normale të punës, kohën e punës dhe kohën e pushimit;

ç) çdo kusht tjetër të rëndësishëm punësimi për punën e dhënë.

Neni 18/5

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Kushtet bazë të punës dhe punësimit të punëmarrësve të Agjencisë, gjatë kohës kur ata punojnë në ndërmarrjen pritëse, janë minimalisht ato që zbatohen në rast se punëmarrësit do të ishin rekrutuar drejtpërdrejt nga ndërmarrja pritëse për të njëjtin vend pune.

2. Kushtet bazë të punës dhe punësimit mbulojnë:

a) kohëzgjatjen e punës, orët shtesë të punës, pushimet ditore, si dhe kohën e marrjes së këtyre pushimeve, punën gjatë natës, pushimet me dhe pa pagesë, si dhe festat zyrtare;

b) pagën dhe të gjitha elementet e saj;

c) mbrojtjen e grave shtatzëna, grave që sapo kanë lindur dhe/ose grave me fëmijë në gji, fëmijëve dhe personave me aftësi të kufizuar;

ç) rregullat e parimit të trajtimit të barabartë.

3. Punëmarrësit e Agjencisë përfitojnë nga shërbimet dhe mjediset kolektive në ndërmarrjen pritëse, mjediset për kujdesin e fëmijëve dhe shërbimet e transportit, në kushte të njëjta me punonjësit e punësuar drejtpërdrejt nga ndërmarrja dhe përdoruesit, përveçse kur dallimi në trajtim justifikohet nga arsye objektive.

4. Në rast se punëmarrësi është punësuar për një kohëzgjatje të pacaktuar, gjatë periudhës që nuk është i punësuar në ndërmarrjen pritëse paguhet, të paktën, 50 për qind të pagës së tij/saj bazë, nëse ka të paktën, 4 muaj punë me ose pa ndërprerje tek Agjencia, brenda 6 muajve nga fillimi i punësimit.

5. Punëmarrësit e Agjencisë së Punësimit të Përkohshëm gëzojnë të drejtat dhe liritë sindikale njëlloj si të gjithë punëmarrësit e tjerë.

B. LINDJA E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

PUNËSIMI

Neni 19

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 13.3.1996)

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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

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

4. Për raste të veçanta dhe të justifikueshme, nëse kontrata nuk është lidhur sipas pikave 1 dhe 3, të këtij neni, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit.

5. Kur punëmarrësit i kërkohet të punojë jashtë Republikës së Shqipërisë, për një periudhë më shumë se një muaj, punëdhënësi, pasi merr edhe pëlqimin e punëmarrësit, duhet t'i japë atij një dokument me shkrim, i cili duhet të përmbajë minimalisht informacionin e kërkuar në pikën 3, të këtij neni, si dhe informacionin plotësues, si më poshtë:

a) kohëzgjatjen e punësimit jashtë shtetit;

b) llojin e monedhës në të cilën do të paguhet;

c) nëse është e nevojshme, përfitimet në para ose në natyrë për punësimin jashtë shtetit;

ç) nëse është e nevojshme, kushtet që rregullojnë rikthimin e punëmarrësit.

6. Informacioni mbi elementet e përcaktuara në shkronjat "dh", "e", "ë", "f" dhe "gj", të pikës 3, të këtij neni, në rast nevoje, jepen me anë të referencave ndaj dispozitave të këtij Kodi, 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 13.3.1996)
(Shfuqizuar pika 3 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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) Shfuqizuar.

DETYRIMI I BINDJES
Neni 23
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 13.3.1996)

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 bakshisheve 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)

1) Punëmarrësi mbi 18 vjeç mund të zotohet me shkrim kundrejt punëdhënësit që, pas përfundimit të marrëdhënieve 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)*

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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Punëmarrësi, që shkel ndalimin për të bërë konkurrencë, duhet të zhdëmtojë 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

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:

a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;

b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse;

c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

2. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Shqetësim seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

3. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punë-marrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohen për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.

DETYRIMI

Neni 33

Mbrojtja e të dhënave

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punë-marrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.

2. Punëdhënësi është i detyruar të marrë masa sigurie për mbrojtjen e të dhënave personale të punëmarrësve që përpunohen në fushën e marrëdhënies së punës dhe në mënyrë të veçantë për të dhënat sensitive, në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.

3. Punëdhënësi, që vihet në dijeni me të dhënat e përpunuara të punëmarrësit, gjatë ushtrimit të detyrës së tij, detyrohet të ruajë konfidencialitetin dhe besueshmërinë. Këto të dhëna nuk përhapen, përveç rasteve të parashikuara me ligj. Detyrimi për ruajtjen e konfidencialitetit është i pakufizuar në kohë.

4. Të dhënat e përpunuara në dosjen e punëmarrësit, pas përfundimit të marrëdhënies së punës, sipas përcaktimeve të pikës 2, të nenit 146, të këtij Kodi, ruhen nga punëdhënësi për një periudhë 6-mujore nga data e marrjes së njoftimit nga punëdhënësi.

5. Në çdo rast tjetër, të dhënat personale të përpunuara në dosjen e punëmarrësit ruhen deri në përfundim të marrëdhënies së punës. Përpunimi i të dhënave në tejkalim të këtij afati bëhet me marrjen e pëlqimit të punëmarrësit.

Neni 33/1

Informimi dhe konsultimi

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi informon dhe konsultohet me përfaqësuesit e punëmarrësve. Në zbatim të këtij neni:

a) "informimi" është transmetimi i të dhënave nga punëdhënësi te përfaqësuesit e punëmarrësve, për t'u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes;

b) "konsultimi" është shkëmbimi i ideve dhe vendosja e dialogut ndërmjet punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve;

c) përfaqësuesi i punëmarrësve është përfaqësuesi i organizatës sindikale ose, në mungesë të saj, përfaqësues i zgjedhur nga punëmarrësit.

2. Punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të konsultohet me ta rregullisht, së paku, një herë në vit, për aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, situatën ekonomike dhe gjendjen e marrëdhënieve të punësimit.

3. Para marrjes së vendimit për riorganizimin e ndërmarrjes dhe vendimeve të tjera, të cilat mund të kenë efekte të rëndësishme dhe thelbësore në organizimin e punës në ndërmarrje dhe në statusin ligjor të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta për arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike e sociale për punëmarrësit, si dhe për çdo masë që synon të shmangë ose zbutë pasojat e pritshme.

4. Rastet e tjera, kushtet dhe procedurat e informimit e konsultimit përcaktohen në kontratën kolektive dhe në marrëveshje midis punëdhënësit dhe përfaqësuesve të punëmarrësve.

5. Punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve, me shkrim ose në formë elektronike, në kohën e përshtatshme, pa pagesë, dhe është përgjegjës për saktësinë e informacionit. Informacioni jepet në një formë që u bën të mundur përfaqësuesve të punëmarrësve të kryejnë një studim të përshtatshëm dhe, sipas rastit, të përgatiten për konsultime.

6. Përfaqësuesit e punëmarrësve dhe specialistët e thirrur prej tyre për të asistuar në bisedime, në bazë të angazhimit me shkrim për të mos zbuluar asnjë sekret tregtar, industrial ose profesional, kanë të drejtë të njihen me informacionin që përbën sekret tregtar, industrial ose profesional, por që është i domosdoshëm për kryerjen e detyrave të tyre.

Punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre ndalohen të përdorin, për çfarëdo qëllimi tjetër, ose të zbulojnë te persona të tretë, informacionin që u është dhënë atyre si sekret tregtar, industrial ose profesional, gjatë kohës që janë të punësuar, ose kur marrëdhënia e punësimit ose mandati i përfaqësimit ka përfunduar.

Mundësia e njohjes me sekrete zyrtare dhe shtetërore dhe përgjegjësia për zbulimin ose përdorimin e paligjshëm të tyre rregullohet me ligj të veçantë.

7. Zhvillimi i konsultimeve për informacionin e dhënë nga punëdhënësi dhe shkëmbimi i mendimeve kanë si qëllim arritjen e një marrë-veshjeje të pranuar nga të dyja palët. Konsultimet zhvillohen brenda afateve kohore, metodës dhe përmbajtjes së përshtatshme, me pjesëmarrjen e nivelit të përshtatshëm drejtues të palëve, në mënyrë të tillë që t'u bëjë të mundur përfaqësuesve të punëmarrësve të takohen me punëdhënësin dhe të marrin një përgjigje dhe arsyet e saj për çdo mendim të formuluar prej tyre. Rezultatet e konsultimeve regjistrohen në procesverbalin përkatës.

8. Punëdhënësi mund të kundërshtojë, me shkrim, të japë çdo informacion që përbën sekret tregtar, industrial ose profesional, ose të zhvillojë konsultime me përfaqësuesit e punëmarrësve, kur natyra e këtij informacioni ose e konsultimeve është e tillë që do të dëmtonte seriozisht ndërmarrjen përkatëse dhe funksionimin e saj. Kur nuk janë dakord me këtë vendim të punëdhënësit, përfaqësuesit e punëmarrësve mund t'i drejtohen gjykatës, brenda 6 ditëve nga dhënia e vendimit.

Nëse gjykata vendos që kundërshtimi për të dhënë këtë informacion ose për të zhvilluar konsultime është i pajustifikuar, punëdhënësi është i detyruar ta japë këtë informacion dhe të zhvillojë konsultime brenda një kohë të arsyeshme.

KONTROLLI I SENDEVE VETJAKE
Neni 34
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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.

VËRTETIMIN E PUNËS
Neni 35
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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

2) Me kërkesën e shprehur të punëmarrësit, vërtetimi 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, datë 29.7.2003)
(Shtuar paragrafi i dytë me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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

Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.

VËNIA NË DISPOZICION E KODIT

Neni 38
Vënia në dispozicion e legjislacionit
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve, në çdo ndërmarrje, Kodin e Punës, si dhe çdo ligj tjetër që rregullon detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.

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 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën 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 natyra e punës paraqet rreziqe të veçanta për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, sipas pikës 1, të këtij neni, punëdhënësi organizon, me shpenzimet e tij, në mënyrë periodike, si dhe sipas këshillimit të mjekut të ndërmarrjes, vizita mjekësore profesionale dhe ekzaminime mjekësore shtesë të punëmarrësit, para marrjes në punë dhe gjatë marrëdhënies së punës.

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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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
(Shtuar pika b/1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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;

b/1) dokumentin e vlerësimit të riskut për çdo vend pune, të shoqëruar me masat parandaluese.

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 transporit, mekanike ose elektrike.

A. VENDI I PUNËS

RREGULLIMI I VENDIT TË PUNËS

Neni 45

(Shtuar pikat 4,5 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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.

4. Për aq sa është e mundur, punëdhënësi respekton rregullat për shfrytëzimin e hapësirave në vendin e punës nga ana e personave me aftësi të kufizuara.

5. Këshilli i Ministrave përcakton kushtet minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.

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
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi merr të gjitha masat e domosdoshme për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit.
2. Këshilli i Ministrave ose organi i autorizuar prej tij përcakton masat që duhet të ndërmarrë punëdhënësi dhe kufijtë e lejueshëm të elementeve, në zbatim të pikës 1 të këtij neni.

AJRI
Neni 49
(Shfuqizuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

ZHURMA DHE DRIDHJET
Neni 50
(Shfuqizuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 13.3.1996)

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 qira, 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
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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.

1/1. Kur punëmarrësi punon më shumë se 6 orë në ditë pa ndërprerje, duhet të parashikohet një pushim pa pagesë, jo më pak se 20 minuta, i cili duhet të jepet pas tri orësh dhe jo më vonë se pas 6 orësh pune të vazhdueshme. Nëse punëmarrësi punon më shumë se 9 orë të vazhdueshme në ditë, i jepet një tjetër pushim, prej jo më pak se 20 minutash. Kohëzgjatja dhe koha e dhënies së këtij pushimi duhet të përcaktohen me kontratën individuale ose kontratën kolektive të punës.”.

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. Për gratë shtatzëna parashikohet pushim çdo 3 orë, jo më pak se 30 minuta.

3) Shfuqizuar.

NGARKESAT
Neni 55
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 mjaftueshme, 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 sigurt 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 13.3.1996)

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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi duhet të bëjë analizën e rrezikut të zjarrit ose shpërthimit 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.
2. Ambient shpërthyes është përzierja në ajër, në kushte atmosferike, e substancave të djegshme, në formën e gazrave, avujve ose pluhurave, ku, pas marrjes flakë, flakët përhapen në tërësinë e përzierjeve të padjegura.
3. Këshilli i Ministrave përcakton kërkesat minimale të mbrojtjes së punëtorëve nga rreziku i ambienteve shpërthyese.

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 PËR PUNËMARRËSIT
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 KUNDËR 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
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësve vendin e posaçëm 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.

2. Këshilli i Ministrave përcakton numrin e punëmarrësve për plotësimin e detyrimit, të parashikuar në pikën 1, të këtij neni, si dhe kushtet higjieno-sanitare që duhet të plotësojë vendi i posaçëm për ngrënie.

H. GARDËROBA. 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
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit, përfshirë edhe kohën gjatë së cilës kryen formimin ose riformimin profesional, të lejuar nga punëdhënësi. Në kohën e punës nuk përfshihet 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

vendin individual të punës 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 29.7.2003)

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 parashikuara 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.

Neni 79/1
Puna me turne

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Punë me turne konsiderohet puna e kryer nga punëmarrësit që pasojnë njëri-tjetrin në të njëjtin vende pune, sipas një radhe të caktuar, në orare të ndryshme, gjatë një periudhe të caktuar ditësh ose javësh.

PUNA E NATËS
Neni 80

(Shtuar pikat 3,4 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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.

3. Punëmarrës që punojnë gjatë natës janë të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë, të paktën 3 orë të kohës së përditshme të punës së tyre, si rrjedhë normale, gjatë natës, ose që kanë të ngjarë të kryejnë një pjesë të caktuar të kohës vjetore të punës së tyre gjatë natës, siç përcaktohet në ligj dhe në marrëveshjet individuale ose kolektive.

4. Me ligje të posaçme mund të parashikohen raste përjashtimore nga kryerja e punës së natës, për kategori të veçanta punonjësish.

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}.

KOHËZGJATJA MAKSIMALE JAVORE E PUNËS
Neni 83
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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.

PUNËT E VËSHTIRA
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 DITËT E FESTAVE

PUSHIMI JAVOR
Neni 85
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 ose me kontratë kolektive.

DITËT E FESTAVE ZYRTARE

Neni 86

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 NË DITËN E DIEL OSE NE DITËT E FESTAVE ZYRTARE

Neni 87

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page, jo më pak se 25 për qind, ose me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë, jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune.

2. Puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.

3. Pushimi merret një javë para ose pas kryerjes së punës.

4. Kur dita e festës zyrtare bie ditën e pushimit javor, atëherë pushimi shtyhet për ditën pasardhëse të punës.

5. Mënyra dhe masa e kompensimit përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, kontratë kolektive ose kontratë individuale.

D. ORËT SHTESË

PËRKUFIZIM

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 PËR TË KRYER ORË SHTESË

Neni 89
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.

NUMRI MAKSIMAL I ORËVE SHTESË

Neni 90
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Numri maksimal i orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.

2) Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.

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.

3/1. Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.

3/2. Ndalohet kryerja e orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuar, për shkaqe objektivisht të justifikuara, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës për të cilën kërkohen orët shtesë.

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

KOHËZGJATJA
Neni 92

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.

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 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 2,4 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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) Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor.

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

PAGA
Neni 94

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar pika 5 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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) . Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, 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
(Shtuar fjalë në fund të fjalisë së parë me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 dhe inspektorët e autorizuar të administratës tatimore.

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 TË TJERA
Neni 96
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Në rast martese të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit/bashkëjetuesit, para-ardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi të paguar.

2) Në rast sëmundjeje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, të paraardhësve ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 30 ditë pushimi të papaguar.

3. Në rast lindjeje fëmije, bashkëshorti / bashkëjetuesi përfiton 3 ditë pushimi të paguar

DISPOZITA TË VEÇANTA
Neni 97
(Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta mbi kohëzgjatjen e punës dhe pushimit 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 teknologjisë 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 VEÇANTË PËR FËMIJË DHE GRATË

KREU X

A. MBROJTJA E VEÇANTË PËR FËMIJËT
MOSHA MINIMALE

Neni 98
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Ndalohet marrja në punë e fëmijëve nën moshën 16 vjeç.

2. Fëmijë, në kuptim të këtij Kodi është çdo person nën moshën 18 vjeç.

3. Përjashtimisht, fëmijët nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 99 të këtij Kodi.

4. Fëmijët nga mosha 15 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.

5. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, mund të punësohen për qëllime të veprimtarive kulturore ose të ngjashme me to, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 102 të këtij Kodi.

6. Dispozitat e veçanta të Kodit të Punës, që zbatohen për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, do të zbatohen, për aq sa është e mundur, për çdo marrëdhënie juridike të punëmarrësit që synon punësimin ose punë në çfarëdolloj profesioni.

PUNËT E LEHTA
Neni 99
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Fëmijët nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në këtë nen.

2. "Punë e lehtë", në kuptim të këtij Kodi, është çdo punë që, për shkak të natyrës së pandashme të detyrave dhe kushteve të veçanta në të cilat kryhet, nuk cenon:

i) sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve;

ii) pjesëmarrjen e fëmijëve në shkollë, në programet profesionale udhëzuese ose trajnuese të miratuara nga institucionet përgjegjëse, ose zotësinë e fëmijëve për të përfituar nga ky formim.

3. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen

maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për fëmijët, në zbatim të pikave 1 dhe 2, të këtij neni, dhe nenit 98, të këtij Kodi.

4. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për punëmarrësit madhorë, mbi 18 vjeç.

PUNËT E VËSHTIRA OSE TË RREZIKSHME

Neni 100

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 13.3.1996)

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 TË VEÇANTA

Neni 102

Punësimi i fëmijëve për veprimtari kulturore ose të ngjashme me to

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë mund të punësohen për qëllime të ushtrimit të veprimtarive kulturore, artistike, sportive ose reklamuese vetëm nëse plotësohen njëkohësisht këto kushte:

a) veprimtaritë kulturore ose të ngjashme me to duhet të respektojnë kërkesat e parashikuara në pikën 2, të nenit 99, të këtij Kodi;

b) Inspektorati i Punës jep autorizim paraprak rast pas rasti.

2. Këshilli i Ministrave përcakton me vendim të posaçëm rregullat për kushtet e punës dhe procedurën për dhënien e autorizimit, sipas parashikimeve të pikës 1 të këtij neni.

KONTROLLI MJEKËSOR

Neni 103

1) Të fëmijët 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 VEÇANTË PËR GRATË

NDALIMI I PUNËS PËR GRATË SHTATZËNA DHE NËNAT E REJA
Neni 104

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 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.

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

4. Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës, sipas pikës 3, të këtij neni, është e parealizueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme.

5. Nëse transferimi, sipas pikës 4, të këtij neni, është i parealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

6. Këshilli i Ministrave përcakton listën joshteruese të faktorëve, proceseve dhe kushteve të punës që dëmtojnë sigurinë ose shëndetin e nënës dhe/ose të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna, gratë që sapo kanë lindur dhe ato me fëmijë në gji.

LEJA E LINDJES
Neni 105

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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

2) Pas periudhës 63-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

3. Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

a) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose

b) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.

4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës.

Neni 105/a

Mbrojtja e punësimit të gruas

(Shtuar me ligjin nr. 9125, date 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Gruaja, gjatë periudhës së shtatzënisë, në marrëveshje me punëdhënësin, ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur këto janë të nevojshme të kryhen gjatë orarit të punës.

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 105 të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

LEJA E BIRËSIMIT

Neni 106

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Në rast birësimi të një fëmije të porsalindur, punëmarrësi ka të drejtën e lejes së parashikuar nga legjislacioni mbi sigurimet shoqërore. Lejen e birësimit mund ta përfitojë vetëm njëri nga prindërit, nëna ose babai birësues.".

2. Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi nuk mund të detyrojë të punojë njërin nga prindërit birësues që ka përfituar lejen e birësimit.

3. Me mbarimin e lejes së birësimit, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e tij/saj të punës, ose në një vend tjetër ekuivalent pune, me kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës së tij/saj.

ZGJIDHJA E KONTRATËS

Neni 107

(Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës punëmarrësi 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 NATËS

Neni 108

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës natën për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, në qoftë se ajo është e dëmshme për sigurinë dhe shëndetin e gruas dhe/ose të fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor.

2. Kur gruaja shtatzënë dhe/ose gruaja me fëmijë në gji, e cila vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditore pas lindjes, bëhet e paper-shtatshme për të punuar natën, vërtetuar kjo me raport mjekësor, por që nuk është e paper-shtatshme për të punuar ditën, ajo transferohet në një punë të ngjashme ditën, për të cilën është e përshtatshme.

3. Nëse transferimi, sipas pikës 2, të këtij neni, është i parealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

4. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe gruan me fëmijë në gji.

PAGA

KREU XI

A. CAKTIMI I PAGËS

PËRKUFIZIM
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 PAGËS
Neni 110
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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

(Ndryshuar pika 3 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimit të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishtë.

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.

PJESËMARRJA NË 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.

SHPËRBLIMI
Neni 114
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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 NË SHPËRBLIM MIDIS SEKSEVE
Neni 115

Barazia në shpërblim
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar për ndonjë nga shkaqet e përmendura në pikën 2, të nenit 9, të këtij Kodi.

2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, sipas nenit 9, të këtij Kodi, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të njëjtë ose për punë me vlerë të barabartë. Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila:

a) për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje;

b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

3. Në zbatim të këtij neni, paga i referohet pagës së zakonshme bazë ose minimale, ose pagës dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer.

4. Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndry-shimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

5. Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme.

B. PAGESA

DOMOSDOSHMËRIA
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 ndryshe 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 13.3.1996)

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.

MËNYRA E PAGESËS
Neni 118
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo 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.

1/1. Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësit, në mënyrë periodike, me mënyra dhe mjete të vërtetueshme, përpara ose menjëherë pas ekzekutimit të pagës, evidencë për të gjitha elementet e pagës, shtesat e përfituara dhe ndalimet e mbajtura, sipas legjislacionit në fuqi.

2) . Përveç pagës në vlerë, punëmarrësi mund të përfitojë pagë në natyrë, për strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi. Për pagën në natyrë palët merret vesh vetëm me shkrim dhe brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Vlera e pagës në natyrë duhet të jetë e drejtë dhe e arsyeshme. Shuma mujore e pagës në natyrë nuk duhet të tejkalojë 20 për qind të pagës mujore.

PËRLLOGARITJA E PAGËS
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 NË RAST VONESE
Neni 120
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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.

PËRDORIMI I LIRË I PAGËS

Neni 122

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)

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.

PAAFTËSIA PAGUESE

Neni 124

(Ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Me paaftësi paguese kuptohet gjendja 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 kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera, edhe kur këto detyrime garantohen me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme, dhe mbulojnë:

a) pretendimet e punëtorëve për pagat, për një periudhë jo më pak se tre muaj para përfundimit të punësimit;

b) pretendimet e punëmarrësit për pagesë për pushimet që i takojnë, si rezultat i punës së kryer gjatë vitit, në të cilin ka ndodhur ndërprerja e marrëdhënieve të punës, si dhe gjatë vitit të mëparshëm;

c) pagesën për shkurtim nga puna, që i takon punëmarrësit pas përfundimit të punësimit.

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

D. MJETET E PUNËS DHE SHPENZIMET

MJETET E PUNËS 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 13.3.1996)

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 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 13.3.1996)

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 PAGESËS
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 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, date 29.7.2003)

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 PUNËMARRËSIT

SËMUNDJE

Neni 130

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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, datë 29.7.2003)

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.

PËRKUJDESJA PËR FËMIJËT NË 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 fëmijët 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.

"Neni 132/1

Leja prindërore

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

2. Në rastin e birësimit të fëmijës, leja prindërore jepet brenda 6 vjetëve, që nga dita e birësimit të fëmijës, por jo më vonë se kur fëmija mbush moshën 12 vjeç.

3. Punëmarrësi duhet të lajmërojë, me shkrim, punëdhënësin, të paktën dy javë përpara fillimit të lejes prindërore. Punëdhënësi ka të drejtë, pas konsultimit me punëmarrësin, të shtyjë datën e fillimit të lejes, deri në gjashtë muaj, për arsye të cilat kanë të bëjnë me nevojat operacionale të ndërmarrjes, kur punëmarrësi nuk mund të zëvendësohet përkohësisht, kur kjo leje kërkohet njëkohësisht nga shumë punëmarrës ose kur pozicioni i punës është i një rëndësie të veçantë. Punëdhënësi njofton punëmarrësin, me shkrim, brenda dy javëve nga data e kërkesës, për arsyet e shtyrjes së lejes prindërore.

PËRMBUSHJA 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.

TË DREJTAT E SHPIKËSIT DHE AUTORIT PUNËMARRËS

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.

VËNIA NË DISPOZICION E PUNËMARRËSVE DHE TRANSFERIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

KREU XIII

VËNIA NË DISPOZICION E PUNËMARRËSVE
Neni 137
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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 higjienës 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 NDËRMARRJES

RUAJTJA E TË DREJTAVE
Neni 138
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Me transferim të ndërmarrjes ose të një pjese të saj kuptohet transferimi i njësisë ose pjesës ekonomike, e cila ruan identitetin, në kuptimin e të qenit një grup i organizuar burimesh, që ka për qëllim kryerjen e një veprimtarie ekonomike, pavarësisht nëse kjo veprimtari është kryesore ose ndihmëse.

2) 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.

3) 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.

4) 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 29.7.2003)
(Shtuar fjalia e fundit e pikës 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Detyrimi për njoftim dhe konsultim, sipas kësaj pike, zbatohet pavarësisht nëse vendimi që sjell transferimin merret nga punëdhënësi ose nga një entitet ose ndërmarrje që ushtron kontroll mbi të.

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.

Neni 139/1
(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e pajustifikuar e kontratës së punës nga punëdhënësi. Punëmarrësi njofton me shkrim punëdhënësin, për zgjidhjen e kontratës, brenda 30

ditëve që nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.

PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

KREU XIV
KOHËZGJATJA E KONTRATËS SË PUNËS
Neni 140
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Kontrata e punës lidhet:
a. për një kohëzgjatje të pacaktuar;
b. për një kohëzgjatje të caktuar.
2) 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.
Moszbatimi i kësaj dispozite nuk e cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas përcaktimeve të bëra në pikën 2, të nenit 202, të këtij Kodi.".

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 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj,

prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

2) Shfuqizuar.

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.

5. Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punë-marrësi përfiton, së paku, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Kohëzgjatja e lejes dhe procedurat për marrjen dhe përdorimin e saj duhet të përcaktohen në kontratën kolektive ose individuale të punës.

PROCEDURA E ZGJIDHJES SË KONTRATËS SË PUNËS NGA PUNËDHËNËSI
Neni 144

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punë-marrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.

4) Shfuqizuar.

5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.

SHPËRBLIMI PËR VJETËRSINË
Neni 145

1) Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme.

2) Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15-ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagës të vitit paraardhës dhe indeksohet.

3) Shpërblimit për vjetërsi i shtohet shpërblimi që jepet në rastin e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose të zgjidhjes me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të arsyeshme.

ZGJIDHJA E KONTRATËS PA SHKAQE TË ARSYESHME

Neni 146

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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. Shuqizohet;

g. Shfuqizohet.

gj) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.

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 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen, 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, 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 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15, për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20, për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës.

2) Kur punëdhënësi parashikon të bëjë pushime kolektive nga puna, ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën sindikale, 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 ministri përgjegjës për punën një kopje të këtij njoftimi.

3) Punëdhënësi bën këshillime me organizatën sindikale, 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 për një periudhë jo më pak se 30 ditë, 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 përgjegjëse për punën për përfundimin e këshillimeve dhe i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse palët nuk kanë rënë dakord, ministria përgjegjëse për punën i ndihmon ata të arrijnë një marrëveshje, brenda 30 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, të parashikuar në këtë pikë. Ministria përgjegjëse për punën nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.

5) Punëdhënësi njofton punëmarrësit që do të pushohen nga puna, duke respektuar afatet e njoftimit, të përcaktuara në nenin 143, të këtij Kodi, pas përfundimit të periudhës së përcaktuar në pikën 3, të këtij neni, në rastin kur kemi një marrëveshje midis palëve dhe në rastin kur ndërhyn ministria përgjegjëse për punën, pas përfundimit të periudhës së përcaktuar në pikën 4 të këtij neni.

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 pagë 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
(Shtuar pika 3 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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.

3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.

Neni 149/1

Informimi për vendet e lira të punës dhe mundësinë e punësimit

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kontratë me afat të caktuar për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit e tjerë për t'u punësuar në një punë me afat të pacaktuar.

2. Për aq sa është e mundur, punëdhënësi lehtëson punëmarrësit me kontratë me afat të caktuar dhe mundëson trajnime të përshtatshme për të rritur aftësitë e tyre, zhvillimin e karrierës dhe lëvizshmëri në punë.

Neni 149/2

Trajtimi i barabartë

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të caktuar nuk mund të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme se punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të pacaktuar, lidhur me kushtet e punësimit, trajnimit dhe mundësive të karrierës në punë. Punëmarrësit me kontratë pune me afat të caktuar gëzojnë të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht, si punëmarrësit me kontratë me afat të pacaktuar.

KOHA E PROVËS

Neni 150

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)

(Shtuar fjali në fund të pikës 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër.

2) Kur kontrata lidhet për më shumë se 3 deri në 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 3 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 2 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të dytë. Kur kontrata lidhet për më shumë se 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 5 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 3 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të tretë.

SHPËRBLIMI PËR VJETËRSINË

Neni 152

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

C. ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E KONTRATËS

Neni 153

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)

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 punëdhënësi 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 29.7.2003)
(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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, me kërkesë të punëmarrësit dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos dëmshpërblimin, 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 të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim

4. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të justifikuara, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit, në gjykatën kompetente, brenda 180 ditëve nga dita e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Në rastin kur motivi i pajustifikuar është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E PAJUSTIFIKUAR E KONTRATËS NGA PUNËMARRËSI

Neni 156

(Ndryshuar pika 1me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustifikuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi 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 29.7.2003)

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 për shkak 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 13.3.1996)
(Ndryshuar pika 1me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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, ose deri kur të jetë nënshkruar ose zbatohet një tjetër kontratë kolektive me marrësin e ri.

4) Me urdhër të ministri përgjegjës për punën, 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
KËRKESA PËR BISEDIME PËR LIDHJEN E KONTRATËS KOLEKTIVE

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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

2. Organizatat sindikale kanë të drejtë të kërkojnë informacion mbi të gjitha çështjet që lidhen me bisedimet. Informacioni duhet të jepet brenda 1 jave kalendarike, nga dita që është kërkuar, përveçse kur palët ose përfaqësuesit e tyre kanë ranë dakord për një afat tjetër.

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

4. 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 sindikale, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt.

5. Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose e organizatave sindikale, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, nuk është kundërshtuar, veprohet sipas nenit 165, të këtij Kodi. Në këtë rast, përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve.

6. 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 sindikale, me qëllim hapjen e bisedimeve për lidhjen e një kontrate tjetër kolektive. Kontrata e parë kolektive, e lidhur pa respektuar 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.

7. Përpara miratimit të planeve të punës, që kërkojnë shërbimet e punëmarrësve gjatë natës, punëdhënësi duhet të këshillohet me përfaqësuesit e punëmarrësve të interesuar në lidhje me detajet e këtyre planeve dhe format e organizimit të punës së natës, që janë më të përshtatshme për sipërmarrjen dhe personelin e saj, si dhe për masat për shëndetin në punë dhe shërbimet sociale të nevojshme. Konsultimi duhet të zhvillohet rregullisht në sipërmarrjet ku ka punëmarrës që punojnë gjatë natës.

PROCEDURA E NJOHJES SË ORGANIZATËS OSE ORGANIZATAVE MË TË PËRFAQËSUARA SINDIKALE

Neni 164

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

l) Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë sindikale 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 sindikale, 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 sindikale 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 sindikale 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 sindikale 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 sindikale 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Kur përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale 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.

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

(Ndryshuar pika 1me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Punëdhënësi duhet të depozitojë origjinalin e kontratës kolektive, brenda 15 ditëve nga data e përfundimit të kësaj marrëveshjeje midis palëve, në:

a) zyrën rajonale të punësimit, për kontratat kolektive në nivel ndërmarrjeje;

b) ministrinë përgjegjëse për punën, për kontratat kolektive në nivel dege ose ndërmarrjeje, nëse ndërmarrja ushtron aktivitetin në më shumë se një rajon.”.

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 13.3.1996)
(Ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 zbaton detyrimin e paqes së punës vetëm kur palët kanë rënë dakord për të, shprehimisht, me shkrim.

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 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) 1. Kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër mund t’i drejtohet gjykatës ose gjykatës së arbitrazhit, kur kjo e fundit parashikohet në kontratën kolektive.

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
Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Organizatat sindikale dhe organizatat e 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 sindikale dhe organizatat e 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. 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 kuptimin e kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat sindikale.

STATUTI
Neni 177
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar pika 1me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Akti i krijimit dhe statuti i çdo organizate 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 sindikale.

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 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve, 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 dhe organizata punëdhënësish 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 dhe organizatë punëdhënësish nuk mund të ketë emrin e një organizate ekzistuese.

DEPOZITIMI I STATUTIT
Neni 180
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Çdo organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësish duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj dhe të vendimit të gjykatës pranë ministrisë përgjegjëse për punën.

B. LIRITË SINDIKALE

PARIMET
Neni 181
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 e kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme. Përfaqësuesit e organizatës sindikale mund të mos japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës. Kërkesës së punëdhënësit për dhënien e pëlqimit të organizatës sindikale i kthehet përgjigje brenda 8 ditëve, nga organi përkatës i kësaj organizate. Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës nëse organizata sindikale jep pëlqimin e saj ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme.

5) Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës sindikale mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate. Punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës sindikale, 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 sindikale, 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 sindikale 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 sindikale;

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.

8. Të drejtat sindikale, të përfituara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, nuk mund të kundërshtohen nga punëdhënësi.

9. Përfaqësuesit e organizatave sindikale gëzojnë mbrojtjen e përcaktuar në këtë nen edhe pas mbarimit të mandatit, për një periudhë jo më pak se 1 vit.

MBROJTJA E TË DREJTAVE TË ANËTARËVE NË GJYKATË
Neni 182
(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

Çdo organizatë sindikale 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 29.7.2003)

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 sindikale 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 sindikale që mbizotërohen nga një punëdhënës ose një organizate punëdhënësish ose që mbështesin organizata sindikale 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 sindikale;

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 29.7.2003)

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

2) Me kërkesën e ministrit përgjegjës për punën 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 13.3.1996)

Me konflikt kolektiv kuptohet çdo konflikt ndërmjet disa punëmarrësish, një ose disa organizata sindikale, 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 29.7.2003)

Ndërmjetësi caktohet nga ministri përgjegjës për punën ose organi administrativ i autorizuar prej tij brenda administratës publike të ministria përgjegjëse për punën.

ZYRA SHTETËRORE E PAJTIMIT
Neni 189
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Në çdo qark krijohet zyra e pajtimit. Zyra e pajtimit ngrihet me urdhër të ministrit përgjegjës për punën.

2) Zyra Kombëtare e Pajtimit krijohet në Tiranë.

3) Zyra e pajtimit përbëhet nga kryetari dhe 2 anëtarë, përfaqësues të organizatave më të përfaqësuara sindikale 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 përgjegjës për punën 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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 sindikale dhe ndërmjet dy a më shumë organizatave punëdhënësish.

PROCEDURA

Neni 192
Ndërmjetësi

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Ndërmjetësi angazhohet për çdo konflikt kolektiv me kërkesën e çdo pale të interesuar te ministri përgjegjës për punën 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
Zyra e pajtimit

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Në rast se ndërmjetësi shpall dështimin e ndërmjetësimit, ministri përgjegjës për punën, 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 ta bëjë publik vetëm nëse të dyja palët bien dakord për këtë gjë.

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

7) Procedura e pajtimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë.

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

GJYKATA E ARBITRAZHIT

Neni 194

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 përgjegjëse për punën 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 29.7.2003)

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 29.7.2003)

(Ndryshuar fjalia e fundit me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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 zgjidhen me short, nga lista e arbitrave, nga gjykata, brenda 5 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 29.7.2003)

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 29.7.2003)

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 29.7.2003)

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

2) Organizatat sindikale 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

Kushtet e përgjithshme

(shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

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

2) Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin ose zbatimin 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 absolut 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 29.7.2003)

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 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Shfuqizuar

c. Shfuqizuar

ç. shërbimet e kontrollit të trafikut ajror;

d. shërbimet e domosdoshme e mbrojtjes kundër zjarrit;

dh. shërbimet e domosdoshme në burgje.

SHËRBIMET MINIMALE

Neni 197/6

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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

2) Shërbimet minimale mund të kërkohen në sektorët e furnizimit me ujë, të furnizimit me energji elektrike, si dhe në sektorët e shërbimeve të tjera, 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 sindikale. Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punonjësve përkatës, për sigurimin e shërbimeve minimale, mosmarrëveshja zgjidhet, detyrimisht dhe përfundimisht, brenda 24 orëve, nga një arbitër i zgjedhur me short nga gjykata, nga lista e arbitrave, në bazë të kërkesës së njërës palë. Arbitri duhet të vendosë brenda 24 orëve nga çasti i caktimit të tij.

GREVA E SOLIDARITETIT

Neni 197/7

Greva e solidaritetit

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Greva e solidaritetit është e ligjshme në rast se mbështet një grevë të ligjshme. Greva e solidaritetit duhet të ndërpritet menjëherë, nëse greva në të cilën mbështetet deklarohet e paligjshme me vendim gjykate dhe që nga ky moment edhe greva e solidaritetit konsiderohet e paligjshme.

Përfaqësuesit e organizatës sindikale, para fillimit të grevës, i paraqesin, me shkrim, punëdhënësit njoftimin për fillimin e grevës, arsyet, vendin dhe kohën e fillimit të grevës. Greva e solidaritetit mund të fillojë jo më parë se dy ditë nga data e njoftimit.

EFEKTET E GREVËS

Neni 197/8

Efektet e grevës së ligjshme

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 197/8/a

Greva e përgjithshme

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

Greva e përgjithshme, në nivel kombëtar ose rajonal, është e ligjshme nëse:

a) nuk bie ndesh me përcaktimet e neneve 197/4, 197/5, 197/6, të këtij Kodi, dhe dispozitat e tjera ligjore në fuqi; dhe

b) ka për qëllim kundërshtimin e politikave dhe masave ekonomike e sociale të Qeverisë dhe/ose pushtetit vendor, të cilat kanë ndikim mbi interesat e punëmarrësve.

Neni 197/9

Efektet e grevës së paligjshme

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Kur greva nuk është e ligjshme, sipas vendimit të gjykatës 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 197/10

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 29.7.2003)

ADMINISTRATA E PUNËS

KREU XVIII

MINISTRIA PËRGJEGJËSE PËR PUNËN

Neni 199

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

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

3) Ministri përgjegjës për punën realizon përfaqësimin e shtetit në fushën e marrëdhënieve ndërkombëtare të punës.

KËSHILLI KOMBËTAR I PUNËS

Neni 200

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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 sindikale 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 sindikale 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 sindikale dhe të punëdhënësve, bëhet nga ministri përgjegjës për punën, 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.

Neni 200/1

Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal

(Shtuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1. Në çdo qark krijohet Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal (në vijim Këshilli), i cili përbëhet nga përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, të organizatave sindikale dhe përfaqësues të strukturave shtetërore.

2. Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët, në nivel rajonal.

3. Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal përbëhet nga 15 anëtarë dhe 15 anëtarë zëvendësues, me këtë përbërje:

- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat sindikale;
- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat e punëdhënësve;
- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues me përfaqësim nga organet e qeverisjes vendore.

Anëtarët zëvendësues marrin pjesë në seancat e Këshillit në mungesë të përfaqësuesve anëtarë.

4. Përfaqësimi i organizatave sindikale dhe të punëdhënësve në Këshillin Konsultativ Trepalësh Rajonal përcaktohet sipas treguesve të mëposhtëm:

Për organizatat sindikale:

a) numrit të anëtarëve, të vërtetuar nga deklarimet personale, kuotizacionet ose vërtetimet noteriale;

b) numrit të kontratave kolektive të punës të lidhura dhe numrit të punonjësve të mbuluar nga këto kontrata;

c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;

ç) mundësisë për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;

d) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

Për organizatat e punëdhënësve:

a) numrit të ndërmarrjeve të anëtarësuara;

b) numrit të punonjësve të punësuar në ndërmarrjet e anëtarësuara;

c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;

ç) buxhetit të organizatës për çështjet shoqërore;

d) mundësisë së organizatës për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;

dh) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

5. Në Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara sindikale dhe të punëdhënësve në nivel qarku, që përcaktohen me vendim të prefektit të qarkut, çdo 3 vjet, sipas treguesve të përcaktuar në pikën 4 të këtij neni.

6. Këshilli i Ministrave përcakton me vendim rregullat e organizimit, funksionimit dhe mënyrës së përfaqësimit të organeve të qeverisjes vendore në Këshillin Konsultativ Trepalësh Rajonal.

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 13.3.1996)
(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)
(Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

1) Shkelja e neneve 9,10, 39 (paragrafi i parë), 40, 41, 43, 44 (paragrafi i dytë), 68, pika 3, 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, paragrafi i pestë), 32 paragrafi i tretë, 32/1, 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, 99 pika 1, 105/a, 111, 116, 119 (paragrafi i parë), 139, 140, pika 2, 148 pika 7, 165 pika 1, 167, 193, 193 pika 2, 197/2 pika 3, të këtij Kodi dënohen me gjobë deri në tridhjetëfitin 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 njëzetfishin 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 ndërmarrje.

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

PARASHKRIMI
Neni 203
(Ndryshuar pika 1 me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015)

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. Afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit.

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 205

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

Dispozita të parashikuara me nenin 78 të ligjit nr. 9125, datë 29.7.2003

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.

TREGUESI ALFABETIK

- A -

AFATI
- i dorëzimit të dokumenteve, 21/4
- i pushimit vjetor, 93/3, 93/4
- i pagesës, 128
- i njoftimit për shpikjen, 135
- i njoftimit pas provës, 143
- i marrëveshjes, 148/4
- i komunikimit të pushimit, 148/5
- i provës, 150
- i kontratës me afat të gjatë, 151
- i bisedimeve ndërmjet palëve, 165
- i fitimit të personalitetit juridik, 178/2
- i parashkrimit të të drejtave, 203/1
- i parashkrimit të zhdëmtimit, 203/2
- i heqjes dorë nga të drejtat, 203/3
- i ndjekjes së shkeljeve penale, 203/4

AGJENTI TREGTAR
- veprimi për llogari të punëdhënësit, 16/1
- nuk janë të pavarur, 16/2
- si punëmarrës, 16/3

- B -

BIRËSIMI
- leja, 106
- pavlefshmëri e kontratës së punës, 107/1

- D -

DISKRIMINIM
- kuptimi, 9/2
- ndaj përfaqësuesve të sindikatës, 181/3

- F -

FORMA
- e kontratës së punës, 21

FUSHA E ZBATIMIT
- në hapësirë, 3
- sipas personave, 4
- përjashtime, 4/1

- zbatimet, 4/2
- sipas përmbajtjes, 5
- në kohë, 6
GRA
- shtatzëna, 54/3, 55/5
- peshat, 55/4
- mbrojtja e veçantë, 104-108
- leja e birësimit, 106
- zgjidhja e kontratës, 107

GRA SHTATZËNA
- kushte pune, 54/3
- peshat, 55/5
- ndalesa për punë, 104
- leja e lindjes, 105
- kontrolli, 105/a/1
- zgjidhja e kontratës, 107
- ndalesa për punë natën, 108

GREVA
- e drejta, 197-197/2
- ligjshmëria, 197/3-197/10
- ligjshmëria, e përgjithshme, 197/3
- ligjshmëria, gjendje e veçantë, 197/4
- ligjshmëria, në shërbime jetike, 197/5
- ligjshmëria, në shërbime minimale, 197/6
- e solidaritetit, 197/7
- efektet e grevës së ligjshme, 197/8
- efektet e grevës së paligjshme, 197/9
- përfundimi, 197/10

\- GJ -

GJOBA
- ndalim i dhënies, 122/3
- rastet dhe subjektet, 202/1, 202/2, 202/3, 202/5, 202/6

GJYKATA E ARBITRAZHIT
- parimet, 194
- regjime të veçanta, 195
- arbitrimi në shërbime jetike, 196

\- I -

FEMIJE
- kohëzgjatja e punës, 78/3
- mosha e punës, 98
- punët e lehta, 99
- punë e vështirë ose e rrezikshme, 100

- puna e natës, 101
- dispozita të veçanta, 102
- kontrolli mjekësor, 103

INSPEKTORATI I PUNËS
- autorizim, 90/4
- leje për fëmijët, 102

INSPEKTORI I PUNËS
- dhënie leje, 41
- paraqitja e dokumenteve, 42

- K -

KODI I PUNËS
- bazat, 1, 2
- në shtet tjetër, 3/1
- në shtete të ndryshme, 3/2
- me qendër të papërcaktuar, 3/2
- i lidhur me ligjin e shtetit tjetër, 3/3
- me marrëveshje, 3/4
- dispozita urdhëruese, 3/5
- zbatimi, 6
- vënia në dispozicion, 38

KONKURRENCË
- kushtet, 28
- kufizime, 29
- përfundimi i ndalimit, 30
- sanksione, 31

KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS
- shpenzime, 126/2
- përmbajtja, 159
- palët, 160
- fusha e zbatimit, 161
- subjektet e lidhur, 162
- bisedimet për lidhjen, 163
- procedura e njohjes së punëmarrësve, 164
- vlefshmëria, 166
- depozitimi, 167
- ndryshimi dhe ripërtëritja, 168
- efektet ndërmjet palëve, 169
- zgjidhja e mosmarrëveshjeve, 170, 172
- efektet mbi kontratën individuale, 171
- kohëzgjatja, 173
- shumëllojshmëria, 174

- pasojat e zgjidhjes, 175

KONTRATA E PUNËS
- rregullimi, 3
- e punës, 6
- përkufizimi, 12
- e grupit, 13
- me kohë të pjesshme, 14
- e punës në shtëpi, 15
- e agjentit tregtar, 16
- e mësimit të profesionit, 17
- të veçanta, 18
- lidhin, 20
- forma, 21
- përmbajtja, 21/3
- përcaktimi i orëve shtesë, 90/1
- gra shtatzëna, 105/a/2
- zgjidhja për shkak lindjeje ose birësimi, 107/1/2
- kolektive, 126/2, 159-175
- të pavlefshme, 126/3, 126/4
- kohëzgjatja, 140
- lidhja, 140
- kohëzgjatja e pacaktuar, 141
- koha e provës, 142
- zgjidhja nga punëdhënësi, 144
- shpërblimi për vjetërsi, 145, 152
- zgjidhja pa shkaqe, 146
- zgjidhja në kohë të papërshtatshme, 147
- pushimi kolektiv, 148
- përfundimi, 149
- me afat të caktuar, 149-152
- prova, 150
- me afat të gjatë, 151
- shpërblimi për vjetërsi, 152
- zgjidhja me shkak, 153
- zgjidhja e menjëhershme, 153-158
- zgjidhja e menjëhershme e pajustifikuar, 155, 156

KORRUPSION
-mbrojtja për punonjësit që denoncojnë, 10/1

KUSHTET ATMOSFERIKE
- mbrojtja, 67
- pajisjet individuale, 68
- ndërprerja e punës, 134

- M -

MAKINERI TË RREZIKSHME
- masat mbrojtëse, 51
- mirëmbajta, 52
- tregtia, 53

MARRËDHËNIET E PUNËS
- rregullimi, 11/1
- heqja dorë,11/4

- zakonet profesionale, 11/5
- punësimi, 19

MJEDISI I PUNËS
- parime, 48
- ajrimi, 49
- zhurma dhe dridhje, 50
- kalimet, 56
- daljet, 57
- skelat, pasarelat, 58
- shkallët, 59
- govatat, gropat me ujë, rezervuarët, 60
- ruajtja nga rrëshqitjet, 61
- ndriçimi, 62

ORËT SHTESË
- përkufizimi, 88
- detyrimi, 89
- numri maksimal, 90
- ndalimet, 90/2
- rregulla, 90/3
- tejkalim, 90/4
- kompensimi, 91

ORGANIZATAT SINDIKALE
- liria, 10
- organizata profesionale, 176
- akti i krijimit, 177
- regjistrimi si person juridik, 178/1
- fitimi i personalitetit juridik, 178/2
- emri, 179
- depozitimi i statutit, 180
- parimet, 181
- mbrojtja e të drejtave të anëtarëve, 182
- burimet, 183
- ndalimi i ndërhyrjes, 184,
- veprimet e ndërhyrjes, 185, 186
- shpërndarja, 187

- konflikti kolektiv, 188
- ndërmjetësi, 188/a
- Zyra shtetërore e pajtimit, 189-191
- e drejta e grevës, 197-197/3

- P -

PADIA
- ngrihet në, 7
PAGA
- shtesa, 81
- në ditë feste, 86/1, 86/2, 87
- kompensimi për orët shtesë, 91
- për pushimet vjetore, 94
- regjistri, 95
- si dëmshpërblim, 149/6
- përkufizim, 109
- vlera, 110
- minimale, 111
- shpërblim, 112-115
- barazia ndërmjet sekseve, 115
- përcaktimi i kohës së pagesës, 116
- paradhënie, 116/3
- zbritje, 117
- mënyra e pagesës, 118
- përllogaritja, 119, 121
- interesat në rast vonese, 120
- refuzimi, 121
- përdorimi i lirë, 122
- e paprekshmëria, 123
- paaftësi paguese, 124
- humbja e të drejtës, 130/5
- përmbushja e detyrimit ligjor, 133
- si dëmshpërblim, 149/6

PARASHKRIMI
- i pushimeve vjetore, 93/4
- afati, 203/1/, 203/4
- heqja dorë, 203/2, 203/3

PROFESION
- Kuptimi 9/3

PUNA
- kuptimi i kontratës, 12
- e grupit, 13
- e mësimit të profesionit, 17
- me kohë të pjesshme, 14

- në shtëpi, 15
- lidhja e marrëdhënieve, 19
- lidhin kontratë, 20
- certifikata, 35
- vendi, 45-47
- kushte, 54
- ngarkesat, 55
- kohëzgjatja, përkufizim, 76
- kohëzgjatja ditore, 77, 78/1
- pushimi, 79
- e natës, 80, 108
- jashtë orarit, 81
- koha javore, përkufizim, 82
- kohëzgjatja maksimale javore, 83
- e vështirë, 84
- në ditë feste zyrtare dhe në ditën e diel, 87
- e lehtë për fëmijë, 99
- e vështirë ose e rrezikshme, 100
- natën e të miturit, 101
- detyrim i birësueses, 106/2
- mjetet, 125
- shpenzimet, 126
- refuzimi, 129
- aksidenti, 131
- ndërprerja për shkak klime, 134
- pushimi për arsye transferimi të ndërmarrjes, 138/3
- përfundimi i marrëdhënieve, 140
- koha e provës, 142
- njoftimi pas marrjes në provë, 143
- pushimi kolektiv, 148
- koha e provës, 150
- kontrata afatgjatë, 151
- rimarrja pas pushimit kolektiv, 148/7
- ministria përgjegjëse për punën, 199
- Këshilli Kombëtar i Punës, 200

PUNË E DETYRUAR
- kuptimi, 8/2
- ndalimet, 8

PUNËSIM
- Kuptimi, 9/3

PUNËDHËNËSI
- punësimi, 19
- detyrime të përgjithshme, 32-38, 69-76
- mbrojtja e personalitetit, 32

- detyrimi, 33,
- kontrolli i sendeve, 34
- certifikata e punës, 35
- regjistri i punëmarrësve, 36
- masat disiplinore, 37
- dhënia e Kodit, 38
- mbrojtja e shëndetit, 39-44
- përgjegjësia për shëndetin, 39
- masa shëndetësore, 40
- leja e inspektorit, 41
- dokumente që duhet të mbajë, 42
- masat mbrojtëse, 43, 44
- instruksione për mkz, 66
- pajisje individuale për punëmarrësin, 68
- pijet, 69
- pajisje individuale për punëmarrësin, 68
- ushqimi, 70
- gardëroba, 71
- higjiena, 72
- strehimi, 73
- mirëmbajtja, 74
- ndihma e shpejtë, 75
- regjistri i pagave, 95
- shpenzime mjekësore, 103/4
- mjetet e punës, 125
- shpenzime, 126,127
- afatet e pagesës, 128
- refuzimi për punë, 129
- shpikje, 135
- vizatime dhe modele, 136
- transferimi i punëmarrësit, 137
- ruajtja e të drejtave, 138
- transferimi i të drejtave, 139
- zgjidhja e kontratës, 144
- zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, 146
- zgjidhja e kontratës në kohë të papërshtatshme, 147
- njoftimi për pushime kolektive nga puna, 148/2, 148/4
- marrëveshje për pushime kolektive, 148/3
- afatet e njoftimit për pushime kolektive, 148/5, 148/6
- zgjidhja e kontratës me shkak, 153
- zgjidhja e justifikuar e kontratës, 154
- zgjidhja e pajustifikuar e kontratës, 155
- vdekja, 158
- subjektet e kontratës kolektive, 162
- organizatat sindikale, 164
- bisedime me punëmarrësit, 165
- sanksione civile, 201
- gjoba, 202

- parashkrimi, 203

PUNËMARRËSI
- raportet e punës,12-18
- punësimi, 19
- detyrimet, 22-27
- detyrimi personal, 22
- bindja, 23
- kujdesi, 24
- dhënie llogari, 25
- besnikëria, 26
- përgjegjësia, 27
- ndalimi i konkurrencës, 28-31
- certifikatë e punës, 35
- kushte pune, 54
- ngarkesat, 55
- instruksione për mkz, 66
- pajisje individuale, 68
- pijet, 69
- ushqimi, 70
- gardëroba, 71
- higjiena, 72
- strehimi, 73
- mirëmbajtja, 74
- ndihma e shpejtë, 75
- mbrojtja e pagës, 121-124
- mjetet e punës, 125
- shpenzime, 126, 127
- afatet e pagesës, 128
- refuzimi për punë, 129
- mungesat nga sëmundjet, 130
- përkujdesje të domosdoshme, 132
- shpikjet, 135
- vizatime dhe modele, 136
- transferimi, 137
- ruajtja e të drejtave, 138
- pushimi për transferim ndërmarrjeje, 138/3
- transferimi i të drejtave, 139
- zgjidhja e kontratës, 144
- shpërblimi për vjetërsi pas zgjidhjes së kontratës, 145
- zgjidhja e kontratës me shkak, 153
- zgjidhja e justifikuar e kontratës, 154
- zgjidhja e pajustifikuar e kontratës, 156
- vdekja, 157
- organizatat, 164
- bisedime me punëdhënësin, 165
- sanksione civile, 201
- gjoba, 202

- parashkrimi, 203

PUSHIMI
- i grave shtatzëna 54/3
- ditor, 78/4
- javor, 85
- festa zyrtare, 86
- vjetor, kohëzgjatja, 92
- fillimi i pushimeve vjetore, 93/1
- shtyrja e pushimit vjetor, 93/2
- afati i pushimit vjetor, 93/3
- parashkrimi i pushimit vjetor, 93/4
- paga për pushime vjetore, 94
- regjistri, 95
- të tjera, 96
- dispozita të veçanta, 97
- shtesa për fëmijët, 132

- SH -

SHPIKJE
- të drejtat, 135
- vizatime e modele, 136

- T -

TRANSFERIMI I NDËRMARRJES
- ruajtja e të drejtave, 138
- informacioni dhe konsultimi, 139

- V -

VENDI I PUNËS
- përshtatja, 45/1
- sipërfaqja, 45/2
- instalimi i makinerive, 45/3
- qëndrueshmëria dhe pastërtia, 46
- riparimet, 47
VIZITË MJEKËSORE
- për marrjen në punë 40/2
- fëmijë, 103/1
- kontroll, 103/2/3
- shpenzimet, 103/4

- Z -

ZJARRET DHE SHPËRTHIMET

- parime, 63
- avuj që ndizen, 64
- mjetet fikse, 65
- instruksione për punëmarrësin, 66

ZYRA SHTETËRORE E PAJTIMIT
- vendet e krijimit, 189/1/2
- përbërja, 189/3
- shpërblimi i anëtarëve të zyrës, 189/4
- procedura e pajtimit 198 /5, 192
- kompetencat territoriale, 190
- kompetencat materiale, 191
- ndërmjetësi, 192
- zyra e pajtimit, 193