

L I G J
Nr.7526, datë 3.12.1991

PËR MARRËDHËNIET E PUNËS

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

V E N D O S I :

I. Dispozita të përgjithshme

Neni 1

Legjislacioni i punës bazohet në dispozitat kushtetuese të Republikës së Shqipërisë. Ai merr parasysh, një e respekton parimet dhe normat përgjithsisht të pranura të së drejtës ndërkombëtare.

Neni 2

Punëdhënësit (personat juridikë e fizikë, shqiptarë a të huaj) dhe të punësuarit (punëtorët e nëpunësit) kanë për detyrë të respektojnë në mënyrë të përpiktë legjislacionin e punës.

Neni 3

Marrëdhëniet juridike të punës janë marrëdhënie me shpërblim, prej të cilave burojnë të drejta dhe detyrime që parashikohen në kontratën e punës.

II. Lindja e marrëdhënies juridike të punës

Neni 4

Marrëdhëniet e punës lindin mbi bazën e marrëveshjes që lidhen ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit, me anën e së cilës i punësuarit detyrohet të punojë në një vend pune sipas profesionit, specialitetit ose sipas kushteve të tjera të përcaktuara në marrëveshje, duke i'u nënshtruar rendit të brendshëm të punës, kurse punëdhënësi detyrohet që kundrejt kësaj pune t'i japë atij një pagë të caktuar dhe t'i sigurojë kushte normale pune.

Neni 5

Pranohet në punë personi që ka mbushur 16 vjeç.

Kontrata e punës lidhet me shkrim, përndryshe quhet e pavlefshme. Ajo regjistrohet në regjistrat përkatës të punëdhënësit.

Neni 6

Kushte të domosdoshme të kontratës së punës janë:

a) LLoji i punës (profesioni, specialiteti) për të cilin i punësuarit është marrë në punë.
b) Vendi i punës (rrethi, qyteti, fshati, personi juridik e fizik, shqiptar a i huaj) ku do të punojë i punësuar.

c) Data e hyrjes në punë.

ç) Kushtet e punës e të mbrojtjes individuale e kolektive.

Kontrata e punës mund të përmbajë edhe kushte të tjera që paraqesin rëndësi për të dyja palët.

Neni 7

Kontrata e punës është individuale ose e lidhur me një grup personash. Me lidhjen e një kontrate pune me një grup personash, ndërmjet palëve lindin po ato të drejta e detyrime që lindin nga kontrata e punës individuale.

Neni 8

I punësuari mund të kryejë edhe më shumë se një lloj pune të një a më shumë punëdhënës, brenda ose jashtë kohës normale të punës.

Kontrata e punës mund të lidhet edhe për punë që kryhen në shtëpi.

Neni 9

Kontrata e punës lidhet:

- a) Për një kohë të pacaktuar.
- b) Për një kohë të caktuar, e cila nuk mund të jetë më tepër se një vit. Kur i punësuari mbahet në punë tej këtij afati, kontrata quhet e lidhur për një kohë të pacaktuar.
- c) Për kohën që nevojitet për kryerjen e një pune të caktuar.

Neni 10

I punësuari para se të pranohet në punë, mund të merret në provë. Koha e provës zgjat gjer në tre muaj dhe është e pagueshme sipas kontratës. Koha e provës njihet si vjetërsi në punë.

Neni 11

Personi që merret në punë për herë të parë, pajiset me librezën e punës nga punëdhënësi. Libreza e punës të jetë unike për të gjithë të punësuarit, sipas modelit të përcaktuar nga organi kompetent.

Neni 12

Është e pavlefshme kontrata e punës që përmban kushte në kundërshtim me ligjin, kontratën kolektive ose që keqëson gjendjen e të punësuarit, zbut përgjegjësinë e palëve për moskryerjen e detyrimeve ose tejkalon masën e caktuar të të drejtave të tyre.

Neni 13

Të drejtat dhe detyrimet ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit rregullohen në bazë të dispozitave të legjislacionit të punës, edhe kur kontrata e punës është e pavlefshme, por i punësuari ka qenë në mirëbesim.

Neni 14

Marrëdhëniet e punës lindin edhe nga zgjedhja ose emërimi në një detyrë të caktuar, sipas dispozitave të veçanta.

III. Kontrata kolektive e punës

Neni 15

Kontrata kolektive e punës lidhet ndërmjet sindikatave dhe punëdhënësve.
Kontrata kolektive e punës lidhet për 1 vit.

Neni 16

Me kontratën kolektive të punës palët marrin përsipër detyrime dhe fitojnë të drjta që kanë të bëjnë me marrëdhëniet juridike të punës e të sigurimeve shoqërore.

Kontrata kolektive e punës nuk mund të parashikojë për palët të drejta e detyrime që janë në kundërshtim me ligjet. Kontratat janë të pavlefshme për pjesët e tyre që bien në kundërshtim me ligjin.

Neni 17

Projekti i kontratës kolektive hartohet nga organet drejtuese të sindikatave (këshilli drejtues) dhe i jepet për diskutim anëtarëve të sindikatës. Pasi merren mendimet e tyre hartohet teksti përfundimtar i saj, i cili nënshkruhet nga përfaqësuesit e palëve kontraktuese.

Kontrata kolektive lidhet brenda muajit dhjetor të vitit paraardhës për vitin pasardhës.

Kur palët kontraktuese nuk bien dakord për kushtet themelore të kontratës kolektive të punës, mbi ankimin e secilës palë ose vetëm të njëres palë, çështja zgjidhet nga gjykata e rrethit ku e ka qendrën e veprimtarisë punëdhënësi. Në këto raste ankimi në gjykatë bëhet brenda 5 ditëve nga dita kur palët nuk janë marrë vesh për kushtet e kontratës. Palët përcaktojnë me shkrin kushtet, për të cilat nuk janë marrë vesh.

Vendimi i gjykatës është i formës së prerë.

Neni 18

Gjatë kohës së zbatimit të kontratës kolektive, palët kontraktuese, në marrëveshje ndërmjet tyre, mund t'i bëjnë asaj ndryshimet dhe plotësimet e nevojshme.

Neni 19

Palët kontraktuese në kontratën kolektive të punës janë të detyruara të zbatojnë me përpikmëri kushtet e kontratës.

Kontrata kolektive nuk mund të zgjidhet në mënyrë të njëanëshme.

Kur gjatë zbatimit të kontratës kolektive lindin mosmarrëveshje, kur këto duhet të zgjidhen me bisedime ndërmjet palëve, dhe kur palët nuk bien dakord ndërmjet tyre, çështja zgjidhet në rrugë gjyqësore.

Neni 20

Në rast moszbatimi të pjesshëm ose të plotë të kontratës kolektive nga punëdhënësi, këshilli sindikal ndërhyr për zgjidhjen e çështjes me mirëkuptim dhe propozon marrjen e masave konkrete, si të masave disiplinore ndaj personave, për fajin e të cilëve është penguar realizimi i kësaj kontrate. Kur punëdhënësi nuk është dakord me propozimet e Këshillit sindikal, ky i fundit ka të drejtë të protestojë kundër veprimeve të punëdhënësit me mjetet që i lejon ligji, ose brenda pesë ditëve mund të kërkojë zgjidhjen e mosmarrëveshjes në rrugë gjyqësore.

Në rast moszbatimi të pjesshëm ose të plotë të kontratës kolektive nga këshilli sindikal, punëdhënësi ka të drejtë t'i drejtohet gjykatës e të kërkojë zbatimin e kontratës dhe marrjen e masave disiplinore kundër personave, për fajin e të cilëve është penguar realizimi i kontratës kolektive.

Neni 21

Për mospërbushjen e plotë ose të pjesshëm të detyrimit palët kontraktuese detyrohen t'i paguajnë njëra-tjetres si kusht disiplinor një shumë të hollash në masën e caktuar në kontratën kolektive të lidhur ndërmjet tyre.

Neni 22

Rrregullat për kushtet themelore të kontratës kolektive të punës, përcaktohen nga Këshilli i

Ministrave.

Neni 23

Punonjësi që punon jashtë kohës normale të punës, në ditët e pushimit a në ditët e festave zyrtare, paguhet me dyfishin e pagës që merr në ditën e zakonshme të punës.

IV. Transferimi (ndryshimi i marrëdhënieve juridike të punës)

Neni 24

Punëdhënësi nuk ka të drejtë të transferojë të punësuarin pa pëlqimin e tij në një punë të një profesioni ose specialiteti të ndryshëm nga ai, për të cilin është marrë në punë dhe as ka të drejtë ta transferojë në një vend tjetër, edhe në të njëjtin profesion ose specialitet, të përcaktuara në kontratën e punës.

Neni 25

I punësuari, kur ndërpriten punimet ose për nevoja prodhimi mund të transferohet nga punëdhënësi përkohësisht në një punë tjetër, por jo më shumë se një muaj.

Neni 26

Punëdhënësi është i detyruar ta transferojë të punësuarin në një punë më të përshtatshme, po në atë qendër pune, në qoftë se ai për shkak sëmundjeje (ose gruaja për shkak shtatëzanie) bëhet i paaftë për punën e mëparshme, për aq kohë sa caktohet në raportin mjekësor.

Punëdhënësi, kur nuk ka vende të përshtatshme që t'u përgjigjen gjendjes shëndetësore të të punësuarit, detyrohet ta sistemojë këtë në një punë të përshtatshme të një punëdhënësi tjetër në të njëjtin vend. Kur nuk është e mundur të gjendet një punë e përshtatshme, të punësuarit i jepet paga deri në riaftësim ose deri në gjetjen e një pune tjetër të përshtatshme.

Neni 27

Urdhëri i transferimit duhet t'i njoftohet të punësuarit me shkrim.
Në urdhërin e transferimit përcaktohet lloji, vendi i punës dhe paga përkatëse.

V. Largimi nga puna (zgjidhja e marrëdhënies juridike të punës)

Neni 28

Marrëdhënia e punës zgjidhet:

- a) Me marrëveshje të palëve
- b) Me mbarimin e kohës së caktuar
- c) Me mbarimin e punës së caktuar
- ç) Me kërkesën e të punësuarit ose të punëdhënësit
- d) Në raste të tjera të parashikuara me dispozita ligjore.

Neni 29

Kur marrëdhënia e punës zgjidhet me kërkesën e të punësuarit, duhet të respektohet afati i paralajmërimit i parashikuar në kontratë.

Kur ky afat nuk është përcaktuar, i punësuari duhet ta njoftojë punëdhënësin 15 ditë më parë për largimin e tij.

Neni 30

Punëdhënësi ka të drejtë të largojë nga puna të punësuarin, kur:

- a) I ka lindur e drejta e pensionit të plotë të plëqërisë.
 - b) Është i paaftë nga pikëpamja profesionale për të kryer punën ose detyrën e caktuar.
 - c) Shpërndahet personi juridik, bëhet shkurtimi në personelin e organikës a në numrin e punëtorëve, ose ndërpriten punimet.
 - ç) Është marrë në punë në kundërshtim me dispozitat ligjore.
 - d) Nuk përmbush sistematikisht detyrat e punës pa shkaqe të arsyeshme.
 - dh) Mungon në punë pa shkaqe të arsyeshme.
 - e) Sipas vendimit të organit përkatës duhet të zërë vendin e një punëtor ose nëpunës tjetër që e kishte këtë vend më parë, por që është larguar padrejtësisht.
 - ë) I punësuar kryen një vepër penale që ka lidhje me punën e tij dhe kjo provohet me vendim të formës së prerë të gjykatës, ose dënohet e vuan një dënim me heqje lirie më tepër se dy muaj.
 - f) I punësuar me vendim të formës së prerë të gjykatës dënohet me ndalimin e ushtrimit të një veprimtarie a mjeshtërie të caktuar.
 - g) Me vendim të arsyetuar të hetuesit, të miratuar nga prokurori, merret si i pandehur në gjendje të lirë për një vepër penale që ka lidhje me detyrën.
 - gj) I punësuar thirret për të kryer shërbimin e detyrueshëm ushtarak.
- Në rastet e parashikuara nga shkronjat "ç", "e" dhe "gj" të këtij neni, i punësuar njoftohet 15 ditë më parë.

Neni 31

Kur i punësuar ndodhet me leje vjetore, plotësuese ose shëndetësore, punëdhënësi nuk mund të largojë atë nga puna, përveç rasteve kur dënohet për një vepër penale me heqje të lirisë.

Neni 32

Kur zgjidhet marrëdhënia e punës, në librezën e punës të të punësuarit shënohen shkaqet e largimit nga puna, si dhe dispozita përkatëse, në bazë të të cilave zgjidhet marrëdhënia e punës.

VI. Zgjidhja e mosmarrëveshjes në punë

Neni 33

Për mosmarrëveshjet që lindin ndërmjet tij dhe punëdhënësit, kur nuk ka qenë e mundur të zgjidhen drejtpërsdrejti ndërmjet tyre, i punësuar ka të drejtë të ankojë në gjykatën e rrethit brenda 10 ditëve nga data e njoftimit të vendimit të punëdhënësit.

Gjykata e rrethit mund të marrë në shqyrtim ankesën e paraqitur nga i punësuar edhe pas kalimit të afatit 10 ditor, kur ka rrethana që çmohen të përligjura prej saj.

Neni 34

Masat disiplinore të parashikuara nga shkronja "a", "b" dhe "c" të nenit 83 të Kodit të Punës, jepen nga punëdhënësi dhe janë të formës së prerë.

Neni 35

Kreu I, II, III, IV XI e XII i Kodit të Punës dhe çdo dispozitë tjetër që është në kundërshtim me këtë ligj, shfuqizohen.

Neni 36

Ky ligj hyn në fuqi menjëherë.

Shpallur me dekretin nr.84 datë 9.12.1991 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë Ramiz Alia.