

L I G J
Nr.7961, datë 12.7.1995

KODI I PUNËS I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

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:

BAZAT E KODIT TË PUNËS
KREU I

Neni 1

Kodi i punës bazohet në Dispozitat Kryesore Kushtetuese të 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 pranura të së drejtës ndërkombëtare.

FUSHA E ZBATIMIT TË KODIT
KREU II

A. NË HAPËSIRË

Neni 3

(1) Kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e tij, si dhe kur punon përkohësisht në një shtet tjetër.

(2) Kur punëmarrësi nuk e kryen punën zakonisht në të njëjtin vend, kontrata e punës rregullohet nga ligji i vendit ku ndodhet qendra e personit juridik që e 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 zgjidhjes. 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.

B. SIPAS PERSONAVE

Neni 4

Përjashtohen nga fusha e zbatimit të këtij Kodi:
- punësimi i personave që rregullohet me ligj të veçantë.

C. SIPAS PËRMBAJTJES

Neni 5

Përfshihen nga fusha e zbatimit të këtij Kodi:

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

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

c) punët familjare, d.m.th, punët që kryhen nga anëtarët e familjes: bashkëshorti, fëmijët, paraardhës të tyre ose të afërm të tjerë deri në shkallën e dytë, përfshirë të birësuarit për aq kohë sa jetojnë me punëdhënësin në një ekonomi të përbashkët, me përjashtim të rasteve kur tregohet që personat që i kryejnë ato janë punëmarrës.

D. NË KOHË

Neni 6

(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, në masën që ato janë të zbatueshme sipas dispozitave 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.

Neni 7

(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, padia mund të ngrihet edhe në vendin ku ndodhet qendra e personit juridik që e ka punësuar atë.

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

TË DREJTAT THEMELORE KREU III

A. NDALIMI I PUNËS SË DETYRUAR

Neni 8

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

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

Ndalohet përdorimi i punës së detyruar si:

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

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

c) masë për disiplinën në punë;

d) dënim për pjesëmarrje në grevë;

e) masë diskriminimi racia, shoqëror, kombëtar ose fetar.

(3) Nuk quhet punë e detyruar:

a) çdo punë ose shërbim i kërkuar në bazë të ligjit për shërbimin ushtarak të detyrueshëm ose i përcaktuar për punë 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

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

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

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

B. LIRIA SINDIKALE. BISEDIMET KOLEKTIVE

Neni 10

(1) Liria sindikale mbrohet me ligj.

(2) Askush nuk ka të drejtë:

a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qënuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit;

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

PËRPARËSIA E NORMAVE TË SË DREJTËS KREU IV

Neni 11

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

- a) Dispozitat Kryesore Kushtetuese
- 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 del jashtë kuadrit të plotësimit dhe zbatimit të këtij Kodi 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 imperative të ligjit ose nga kontratat kolektive të punës, me përjashtim të marrëveshjeve që mënjanojnë me pajtim një konflikt duke bërë lëshime të dyanshme, të pranueshme nga të dyja palët.

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

KRIJIMI I RAPORTEVE INDIVIDUALE TË PUNËS KREU V

A. PËRKUFIZIM

Kontrata e punës Neni 12

Kontrata e punës është një marrëveshje midis punëdhënësve e punëmarrësve, që rregullon marrëdhëniet juridike të punës, si dhe të drejtat e detyrimit e secilës palë që rregullohen nga këto marrëdhënie.

Kontrata e grupit Neni 13

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

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

Puna me kohë të pjesshme Neni 14

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

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

Puna në shtëpi Neni 15

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

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

Agjenti që është i pavarur (komisionerët) Neni 16

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

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

(3) Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratën e agjentit që është i pavarur 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'ukualifikuar.
- (2) Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratën e mësimit të profesionit.

Dispozita për të vetëpunësuarit

Neni 18

- (1) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të veçanta që zbatohen për kontratën e punës në shtëpi, kontratën e punës të agjentit që është i pavarur dhe kontratën e mësimit të profesionit.
- (2) Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rregulla të veçanta për punëmarrësit që punojnë në shtëpi, bujqësi, ndërtim, transporte, miniera, porte, si dhe për punëmarrësit e përkohshëm.

B. LINDJA E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Punësimi

Neni 19

- (1) Punëdhënësi punëson në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin.
- (2) Punëdhënësi për të punësuar punëmarrësin mund të përdorë shërbimet e zyrave private ose shtetërore të ndërmjetësimit në punë.
- (3) Veprimtaria private e ndërmjetësimit në punë iu nënshtrohet të njëjtave rregulla që përcakton Këshilli i Ministrave për ushtrimin e veprimtarisë private të ndërmjetësimit në punë për qëllim fitimi.

Aftësia për të kontraktuar

Neni 20

- (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 pikat a dhe b të këtij neni ushtrojnë të drejtat dhe përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata si gjithë punëmarrësit e tjerë.

Forma e kontratës së punës

Neni 21

- (1) Kontrata e punës mund të përfundohet dhe ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm në marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim.
- (2) Kontrata e punës quhet e përfunduar kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe nën urdhrat e tij, kundrejt pagesës.
- (3) Kontrata e punës e përfunduar me shkrim duhet të përmbajë sidomos:
 - a) identitetin e palëve;
 - b) vendin e punës;
 - c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;
 - d) datën e fillimit të punës;
 - e) kohëzgjatjen kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
 - f) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;
 - g) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
 - h) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;
 - i) kohën normale javore të punës;

j) kontrata e punës duhet të përmbajë dhe kontratën kolektive në fuqi.
(4) Kur kontrata përfundohet me gojë, punëdhënësi detyrohet që brenda 30 ditëve të hartojë një dokument me shkrim, të nënshkruar prej tij dhe punëmarrësit, i cili përmban sidomos elementet e parashikuara në paragrafin (3) të këtij neni.

DETYRIMET E PUNËMARRËSIT KREU VI

Kryerja e punës personalisht Neni 22

- (1) Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta.
- (2) Punëmarrësi nuk është i detyruar t'i sigurojë punëdhënësit një zëvendësues kur shkëputet nga puna për një kohë të caktuar në zbatim të dispozitave të këtij Kodi.
- (3) Punëmarrësi zëvendësohet ose ndihmohet nga një i tretë, me pëlqimin e shprehur ose në heshtje të punëdhënësit. Në këtë rast zëvendësuesi ose ndihmësi quhet punëmarrës i punëdhënësit. Çdo marrëveshje e kundërt është e pavlefshme.

Detyrimi i bindjes Neni 23

- (1) Punëmarrësi respekton udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit.
- (2) Udhëzimet e përgjithshme ose të veçanta që ndryshojnë thelbësisht kushtet e punës nuk e detyrojnë punëmarrësin t'i zbatojë. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje të dy palëve.

Detyrimi i kujdesit në punë Neni 24

- (1) Punëmarrësi kryen sipas rregullave të caktuara punën që i ngarkohet.
- (2) Punëmarrësi për kryerjen e punës duhet të përdorë sipas rregullave të caktuara mjetet e punës, aparaturat, mjetet e punëdhënësit dhe pajisjet e vëna në dispozicion të tij.

Detyrimi i dhënies llogari dhe i kthimit Neni 25

- (1) Punëmarrësi i jep llogari punëdhënësit për gjithçka të përfituar në emër të punëdhënësit gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij brenda kontratës, veçanërisht për shumat në para.
- (2) Punëmarrësi i kthen menjëherë punëdhënësit gjithçka të marrë, me përjashtim të bashkshisheve dhe dhuratave vetjake për të.
- (3) Punëmarrësi i kthen punëdhënësit menjëherë edhe gjithçka të prodhuar nga veprimtaria e tij në bazë të kontratës.

Detyrimi i besnikërisë Neni 26

- (1) Punëmarrësi ruan me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit.
- (2) Punëmarrësi ndihmon brenda mundësive të tij punëmarrësit e tjerë ose punëdhënësin në rast fatkeqësie ose rreziku.
- (3) Gjatë vlefshmërisë së kontratës, punëmarrësi nuk duhet të kryejë asnjë punë të paguar nga të tretët, e cila dëmton punëdhënësin ose i bën konkurrencë atij.
- (4) Gjatë vlefshmërisë së kontratës dhe pas mbarimit të saj, punëmarrësi duhet të ruajë faktet e destinuara të mbeten sekret si: sekreti i fabrikimit dhe i veprimtarisë, që ai ka pasur dijeni kur ka qenë në shërbim të punëdhënësit.
- (5) Punëmarrësi ka të drejtë të denoncojë në organet kompetente veprat penale, shkeljet e

legjislacionit të punës ose të kontratës për të cilat ai ka dijeni.

Përgjegjësia e punëmarrësit

Neni 27

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

(2) Shkalla e përgjegjësisë së punëmarrësit për shpërblimin e dëmit varet nga njohuritë teknike të nevojshme për të kryer punën e caktuar duke pasur parasysh aftësitë dhe cilësitë e punëmarrësit, që punëdhënësi i njihë ose duhej t'i kishte njohur. Dëmi që është rezultat i kryerjes së punës, për këto raste, 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 bën të njëjtin gabim në organizimin ose kontrollin e punës;
- detyrimi për të çdëmtuar plotësisht dëmin s'është i përballueshëm duke patur parasysh burimet e të ardhurave të punëmarrësit.

A. NDALIMI I KONKURENCËS PAS PËRFUNDIMIT TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Kushtet

Neni 28

(1) Punëmarrësi mbi 18 vjeç mund të zotohet me shkrim kundrejt punëdhënësit që, pas përfundimit të marrëdhënies së punës, të mos i bëjë atij konkurrencë në një sipërmarrje konkurruese duke punuar ose duke u interesuar për të.

(2) Punëmarrësi ndalohet të bëjë konkurrencë kur, nga raportet e punës, ai ka dijeni për sekretet e fabrikimit ose të veprimtarisë së punëdhënësit dhe kur përdorimi i këtyre të dhënave e dëmton rëndë punëdhënësin.

(3) Punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë respektimin e ndalimit të konkurrencës kur shpërblen punëmarrësin gjatë periudhës së ndalimit me jo më pak se 75 për qind të pagës që ai do të merrte, nëse do të punonte. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi bazën e pagës mesatare të vitit të mëparshëm dhe indeksohet.

Kufizime

Neni 29

(1) Në kontratë duhet të përcaktohet qartë ndalimi i konkurrencës lidhur me vendin, kohën dhe llojin e veprimtarisë, për të mos dëmtuar të ardhmen ekonomike të punëmarrësit. Afati i ndalimit është jo më shumë se 1 vit.

(2) Gjykata, duke mbajtur parasysh të gjitha rrethanat dhe kur e çmon të arsyeshme, mund të reduktojë ose të zgjasë periudhën e ndalimit të konkurrencës brenda afatit të përcaktuar në paragrafin e mësipërm të këtij neni.

Përfundimi i ndalimit

Neni 30

(1) Ndalimi për të bërë konkurrencë përfundon kur punëdhënësi nuk ka më interes që ky ndalim të vazhdojë.

(2) Ndalimi përfundon kur punëdhënësi zgjidh kontratën pa shkaqe të arsyeshme ose kur punëmarrësi zgjidh kontratën për një shkak të arsyeshëm që lidhet me punëdhënësin.

Sanksione

Neni 31

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

(2) Kur në kontratë është parashikuar shkelja e ndalimit për të bërë konkurrencë, punëmarrësi mund të bëjë konkurrencë, pasi ka paguar gjobën e caktuar, dhe sipas rastit, ai duhet të paguajë diferencën midis dëmit të shkaktuar dhe gjobës.

(3) Gjykata kur e çmon të arsyeshme, mund të shkarkojë pjesërisht punëmarrësin nga detyrimi për shlyerjen e dëmit kur masa e gjobës së parashikuar në kontratë është e madhe.

(4) Punëdhënësi mund të kërkojë, përveç shlyerjes së dëmshpërblimit të parashikuar në kontratë dhe dëmeve të tjera, edhe pushimin e veprimtarisë konkurruese, kur kjo përligjet me shkallën e dëmtimit të interesave të tij dhe nga sjellja e punëmarrësit.

DETYRIME TË PËRGJITHSHME TË PUNËDHËNËSIT

KREU VII

Mbrojtja e personalitetit

Neni 32

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

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

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

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

Detyrimi

Neni 33

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

Kontrolli i sendeve vetjake

Neni 34

(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 gjatë kohës së punës në prani të një punëmarrësi të ndërmarrjes.

Certifikata e punës

Neni 35

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

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

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

Regjistri
Neni 36

- (1) Punëdhënësi mban regjistrin e punëmarrësve të punësuar në ndërmarrje.
- (2) Përmbajtja e regjistrit caktohet nga dispozitat e këtij Kodi dhe me vendim të Këshillit të Ministrave (VKM).

Masa disiplinore
Neni 37

Masa disiplinore parashikohen vetëm në kontratën kolektive.

Vënia në dispozicion e kodit
Neni 38

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

SIGURIMI DHE MBROJTJA E SHËNDETIT
KREU VIII

Neni 39
Përgjegjësia e punëdhënësit

- (1) Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.
- (2) Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit.
- (3) Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit.

Masa të përgjithshme
Neni 40

- (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.
- (2) Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, punëdhënësi duhet të organizojë vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.
- (3) Masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit përcaktohen me VKM.

Autorizim administrativ
Neni 41

- (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.
- (2) Inspektori i punës duhet t'i komunikojë punëdhënësit të gjitha vërejtjet për veprimtarinë e parashikuar dhe shqyrton me të masat që duhet të merren.
- (3) Masat mbrojtëse të vendosura nga inspektori i punës nuk duhet të sjellin shpenzime

jopërpjesëtimore në raport me qëllimin e veprimtarisë.

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

Dokumente që duhen paraqitur

Neni 42

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

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

b) planin, projektin e vendeve të punës;

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

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

Kualifikimi i punëmarrësve. marrja e masave mbrojtëse

Neni 43

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

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

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

Neni 44

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

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

A. VENDI I PUNËS

Rregullimi i vendit të punës

Neni 45

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

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

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

Qëndrueshmëria dhe pastërtia

Neni 46

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

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

Riparimet

Neni 47

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

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

B. MJEDISI I PUNËS

Parime

Neni 48

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

Ajri

Neni 49

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

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

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

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

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

Zhurma dhe dridhjet

Neni 50

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

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

C. MAKINERI TË RREZIKSHME

Mbrojtja e përgjithshme

Neni 51

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

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

Mirëmbajtja

Neni 52

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

Tregtia e makinave

Neni 53

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

D. KUSHTE PUNE DHE NGARKESA

Kushte pune

Neni 54

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

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

(3) Për gratë shtatzana pushimi të jetë çdo 3 orë.

Ngarkesat

Neni 55

(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.

E. LËVIZJA DHE RËNIET

Kalimet

Neni 56

(1) Kalimet, korridoret, dyert dhe daljet në rast rreziku duhet të jenë të lira nga çdo pengesë materiale ose objekte 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 parrakë mbajtës.

Daljet

Neni 57

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

Skelat. pasarelat

Neni 58

(1) Skelat ose platformat e punës të mbrojtura në mënyrë të përshtatshme duhet të vendosen

për çdo punë që paraqet rrezikshmëri; nuk përdoren shkallët ose mjete të tjera.

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

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

Shkallët

Neni 59

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

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

Govatat, gropat me ujë, rezervuarët

Neni 60

Govatat, gropat me ujë ose rezervuarët duhet të jenë të ndërtuar, të vendosur dhe të mbrojtur në mënyrë të tillë që të mbrojnë punëmarrësit nga rrëzimet dhe nga rreziqet që mund të shkaktohen në rast shkëputjesh të pareteve anësore, të mbushjes, të derdhjes ose të spërkatjeve nga produkte të ndryshme që shkaktojnë djegie me origjinë termike ose kimike.

Parandalimi nga rrëshqitjet

Neni 61

(1) Toka e instalimeve të punës dhe e zonave të qarkullimit duhet të jetë e niveluar mirë dhe të mos të ketë asnjë vrimë, të çara ose pengesa që mund të bëhen shkak për rrëzimin e punëmarrësve, funksionimin normal të mjeteve lëvizëse, të pajisjeve ose të instalimeve.

(2) Duhet të merren të gjitha masat e nevojshme për të mënjeluar 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

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.

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

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

H. GARDEROBA. INSTALIMET SANITARE

Sendet vetjake

Neni 71

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

Instalimet sanitare

Neni 72

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

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

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

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

Banimi. strehimi

Neni 73

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

Mirëmbajtja

Neni 74

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

Ndihma e shpejtë

Neni 75

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

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

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

KOHËZGJATJA E PUNËS DHE E PUSHIMEVE

KREU IX

Përkufizime

Neni 76

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

(2) Nuk përfshihet në kohëzgjatjen ditore të punës koha që i duhet punëmarrësit për të ardhur në punë dhe për t'u larguar prej saj. Përjashtimet rregullohen me VKM.

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 24⁰⁰ të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet.

Kohëzgjatja e punës dhe pushimi ditor

Neni 78

(1) Kohëzgjatja ditore e punës përcaktohet nga kontrata kolektive ose nga kontrata individuale e punës.

(2) Kohëzgjatja ditore normale e punës është 8 orë në ditë; kohëzgjatja ditore e punës mund të jetë më e madhe ose më e vogël vetëm brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës.

(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 nevojë për dy ditë rresht.

Pushimet

Neni 79

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

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

Puna e natës

Neni 80

(1) Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22⁰⁰ deri në orën 6⁰⁰ të mëngjesit.

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

Shtesa mbi pagë

Neni 81

(1) Çdo orë pune e kryer nga ora 19⁰⁰ deri në 22⁰⁰ jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind.

(2) Çdo orë pune e kryer midis intervalit 22⁰⁰ dhe 6⁰⁰ 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 24⁰⁰.

Kohëzgjatja maksimale javore e punës

Neni 83

(1) Kohëzgjatja normale javore e punës përcaktohet në kontratën kolektive të punës ose në kontratën individuale.

(2) Ajo është maksimumi 48 orë në javë.

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

- (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) Përgjashtimet rregullohen me VKM.

Ditët e festave zyrtare

Neni 86

- (1) Si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare.
- (2) Punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës për punën e kryer në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie të dielën, pushimi shtyhet ditën e hënë.
- (3) Përgjashtimet për të punuar në ditët e festave zyrtare përcaktohen me VKM.

Puna në ditën e diel ose në ditët e festave zyrtare

Neni 87

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

D. ORËT SHITESË

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

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

Kohëzgjatja maksimale e orëve shtesë

Neni 90

- (1) Kohëzgjatja maksimale e orëve shtesë përcaktohet në kontratën kolektive ose kontratën individuale të punës.

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

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

(4) Me autorizimin e Inspektoratit të Punës, kohëzgjatja maksimale e 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

(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 3 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim.

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

Data e pushimeve vjetore

Neni 93

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

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

(3) Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se 6 ditë rresht.

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

Paga

Neni 94

(1) Paga që merr punëmarrësi për pushimet vjetore është po ajo që do të merrte në rast se nuk do t'i kryente ato, duke shtuar një shpërblim të barabartë me pagën, në natyrë. Këshilli i Ministrave përcakton kriteret e përlogaritjes të shpërblimit duke shtuar një shpërblim të barabartë me pagën në natyrë.

(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 përlogaritet mbi mesataren mujore të vitit paraardhës: është e indeksueshme.

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

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

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

Regjistri

Neni 95

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

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

Pushime të tjera

Neni 96

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

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

Dispozita të veçanta

Neni 97

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

- a) për ndërmarrjet që sigurojnë furnizimin me bukë dhe mjete që dëmtohen shpejt;
- b) për hotelet, restorantet, kafenetë, institucionet kulturore, si dhe ndërmarrjet që furnizojnë hotelet, restorantet dhe kafenetë me rastin e ngjarjeve të veçanta;
- c) për ndërmarrjet që plotësojnë nevojat e turizimit;
- d) për ndërmarrjet e bujqësisë, të kopshtarisë, të pyjeve dhe të kullotave;
- e) për ndërmarrjet e transportit automobilistik, hekurudhor, detar dhe ajror, ndërmarrjet që furnizojnë mjete me karburant ose që i mirëmbajnë dhe riparojnë ato;
- f) për shtypin e shkruar dhe të folur;
- g) institucionet e arsimit, edukimit, kulturës, klinikat, spitalet, kabinetet mjekësore si dhe farmacitë.
- h) për kantieret, minierat dhe guroret që për arsye të gjendjes së tyre gjeografike ose të kushteve klimaterike ose teknike të veçanta, kërkojnë rregullim të veçantë të kohës së punës.
- i) për ndërmarrjet në të cilat është e domosdoshme puna e rregullt ose periodike e natës, të dielën ose ditët e festave zyrtare;
 - për arsye teknike, veçanërisht kur procesi i punës nuk mund të ndërpritet për shkak të rrezikut që sjell ndërprerja për punëmarrësit ose mjedisin ose për shkak të 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 TË MITURIT DHE GRATË KREU X

A. MBROJTJA E VEÇANTË PËR TË MITURIT

Mosha minimale

Neni 98

(1) Ndalohet marrja në punë e të miturve nën moshën 16 vjeç. Ky ndalim nuk zbatohet për të miturit jo më pak se 14 vjeç gjatë pushimeve shkollore.

(2) Të miturit nën moshën 14 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe formimit profesional që rregullohet me VKM.

Punët e lehta

Neni 99

(1) Të miturit nga mosha 14-18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre, vetëm gjatë pushimeve shkollore.

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

Punët e vështira ose të rrezikshme

Neni 100

(1) Vetëm personat madhorë mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre. Këshilli i Ministrave përcakton punët e vështira ose të rrezikshme.

(2) Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së punëve të vështira ose të rrezikshme për të miturit mbi 16 vjeç dhe për gratë shtatzana.

Neni 101

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

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

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

Kontrolli mjekësor

Neni 103

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

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

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

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

B. MBROJTJA E VEÇANTË PËR GRATË

Ndalimi i punës për gratë shtatzana dhe nënat e reja

Neni 104

Ndalohet puna për gratë shtatzana gjatë 35 ditëve që paraprijnë datën e parashikuar për lindje dhe 42 ditëve pas lindjes; periudha e parë bëhet 60 ditë kur gruaja është shtatzanë pas fëmijës së parë.

Leja e lindjes

Neni 105

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

(2) Jashtë periudhës së ndalimit të punës që parashikohet në nenin 100, gruaja mund të refuzojë të punojë për të përfituar të ardhura nga Sigurimet Shoqërore.

Leja e birësimit

Neni 106

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

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

Zgjidhja e kontratës

Neni 107

(1) Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës gruaja pretendon për të përfituar të ardhura nga Sigurimet Shoqërore në rast lindjeje ose birësimi.

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

Puna e natës

Neni 108

(1) Ndalohet puna e natës për gratë shtatzana

(2) Këshilli i Ministrave vendos rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gra.

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

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

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

Paga minimale

Neni 111

(1) Paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e caktuar me VKM

(2) Paga minimale përcaktohet në bazë:

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

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

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

Komisioni

Neni 112

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

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

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

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 pranuar.

Shpërblimi

Neni 114

(1) Nëse palët bien dakort, 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) Kur punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim për tre vjet rresht, ai është i detyruar ta japë këtë shpërblim edhe në të ardhmen. Në këtë rast shpërblimi jepet për atë kohë sa vazhdojnë marrëdhëniet e punës që lejojnë një gjë të tillë.

Barazi në shpërblim midis sekseve

Neni 115

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

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

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

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

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

B.PAGESA

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

(1) Punëdhënësi zbrit nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat nga paga, shpërblimin individual dhe kontributet e sigurimeve shoqërore e shëndetësore të parashikura 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

(1) Paga duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe në akte normative. Ajo mund të paguhet edhe me çek ose të derdhet për llogari të punëmarrësit në bankë. Punëdhënësi përgjigjet financiarisht ndaj punëmarrësit në rastet kur banka nuk mund të paguajë brenda 30 ditëve nga data e derdhjes së shumës për llogari të punëmarrësit.

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

Përlllogaritja e pagës

Neni 119

(1) Punëdhënësi i jep punëmarrësit për çdo pagë përlllogaritjen ku përfshihet shuma e pagës, bazat e përlllogaritjes, 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 ekspert 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

Në rast të pagesës së pagës me vonesë, taksa 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 përlogaritjes 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

(1) Janë të pavlefshme ndalesat ose lënia peng e pagave të ardhshme, me përjashtim të rasteve kur punëmarrësi duhet të zbatojë një vendim gjyqësor.

(2) Punëdhënësi nuk mund ta kompensojë pagën me një kredi ndaj punëmarrësit, me përjashtim të rasteve të ndalimeve nga paga. Megjithatë, detyrimet që rrjedhin nga një dëm i shkaktuar qëllimisht kompesohen pa asnjë kufizim.

(3) Ndalohet dhënia e gjobave nga punëdhënësi, me përjashtim të sanksioneve të parashikuara me kontratë kolektive.

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

Minimumi jetik

Neni 123

(1) Paga është jetike kur ajo është e nevojshme për të siguruar mbajtjen e punëmarrësit dhe të familjes së tij.

(2) Me kërkesën e të interesuarit, Ministri i Punës ose organi i autorizuar prej tij, cakton minimumin jetik.

Paaftësia paguese

Neni 124

(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, deri në një shumë të përgjithëshme jo me të vogël se 5 muaj page minimale, kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera edhe kur këto detyrime garantohen me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme.

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

D. MJETET E 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

(1) Punëdhënësi rimbursion 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 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

(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.

Afetet 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 i pagesës

Neni 129

(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.

E. MUNGESAT E PUNËMARRËSIT

Sëmundje

Neni 130

(1) Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij 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 mjeksor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekзамinimit 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

Kur punëmarrësi nuk ka mundësi të punojë për shkak të një aksidenti në punë, 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 me shumë se 12 ditë mungesa në vit. Punëmarrësi me fëmijë të mitur deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo me 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.

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.

Shpikjet

Neni 135

(1) Shpikjet, me patente 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 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

(1) Punëdhënësi nuk mund ta vërë në dispozicion 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 punëdhënësi vë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër punëmarrësin e tij, punëdhënësi i ri është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit, të paktën, të njëjtat kushte pune me ato që u ka siguruar punëmarrësve të ndërmarrjes së 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

Mbrojtja e të drejtave

Neni 138

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

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

(3) Si rregull transferimi nuk përbën një shkak për pushim nga puna as për atë që i jep të drejtat, as për atë që i merr këto të drejta. Bëjnë përjashtim pushimet, që ndodhin për arsye ekonomike, teknike ose të organizimit që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit.

Informacioni dhe konsultimi

Neni 139

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

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

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

PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

KREU XIV

Kohëzgjatja e kontratës së punës

Neni 140

(1) Kontrata e punës lidhet:

a - për një kohëzgjatje të pacaktuar;

b - për një kohëzgjatje të caktuar.

(2) Kontrata e punës mund të lidhet për kohëzgjatjen e nevojshme për kryerjen e një pune të caktuar. Nëse kohëzgjatja përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës, kjo trajtohet si kontratë me kohëzgjatje të caktuar. Nëse kohëzgjatja nuk përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës, trajtohet si kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar.

A.KONTRATA ME KOHËZGJATJE TË PACAKTUAR

Zgjidhja

Neni 141

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

Koha e provës

Neni 142

(1) Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës pune.

(2) Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.

(3) Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara.

Afatet e njoftimit pas kohës së marrjes në provë

Neni 143

(1) Për punëmarrësin gjatë vitit të parë të punës afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës është

1 muaj, për 2 deri në 5 vjet pune afati është 2 muaj, për më shumë se 5 vjet pune afati është 3 muaj.

(2) Këto afate mund të ndryshohen me marrëveshje me shkrim ose në kontratën kolektive të punës. Kur punëmarrësi ka kryer një javë deri në gjashtë muaj pune, afati i njoftimit nuk mund të jetë më pak se dy javë. Afati i njoftimit është jo më pak se 1 muaj kur punëmarrësi ka kryer më shumë se gjashtë muaj pune.

(3) Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafësisë për punë ose shtatzanisë (pushimi në kohë të papërshtatshme).

(4) Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

Procedura e pushimit nga puna

Neni 144

(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, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të marrë për zgjidhjen e kontratës.

(3) Zgjidhja njoftohet të paktën pas 48 orëve të bisedës. Ajo duhet të bëhet me shkrim.

(4) Punëdhënësi, kur gjykon se ka të bëjë me motive të drejta të pushimit të menjëhershëm, mund ta pezullojë punëmarrësin gjatë procedurës.

(5) Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës që bëhet në kundërshtim me këtë dispozitë. Palët ruajnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata.

(6) Kjo dispozitë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna.

Shpërblimi për vjetërsinë

Neni 145

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

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

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

Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme

Neni 146

(1) Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:

a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;

b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;

c) bëhet për motive të cilat lidhen me personalitetin e punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzania, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore.

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

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

f) punëmarrësi është anëtar i organit drejtues të sindikatës dhe punëdhënësi nuk ka motiv për pushimin e tij nga puna;

g) punëdhënësi shkel rregullat për konsultim me sindikatën e njohur si përfaqësuese ose me punëmarrësit për transferimin e ndërmarrjes ose pushimin kolektiv nga puna.

(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.

(3) Punëdhënësi, që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit page që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit.

Zgjidhja e kontratës në kohë të papërshtatshme

Neni 147

(1) Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën kur punëmarrësi është me pushim paaftësie të përkohëshme në punë për një periudhë jo më shumë se një vit, për atë kohë sa punëmarrësi përfiton pagesën nga punëdhënësi ose Sigurimet Shoqërore .

(2) Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të jetë me paaftësi të përkohëshme për më pak se një vit pune dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e paaftësisë së përkohëshme në punë dhe rifillon të ecë pas përfundimit të kësaj periudhe.

Pushimi kolektiv nga puna

Neni 148

(1) Konsiderohet si pushim kolektiv nga puna, përfundimi i marrëdhënies së punës, me iniciativën e punëdhënësit për një ose më shumë arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësit, kur numri i pushimeve nga puna brenda 90 ditëve është të paktën 20, pavarësisht nga numri i punëmarrësve që punojnë në këtë sipërmarrje.

(2) Kur do të bëjë pushime kolektive nga puna, punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me sindikatën e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve ose në mungesë të saj me vetë punëmarrësit, me qëllim që të arrihet marrëveshja. Konsultimet duhet të fillojnë të paktën 20 ditë para zgjidhjes së kontratës së punës.

(3) Punëdhënësi u jep mundësi punëmarrësve ose sindikatës së njohur si përfaqësuese e tyre të formulojnë propozime konstruktive. Për këtë punëdhënësi duhet t'u vërë në dispozicion të gjitha të dhënat e nevojshme dhe veçanërisht, të njoftojë me shkrim arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve, që do të pushohen nga puna, numrin e punëmarrësve, që si rregull punësohen, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime nga puna. Punëdhënësi është i detyruar t'i dorëzojë Ministrisë së Punës një kopje të këtij njoftimi.

(4) Konsultimet bëhen për të shmangur ose pakësuar pushimin kolektiv nga puna dhe për të zbutur pasojat që rrjedhin prej tij.

Konsultimet zgjatën të paktën 20 ditë me përshtim të rasteve kur parashikohet ndryshe me marrëveshje.

(5) Punëdhënësi duhet të njoftojë me shkrim autoritetet kompetente për çdo projekt pushimi kolektiv nga puna. Në njoftim duhet të përfshihen të gjitha të dhënat e nevojshme që lidhen me projektin e pushimeve kolektive nga puna si dhe konsultimet, që janë bërë me përfaqësuesit e punëmarrësve, siç parashikohet në pikën 2 të këtij neni. Punëdhënësi u dorëzon një kopje të këtij njoftimi edhe përfaqësuesve të punëmarrësve. Ministria e Punës ndihmon palët për arritjen e një marrëveshjeje dhe nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.

(6) Zgjidhja e kontratës nuk mund të bëhet brenda 30 ditëve që nga dorëzimi i kopjes së njoftimit me shkrim nga punëdhënësi, autoritetit kompetent siç parashikohet në paragrafin 3 të këtij neni.

B.KONTRATA ME AFAT TË ÇAKTUAR

Përfundimi

Neni 149

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

(2) Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo

konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.

Koha e provës

Neni 150

(1) Palët pajtohen dhe shprehen me shkrim për kohën e provës, që zgjat jo më shumë se tre muaj. Koha e provës mund të mos parashikohet në rastet kur palët kanë qenë të lidhura me një kontratë sipas të cilës punëmarrësi ka kryer të njëjtën 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

(1) Kur palët kanë qenë lidhur me anë të një apo shumë kontratave me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës nga punëdhënësi konsiderohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.

(2) Kur kontrata lidhet për më shumë se pesë vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas pesë vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është tre muaj dhe zgjat 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

Shkaqe të arsyeshme

Neni 153

(1) Punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të arsyeshme.

(2) Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme të gjitha rrethanat, që objektivisht nuk lejojnë t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës.

(3) Gjykata vendos vetë nëse kanë ekzistuar shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e kontratës. Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme në ngarkim të punëmarrësit vetëm ato raste kur ai vepron me faj të rëndë, sidomos thyen në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë megjithë paralajmërimet e punëdhënësit.

Zgjidhja e menjëhershme e justifikuar e kontratës nga punëdhënësi ose punëmarrësi

Neni 154

(1) Kontrata e punës përfundon me zgjidhjen e menjëhershme të saj.

(2) Kur shkaqet e arsyeshme të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershme lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreqë tërësisht dëmin e shkaktuar palës tjetër, duke mbajtur parasysh pretendimet që burojnë nga marrëdhëniet e punës. Kjo palë humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, por ajo ruan të drejtën e shpërblimit për pushimet e paguara jo të marra.

(3) Në rastet e tjera, gjykata vendos lirisht për pasojat financiare si rezultat i zgjidhjes së menjëhershme të kontratës, duke vlerësuar të gjitha rrethanat.

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E PAJUSTIFIKUAR E KONTRTËS SË PUNËS NGA PUNËDHËNËSI

Neni 155

(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 zbrësë nga paga të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, të ardhurat nga një punë tjetër ose të ardhurat prej të cilave ai ka hequr dorë qëllimisht.

(3) Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune.

Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës nga punëmarrësi

Neni 156

(1) Kur punëmarrësi nuk fillon punën ose e braktis atë menjëherë pa shkaqe të arsyeshme, ai duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit jo më shumë se paga e një jave; ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave.

(2) Gjkata 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

(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 5 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

(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 të gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë 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 tjetëron ndërmarrjen, kontrata kolektive zbatohet njësoj ndaj marrësit, deri në përfundimin e kohës gjatë së cilës ajo është e vlefshme.

(4) Me urdhër të ministrit të Punës efektet e kontratave kolektive të punës mund të përfshijnë të gjithë punëdhënësit e degës të lidhur me kontratë kolektive që punësojnë të paktën gjysmën e punëmarrësve të degës. Procedura rregullohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

Neni 163

Kërkesa për bisedime për lidhjen e kontratës kolektive

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

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

Procedura e njohjes së organizatës ose organizatave më të përfaqësuara të punëmarrësve

Neni 164

(1) Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve kundërshton përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve në ndërmarrje, ndërmarrjet ose degën e caktuar, në kategorinë ose kategoritë profesionale të caktuara, ministri i Punës ose organi administrativ i autorizuar prej tij me kërkesën e të dyja palëve organizon një votim të fshehtë, ku të gjithë punëmarrësit e interesuar votojnë për organizatën ose organizatat e punëmarrësve kërkuese nga të cilat duhet të përfaqësohen për zhvillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive.

(2) Ministri i Punës ose organi administrativ i autorizuar prej tij nuk ndërhyr mbi bazën e kërkesës për organizimin e votimit në një ose disa ndërmarrje kur nga votimi i mëparshëm për të

njëtin qëllim kanë kaluar jo më shumë se 2 vjet nga data e paraqitjes së kërkesës.

(3) Ministri i Punës ose organi administrativ i autorizuar prej tij nuk ndërhyr mbi bazën e kërkesës për organizimin e votimit në nivel dege kur në këtë nivel nga votimi i mëparshëm për të njëtin qëllim kanë kaluar jo më shumë se dy vjet nga data e paraqitjes së kërkesës.

(4) Një ose disa organizata punëmarrësish, që veprojnë së bashku, konsiderohen përfaqësuese nëse ato mbledhin shumicën relative të votave.

(5) Vetëm përfaqësuesit e organeve qendrore të sindikatave të punëmarrësve shtetërorë kanë të drejtë të hyjnë në bisedime me përfaqësuesit e punëdhënësve shtetërorë që funksionojnë në shkallë republike për problemet që lidhen me marrëdhëniet e punës, kushtet e jetesës, pensionet dhe përkrahjen sociale. Vetëm përfaqësuesit e organeve drejtuese të sindikatave të punëmarrësve shtetërorë, kanë të drejtë të hyjnë në bisedime me përfaqësuesit e punëdhënësve shtetërorë që funksionojnë në shkallë dege për probleme që lidhen me marrëdhëniet e punës, kushtet e jetesës, pensionet dhe përkrahjen sociale.

Vetëm përfaqësuesit e organeve drejtuese të sindikatave të punëmarrësve shtetërorë kanë të drejtë të hyjnë në bisedime me përfaqësuesit e punëdhënësve shtetërorë që funksionojnë në shkallë ndërmarrje për probleme që lidhen me marrëdhëniet e punës, kushtet e jetesës, pensionet dhe përkrahjen sociale.

Bisedimet ndërmjetësimi arbitrimi

Neni 165

(1) Kur njihet përfaqësueshmëria e punëmarrësve dhe punëdhënësve nga ministri i Punës, duke marrë parasysh kërkesën e të dyja palëve, zhvillohen bisedimet ndërmjet tyre, nga vullneti i mirë për lidhjen e kontratës.

(2) Kur bisedimet nuk përfundojnë brenda 30 ditëve nga data e marrjes së kërkesës ose në rast votimi nga data e shpalljes së rezultatit nga ministria e punës, punëdhënësi dhe organizata e punëmarrësve duhet t'i nënshtrohen procedurës së ndërmjetësimit, me kërkesën e palës më të interesuar.

(3) Kur procedura e ndërmjetësimit nuk përfundon në një afat prej 30 ditësh nga data e marrjes së kërkesës nga Zyra e Pajtitimit dhe palët nuk janë marrë vesh për t'iu drejtuar arbitrimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, ato mund të përdorin mjete të tjera të ligjshme.

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 pajtitimit e caktuar me marrëveshje nga palët.

Depozitimi

Neni 167

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

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

Ndryshimi dhe ripërtëritja

Neni 168

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

Efektet në marrëdhëniet midis palëve kontraktuese dhe të tretëve

Neni 169

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

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

(3) Detyrimi i paqes së punës sipas paragrafit (2) të kësaj dispozite zbatohet nga çdo organizatë profesionale, kontraktuese, në fushën e zbatimit territorial dhe profesional të kontratës kolektive dhe nga çdo person i lidhur me këtë të fundit.

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve

Neni 170

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

(2) Gjykata ose Zyra e Pajtimit, kur shkelet kontrata, vendos detyrimin e palës fajtores për shlyerjen e dëmit të shkaktuar ndaj palës tjetër.

(3) Kur shkelja është kryer nga njeri 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) Gjykata vendos për masën e gjobës që duhet të paguajë pala fajtores 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

Parimet

Neni 176

(1) Sindikatat janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punonjësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë e socialë të anëtarëve të tyre.

(2) Organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata, konfederata dhe të anëtarësohen në to. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

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

Statuti

Neni 177

(1) Statuti i çdo organizate sindikale duhet të nënshkruhet nga jo më pak se njëzet anëtarë themelues.

(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

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

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

Emri

Neni 179

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

Depozitimi i statudit

Neni 180

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

B. LIRITË SINDIKALE

Parimet

Neni 181

(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.

Mbrojtja e të drejtave të anëtarëve në gjykatë

Neni 182

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

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

Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatës

sindikale nga ana e organit shtetëror, nga punëdhënësit ose organizatë punëdhënësish.

Veprimet e ndërhyrjes së organit shtetëror

Neni 185

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

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

Veprimet e ndërhyrjes së punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish

Neni 186

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

a) nxisin krijimin e organizatave të punëmarrësve që mbizotërohen nga një punëdhënës ose një organizate punëdhënësish ose që mbështesin organizata punëmarrësish me mjete financiare apo mënyra të tjera, me qëllim që t'i vendosin këto organizata nën kontrollin e një punëdhënësi ose organizate punëdhënësish;

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

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

Shpërndarja

Neni 187

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

(2) Me kërkesën e ministrit të Punës ose çdo organi tjetër të caktuar me ligj, Gjykata e Tiranës mund të vendosë shpërndarjen e organizatës sindikale, kur ajo kryen veprimtari haptazi në kundërshtim me ligjin.

KONFLIKTET KOLEKTIVE

KREU XVII

Përkufizim

Neni 188

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

Zyra e pajtimit

Neni 189

(1) Në çdo rreth krijohet Zyra e Pajtimit.

(2) Zyra Kombëtare e Pajtimit krijohet në Tiranë.

(3) Zyra e Pajtimit drejtohet nga një arbitër dhe përbëhet nga dy përfaqësues të punëdhënësve dhe dy përfaqësues të punëmarrësve. Këshilli i Ministrave përcakton procedurat e përbërjes së Zyrës të Pajtimit.

(4) Procedura e pajtimit është falas dhe rregullohet me VKM.

Kompetenca territoriale

Neni 190

(1) Zyrat e Pajtimimit në rrethe janë kompetente për çdo konflikt që lind në rrethin ku ato ndodhen.

(2) Zyra Kombëtare e Pajtimimit është kompetente për çdo konflikt që prek më shumë se një rreth.

(3) Ministri i Punës, kur e çmon të arsyeshme, mund t'i dërgojë për kompetencë Zyrës Kombëtare të Pajtimimit çdo konflikt që lind në një rreth.

(4) Zyra Kombëtare e Pajtimimit mund të vendosë që selia e saj të ndodhet jashtë Tiranës.

Kompetenca materiale

Neni 191

(1) Konfliktet që lidhen me interpretimin ose zbatimin e ligjit, shqyrtohen nga zyra e pajtimimit ku ka lindur konflikti. Çdo palë ruan të drejtën t'i drejtohet gjykatës.

(2) Në rrethana të caktuara kryetari i Zyrës së Pajtimimit, mund të pranojë kërkesën që konflikti midis dy apo disa organizatave punëmarrësish dhe dy apo disa organizatave punëdhënësish të shqyrtohet nga zyra.

(3) Kryetari i Zyrës së Pajtimimit deklaron inkompetencën e tij kur konflikti rregullohet nga një procedurë pajtimi e mjaftueshme, që parashikohet në kontratën kolektive në fuqi.

Dërgimi i konfliktit për shqyrtim

Neni 192

(1) Zyra e Pajtimimit duhet të investohet për zgjidhjen e konfliktit me kërkesën e palës së interesuar ose ministrit të Punës, si dhe me iniciativën e saj.

(2) Zyra e Pajtimimit ndërhyr pa vonesë për shqyrtimin e konfliktit kolektiv.

(3) Procedura e ndërmjetësimit është e detyrueshme për lidhjen e kontratës.

Thirrja

Neni 193

Zyra e Pajtimimit mund të thërrasë çdo palë të interesuar, e cila detyrohet të paraqitet në seancën e shqyrtimit, të marrë pjesë në debate dhe të japë informacionet e kërkuara nga Zyra.

Seanca e shqyrtimit të konfliktit

Neni 194

(1) Zyra e Pajtimimit dëgjon palët dhe mbledh prej tyre informacionet e nevojshme.

(2) Me kërkesën e motivuar të njëres nga palët, Zyra e Pajtimimit njihet me provat që disponon pala, të cilat ia komunikon trupit gjykues.

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

(4) Procedura përcaktohet nga kryetari i Zyrës së Pajtimimit.

Ndërmjetësimi

Neni 195

(1) Zyra e Pajtimimit përpiket t'i pajtojë palët.

(2) Pasi shqyrton konfliktin, Zyra e Pajtimimit i paraqet palëve një propozim ndërmjetësimi, i cili shpallet prej saj.

Arbitrimi fakultativ nga zyra e pajtimimit

Neni 196

(1) Konfliktet i zgjidh gjithmonë Zyra e Pajtimimit.

(2) Kur palët bien dakord, Zyra e Pajtimimit investohet me paanësi për zgjidhjen e konfliktit.

(3) Kur propozimi i Zyrës së Pajtimimit për zgjidhjen e konfliktit me ndërmjetësim ka qenë i

pasuksesshëm, dhe kur palët kërkojnë zgjidhjen e konfliktit prej saj me cilësinë e arbitrit, të gjithë anëtarët e Zyrës zëvendësohen me anëtarë të tjerë që nuk kanë marrë pjesë në hartimin e propozimit për pajtim.

(4) Vendimi i Zyrës është titull ekzekutiv (ka fuqinë e vendimit të gjykatës, pra është i detyrueshëm për palët).

Zyra private e pajtimit. arbitrimi privat

Neni 197

(1) Palët me kontratë kolektive mund të krijojnë zyrën private të pajtimit dhe arbitrimin privat për të zgjidhur konfliktet e tyre.

(2) Në këtë rast zyra shtetërore e pajtimit nuk është kompetente për zgjidhjen e konfliktit, me përjashtim të rastit kur Zyra Private e Pajtimit nuk është në gjendje të mblidhet në kohë për procedurën e ndërmjetësimit.

(3) Vendimi i gjykatës private të arbitrit është titull ekzekutiv (barazohet me vendimin gjyqësor).

E drejta për grevë

Neni 198

E drejta për grevë përcaktohet në bazë të ligjit nr.7458, datë 12.1.1991 “Për të drejtën e grevës”.

ADMINISTRATA E PUNËS

KREU XVIII

Ministria e punës

Neni 199

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

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

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

Këshilli kombëtar i punës

Neni 200

(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 krijimin dhe funksionimin e organizmave kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin, formimin dhe riaftësimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik, prodhimin, mirëqenien, si dhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

(4) Këshilli Kombëtar i Punës përbëhet nga 25 anëtarë titullarë dhe nga 25 anëtarë kandidatë ose nga 10 përfaqësues titullarë e 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëdhënësve, nga 10 përfaqësues titullarë e 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëmarrësve dhe nga 5 përfaqësues titullarë e 5 përfaqësues kandidatë të Qeverisë. Anëtarët kandidatë marrin pjesë në seancat e Këshillit në mungesë të anëtarëve titullarë.

(5) Në këtë Këshill përfaqësohen të gjitha organizatat e rendësishme të punëdhënësve dhe punëmarrësve, që përcaktohen nga Këshilli i Ministrave.

(6) Këshilli Kombëtar i Punës cakton komisione të specializuara.

(7) Emërimi i anëtarëve të Këshillit dhe funksionimi i tij rregullohen me VKM.

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 çdëmtimin e dëmit të pësuar.

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

Gjoba

Neni 202

(1) Shkelja e neneve (9,10,39,40,41,43,44 (paragrafi i dytë), 69,75,98,100,101,103, 104,108,182-184 të parashikuara në këtë Kodi dënohet me gjobë deri në njëqind fishin e pagës minimale mujore.

(2) Shkelja e neneve 21 (paragrafi i tretë dhe i katërt), 33,34,36,38,42,70 - 74,78 (paragrafi i dytë, i tretë dhe i katërt), 79 (paragrafi i dytë), 80 (paragrafi i dytë), 81,83 (paragrafi i dytë), 85 - 88, 91 (paragrafi i dytë) dhe i tretë, 91-96, 111,116,119 (paragrafi i parë), 137,146 (paragrafi i dytë - i gjashtë), 163 (paragrafi i parë dhe i dytë), 165,191, 206 të këtij Kodi dënohet me gjobë deri në pesëdhjetë fishin e pagës minimale mujore.

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

(4) Për shkeljet e përsëritura shuma maksimale e gjobës dyfishohet.

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

(6) Punëdhënësi është përgjegjës për shlyerjen e detyrimit për dëmin e kryer nga punëmarrësi të cilin e ka ngarkuar me detyra të caktuara për drejtimin e sipërmarrjes.

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

Parashkrimi

Neni 203

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

(2) Punëdhënësi heq dorë nga e drejta për të kërkuar çdëmtimin 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.

Shpallur me dekretin nr.1160, datë 31.7.1995 të Presidentit të Republikës sëShqipërisë, Sali Berisha