

L I G J
Nr. 9125, datë 29.7.2003

PËR DISA SHTESA DHE NDRYSHIME NË LIGJIN NR. 7961, DATË 12.7.1995
“KODI I PUNËS I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË”, NDRYSHUAR ME LIGJIN NR.
8085, DATË 12.3.1996

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

K U V E N D I
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

V E N D O S I:

Në ligjin nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 12.3.1996, bëhen këto shtesa e ndryshime:

Neni 1

Neni 1 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 1

Kodi i Punës bazohet në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë.”.

Neni 2

Në nenin 3, pikat 1 dhe 2 ndryshohen si më poshtë:

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

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

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

Neni 3

Në nenin 4 shtohet paragrafi me këtë përmbajtje:

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

Neni 4

Në nenin 5, shkronja “c” ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 5

Në nenin 11 bëhen këto ndryshime:

- Në pikën 1, shkronja “a ” ndryshohet si më poshtë:

“a) Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.”.

- Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 6

Neni 12 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 12

Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.”.

Neni 7

Në nenin 19, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 8

Në nenin 21 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

- Në pikën 1, fjalët “mund të përfundohet” zëvendësohen me fjalët “mund të lidhet”.

- Në pikën 2, fjalët “quhet e përfunduar” zëvendësohen me fjalët “quhet e lidhur”.

- Në pikën 3, fjalët “e përfunduar me shkrim” zëvendësohen me fjalët “e lidhur me shkrim”.

- Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 9

Neni 23 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 23

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

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

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

Neni 10

Në nenin 27, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 11

Neni 28 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 28

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

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

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

Neni 12

Neni 29 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 29

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

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

Neni 13

Neni 30 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 30

1. Ndalimi i konkurrencës merr fund në afatin e caktuar në marrëveshje.
2. Pavarësisht nga afati i caktuar në marrëveshje, ndalimi i konkurrencës përfundon nëse vërtetohet se punëdhënësi nuk ka më asnjë interes për vazhdimin e saj.
3. Marrëveshja për ndalimin e konkurrencës nuk zbatohet kur punëdhënësi zgjidh kontratën për shkaqe të pajustificuara ose kur punëmarrësi zgjidh kontratën për një shkak të justifikuar, që lidhet me punëdhënësin.”.

Neni 14

Në nenin 31, pikat 2, 3 dhe 4 ndryshohen si më poshtë:

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

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

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

Neni 15

Në nenin 34, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 16

Neni 37 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 37

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

Neni 17

Në nenin 40, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme qartë në çdo vend pune, që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve.”.

Neni 18

Në nenin 41, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Klasifikimi i veprimtarisë, dokumentacioni që duhet të paraqesë punëdhënësi, si dhe

procedura e dhënies së lejes nga inspektori i punës përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.”.

Neni 19

Në nenin 55, pas pikës 4 shtohet pika 5 me këtë përmbajtje:

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

Neni 20

Në nenin 78 bëhen këto ndryshime:

- Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

- Pika 2 shfuqizohet.

Neni 21

Neni 83 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 83

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

Neni 22

Në nenin 86 bëhen këto ndryshime:

- Në pikën 2 fjalja e dytë ndryshohet si më poshtë:

“Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë.”.

- Në fund të pikës 3 shtohen fjalët “ose në kontratën kolektive”.

Neni 23

Neni 87 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 87

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

Neni 24

Në nenin 92, në pikën 2, fjalët “jo më pak se 3 javë kalendarike” bëhen “jo më pak se 4 javë kalendarike”.

Neni 25

Në nenin 93, në fund të pikës 3, fjalët “më pak se 6 ditë rresht” bëhen “më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje”.

Neni 26

Neni 98 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 98

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

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

Neni 27

Në nenin 99, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 28

Neni 100 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 100

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

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

Neni 29

Neni 104 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 104

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

2. Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gjë nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gjë.”.

Neni 30

Në nenin 105, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Pas periudhës 42-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose

të përfitojë nga sigurimet shoqërore.”.

Neni 31

Pas nenit 105 shtohet neni 105/a me këtë përmbajtje:

“Neni 105/a

Mbrojtja e punësimit të gruas

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

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

Neni 32

Në pikën 2 të nenit 108 shtohen fjalët “dhe për nënat me fëmijë në gj”.

Neni 33

Në nenin 118, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 34

Në nenin 122 bëhen këto ndryshime:

- Në pikën 1, fjalët “minimumin jetik” zëvendësohen me fjalët “pagën e paprekshme”.

- Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 35

Neni 123 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 123
Paga e paprekshme

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

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

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

Neni 36

Në nenin 129, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 37

Në nenin 130, në pikën 1, fjalët "80 për qind të pagës" bëhen "jo më pak se 80 për qind të pagës”.

Neni 38

Në nenin 131, pas fjalëve "aksidenti në punë" shtohen "ose të një sëmundjeje profesionale”.

Neni 39

Në nenin 138, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 40

Në nenin 139 shtohet pika 4 me këtë përmbajtje:

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

Neni 41

Në nenin 140, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Si rregull, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës, në të cilën punëmarrësi do të punësohet. Nëse kohëzgjatja nuk përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës, ajo trajtohet si kontratë me periudhë të pacaktuar.”.

Neni 42

Në nenin 143 bëhen këto ndryshime:

- Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

"1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune."

- Në pikën 2, në fjalinë e dytë, fjalët "një javë deri në gjashtë muaj" bëhen "deri në gjashtë muaj".

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

"3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzanisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi."

Neni 43

Në nenin 144 bëhen këto ndryshime dhe shtesa:

- Titulli i nenit ndryshohet "Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi".

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

"3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit."

- Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

"4. Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës."

- Pika 5 ndryshohet si më poshtë:

"5. Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme."

- Pas pikës 5 shtohet pika 5/1 me këtë përmbajtje:

"5/1. I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar."

Neni 44

Në nenin 146 bëhen këto ndryshime:

- Në shkronjën "c" të pikës 1, fjalët "për motive, të cilat lidhen me personalitetin e punëmarrësit" zëvendësohen me fjalët "për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit".

- Shkronjat "f" dhe "g" të kësaj pike shfuqizohen.

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

"3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim."

Neni 45

Neni 147 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 147

1. Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.

2. Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret në shërbimin ushtarak, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe."

Neni 46

Neni 148 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 148

1. Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është të paktën 10 për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15 për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; 20 për ndërmarrjet me mbi 200 deri në 300 punonjës dhe 30 për ndërmarrjet me mbi 300 punonjës.

2. Kur punëdhënësi parashikon të bëjë pushime kolektive nga puna, ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve. Në mungesë të saj, punëdhënësi njofton punëmarrësit e tij nëpërmjet afishimit në mënyrë të dukshme, në vendin e punës. Njoftimi duhet të përmbajë veçanërisht arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve që do të pushohen, numrin e punëmarrësve të punësuar normalisht, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime. Punëdhënësi i dorëzon Ministrisë së Punës dhe të Çështjeve Sociale një kopje të këtij njoftimi.

3. Punëdhënësi bën këshillime me organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në mungesë të saj, punëdhënësi u jep mundësi punëmarrësve të marrin pjesë në këshillime. Ato bëhen për marrjen e masave për të shmangur ose pakësuar pushimet kolektive nga puna dhe për të zbutur pasojat e tyre. Këshillimet bëhen brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në pikën 2 të këtij neni, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe.

4. Punëdhënësi njofton me shkrim Ministrinë e Punës dhe të Çështjeve Sociale për përfundimin e këshillimeve. Ai i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse palët nuk kanë rënë dakord, Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale i ndihmon ato të arrijnë një marrëveshje, brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në këtë pikë, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe. Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.

5. Pas përfundimit të afatit njëzetditor, të parashikuar në pikën 4 të këtij neni, punëdhënësi njofton punëmarrësit që do të pushohen për zgjidhjen e kontratës, duke respektuar afatet e njoftimit të parashikuara në nenin 143.

6. Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e pushimit kolektiv nga puna, të parashikuar në pikat 1, 2, 3 dhe 4 të këtij neni, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në gjashtë muaj page, dëmshpërblim i cili i shtohet pagës gjatë afatit të njoftimit ose dëmshpërblimit që merret në rast mosrespektimi të këtij afati, të parashikuar në nenin 143.

7. Punëdhënësi duhet t'u japë përparësi në rimarrjen në punë punëmarrësve të pushuar nga puna për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësit, nëse ai punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm."

Neni 47

Në nenin 150, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

"1. Palët parashikojnë me shkrim një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Nuk mund të parashikohet periudhë prove, kur ndërmjet palëve ka qenë lidhur një kontratë pune, e cila kishte si objekt kryerjen e së njëjtës punë."

Neni 48

Neni 151 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 151

1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.

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

Neni 49

Neni 153 ndryshohet si më poshtë:

"C. ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E KONTRATËS

Neni 153

Shkaqe të justifikuara

1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.

2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit."

Neni 50

Në nenin 154 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

- Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

"2. Kur shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreqë tërësisht dëmin e shkaktuar

palës tjetër, si rrjedhim i mosrespektimit të afatit të njoftimit."

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

"3. Gjykata, në rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, vendos që punëdhësi të mos paguajë dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 144 pika 5."

- Pas pikës 3 shtohet pika 4 me këtë përmbajtje:

"4. Punëmarrësi i pushuar nga puna në mënyrë të menjëhershme e të justifikuar humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, por ruan të drejtën e shpërblimit për pushimet e pamarra. Çdo pretendim tjetër që buron nga marrëdhëniet e punës mund të jetë objekt shqyrtimi gjyqësor."

Neni 51

Në nenin 155, në fund të pikës 3 shtohet kjo fjali:

"Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim."

Neni 52

Në nenin 157, në pikën 2, fjalët " për më shumë se 5 vjet" bëhen "për më shumë se 3 vjet".

Neni 53

Në nenin 163 shtohen pikat 3, 4 dhe 5 me këtë përmbajtje:

"3. Punëdhënësi, të cilit i është kërkuar fillimi i bisedimeve, duhet ta bëjë kërkesën publike, duke e afishuar në mënyrë të dukshme gjatë dy javëve në ndërmarrje. Nëse kërkesa është bërë në nivel dege, ajo duhet të afishohet në të gjitha ndërmarrjet ose degët. Organizata ose organizatat e punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt.

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

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

Neni 54

Neni 164 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 164

1. Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë e punëmarrësve e interesuar duhet t'i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve, me shpenzimet e veta, provën e përfaqësueshmërisë. Kjo provë paraqitet në formën e një vërtetimi noterial, ku noteri vërteton

numrin e anëtarëve të organizatës së punëmarrësve, në bazë të kuotizacioneve të paguara gjatë dy vjetëve të fundit ose deklarimeve, me shkrim ose me gojë, të punëmarrësve anëtarë.

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

3. Nëse punëdhënësi, organizata e punëdhënësve ose organizatat e punëmarrësve kundërshtojnë vërtetimin noterial, ata duhet të dorëzojnë një ankim në zyrën e pajtimit të qarkut (nëse bisedimet për kontratën kolektive nuk kalojnë kufijtë e një qarku), ose në Zyrën Kombëtare të Pajtimit (nëse bisedimet për kontratën kolektive shtrihen në më shumë se një qark). Ky ankim duhet dorëzuar brenda dy javëve, duke filluar nga data e shpalljes së rezultatit sipas vërtetimit noterial. Zyra e pajtimit shqyrton të gjitha provat dhe vendos për përfaqësueshmërinë e organizatës ose organizatave të punëmarrësve dhe e shpall atë brenda dy javëve nga data e vënies së saj në lëvizje. Kur punëdhënësi ose organizata e punëdhënësve nuk e pranojnë vendimin e zyrës së pajtimit, ata kanë të drejtë të kërkojnë organizimin e një votimi të fshehtë brenda dy javëve nga data e shpalljes së vendimit.

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

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

Pika 5 shfuqizohet.

Neni 55

Neni 165 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 165

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

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

Pika 3 shfuqizohet.

Neni 56

Në nenin 170 bëhen këto ndryshime:

- Në pikat 1 dhe 2, fjalët "zyra e pajtimit" zëvendësohen me fjalët "Gjykata e Arbitrazhit".

- Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

"4. Përveç dëmshpërblimit të përcaktuar në pikën e mësipërme, 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.”.

Neni 57

Në nenin 176, pikat 1 dhe 2 ndryshohen si më poshtë:

"1. Sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata profesionale. Organizatat profesionale të punëmarrësve dhe të punëdhënësve janë organizata shoqërore, të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre.

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

Neni 58

Në nenin 177, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 59

Në nenin 178, në pikën 1, përpara fjalës "statutin" shtohen fjalët "aktin e krijimit dhe".

Neni 60

Në nenin 181 shtohen pikat 4, 5, 6 dhe 7 me këtë përmbajtje:

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

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

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

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

- a) të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;
- b) të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës së punëmarrësve;

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

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

Neni 61

Neni 184 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 184

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

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

Neni 62

Në nenin 187, në fund të pikës 2 shtohen fjalët "dhe nëse asnjë lloj mase tjetër nuk mund të ndalojë organizatën të kryejë këtë veprimtari."

Neni 63

Titulli i Kreut XVII "KONFLIKTET KOLEKTIVE" zëvendësohet me "NDËRMJETËSIMI, PAJTIMI, ARBITRIMI".

Neni 64

Pas nenit 188 shtohet neni 188/a me këtë përmbajtje:

"NDËRMJETËSI

Neni 188/a

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

Neni 65

Në nenin 189 bëhen këto ndryshime:

Titulli bëhet "ZYRA SHTETËRORE E PAJTIMIT".

Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

-Pas pikës 3 shtohet pika 4 me këtë përmbajtje:

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

- Pika 4 bëhet pika 5 me këtë përmbajtje:

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

Neni 66

Neni 190 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 190

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

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

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

4. Zyra Kombëtare e Pajtimit mund të vendosë të mbledhet edhe jashtë Tiranës."

Neni 67

Neni 191 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 191

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

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

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

Neni 68

Neni 192 ndryshohet si më poshtë:

"PROCEDURA

Neni 192

Ndërmjetësi

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

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

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

Neni 69

Neni 193 ndryshohet si më poshtë:

"Neni 193
Zyra e pajtimit

1. Në rast dështimi të ndërmjetësit, Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit.
2. Zyra mund të thërrasë çdo palë të interesuar. Palët kanë detyrimin të paraqiten në seancën e shqyrtimit dhe të marrin pjesë në debate, duke paraqitur të dhënat që kërkon zyra.
3. Me kërkesën e arsyetuar të njëres prej palëve, vetëm kryetari merr të dhëna për dokumentet e paraqitura nga kjo palë. Më pas ai ua njofton ato, për aq sa e gjykon të arsyeshme, anëtarëve të zyrës së pajtimit.
4. Zyra e pajtimit përpaket të ndihmojë pajtimin e palëve.
5. Zyra e pajtimit i paraqet palëve një propozim pajtimi, të cilin ajo mund të vendosë që ta bëjë publik.
6. Palët mund të ndihmohen nga çdo person i caktuar prej tyre.
7. Procedura e pajtimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 20 ditë.
8. Rregullat e tjera procedurale caktohen nga kryetari i zyrës së pajtimit."

Neni 70

Neni 194 ndryshohet si më poshtë:
"GJYKATA E ARBITRAZHIT

Neni 194

1. Në rast dështimi të pajtimit, të dyja palët munden, së bashku, t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit. Palët zgjedhin me marrëveshje, në mënyrë të lirë, një ose tre arbitra. Për të ndihmuar dhe këshilluar palët, Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale u ofron një listë arbitrash.
2. Vendimi i Gjykatës së Arbitrazhit është titull ekzekutiv, në bazë të rregullave mbi arbitrimin, të përcaktuara në Kodin e Procedurës Civile.
3. Arbitrat paguhen nga palët.
4. Arbitrimi duhet të përfundojë brenda 3 javëve, duke filluar nga data e vënies në lëvizje të Gjykatës së Arbitrazhit."

Neni 71

Neni 195 ndryshohet si më poshtë:
"REGJIME TË VEÇANTA TË PARASHIKUARA ME NJË KONTRATË KOLEKTIVE

Neni 195

1. Palët me një kontratë kolektive mund të caktojnë një ndërmjetës, një zyrë pajtimi ose një gjykatë arbitrazhi për të zgjidhur mosmarrëveshjet.
2. Në këtë rast, ndërmjetësi dhe zyra shtetërore e pajtimit, të parashikuar nga ky Kod, nuk janë përgjegjës për zgjidhjen e konfliktit. Përjashtohen rastet kur ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit, të parashikuar në marrëveshje, nuk janë në gjendje të vihen në lëvizje në kohën e duhur."

Neni 72

Neni 196 ndryshohet si më poshtë:
"ARBITRIMI NË SHËRBIMET ME RËNDËSI JETIKE

Neni 196

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

Neni 73

Neni 197 ndryshohet si më poshtë:
"E DREJTA E GREVËS

TË PËRGJITHSHME

Neni 197

1. E drejta e grevës garantohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
2. Sindikatat kanë të drejtë të ushtrojnë të drejtën e grevës për zgjidhjen e kërkesave të tyre ekonomike dhe shoqërore, në përputhje me rregullat e caktuara në këtë Kod.
3. Pjesëmarrja në grevë është vullnetare. Askush nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një grevë kundër dëshirës së vet.
4. Ndalohet çdo veprim që përfshin shtrëngim, cenim ose diskriminim ndaj punëmarrësve, për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë.
5. Gjatë zhvillimit të grevës, palët duhet të bëjnë përpjekje, nëpërmjet bisedimeve, për arritjen e mirëkuptimit dhe nënshkrimin e marrëveshjes."

Neni 74

Pas nenit 197 shtohen nenet si më poshtë:

"Subjekti i të drejtës së grevës

Neni 197/1

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

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

Neni 197/2

1. Nuk lejohet përdorimi i forcës për ndërprerjen e grevës së ligjshme të punonjësve.
2. Organizatat e punëmarrësve mund të ndërmarrin veprime me mjete paqësore, që të bindin punonjësit, për të marrë pjesë në grevë, pa shkelur të drejtën për të punuar të punonjësve që nuk marrin pjesë në të.
3. Punëdhënësi ndalohet që gjatë zhvillimit të grevës të zëvendësojë në punë grevistët me persona të tjerë, të cilët në kohën e shpalljes së grevës nuk kanë qenë punonjës të tij, si dhe nuk lejohet të marrë punonjës të rinj pas kësaj date.

LIGJSHMËRIA E GREVËS

Neni 197/3
Kushtet e përgjithshme

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

1. Organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë punëmarrësish me personalitet të tillë.
2. Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, përveç rasteve kur kjo e fundit parashikon detyrimin absolut të paqes, të parashikuar në nenin 169 pika 2.
3. Sindikata ose sindikatat, nga njëra anë, dhe organizata ose organizatat e punëdhënësve, nga ana tjetër, janë përpjekur të bien dakord, duke iu nënshtruar procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit.
4. Nuk është në kundërshtim me legjislacionin në fuqi.

Gjendjet e veçanta
Neni 197/4

1. Greva nuk mund të ushtrohet ose, kur ka filluar, të pezullohet në gjendje të veçanta, për aq kohë sa vazhdon kjo gjendje.
2. Janë gjendje të veçanta:
 - a) fatkeqësitë natyrore;
 - b) gjendja e luftës;
 - c) gjendja e jashtëzakonshme;
 - ç) rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve.

Shërbimet e rëndësishë jetike
Neni 197/5

1. Greva nuk mund të ushtrohet në shërbimet e rëndësishë jetike, ku ndërprerja e punës rrezikon jetën, sigurinë personale ose shëndetin e një pjese ose të tërë popullsisë. Në këtë rast, konfliktet kolektive zgjidhen në mënyrë përfundimtare dhe të detyrueshme, sipas nenit 196 të këtij Kodi.
2. Janë shërbime të rëndësishë jetike:
 - a) shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore;
 - b) shërbimet e furnizimit me ujë;
 - c) shërbimet e furnizimit me energji elektrike;
 - ç) shërbimet e kontrollit të trafikut ajror;
 - d) shërbimet e mbrojtjes kundër zjarrit;
 - dh) shërbimet në burgje.

Shërbimet minimale
Neni 197/6

1. Greva nuk mund të ushtrohet nëse nuk sigurohet kryerja e shërbimit minimal.
2. Shërbimet minimale mund të kërkojnë në sektorët e shërbimeve, për plotësimin e nevojave të rëndësishë themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t'i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave.
3. Për plotësimin e shërbimeve minimale, sindikatat duhet të përcaktojnë dhe të sigurojnë, gjatë zhvillimit të grevës, punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe

të pajisjeve.

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

Greva e solidaritetit

Neni 197/7

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

EFEKTET E GREVËS

Neni 197/8

Efektet e grevës së ligjshme

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

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

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

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

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

Neni 197/9

Efektet e grevës së paligjshme

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

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

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

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

Përfundimi i grevës

Neni 197/10

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

Neni 75

Në nenin 200 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

- Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

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

- Pikat 4, 5, 6 dhe 7 ndryshohen si më poshtë:

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

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

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

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

- Shtohen pikat 8, 9 dhe 10 me këtë përmbajtje:

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

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

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

Neni 76

Në nenin 202 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

- Në pikën 1 shtohen fjalët “neni 181 pikat 3, 5 dhe 7 shkronjat “a”, “b” dhe “c””.

- Në pikën 2, fjalët “neni 78 pikat 2, 3 dhe 4” bëhen “neni 78 pikat 1, 2 dhe 3”; fjalët “neni 83 pika 2” bëhen “neni 83”; fjalët “neni 148 pikat 2 deri 6” bëhen “neni 148 pika 7”; fjalët “neni 165 pikat 1 dhe 2” bëhen “neni 165 pika 1”; si dhe shtohen fjalët “nenet 99 pika 1, 105/a, 193 pika 2, 197/2 pika 3.”.

- Në pikën 3 shtohet neni “50”.

- Pika 4 shfuqizohet.

- Në pikën 5 fjalët “50-fishi i gjobës maksimale” bëhen “5-fishi i gjobës maksimale”.

Neni 77

Në të gjithë Kodin, fjalët “Ministri i Punës” dhe “Ministria e Punës” bëhen “Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale ose ministri përgjegjës” dhe “Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale ose ministria përgjegjëse”.

Neni 78

Neni 198 i ligjit nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, dekreti nr.7458, datë 22.1.1991, miratuar me ligjin nr.7494, datë 2.7.1991 “Për të drejtën e grevës”, si dhe

çdo dispozitë tjetër, që bie në kundërshtim me këtë ligj, shfuqizohen.

Neni 79

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

**Shpallur me dekret nr. 3928, datë 14.8.2003 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë,
Alfred Moisiu**