

**LIGJ**  
**Nr. 136/2015**

**PËR DISA SHTESA DHE NDRYSHIME NË LIGJIN NR. 7961, DATË 12.7.1995, “KODI I PUNËS I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË”, TË NDRYSHUAR<sup>1</sup>**

Në mbështetje të neneve 78, 81, pika 2, shkronja “d”, dhe 83, pika 1, të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

**KUVENDI**  
**I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË**

**VENDOSI:**

Në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar,

---

<sup>1</sup> Ky ligj është përafshuar pjesërisht me:

*Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.*

*Direktivën e Këshillit 92/85/KEE, datë 19 tetor 1992, “Mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve, të cilat sapo kanë lindur ose janë me fëmijë në gji”, të ndryshuar. Numri CELEX 31992L0085, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 348, dt. 28. 11. 1992, f. 1-7.*

*Direktivën e Këshillit 94/33/KEE, datë 22 qershor 1994, “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”, të ndryshuar. Numri CELEX 31994L0033, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 216, dt. 20. 8. 1994, f. 12 – 20.*

*Direktivën e Këshillit 96/71/KE, datë 16 dhjetor 1996, “Lidhur me dërgimin e punëmarrësve, për të punuar përkohësisht jashtë vendit në kuadër të ofrimit të shërbimeve”. Numri CELEX 31996L0071, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 18, dt. 21. 1. 1997, f. 1-6.*

*Direktivën e Këshillit 97/81/KE, datë 15 dhjetor 1997, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me kohë të pjesshme, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”, të ndryshuar, Numri CELEX 31997L0081, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 14, datë 20. 1. 1998, f. 9–14.*

*Direktivën e Këshillit 98/59/KE, datë 20 korrik 1998, “Mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare, lidhur me shkurtimet kolektive”. Numri CELEX 31998L0059, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 225, dt. 12. 8. 1998, f. 16–21.*

*Direktivën e Këshillit 1999/70/KE, datë 28 qershor 1999, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me afat të caktuar, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”. Numri CELEX 31999L0070, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 175, dt. 10.7.1999, f. 43–48.*

*Direktivën 1999/92/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 16 dhjetor 1999, “Mbi kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit të punonjësve që mund të jenë të ekspozuar ndaj rrezikut të ambienteve shpërthyes”, të ndryshuar. Numri CELEX 31999L0092, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, Nr. 23, dt. 28.01.2000, f. 57–64.*

*Direktivën e Këshillit 2000/43/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht nga origjina racore ose etnike”. Numri CELEX 32000L0043, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 180, dt. 19.7.2000, f. 22–26.*

*Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16–22.*

*Direktivën e Këshillit 2001/23/KE, datë 12 mars 2001, “Mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare, në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në rast transferimi të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve”. Numri CELEX 32001L0023, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 82, dt. 22. 3. 2001, f. 16–20.*

*Direktivën 2002/14/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 11 mars 2002, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informim dhe konsultim të të punësuarve në shtetet anëtare të Komunitetit European”. Numri CELEX 32002L0014, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 80, dt. 23. 3. 2002, f. 29–34.*

*Direktivën 2003/88/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 4 nëntor 2003, “Mbi aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës” Numri CELEX 32003L0088, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 299, dt. 18. 11. 2003, f. 9–19.*

*Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23–36.*

*Direktivën 2008/104/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 19 nëntor 2008, “Mbi punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm”. Numri CELEX 32008L0104, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 327, dt. 5. 12. 2008, f. 9–14.*

*Direktivën e Këshillit 2010/18/BE, datë 8 mars 2010, “Mbi zbatimin e marrëveshjes kuadër të rishikuar për lejen prindërore të lidhur ndërmjet BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC, e cila shfuqizon direktivën 96/34/KE”. Numri CELEX 32010L0018, Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 68, dt. 18. 3. 2010, f. 13–20.*

bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

#### Neni 1

Në nenin 3, në fund të pikës 1, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:  
“Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri rregullohet sipas parashikimeve të bëra në këtë Kod”.

#### Neni 2

Pas nenit 3 shtohet neni 3/1 me këtë përmbajtje:

#### “Neni 3/1

#### **Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri**

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

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

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

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

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

- a) kohën maksimale të punës dhe kohën minimale të pushimit;
- b) kohëzgjatjen minimale të lejes së paguar vjetore;
- c) nivelin e pagës minimale;
- ç) kushtet për agjencinë e punësimit të përkohshëm;
- d) sigurinë, shëndetin dhe higjienën në punë;
- dh) kushtet e punësimit, ose të punës, për gratë shtatzëna ose gratë që sapo kanë lindur, për të rinjtë, fëmijët dhe personat me aftësi të kufizuara;
- e) parimin e trajtimit të barabartë, përfshirë dispozitat e kontratës kolektive.

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

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

Përjashtohet nga rregullimi i parashikuar në paragrafin e parë të kësaj pike punësimi në sektorin e ndërtimit si: mirëmbajtja, riparimi, devijimi dhe shkatërrimi i ndërtesave dhe, veçanërisht, në punime

gërmimi, nivelimi, montimi dhe çmontimi të elementeve parafabrikate, modifikimi, riparimi, rinovimi, përmirësimi, shembja, lyerja, pastrimi.

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

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

### Neni 3

Në nenin 5, shkronja “b” shfuqizohet.

### Neni 4

Neni 9 ndryshohet si më poshtë:

### “Neni 9

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Neni 5

Në nenin 11, në fund të pikës 4, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

#### Neni 6

Pas nenit 11 shtohet neni 11/1 me këtë përmbajtje.

#### “Neni 11/1

#### **Mirëbesimi**

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

#### Neni 7

Në nenin 12, në fund të paragrafit, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

#### Neni 8

Neni 13 shfuqizohet.

## Neni 9

Në nenin 14 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 2 riformulohet si më poshtë:

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

2. Pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë përmbajtje:

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

## Neni 10

Neni 15 ndryshohet si më poshtë vijon:

“Neni 15

### **Puna në shtëpi dhe telepuna**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Neni 11

Në nenin 18, pika 1, pas fjalëve “e punës në shtëpi” shtohen fjalët “dhe telepunës”.

## Neni 12

Pas nenit 18 shtohen nenet 18/1, 18/2, 18/3, 18/4 e 18/5 me këtë përmbajtje:

“Neni 18/1

**Punësimi i përkohshëm nga Agjencia**

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

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

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

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

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

Neni 18/2

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

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

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

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

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

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

i) shëndetin dhe sigurinë në punë;

ii) parimin e trajtimit të barabartë;

iii) kohën e punës dhe të pushimit;

iv) dhënien e urdhrave dhe udhëzimeve punëmarrësit;

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

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

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

f) ndërmarrja pritëse mund të konsiderohet si punëdhënësi në rast se punëmarrësi, gjatë

periudhës së punësimit, i shkakton dëme subjektit pritës, përveçse kur është rënë dakord ndryshe nga subjekti pritës ose një palë e tretë;

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

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

#### Neni 18/3

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

- a) kohëzgjatjen e punësimit;
- b) vendin e punësimit;
- c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;
- ç) tarifën e shërbimit.

2. Përveç përmbajtjes së marrëveshjes, të përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, ndërmarrja pritëse duhet të informojë Agjencinë, me shkrim, për të gjitha aspektet që konsiderohen të rëndësishme për punësimin e punëmarrësit. Ndërmarrja pritëse i jep Agjencisë, në kohën e duhur, të gjitha informacionet e nevojshme për përlogaritjen dhe dhënien e pagës ose për zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin.

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

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

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

#### Neni 18/4

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

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

- a) emrin, adresën e selisë dhe të vendit të punës;
- b) emrin e punëdhënësit ose të përfaqësuesit të ndërmarrjes pritëse;
- c) rregullat për mbarëvajtjen normale të punës, kohën e punës dhe kohën e pushimit;
- ç) çdo kusht tjetër të rëndësishëm punësimi për punën e dhënë.

#### Neni 18/5

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

2. Kushtet bazë të punës dhe punësimit mbulojnë:

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

b) pagën dhe të gjitha elementet e saj;

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

ç) rregullat e parimit të trajtimit të barabartë.

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

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

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

### Neni 13

Neni 21 ndryshohet si më poshtë:

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

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

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

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

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

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

- a) kohëzgjatjen e punësimit jashtë shtetit;
- b) llojin e monedhës në të cilën do të paguhet;
- c) nëse është e nevojshme, përfitimet në para ose në natyrë për punësimin jashtë shtetit;
- ç) nëse është e nevojshme, kushtet që rregullojnë rikthimin e punëmarrësit.

6. Informacioni mbi elementet e përcaktuara në shkronjat “dh”, “e”, “ë”, “P” dhe “gj”, të pikës 3, të këtij neni, në rast nevojë, jepen me anë të referencave ndaj dispozitave të këtij Kodi, vendimeve të Këshillit të Ministrave ose të një kontrate kolektive.”.

### Neni 14

Në nenin 22, pika 3 shfuqizohet.

## Neni 15

Neni 32 ndryshohet si më poshtë:

### “Neni 32

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

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

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

c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

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

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

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

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

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

## Neni 16

Neni 33 ndryshohet si më poshtë:

### “Neni 33

#### **Mbrojtja e të dhënave**

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

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

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

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

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

#### Neni 17

Pas nenit 33 shtohet neni 33/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 33/1

#### **Informimi dhe Konsultimi**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Neni 18

Në nenin 35, në titull dhe në përmbajtjen e tij, fjala “certifikatë” zëvendësohet me fjalën “vërtetim”.

Neni 19

Në nenin 37, pas paragrafit të parë shtohet paragrafi me këtë përmbajtje:

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

Neni 20

Neni 38 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 38

### **Vënia në dispozicion e legjislacionit**

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

Neni 21

Në nenin 40, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kur natyra e punës paraqet rrezeje të veçanta për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, sipas pikës 1, të këtij neni, punëdhënësi organizon, me shpenzimet e tij, në mënyrë periodike, si dhe sipas këshillimit të mjekut të ndërmarrjes, vizita mjekësore profesionale dhe ekzaminime mjekësore shtesë të punëmarrësit, para marrjes në punë dhe gjatë marrëdhënies së punës.”.

Neni 22

Në nenin 42, paragrafi i parë, pas shkronjës “b”, shtohet shkronja “b/1” me këtë përmbajtje:

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

Neni 23

Në nenin 45, pas pikës 3 shtohen pikat 4 dhe 5 me këtë përmbajtje:

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

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

Neni 24

Neni 48 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 48

1. Punëdhënësi merr të gjitha masat e domosdoshme për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit.

2. Këshilli i Ministrave ose organi i autorizuar prej tij përcakton masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi dhe kufijtë e lejueshëm të elementeve, në zbatim të pikës 1 të këtij neni.”.

Neni 25

Nenet 49 dhe 50 shfuqizohen.

Neni 26

Në nenin 54 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pas pikës 1 shtohet pika 1/1 me këtë përmbajtje:

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

2. Në fund të pikës 2 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

3. Pika 3 shfuqizohet.

Neni 27

Në nenin 63 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Paragrafi ekzistues numërohet me numrin “1”.

2. Pas tij shtohen pikat 2 e 3 me këtë përmbajtje:

“2. Ambient shpërthyes është përzierja në ajër, në kushte atmosferike, e substancave të djegshme, në formën e gazrave, avujve ose pluhurave, ku, pas marrjes flakë, flakët përhapen në tërësinë e përzierjeve të padjegura.

3. Këshilli i Ministrave përcakton kërkesat minimale të mbrojtjes së punëtorëve nga rreziku i ambienteve shpërthyesë.”.

Neni 28

Në nenin 70 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Paragrafi ekzistues numërohet me numrin “1” dhe në përmbajtjen e tij fjala “lokal” zëvendësohet me fjalët “vend i posaçëm”.

2. Pas pikës 1 shtohet pika 2 me këtë përmbajtje:

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

posaçëm për ngrënie”.

#### Neni 29

Në nenin 76 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

2. Në pikën 2, fjalët “për të ardhur në punë” zëvendësohen me fjalët “për të ardhur në vendin individual të punës”.

#### Neni 30

Pas nenit 79 shtohet neni 79/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 79/1

#### **Puna me turne**

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

#### Neni 31

Në nenin 80, pas pikës 2, shtohen pika 3 dhe 4 me këtë përmbajtje:

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

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

#### Neni 32

Në nenin 85, në fund të pikës 4, shtohen fjalët “ose me kontratë kolektive”.

#### Neni 33

Neni 87 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 87

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

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

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

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

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

kolektive ose kontratë individuale.”.

#### Neni 34

Neni 89 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 89

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

#### Neni 35

Në nenin 90 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.”. “

2. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

3. Pas pikës 3 shtohen pikat 3/1 dhe 3/2 me këtë përmbajtje:

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

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

#### Neni 36

Në nenin 92, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.”.

#### Neni 37

Në nenin 93 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

2. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

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

#### Neni 38

Në nenin 94, pika 5, ndryshohet si më poshtë:

“5. Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.”.

#### Neni 39

Në nenin 95, në fund të fjalisë së parë, pas fjalëve “inspektorët e punës” shtohet togfjalëshi “dhe inspektorët e autorizuar të administratës tatimore”.

#### Neni 40

Në nenin 96 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Në rast martese të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit/bashkëjetuesit, paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi të paguar.”.

2. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

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

3. Pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë për-mbajtje:

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

#### Neni 41

Në nenin 97, pika 1, pas fjalës “të veçanta”, shtohen fjalët “mbi kohëzgjatjen e punës dhe pushimit”.

#### Neni 42

Neni 98 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 98

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

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

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

4. Fëmijët nga mosha 15 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

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

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

#### Neni 43

Neni 99 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 99

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

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

i) sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve;

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

3. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për fëmijët, në zbatim të pikave 1 dhe 2, të këtij neni, dhe nenit 98, të këtij Kodi.

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

#### Neni 44

Neni 102 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 102

#### **Punësimi i fëmijëve për veprimtari kulturore ose të ngjashme me to**

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

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

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

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

#### Neni 45

Në nenin 104 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 1, shprehja “42 ditë” zëvendësohet me shprehjen “63 ditë”.

2. Pas pikës 2 shtohen pikat 3, 4, 5 dhe 6 me këtë përmbajtje:

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

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

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

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

#### Neni 46

Në nenin 105 bëhen këto ndryshime:

1. Në pikën 2, shprehja “42 ditore” zëvendësohet me shprehjen “63 ditore”.

2. Pas pikës 2 shtohen pikat 3 dhe 4 me këtë përmbajtje:

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

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

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

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

Neni 47

Në nenin 105/a bëhen këto ndryshime:

1. Në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

2. Në pikën 2 shprehja “neni 30” zëvendësohet me shprehjen “neni 105”.

Neni 48

Neni 106 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 106

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

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

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

Neni 49

Në nenin 107, pika 1, fjala “gruaja” zëvendësohet me fjalën “punëmarrësi”.

Neni 50

Neni 108 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 108

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

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

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

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

Neni 51

Në nenin 111, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimi të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishtë.”.

Neni 52

Neni 115 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 115

### **Barazia në shpërblim**

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

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

- a) për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje;
- b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

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

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

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

Neni 53

Në nenin 118 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 1, fjalia e parë ndryshohet si më poshtë:

“1. Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve.”.

2. Pas pikës 1 shtohet pika 1/1 me këtë përmbajtje:

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

3. Pika 2 riformulohet si më poshtë:

“2. Përveç pagës në vlerë, punëmarrësi mund të përfitojë pagë në natyrë, për strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi. Për pagën në natyrë palët

merret vesh vetëm me shkrim dhe brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Vlera e pagës në natyrë duhet të jetë e drejtë dhe e arsyeshme. Shuma mujore e pagës në natyrë nuk duhet të tejkalojë 20 për qind të pagës mujore.”.

#### Neni 54

Në nenin 124, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Në rast paaftësie paguese, detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera, edhe kur këto detyrime garantojnë me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme, dhe mbulojnë:

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

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

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

#### Neni 55

Pas nenit 132 shtohet neni 132/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 132/1

#### **Leja prindërore**

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

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

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

#### Neni 56

Në nenin 138 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Shtohet pika 1 si më poshtë:

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

2. Pikat 1, 2 dhe 3 rinumërohen 2, 3 dhe 4.

#### Neni 57

Në nenin 139, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

## Neni 58

Pas nenit 139 shtohet neni 139/1 me këtë përmbajtje:

### “Neni 139/1

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi. Punëmarrësi njofton me shkrim punëdhënësin, për zgjidhjen e kontratës, brenda 30 ditëve që nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.”.

## Neni 59

Në nenin 140, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet.

Moszbatimi i kësaj dispozite nuk e cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas përcaktimeve të bëra në pikën 2, të nenit 202, të këtij Kodi.”.

## Neni 60

Në nenin 143 bëhen këto ndryshime:

1. 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 dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.”.

2. Pika 2 shfuqizohet.

3. Pas pikës 4 shtohet pika 5 me këtë përmbajtje:

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

## Neni 61

Në nenin 144 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 3, pas fjalisë së parë shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

2. Pika 4 shfuqizohet.

3. Pikat 5, 5/1 dhe 6 ndryshohen si më poshtë:

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

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

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

## Neni 62

Në nenin 146, pika 1, bëhen këto ndryshime:

1. Shkronja “c” ndryshohet si më poshtë:

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

2. Pas shkronjës “g” shtohet shkronja “gj” me këtë përmbajtje:

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

## Neni 63

Në nenin 147, në pikën 1, hiqet togfjalëshi “**kryen shërbimin ushtarak**”, ndërsa në pikën 2 hiqet togfjalëshi “**të thirret në shërbimin ushtarak**”.

## Neni 64

Në nenin 148 bëhen ndryshimet si më poshtë:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

2. Në pikën 3, shprehja “brenda 20 ditëve” zëvendësohet me shprehjen “për një periudhë jo më pak se 30 ditë”.

3. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

“4. Punëdhënësi njofton, me shkrim, ministrinë përgjegjëse për punën për përfundimin e këshillimeve dhe i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse palët nuk kanë rënë dakord, ministria përgjegjëse për punën i ndihmon ata të arrijnë një marrëveshje, brenda 30 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, të parashikuar në këtë pikë. Ministria përgjegjëse për punën nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.”.

4. Pika 5 ndryshohet si më poshtë:

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

## Neni 65

Në nenin 149, pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë përmbajtje:

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

## Neni 66

Pas nenit 149 shtohen nenet 149/1 dhe 149/2 me këtë përmbajtje:

“Neni 149/1

### **Informimi për vendet e lira të punës dhe mundësinë e punësimit**

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

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

Neni 149/2

### **Trajtimi i barabartë**

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

Neni 67

Në nenin 151, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

Neni 68

Në nenin 155 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

1. Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme, të pajustificuar, të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, me kërkesë të punëmarrësit dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos dëmshpërblimin, deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

2. Pas pikës 3 shtohet pika 4 me këtë përmbajtje:

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

Neni 69

Në nenin 156, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, jo më shumë se paga e një jave. Ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë, që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave.”.

## Neni 70

Në nenin 162, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Kur punëdhënësi tjetëron ndërmarrjen, kontrata kolektive zbatohet njësoj ndaj marrësit, deri në përfundimin e kohës gjatë së cilës ajo është e vlefshme, ose deri kur të jetë nënshkruar ose zbatohet një tjetër kontratë kolektive me marrësin e ri.”.

## Neni 71

Neni 163 ndryshohet si më poshtë:

### “Neni 163

1. Çdo organizatë përfaqësuese punëmarrësish, 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 ose degësh aktiviteti, në favor të një ose disa kategorive profesionale. Shumë organizata punëmarrësish mund ta ushtrojnë këtë të drejtë së bashku.

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

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

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

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

6. Nëse lidhja e kontratës kolektive nuk është paraprirë nga një afishim i rregullt i kërkesës, punëdhënësit ose organizata e punëdhënësve nuk mund të kundërshtojnë fillimin e një procedure të re të njohjes së përfaqësueshmërisë së organizatës ose organizatave 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.

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

## Neni 72

Në nenin 167, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

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

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

Neni 73

Në nenin 169, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Secila nga palët zbaton detyrimin e paqes së punës vetëm kur palët kanë rënë dakord për të, shprehimisht, me shkrim.”.

Neni 74

Në nenin 170, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

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

Neni 75

Neni 176 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 176

### **Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve**

1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre.

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

3. Në kuptimin e kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat e punëmarrësve.”.

Neni 76

Në nenin 177, në të gjithë përmbajtjen e pikës 1, fjalët “organizatë profesionale” zëvendësohen me fjalët “organizatë”.

Neni 77

Në nenin 178, në të gjithë përmbajtjen e tij, pas fjalëve “organizatë sindikale” shtohen fjalët “dhe organizatë punëdhënësish”.

Neni 78

Në përmbajtjen e nenit 179, pas fjalëve “organi-zatë sindikale” shtohen fjalët “dhe organizatë punëdhënësish”.

Neni 79

Neni 180 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 180

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

#### Neni 80

Në nenin 181 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

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

2. Pas pikës 7 shtohen pikat 8 dhe 9 me këtë përmbajtje:

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

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

#### Neni 81

Në nenin 193 bëhen këto ndryshime;

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Në rast se ndërmjetësi shpall dështimin e ndërmjetësimit, ministri përgjegjës për punën, ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit.”.

2. Pika 5 ndryshohet si më poshtë:

“5. Zyra e pajtimit i paraqet palëve një propozim pajtimi, të cilin ajo mund ta bëjë publik vetëm nëse të dyja palët bien dakord për këtë gjë.”.

3. Në pikën 7, shprehja “20 ditë” zëvendësohet me shprehjen “10 ditë”.

#### Neni 82

Në nenin 196, fjalia e fundit ndryshohet si më poshtë:

“Në rast se palët nuk bien dakord, arbitrat zgjidhen me short, nga lista e arbitrave, nga gjykata, brenda 5 ditëve, duke filluar nga data e kërkesës së njëres prej palëve.”.

#### Neni 83

Në nenin 197/3, pika 2, pas fjalës “nënshkrimin”, shtohen fjalët “ose zbatimin”.

#### Neni 84

Në nenin 197/5 bëhen këto ndryshime:

1. Shkronjat “b” e “c”, të pikës 2, shfuqizohen.

2. Në përmbajtjen e shkronjave “d” e “dh”, të pikës 2, pas fjalës “shërbimet” shtohet fjala “e domosdoshme”.

#### Neni 85

Në nenin 197/6 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Shërbimet minimale mund të kërkojnë në sektorët e furnizimit me ujë, të furnizimit me energji elektrike, si dhe në sektorët e shërbimeve të tjera, për plotësimin e nevojave të rëndësishme themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t’i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave.”.

2. Në pikën 4, fjalia e parafundit ndryshohet si më poshtë:

“Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punonjësve përkatës, për sigurimin e shërbimeve minimale, mosmarrëveshja zgjidhet, detyrimisht dhe përfundimisht, brenda 24 orëve, nga një arbitër i zgjedhur me short nga gjykata, nga lista e arbitrave, në bazë të kërkesës së njëres palë.”.

Neni 86

Neni 197/7 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 197/7

### **Greva e solidaritetit**

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

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

Neni 87

Pas nenit 197/8 shtohet neni 197/8/a me këtë përmbajtje:

“Neni 197/8/a

### **Greva e përgjithshme**

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

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

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

Neni 88

Në nenin 197/9, pika 1, pas fjalëve “Kur greva nuk është e ligjshme” shtohen fjalët “sipas vendimit të gjykatës”.

Neni 89

Pas nenit 200 shtohet neni 200/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 200/1

### **Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal**

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

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

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

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

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

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

Për organizatat e punëmarrësve:

- a) numrit të anëtarëve, të vërtetuar nga deklaratimet personale, kuotizacionet ose vërtetimet noteriale;
- b) numrit të kontratave kolektive të punës të lidhura dhe numrit të punonjësve të mbuluar nga këto kontrata;
- c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;
- ç) mundësisë për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;
- d) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

Për organizatat e punëdhënësve:

- a) numrit të ndërmarrjeve të anëtarësuar;
- b) numrit të punonjësve të punësuar në ndërmarrjet e anëtarësuar;
- c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;
- ç) buxhetit të organizatës për çështjet shoqërore;
- d) mundësisë së organizatës për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;
- dh) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

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

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

#### Neni 90

Në nenin 202 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

- 1. Në pikën 1, pas shprehjes “44 (paragrafi i dytë)” shtohet shprehja “68, pika 3.”.
- 2. Në pikën 2 bëhen këto ndryshime:
  - a) pas fjalëve “paragrafi i tretë dhe i katërt” shtohen fjalët “paragrafi i pestë”;
  - b) pas numrit “139” shtohet shprehja “140, pika 2.”;
  - c) pas shprehjes “32, paragrafi i tretë,” shtohet numri “32/1”.

#### Neni 91

Në nenin 203, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

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

#### Neni 92

Në të gjithë përmbajtjen e ligjit bëhen këto ndryshime:

- 1. Falët “organizatë punëmarrësish” zëvendësohen me fjalët “organizatë sindikale”.

2. Emërtimi “Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta” zëvendësohet me emërtimin “ministra përgjegjëse për punën”.

3. Emërtimi “Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta” zëvendësohet me emërtimin “ministri përgjegjës për punën”.

4. Kudo ku është përdorur, në këtë Kod dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, emërtimi “i mitur” zëvendësohet me emërtimin “fëmijë”.

Neni 93

### **Aktet nënligjore**

Brenda 6 muajve nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji, Këshilli i Ministrave miraton aktet nënligjore të parashikuara në nenet 12, 23, 24, 27, 28, 33, 43, 45, 51 dhe 89 të tij.

Neni 94

Ky ligj hyn në fuqi 6 muaj pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miraturar në datën 5.12.2015

**Shpallur me dekretin nr. 9368, datë 17.12.2015 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë,  
Bujar Nishani**