

MANUAL PËR TË PUNËSUARIT DHE SINDIKATAT

MBROJTJA INDIVIDUALE
DHE KOLEKTIVE NË PUNË

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

MANUAL PËR TË PUNËSUARIT DHE SINDIKATAT MBROJTJA INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE NË PUNË

Mundësuar nga: **Fondacioni “Friedrich Ebert”**

Autor: **Ledio Milkani**

Redaktor: **Hiqmete Daja**

Publikimet e Fondacionit **“Friedrich Ebert”** nuk mund të përdoren për arsye komerciale pa miratimin me shkrim të FES-it.

PERMBAJTJA E MANUALIT

Faqe

| | |
|--|-----------|
| Parathënie..... | 9 |
| KAPITULLI - I: MARRËDHËNIET INDIVIDUALE TË PUNËS..... | 11 |
| 1. RËNDËSIA E MARRËDHËNIEVE INDIVIDUALE TË PUNËS..... | 11 |
| Pse janë të rëndësishme marrëdhëniet e punës?..... | 11 |
| 2. E DREJTA PËR PUNË DHE MARRËDHËNIET NË PUNË..... | 13 |
| 2.1 Si janë rregulluar të drejtat në punë nga legjislacioni shqiptar?..... | 13 |
| TË DREJTAT DHE DETYRIMET INDIVIDUALE NË PUNË | |
| 2.2 Si mund të bëhet mbrojtja e të drejtave në punë?..... | 14 |
| 3. KONTRATA INDIVIDUALE E PUNËS..... | 15 |
| 3.1 Si veprohet për të arritur te nënshkrimi i një kontratë individuale pune?..... | 15 |
| 3.2 Çfarë mjetesh ka në dorë punëmarrësi për të nënshkruar kontratën individuale të punës?..... | 16 |
| 3.3 Cilët janë elementet, që kërkon legjislacioni i punës në një kontratë individuale pune?..... | 18 |
| 3.4 Cilat janë detyrimet e përgjithshme të punëmarrësve në punë?..... | 21 |
| 3.5 Cilat janë detyrimet e punëdhënësit në një marrëdhënie punësimi?..... | 25 |
| 3.6 Çfarë pasojash sjell mungesa e kontratës individuale të punës?..... | 27 |
| 4. LARGIMINGAPUNA I PUNËMARRËSIT..... | 28 |
| 4.1 Cilat janë shkaqet e ligjshme të largimit nga puna të punëmarrësit kur punëdhënësi kërkon ta largojë atë nga puna ?..... | 28 |
| 4.2 Cila është procedura për zgjidhjen e kontratës së punës?..... | 31 |
| 4.3 Kujt i takon të provojë para gjykatës, kur zgjidhet një marrëdhënie pune?..... | 35 |
| 4.4 Cilat janë shpërblimet e mundshme të punëmarrësit, kur kontrata e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme ?..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 5. MARRËDHËNIET E PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK DHE PRIVAT | |
| SEKTORI PUBLIK..... | 37 |
| 5.1 Cili është legjislacioni ku mbështetet marrëdhënia e punës?..... | 37 |
| 5.2 Kush është pjesë e shërbimit civil?..... | 37 |
| 5.3 Si bëhet punësimi në shërbimin civil?..... | 38 |
| 5.4 Si zgjidhen konfliktet apo mosmarrëveshjet në punë?..... | 38 |
| SEKTORI PRIVAT..... | 39 |
| 5.5 Cili është legjislacioni ku mbështetet marrëdhënia e punës ?..... | 39 |
| 5.6 Cilat janë rregullat e punësimit?..... | 40 |
| 5.7 Si bëhet zgjidhja e konflikteve apo mosmarrëveshjeve në punë ?.... | 40 |
| | |
| KAPITULLI - II: MBROJTJA KOLEKTIVE NË PUNË..... | 43 |
| | |
| 1. ORGANIZIMI KOLEKTIV..... | 43 |
| 1.1 Pse duhet organizimi kolektiv?..... | 43 |
| 1.2 Çfarë janë sindikatat?..... | 43 |
| 1.3 Çfarë janë federatat?..... | 44 |
| 1.4 Çfarë janë konfederatat?..... | 45 |
| 1.5 Cilat janë procedurat e krijimit të organizimeve sindikale ?..... | 45 |
| 1.6 Si mund të anëtarësohen punëmarrësit në organizimet sindikale?.. | 45 |
| 1.7 Cilat janë detyrimet e anëtarëve ndaj sindikatës së tyre ?..... | 45 |
| 1.8 Cilat janë detyrimet e sindikatës ndaj anëtarëve të saj ?..... | 46 |
| 1.9 Cilët janë elementet kryesorë të statutit të sindikatës ?..... | 49 |
| | |
| 2. KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS..... | 50 |
| 2.1 Çfarë është kontrata kolektive e punës?..... | 50 |
| 2.2 Cila është procedura për fillimin e bisedimeve për nënshkrimin e kontratës kolektive..... | 55 |
| 2.3 Cili subjekt mund të ketë të drejtë të nënshkruajë kontratë kolektive?..... | 55 |
| 2.4 Kur ka më shumë se dy sindikata, që veprojnë në një fushë veprimtarie apo ndërmarrjeje, si mund të veprohet në rastin e nënshkrimit të kontratës kolektive?..... | 56 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5 Cili është dokumentacioni, që duhet të përgatitet nga sindikata për punëdhënësin lidhur me uljen në bisedime për kontratën kolektive?..... | 56 |
| 2.6 Cilat janë provat e anëtarësisë në një sindikatë?..... | 59 |
| 2.7 Kur fillojnë bisedimet me punëdhënësin?..... | 60 |
| 3. BISEDIMI KOLEKTIV..... | 62 |
| 3.1 Çfarë është bisedimi kolektiv?..... | 62 |
| 3.2 Si ngrihet grupi negociator për lidhjen e kontratës kolektive?..... | 62 |
| 3.3 Si mund të përgatitet një strategji negociimi?..... | 63 |
| 3.4 Si mund të merret informacioni për punëdhënësin dhe veprimtarinë e tij përpara kërkesës për lidhjen e kontratës kolektive?..... | 69 |
| 3.5 Çfarë është ndërmjetësimi?..... | 71 |
| 3.6 Çfarë është pajtimi?..... | 71 |
| KAPITULLI - III: DIALOGU SOCIAL..... | 73 |
| 1. Cila është veprimtaria e sindikatës dhe përfshirja në jetën sociale?...73 | |
| 2. Si zhvillohet dialogu social dhe cilat janë institucionet e tij?..... | 73 |
| a. Dialogu social në nivel ndërmarrje..... | 73 |
| b. Dialogu social në nivel dege..... | 74 |
| c. Dialogu social në nivel rajonal..... | 75 |
| d. Dialogu social në nivel kombëtar..... | 76 |
| KAPITULLI - IV: KËSHILLAT E PUNËMARRËSVE..... | 79 |
| 1. Çfarë janë këshillat e punëmarrësve?..... | 79 |
| 2. Çfarë parashikon legjislacioni?..... | 79 |
| KAPITULLI - V: GREVA..... | 83 |
| 1. Cili është qëllimi i grevës, sipas legjislacionit të punës?..... | 83 |
| 2. Cilat janë procedurat e parashikuara nga legjislacioni që greva të jetë e ligjshme?..... | 83 |
| 3. Kur nuk mund të organizohet greva?..... | 84 |

| | |
|--|----|
| 4. Cilat janë hapat, që ndërmerren deri në kalimin në grevë?..... | 85 |
| a. Sindikata..... | 86 |
| b. Konflikti ose mosmarrëveshja..... | 86 |
| c. Objekti..... | 87 |
| d. Motivi..... | 87 |
| e. Bisedimet..... | 87 |
| f. Ndërmjetësimi..... | 88 |
| g. Pajtimi..... | 90 |
| 5. Cilat janë kushtet që duhet të plotësohen në rastet, kur greva mund të organizohet në shërbimet me rëndësi jetike?..... | 92 |
| 6. Cilat janë llojet e grevës?..... | 94 |
| a. Greva e përgjithshme..... | 94 |
| b. Greva e solidaritetit..... | 95 |
| 7. Kur greva konsiderohet e paligjshme?..... | 96 |
| 8. Si mund të veprojnë sindikatat për të mbrojtur anëtarët gjatë grevës?..... | 98 |
| 9. Arbitrazhi..... | 99 |

KAPITULLI – VI: TRANSFERIMI I PUNËMARRËSIT, TRANSFERIMI I NDËRMARRJEVE DHE FALIMENTIMI I TYRE.....101

| | |
|--|------------|
| 1. TRANSFERIMI I PUNËMARRËSIT..... | 101 |
| Si bëhet transferimi i punëmarrësit?..... | 101 |
| 2. TRANSFERIMI I NDËRMARRJEVE..... | 103 |
| 2.1 Si bëhet shndërrimi i shoqërive tregtare?..... | 106 |
| 2.2 A janë punonjësit e kompanisë të përfshirë në bashkim/ndarje?.. | 110 |
| 3. FALIMENTIMI I NDERMARRJEVE..... | 114 |
| 3.1 Kur mund të fillojë procesi i falimentimit të ndërmarrjeve?..... | 114 |
| 3.2 Cili është roli i nenit 605 të Kodit Civil?..... | 115 |

| | |
|--|------------|
| 3.3 Cila është radha e kreditorëve, sipas legjislacionit civil?..... | 116 |
| 3.4 Si bëhet hapja e procedurës së falimentimit nga kreditorët e tjerë ?.. | 118 |
| 3.5 Cili është roli i gjykatës së falimentimit në shqyrtimin e kërkesës?...119 | |
| 3.6 Kur konsiderohet përfundim i procedurës së falimentimit?..... | 125 |
| TËNDRYSHEME..... | 126 |
| NËNKONTRAKTIMI I PROCESEVE TË NDRYSHME | 126 |
| Ka ndonjë parashikimin për punëmarrësit në rastet e nënkontraktimit apo në rastet e koncesioneve?..... | 126 |
| ANKIMI NË NDËRMARRJET PRIVATE..... | 126 |
| Si bëhet një ankim i brendshëm në kompanitë private? | 126 |
| ANEKSE TË MANUALIT | |
| 1. Lista me përshkrimet e konventave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë..... | 128 |
| 2. Kontratë individuale e punës - model orientimi | 174 |
| Bibliografia..... | 176 |

Terminologjia:

- Në këtë manual është përdorur emërtimi *Gjykatë Falimentimi*, që nënkupton gjykatën që do të shqyrtojë kërkesën për fillimin e procedurave të falimentimit. Kjo mund të jetë një nga gjykatat e rretheve gjyqësore, ku do të depozitohet kërkesa për fillimin e procedurave të falimentimit.
- Në këtë manual është përdorur emërtimi *Ligji për shoqëritë tregtare*, që nënkupton *Ligjin nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*.
- Në këtë manual është përdorur emërtimi *Gjykatë Arbitrazhi*, që nënkupton gjykatën e arbitrazhit që krijohet sipas parashikimeve të Kodit të Punës dhe/ose sipas rastit të Kodit të Proçedurës Civile.

Përgjegjësia nga përgjegjësia:

Në këtë manual janë përdorur nene të ligjeve të ndryshme. Nenet janë vendosur jo në të gjitha rastet të plota. Nenet ose pjesët e tyre të vendosura në manual janë marrë nga versionet e publikuara në formë elektronike nga Qendra e Botimeve Zyrtare. Referimi ndaj tyre është bërë për të ilustruar, prandaj këshillohet që, në rastet kur kërkohet të përdoret në praktikë nga lexuesit, të verifikohet paraprakisht me versionin e botuar në Fletoren Zyrtare. Autori dhe botuesi, përjashtohen nga çdo lloj përgjegjësie, që mund të rezultojë si pasojë e ndonjë gabimi apo mungese, në nenet e përmendura, që mund të vijë nga referimi i drejtpërdrejtë ndaj këtij manuali.

Parathënie

Fillimisht dëshiroj të falënderoj Ledio Milkani, i cili me anë të këtij manuali u përpoq në mënyrë të suksesshme të hedhë më shumë dritë në errësirën e xhunglës së ligjeve të punës! Ky publikim i drejtohet të gjithë atyre, të cilët merren me legjislacionin e punës dhe interpretimin e tij, i drejtohet sindikatave dhe punëdhënësve, por edhe atyre, të cilët përpiqen për të drejtat e tyre dhe u duhet të kuptojnë efektin e këtij legjislacioni.

Për arsye se legjislacioni i punës është, gjithmonë, në zhvillim e sipër dhe duhet të përshtatet me kushtet e botës së punës, edhe në kontekstin e një integrimi në BE, është e domosdoshme të jesh i familjarizuar me të rejat e fundit, nëse duhen mbrojtur ose kërkuar interesat vetjake ose të të tjerëve. Prandaj, ky manual do të shërbejë si mjet pune në jetën e përditshme, i cili duhet mbajtur, gjithnjë, me vete dhe jo të vendoset në raftin e librave, përkundrazi, të jetë një këshillues i përditshëm.

Me këtë manual qëllimi ynë është të arrijmë strukturimin më të mirë të marrëdhënieve në punën e përditshme ku, nëpërmjet shumë temave, përfitojnë shumë njerëz të botës së punës. Nëse Shqipëria dëshiron që së shpejti të jetë një vend anëtar në BE, atëherë vendi dhe vendimmarrësit e tij duhet të përpiqen edhe më shumë në zhvillimin e mëtejshëm të rregullave të botës së punës. Kjo vlen, veçanërisht, për ndërtimin e vërtetë të rregullave të bashkëvendosjes dhe të bashkëstrukturimit për punëmarrësit dhe sindikatat e tyre, vlen, gjithashtu, edhe për dialogun e përditshëm social midis punëdhënësve dhe punëmarrësve në nivel ndërmarrjeje e më tej (p.sh probleme politike ekonomike dhe sociale)

Për sindikatat, kjo do të thotë që ato duhet të angazhohen me kompetencë për zbatimin e të drejtave të punëmarrësve në administratë dhe ndërmarrje, dhe në bazë të të drejtave të paraqitura hollësisht në këtë manual, të hartojnë propozimet e tyre për përmirësimin e situatës dhe t'i sjellin ato në dialog me punëdhënësit dhe politikanët; të ankoresh nuk do të jetë më e mjaftueshme!

Për punëdhënësit ka mjaftueshmërisht arsye për t'u marrë intensivisht dhe pa paragjykime me rregullat e dialogut social. Në ekonominë e zhvilluara të vendeve të BE-së është konstatuar se, nëse ekziston një bashkëpunim i ndershëm midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe mbizotëron kompetenca dhe gatishmëria për dialog, rezultatet ekonomike të kompanisë ndikohen për mirë.

Gjithashtu edhe politika duhet të përpiqet vazhdimisht që kuadri ligjor të përshtatet me stadet e zhvillimit të ekonomisë, por më tepër, ajo duhet të nxisë zbatimin e efektshëm të ligjeve dhe dispozitave të botës së punës. Politika, krahas dialogut social trepalësh (politika, ekonomia, sindikata), i cili duhet të zgjerohet edhe më tej, ka edhe mjetet e kontrollit efikas në ndërmarrje dhe administratë, siç është inspektimi i punës.

Parë në këtë këndvështrim, ky manual do të shërbejë si referencë për të gjithë aktorët për të kuptuar më mirë kuadrin ligjor, për një dialog më të mirë me njëri-tjetrin, si edhe në zhvillimin e mëtejshëm, efektiv të ekonomisë.

Frank Hantke

Drejtor i Fondacionit "Friedrich Ebert,,

Zyra e Tiranës

Tiranë, Qershor 2016

KAPITULLI - I

MARRËDHËNIET INDIVIDUALE TË PUNËS

1. RËNDËSIA E MARRËDHËNIEVE INDIVIDUALE TË PUNËS

PSE JANË TË RËNDËSISHME MARRËDHËNIET E PUNËS ?

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, puna është edhe veprimtari sociale për individët në moshë për të punuar. Secili që ka një punë kërkon të jetë i mbrojtur gjatë kohës që shpenzon për kryerjen e saj, si dhe për energjitë e harxhuara në disa drejtime kryesore:

Së pari: Mbrojtja në punë nga dëmtimet fizike apo mendore

Punëmarrësi kërkon që të jetë i mbrojtur nga të gjitha llojet e dëmtimeve, që mund të ndodhin gjatë kohës që ai kryen punën, me fjalë të tjera të ketë kushte pune të sigurta dhe me standarde të mira për shëndetin fizik dhe mendor.

Së dyti: Shpërblimi për punën e kryer

Punëmarrësi, që në ditën kur fillon punën, duhet të ketë siguri për shpërblimet e shërbimeve të tij ndaj punëdhënësit. Ai duhet të marrë pagesën e plotë siç ka rënë dakord me punëdhënësin edhe në kohën që i është premtuar.

Së treti: Trajtimi me korrektesë i punëmarrësit në punë

Marrëdhënia e punës (punësimi) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore. Secili në punën e përditshme, cilado qoftë ajo, kërkon të jetë i respektuar dhe i mirëtrajtuar në aspektet e ndryshme sociale gjatë kohës që është në mjediset e punës.

Së katërti: E drejta për t'u trajnuar dhe shpërblimi sipas aftësive

Punëmarrësi kërkon që puna e tij të vlerësohet, kërkon që ta kryejë

atë i pa shqetësuar moralisht apo psikologjikisht, kërkon që të ketë të drejtë të tregojë aftësitë profesionale dhe t'i përmirësojë ato në vijim, kërkon që të mbikëqyret apo të raportojë në mënyrë korrekte dhe profesionale.

Së pesti: Pensioni i pleqërisë,

Secili prej nesh në një ditë të caktuar, herët a vonë, duhet të tërhiqet nga veprimtaria e quajtur punë dhe të dalë në pension pleqërie, apo për shkaqe të ndryshme me apo pa dëshirë në pension të parakohshëm. Nga ky çast personi duhet të përfitojë të drejtën e pensionit. Që të mund ta përfitojë këtë të drejtë, duhet që gjatë kohës që ka qenë i punësuar, punëdhënësi i tij ose punëdhënësit e tij të kenë paguar kontributet e sigurimeve shoqërore pranë institucioneve përkatëse. Nëse kjo nuk ka ndodhur, personit i krijohen probleme lidhur me të drejtën për të përfituar pensionin e pleqërisë ose pensionin e parakohshëm.

Kësisoj marrëdhënia e punës duhet trajtuar si një nga marrëdhëniet më të rëndësishme gjatë jetës së një individi të aftë për punë.

Së gjashti: E drejta e pushimeve.

Të gjithë kërkojnë që të gëzojnë të drejtën e pushimeve javore, si dhe të drejtën e pushimeve vjetore.

Së shtati: Detyrimet në punë.

Detyrimet e punëmarrësit janë një pjesë po kaq e rëndësishme e marrëdhënieve të punës. Të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit pasqyrohen në ligje, akte nënligjore, kontratat kolektive dhe kontratat individuale të punës, që nënshkruhen përpara se të fillojë një marrëdhënie pune.

2. E DREJTA PËR PUNË DHE MARRËDHËNIET NË PUNË

2.1 Si janë rregulluar të drejtat për punë dhe marrëdhëniet në punë nga legjislacioni?

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në pjesën e dytë të Kushtetutës parashikohen të drejtat dhe liritë themelore të njeriut (nenet 18, 20, 22, 23, 24, 26, 35, 46, 47, 49, 51, 52, 54, 55).

Neni 49 i Kushtetutës garanton të drejtën për të fituar jetesën me punë të ligjshme dhe lirinë e zgjedhjes së profesionit, vendit të punës apo sistemit të kualifikimit profesional. Në bazë të këtij neni, askujt nuk mund t'i mohohet e drejta për të kërkuar punë, për t'u punësuar në rast marrëveshjeje me punëdhënësin apo për të zgjedhur lirisht profesionin. Në asnjë rast, kjo e drejtë nuk mund të interpretohet si një detyrim i shtetit apo i personave të pavaruar për t'i garantuar çdokujt një vend pune efektiv.

Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë janë burim dhe orientim i të drejtave dhe detyrimeve në punë.

Kodi i Punës mbështetet dhe respekton Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë. Një sërë nenesh të saj, si për shembull - neni 8 (ndalimi i punës së detyruar), neni 9 (ndalimi i diskriminimit), neni 10 (liria sindikale), neni 32 (mbrojtja e personalitetit), Kreu VIII (sigurimi dhe mbrojtja e shëndetit), neni 115 (barazia në shpërblim midis sekseve), neni 146 (zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme), Kreu XVI mbi organizatat profesionale apo nenet mbi të drejtën e grevës, bazohen në parimet kushtetuese.

Aktet e ndryshme nënligjore, që dalin në zbatim të Kodit të Punës janë pjesë e detyrimit për zbatimin e të drejtave dhe detyrimeve në punë.

Kontrata kolektive dhe kontrata individuale janë mekanizma, që legjislacioni i ka parashikuar që të rregullojnë marrëdhëniet e punës mes punëmarrësit dhe punëdhënësit, sipas mënyrës që ata

pranojnë të ndërtojnë marrëdhëniet e tyre.

TË DREJTAT DHE DETYRIMET INDIVIDUALE NË PUNË

2.2. Si mund të bëhet mbrojtja e të drejtave në punë ?

VLERËSIME

Të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve janë të shkruara në ligje, akte nënligjore, rregulloret e brendshme të kompanive apo institucioneve, kontrata kolektive pune, si dhe në kontratën individuale të punës. Për t'u njohur me to duhet që çdo punëmarrës të pajiset me këto dokumente në varësi të punës që kryen dhe të vendit të punës ku punon.

Konkretisht punëmarrësi duhet të njohë:

- *Nenet përkatëse për të drejtat e punëmarrësve;*
- *Komente mbi të drejtat, që nuk parashikohen në legjislacion;*
- *Të drejtat, që mund të parashikohen në kontratën individuale të punës;*
- *Të drejtat, që mund të parashikohen në kontratën kolektive të punës.*

Një mënyrë mund të jetë ajo e konsultimit me persona të specializuar në fushën e legjislacionit të punës, si juristë, avokatë, ekonomistë, financierë, konsulentë, etj. Megjithëse kjo mënyrë ka kosto financiare, pasi konsiderohet si shërbim konsulence, ajo është një mënyrë e sigurt për mbrojtjen e punëmarrësve në punë.

Mënyra tjetër është që punëmarrësit të anëtarësohen në sindikata apo organizata të tjera të punëmarrësve dhe t'u drejtohen atyre për t'u konsultuar me to, për të drejtat dhe detyrimet e tyre në punë.

Përpara se punëmarrësi të kërkojë një të drejtë në punë është mirë të informohet për të drejtat e punëdhënësve. Këto të drejta janë thuajse në të shumtën e rasteve detyrimet e punëmarrësve apo të të punësuarve në një marrëdhënie punësimiti.

Përpara se punëmarrësi të nënshkruajë kontratën e punës, duhet të informohet duke lexuar me kujdes kontratën e punës me punëdhënësin, legjislacionin e punës dhe të konsultohet me punëdhënësin ose përfaqësuesit e tij.

Në rastin kur në vendin që punoni ka një sindikatë, konsultohuni me përfaqësuesit e saj.

Konkretisht, çdo person që dëshiron të jetë i punësuar mund të mbrohet duke negociuar dhe nënshkruar një kontratë individuale pune me punëdhënësin e tij. Legjislacioni i jep mundësinë çdo punonjësi që të ketë një kontratë të shkruar me punëdhënësin e tij, dhe të parashikojë mbrojtjen e interesave të tij në këtë raport dypalësh.

3. KONTRATA INDIVIDUALE E PUNËS

3.1 Si vepohet për të arritur te nënshkrimi i një kontrate pune ?

VLERËSIME

Informimi

Për të nënshkruar një kontratë pune si rregull duhet që punëdhënësi të vërë në dispozicion të punëmarrësit një kopje të kontratës së punës për t'u njohur me të.

Sqarimi

Çdo punëmarrës ka të drejtë të sqarohet për çdo paqartësi, që buron nga kontrata e punës.

Këshillimi

Çdo punëmarrës ka të drejtë që të këshillohet me një ekspert të fushës ligjore para se të nënshkruajë kontratën.

Çdo punëmarrës ka të drejtë që të këshillohet me përfaqësuesit e sindikatës së tij, ku bën pjesë, para se të nënshkruajë kontratën e punës.

Bisedimi

Çdo punëmarrës ka të drejtë të negociojë kushtet e tij të punës me punëdhënësin përpara se të nënshkruajë kontratën e punës.

Nënshkrimi

Përpara se të nënshkruhet kontrata individuale e punës duhet të tregohet kujdes:

- a. Lexoni me kujdes kontratën;
- b. Kërkoni ndihmën dhe sqarimin e një juristi apo dikujt ndaj të cilit keni besim;
- c. Duhet që të kuptoni, sqaroni dhe diskutoni gjërat e paqarta;
- d. Çdo punonjës duhet të nënshkruajë kontratën e punës dhe të mbajë një kopje të saj;
- e. Mos harroni të nënshkruani në çdo faqe të saj apo anekset;
- f. Kërkoni gjithmonë kopjen tuaj origjinale të kontratës së nënshkruar nga punëdhënësi;
- g. Bëni një kopje të kontratës suaj që mund ta përdorni duke ruajtur origjinalen.

Çdo punonjës këshillohet të mbajë një kopje të kontratës së punës me vete, sepse mund të konsultohet me të sa herë e gjykon të nevojshme, sa herë që ka mosmarrëveshje apo paqartësi lidhur me detyrimet e tij ndaj punëdhënësit, apo në rastet kur i kërkohet zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi ose, kur kjo kontratë përfundon.

3.2 Çfarë mjetesh ka në dorë punëmarrësi që të nënshkruajë kontratën e punës ?**VLERËSIME**

Legjislacioni i punës parashikon masa ndëshkuese ndaj punëdhënësit në rastin kur ai nuk dëshiron të lidhë kontratën e punës me shkrim me punëmarrësin. Legjislacioni parashikon se cilat janë institucionet

që mbikëqyrin zbatimin e legjislacionit të punës, por nuk parashikon ndonjë dispozitë se si duhet të veprojë punëmarrësi në raste të tilla. Legjislacioni parashikon se nuk mund të cënohet vlefshmëria e kontratës edhe pse kjo nuk mund të jetë e lidhur me shkrim mes palëve, gjë e cila nënkupton se mes palëve ka një marrëdhënie punësimi dhe rregullat e saj janë të përcaktuara nga legjislacioni i punës në fuqi. Ky parim siguron mbrojtjen minimale për punëmarrësin.

Edhe pse legjislacioni nuk parashikon dispozita konkrete në këtë aspekt, punëmarrësi mund të njoftojë institucionin publik përgjegjës për zbatimin e legjislacionit të punës në qarkun ku ai kryen punën e tij, Inspektoratin Shtetëror Rajonal të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) dhe të raportojë moslidhjen e kontratës me shkrim nga punëdhënësi.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore është organ i specializuar i pushtetit ekzekutiv për mbrojtjen dhe zbatimin e përpiktë të legjislacionit të punës në fushën e marrëdhënieve të punës dhe të mbrojtjes sociale.

Ky njoftim mund të bëhet sipas mënyrave të parashikuara nga institucioni përkatës, gjithashtu, mund të bëhet edhe nga sindikata në të cilën punëmarrësi është anëtar, pasi të jetë informuar nga punëmarrësi për sa më sipër.

Punëmarrësi ka, gjithashtu, mundësinë që të vërë në dijeni sindikatën, që vepron në subjektin ku ai punon (nëse ka një të tillë) ose sindikatën në fushën e veprimtarisë në qarkun apo bashkinë, ku ai zhvillon veprimtarinë.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore është strukturë e ekzekutivit, organ i specializuar i Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, që ka për mision zbatimin e përpiktë e nga të gjithë, të akteve ligjore dhe nënligjore në fushën e marrëdhënieve të punës dhe çështjeve sociale. Ky institucion është krijuar me vendim të Këshillit të Ministrave si strukturë e ministrisë përgjegjëse për punën, ndërsa inspektorët rajonalë janë të vendosur pranë zyrave të punësimit.

Sanksioni, që mund të aplikohet, sipas ligjit për punëdhënësin, për mospërpilimin me shkrim të kontratës së punës, sipas afatit të parashikuar në ligj, mes palëve (neni 202 i Kodit të Punës) është deri në 30 fishin e pagës minimale në shkallë vendi.

Shembull:

Paga minimale aktuale është 22.000 lekë. Për mungesën e kontratës së punës me shkrim mes palëve, sanksioni që mund të vendoset ndaj punëdhënësit nga Inspektorët Shtetërorë të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore mund të jetë nga 22.000 lekë deri në 660.000 lekë (30 fishi i pagës minimale).

3.3 Cilët janë elementet që kërkon legjislacioni i punës në një kontratë pune?

VLERËSIMET

Në këndvështrimin e ligjit, punëmarrësi ka të gjitha të drejtat që janë parashikuar në ligj, por vetëm kaq. Kjo do të thotë që minimumi i të drejtave që ligji u jep punëmarrësve janë të garantuara edhe nëse nuk egziston një kontratë e shkruar. Punëmarrësi në rastet e një largimi të mundshëm duhet të ketë disa dokumente që të provojnë egzistencën e kësaj marrëdhënieje pune dhe kohën kur kjo ka nisur.

Elementet që punëmarrësi mund të sigurojë që të provojnë këtë marrëdhënie punësimi janë : Libreza e punës, libreza e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, llogaria bankare ku kalon paga mujore, listpagesa, që dorëzohet nga punëdhënësi pranë organeve tatimore, ose deklarimet pranë zyrave të punësimimit nga punëdhënësit.

Mungesa e kontratës së shkruar të punës ndëshkohet nga ligji. Në fakt ndëshkohet punëdhënësi, i cili mund të penalizohet shumë rëndë nga mbikëqyrësit e legjislacionit të punës, inspektorët e punës.

Ndërkohësi i punëdhënësit në këndvështrimin e parë duket sikur dëmton vetëm punëdhënësin, por në fakt dëmton edhe institucio-

nin që ai drejton dhe sëbashku me të gjithë ata që janë pjesë e tij, pra edhe punëmarrësit, sepse në fund të fundit sanksioni financiar i vendosur ndaj tij, do të dëmtojë financat e tij në përgjithësi dhe do të ndikojë në të gjithë veprimtarinë financiare të tij.

Legjislacioni shqiptar (Kodi i Punës) këtë aspekt e ka parashikuar në nenin 21.

Neni 21

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;

Nëse kontrata nuk është lidhur sipas ligjit, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit. Punëmarrësi nuk ka asnjë sanksion në rastet kur nuk i kanë dhënë të nënshkruajë një kontratë pune me shkrim. Punëdhënësi, gjatë ndonjë kontrolli nga institucioni që mbikëqyr zbatimin e legjislacionit të punës, mund të penalizohet me sanksione administrative deri në vlerën e 30 fishit te pagës minimale.

VLERËSIMË

Çdo punonjës ka të drejtë të mbrojë të drejtat e tij, përpara se të fillojë një marrëdhënie pune, gjatë saj dhe në përfundim të saj. Mënyra më mirë ligjore për të mbrojtur të drejtat në punë është nënshkrimi i kontratës individuale të punës.

Ligji ka të shprehur një minimum të të drejtave dhe detyrimeve që punëmarrësi dhe punëdhënësi kërkojnë ndaj njëri-tjetrit. Kontrata individuale e punës është një instrument që ligji e ka lënë si detyrim të punëdhënësit që ta nënshkruajë me punëmarrësin, por palët së bashku mund të parashikojnë më shumë elemente se parashikon ligji.

Më shumë se ligji.

Si çdo kontratë edhe kontrata e punës mund të parashikojë shumë elemente të tjerë përveç sa parashikon Kodi i Punës. Kjo varet nga specifikat e punës, lloji i veprimtarisë që punëmarrësi kryen, aktet e tjera ligjore dhe nënligjore, që mund të parashikojnë dispozita specifike, etj.

Për këtë arsye palët në një kontratë pune mund të parashikojnë detaje të tjera me kusht që të mos shkelin detyrimet, që parashikon legjislacioni i punës dhe legjislacioni shqiptar në përgjithësi.

Ligji nuk mund të parashikojë çdo detaj të një marrëdhënieje pune, prandaj ai i jep mundësinë palëve që të ndërtojnë një kontratë pune, duke u treguar se cilët janë elementet e detyrueshëm që duhet të vendosin në të dhe cilat janë kufijtë, të cilat palët nuk mund të kalojnë sa i takon aspekteve minimale të mbrojtjes në punë, pagës, kushteve të punës, pushimeve vjetore, shpërblimeve, pagesës për orët e punës jashtë kohës normale të punës, afateve të njoftimit etj. Palët mund të parashikojnë më shumë mbi këto kufij të përcaktuar nga ligji. Palët janë të lira të të ndërtojnë marrëdhënie mirëkuptimi mbi kufijtë e vendosura në ligj. Palët mund të vendosin një pagë shumë më të lartë se paga minimale e përcaktuar, palët mund të caktojnë kushte shumë më të mira pune se kushtet e kërkuara nga ligji, palët mund të caktojnë kohën

e punës nën 40 orë në javë, palët mund të caktojnë më shumë se 4 javë kalendarike pushimet vjetore, palët mund të caktojnë më shumë se *paga e një 15-ditëshi shpërblimin vjetor kur një punëmarrës largohet nga puna, palët mund të caktojnë një kohë ditore pune më të vogël se 8 orë. Të gjitha këto dhe shumë të tjera, mund të parashikohen nga palët në një kontratë individuale pune.*

3.4 Cilat janë detyrimet e përgjithshme të punëmarrësve në punë?

Punëmarrësi duhet të jetë në djeni të detyrimeve të kontratës së punës që ka nënshkruar me punëdhënësin. Punëmarrësi duhet të ketë dijeni për rregulloret e punës apo rregulla që punëdhënësi ka miratuar me aktet e tij të brendshme.

Gjatë punësimit punëmarrësi i jep llogari punëdhënësit për gjithçka të përfituar në emër të punëdhënësit gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij brenda kontratës, veçanërisht për shumat në para. Punëmarrësi i kthen menjëherë punëdhënësit gjithçka të marrë, me përjashtim të bakshisheve dhe dhuratave, që i kanë dhuruar atij. Punëmarrësi i kthen punëdhënësit menjëherë gjithçka të prodhuar nga veprimtaria e tij në bazë të kontratës së punës.

Neni 23

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

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 26

Punëmarrësi ruan me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit. Punëmarrësi ndihmon brenda mundësive të tij punëmar-

rësit e tjerë ose punëdhënësin në rast fatkeqësie ose rreziku.

Gjatë vlefshmërisë së kontratës, punëmarrësi nuk duhet të kryejë asnjë punë të paguar nga të tretët, e cila dëmton punëdhënësin ose i bën konkurrencë atij. Gjatë vlefshmërisë së kontratës dhe pas mbarimit të saj, punëmarrësi duhet të ruajë faktet e destinuar të mbeten sekret si: sekreti i fabrikimit dhe i veprimtarisë që ai ka pasur dijeni, kur ka qenë në shërbim të punëdhënësit.

Punëmarrësi ka të drejtë të denoncojë në organet kompetente veprat penale, shkeljet e legjislacionit të punës ose të kontratës për të cilat ai ka dijeni.

Neni 27

Përgjegjësitë e punëmarrësit

Punëmarrësi përgjigjet ndaj punëdhënësit për dëmin që i shkakton, kur shkel detyrimet kontraktuale me dashje ose nga pakujdesia. Shkalla e kujdesit që duhet të tregojë punëmarrësi në punë, varet nga njohuritë teknike, të nevojshme për të kryer punën e caktuar, duke pasur parasysh aftësitë dhe cilësitë e punëmarrësit, që punëdhënësi i njihte ose duhet t'i kishte njohur. Dëmi, që lidhet në mënyrë të qenësishme me kryerjen e punës, përballohet nga punëdhënësi. Dëmi përfshin dëmin real dhe fitimin e munguar.

Shembull:

Punëmarrësi A.B. është i punësuar pranë kompanisë S shpk si drejtues mjeti për transportin e punëmarrësve. Punëmarrësi e mban mjetin e tij gjatë periudhës që nuk e përdor në një parking dhe punëdhënësi i paguan pagesën që punëmarrësi ka bërë për parkimin e mjetit të tij kundrejt faturave përkatëse, që ky i fundit i vë në dispozicion punëmarrësit. Një ditë punëmarrësit i vjedhin mjetin që nuk e kishte parkuar në parkim, por në rrugë pranë shtëpisë së tij. Në këtë rast punëdhënësi ka të drejtë që të kërkojë përveç të tjerash dëmin e shkakuar nga pakujdesia e punëmarrësit, vlerën e mjetit dhe ndoshta fitimin e munguar.

Detyrimi i të qenit besnik ndaj punëdhënësit.

Detyrimi i besnikërisë i përcaktuar në nenin 26 përfshin detyrimin për të ruajtur dhe vepruar, sipas interesave të punëdhënësit, për të ndihmuar punëdhënësin, ndalimin e konkurrencës, ruajtjen e sekretit ose ndryshe detyrimi i konfidencialitetit. Në parim, punëmarrësi vepron me besnikëri ndaj punëdhënësit jo vetëm gjatë orarit të punës, por edhe në jetën e përditshme. Shkelja e këtij detyrimi përbën një shkak justifikues për të zgjidhur kontratën në mënyrë të menjëhershme të justifikuar (neni 153). Ky detyrim kufizohet nga detyrimi i punëdhënësit për të respektuar personalitetin e punëmarrësit dhe nga detyrimet e punëmarrësit ndaj shtetit. Kështu besnikëria ndaj punëdhënësit nuk duhet të cenojë personalitetin e punëmarrësit. Gjithashtu, punëmarrësi nuk mund të jetë besnik ndaj një punëdhënësi, që shkel detyrimet e tij ndaj shtetit, duke kryer vepra penale apo shkelje të tjera (neni 26).

Detyrimet e mosbërjes konkurrencë punëdhënësit.

Neni 28

Ndalimi i konkurrencës së punëmarrësit

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. 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. 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.

PËRFUNDIMI I NDALIMIT

Neni 30

Ndalimi i konkurrencës merr fund në afatin e caktuar në marrëveshje. Pavarësisht nga afati i caktuar në marrëveshje, ndalimi i konkurrencës përfundon nëse vërtetohet se punëdhënësi nuk ka më asnjë interes për vazhdimin e saj. 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.

Detyrimi i punëmarrësit për të dëmshpërblyer punëdhënësin

SANKSIONE

Neni 31

Punëmarrësi, që shkel ndalimin për të bërë konkurrencë, duhet të zhdëmtojë dëmin që i shkakton punëdhënësit. 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. 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. 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 cënuar ose të rrezikuar të punëdhënësit, si dhe sjelljen e punëmarrësit.

3.5 Cilat janë detyrimet e punëdhënësit në një marrëdhënie punësimi?

Respektimi i personalitetit të punëmarrësit

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre. Siguron ndalimin e ngacmimit moral prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse. Parandalon çdo qëndrim, që cenon dinjitetin e punëmarrësit. 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, armiqtësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuessi për punë ose midis punëmarrësve. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit 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. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës, që mund të ketë pasur cenime të drejtave të tij/saj 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. Punëmarrësi, që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara, 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. Punëmarrësi, që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohet për këtë arsye, të largohet nga puna, të diskriminohet ose të jetë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.

Shembull

Konsiderohen si cenime të personalitetit të punëmarrësve *rastet e mëposhtme*:

Mbajtja në mur nga kolegu i zyrës i fotografive pornografike, tregimi i vazhdueshëm i anekdotave seksuale para një kolegeje femër ose kolegu mashkull, prekjet seksuale, shenjat ofenduese, propozimet me karakter seksual, sharjet e vazhdueshme, *poshtërimi para kolegëve*, shpifjet, thashethemet me karakter denigrues, imponimi pa shkak të përligjur i veshjeve të detyrueshme me karakter ofendues për punëmarrësin etj.

Në çdo rast të pretenduar gjykata vlerëson, rast pas rasti, nëse ka apo jo cenim të personalitetit. Ajo merr parasysh natyrën e punës, pozitën e punëmarrësit në gjirin e ndërmarrjes, zakonet lokale, interesin e punëdhënësit për të organizuar në mënyrë sa më efektive punën në ndërmarrje dhe bën një krahasim të interesave të punëdhënësit me ato të punëmarrësit.

Detyrimi për të instruktuar punëmarrësit.

INSTRUKSIONE PËR PUNËMARRËSIT

Neni 66

- 1. Punëdhënësi duhet të vërë në dijeni punëmarrësit për rreziqet nga zjarri dhe shpërthimet e ndryshme, si dhe mbi mjetet mbrojtëse për të parandaluar shfaqjen e rreziqeve të tilla.*
- 2. Punëdhënësi u mëson punëmarrësve mënyrën e përdorimit të fikësive dhe mjeteve të tjera mbrojtëse kundër zjarrit.*

3. Punëdhënësi u tregon punëmarrësve rrugët e daljes në rast zjarri dhe organizon të paktën një herë në vit ushtrime të luftës kundër zjarrit dhe mënyrën e evakuimit të personave.

Detyrimi për të regjistruar punonjësit në një regjistër të veçantë.

REGJISTRI

Neni 95

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

Punëdhënësit janë të detyruar të mbajnë regjistrat e pagave dhe të derdhjes së kontributeve të aktualizuara çdo muaj për të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë për ta dhe ta paraqesin këtë regjistër sa herë do të kërkohet nga inspektorët e punës dhe inspektorët e autorizuar të administratës tatimore. Punëdhënësit duhet të mbajnë një regjistër, sipas rregullave të parashikuara në këtë ligj, ku të shënohet për çdo punëmarrës data e fillimit të punës, kohëzgjatja e pushimit që i takon, datat në të cilat janë marrë pushimet dhe pagën e dhënë për pushimet vjetore të paguara.

Shënim: Detyrim i punëdhënësit është edhe mbajtja e librit të aksidenteve në punë.

3.6 Çfarë pasojash sjell mungesa kontratës individuale të punës?

VLERËSIME

Nëse kontrata nuk është lidhur, sipas ligjit, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit. Punëmarrësi nuk ka asnjë sanksion në rastet kur nuk i kanë dhënë të nënshkruajë një kontratë pune me shkrim. Punëdhënësi, gjatë ndonjë kontrolli nga institucioni që mbikëqyr zbatimin e legjislacionit të punës, (Inspektorati Shtetëror i Punës) mund të penalizohet me sanksione administrative deri në vlerën e 30 fishit të pagës minimale.

Nëse një punëmarrës nuk ka një kontratë pune të shkruar mbrojtja e të drejtave të tij kur këto të drejta i shkelen nga punëdhënësi, bëhet e vështirë. Vështirësia vjen nga që vetë legjislacioni e ka të

pamundur të parashikojë rastet specifike të proceseve të punës apo të kryerjes së saj, si dhe problematikave të ndryshme, që mund të lindin gjatë një marrëdhënieje pune në fusha dhe sektorë të ndryshëm. Kontrata individuale e punës mund të përshkruajë më shumë elemente lidhur me kushtet dhe përshkrimin e punës, të drejtat dhe detyrimet specifike, duke parashikuar edhe rastet e zgjidhjes së tyre brenda saj.

Mungesa e kontratës së punës me shkrim mund të vështirësojë raportin e krijuar mes palëve në një marrëdhënie punësimi.

Mungesa e kontratës së punës së shkruar, sipas ligjit, nuk mund të dëmtojë punëmarrësin nga këndvështrimi ligjor, por mund ta dëmtojë atë nga këndvështrimi praktik në kuadrin e të provuarit të pretendimeve të punëmarrësit në rastet e mosmarrëveshjeve apo konflikteve mes palëve.

Mungesa e kontratës së punës në formë të shkruar, mund ta dëmtojë punëdhënësin vetëm ligjërisht.

Kontrata individuale e punës si rregull duhet të përpilohet dhe nënshkruhet nga palët në të paktën në dy ose më shumë kopje origjinale. Njëra prej tyre duhet t'i jepet punëmarrësit që ta mbajë me vete. Ky veprim i punëdhënësit është i detyrueshëm dhe duhet të ndodhë në çdo rast. Ky veprim mund të konsiderohet si e drejtë e punëmarrësit ose si detyrim i punëdhënësit. Në çdo rast, punëmarrësi duhet që të kërkojë një kopje origjinale për ta mbajtur me vete pas nënshkrimit të saj mes tij dhe punëdhënësit ose përfaqësuesit të autorizuar të tij.

4. LARGIMI NGA PUNA I PUNËMARRËSIT

4.1 Cilat janë shkaqet e ligjshme të largimit nga puna të punëmarrësit kur punëdhënësi kërkon që ta largojë atë nga puna ?

VLERËSIMI

Punëdhënësi duhet të ketë gjithmonë një shkak të arsyeshëm ose një shkak të justifikuar për të larguar një punëmarrës nga puna. Nëse nuk

ka një shkak të tillë, atëherë punëmarrësi ka të drejtë që nëpërmjet kërkesës ndaj gjykatës të përfitojë dëmshpërblimin, sipas legjislacionit.

Në rastin kur punëdhënësi nuk ka asnjë shkak për të larguar një punëmarrës nga puna, ai, përsëri mundet ta largojë atë, por duhet të respektojë afatet e njoftimit, sipas vjetërsisë në punë të punëmarrësit dhe procedurën e njoftimit sipas ligjit. Punëdhënësi duhet të japë punëmarrësit edhe shpërblimin për vjetërsinë, në rast se ky i fundit ka punuar pranë punëdhënësit për më shumë se tre vite pa ndërprerje.

Kur kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme?

ZGJIDHJA E KONTRATËS PA SHKAQE TË ARSYESHME

Neni 146

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

- a. punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
- b. punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
- c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.
- d. për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;
- e. bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatën e krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;
- f. Shuqizohet;
- g. Shfuqizohet.

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

2) Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit në gjykatë, brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Në rastin kur motivi abuziv është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.

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

Kur kontrata zgjidhet me shkaqe të justifikuara ?

Neni 153

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

Shkaqe të justifikuara

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

2) Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

4.2 Cila është procedura për zgjidhjen e kontratës së punës?

VLERËSIMI

Punëdhënësi përveç shkaqeve duhet që, sipas legjislacionit, të respektojë procedurën e largimit nga puna ndaj punëmarrësit dhe t'i japë të drejtat, që i takojnë. Mosdhënia e këtyre të drejtave apo ndryshe shkelja e procedurës, i jep të drejtën punëmarrësit të shkojë në gjykatë dhe të kërkojë të dëmshpërblehet.

Kur nuk mund të zgjidhet një kontratë pune?

Kur punëmarrësi nuk ndodhet në punë për dy raste:

- *Kur punëmarrësi është i paaftë për punë ose ndryshe me raport mjekësor, apo i shtruar në spital, apo me leje lindjeje;*
- *Kur punëmarrësi është me pushime të miratuara nga punëdhënësi, leje vjetore, leje disa ditore, leje martesë, leje për raste të ndryshme.*

Për të zgjidhur një kontratë pune ose një marrëdhënie pune për një punonjës që për një ose disa arsye nuk ka një kontratë pune të shkruar, punëdhënësi duhet të zbatojë :

Së pari procedurën e zgjidhjes, sipas nenit 144 të Kodit të Punës.

Së dyti procedurën e njoftimit sipas vjetërsisë së punëmarrësit në punë, pranë kompanisë apo institucionit ku punon në momentin e largimit, sipas nenit 143 të Kodit të Punës.

PROCEDURA E ZGJIDHJES SË KONTRATËS SË PUNËS NGA PUNËDHËNËSI

Neni 144

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

1) Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të

zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2) Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur.

3) Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

4) Shfuqizuar.

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

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

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

ZGJIDHJA E KONTRATËS NË KOHË TË PAPËRSHTATSHME

Neni 147

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

2) Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret, të

jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.

Cilat janë pasojat e zgjidhjes pa shkaqe të justifikuara?

ZGJIDHJA PA SHKAQE TË JUSTIFIKUARA

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E PAJUSTIFIKUAR E KONTRATËS SË PUNËS NGA PUNËDHËNËSI Neni 155

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

- 1) Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar.
- 2) Punëdhënësi mund të zbresë nga paga të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, të ardhurat nga një punë tjetër ose të ardhurat prej të cilave ai ka hequr dorë qëllimisht.
- 3) Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme, të 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
- 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.

VLERËSIME

Cilat janë afatet e njoftimit nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës pas fillimit të punës në një ndërmarrje të caktuar ?

- 2 javë (gjatë kohës së provës);
- 1 muaj gjatë 2 viteve të para të punës;
- 2 muaj mbi 2 vite punë deri në 5 vite punë;
- 3 muaj mbi 5 vite punë;

Sigurisht që këto afate lidhen me qëndrimin e punëmarrësit në një ndërmarrje ose institucion të caktuar. Nëse marrëdhënia e punës është ndërprerë, këto afate llogariten nga rifillimi i marrëdhënies së re të punës.

AFATET E NJOFTIMIT PAS KOHËS SË MARRJES NË PROVË

Neni 143

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

1) Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

2) Shfuqizuar.

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

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

5) Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, 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.

4.3 Kujt i takon të provojë para gjykatës zgjidhjen e një marrëdhënie pune?

VLERËSIME

I takon punëdhënësit që të provojë se janë kryer të dyja këto procedura. Në të kundërt gjykata, duhet të vendosë masën e dëmshpërblimit nga punëdhënësi për secilën prej tyre më vete, sigurisht nëse punëmarrësi i ka kërkuar shprehimisht ato në kërkesën drejtuar gjykatës. Pra, sipas legjislacionit të punës, kur zgjidhet një marrëdhënie punësimi apo një kontratë, ai, që duhet të provojë që ka zbatuar procedurën, sipas ligjit, është punëdhënësi dhe jo punëmarrësi.

4.4 Cilat janë shpërblimet e mundshme të punëmarrësit, kur kontrata e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme?

VLERËSIME

Nëse një punëmarrës ka një marrëdhënie punësimi, që ka zgjatur mbi 3 vjet, ai përfiton shpërblim për vjetërsinë. Shpërblimi është ½ pagës mujore për çdo vit pune të plotë në atë ndërmarrje. Punëmarrësi nuk përfiton shpërblimin e mësipërm, kur gjatë zgjidhjes së kontratës është provuar faji i punëmarrësit në zgjidhjen e kontratës. Për këtë arsye duhet të bëhet shumë kujdes nga punëmarrësit që zgjidhja e kontratës së punës të mos ketë si shkak fajin e tyre si dhe të sigurohen që kanë respektuar të gjitha parashikimet në kontratën individuale të punës.

SHPËRBLIMI PËR VJETËRSINË

Neni 145

- 1) Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme.
- 2) Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15-ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagës të vitit paraardhës dhe indeksohet.
- 3) Shpërblimit për vjetërsi i shtohet shpërblimi që jepet në rastin e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose të zgjidhjes me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të arsyeshme.

VLERËSIMI

Punëmarrësit, të cilët i është zgjidhur marrëdhënia e punës duhet të këtë disa dokumente që të mund të drejtohet në gjykatë në një proces gjyqësor për të kërkuar të drejtat e tij. Ai këshillohet të këtë në momentin që kërkon t'i drejtohet gjykatës disa nga dokumentet e mëposhtme:

- *Kontratën individuale të punës origjinale;*
- *Librezën e punës të plotësuar nga punëdhënësi pas largimit;*
- *Librezën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të plotësuar nga punëdhënësi;*
- *Një kopje të listpagesave të kryera në bankën ku ai merr pagën;*
- *Çdo dokument tjetër që ai ka lidhur me çështjen në fjalë.*

5. MARRËDHËNIET E PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK DHE PRIVAT

SEKTORI PUBLIK

5.1 Cili është legjislacioni ku mbështetet marrëdhënia e punës ?

Për të gjithë punonjësit, që punojnë në sektorin publik ka dy lloj legjislacionesh, që rregullojnë marrëdhëniet e punës :

- *Legjislacioni për shërbimin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, si dhe ligje specifike, që rregullojnë raportet e sjelljes së punëmarrësve të quajtur nëpunës civilë.*
- *Legjislacioni i punës, që ka si legjislacion bazë konventat e ratifikuara nga Republika e Shqipërisë në fushën e punës, Kodin e Punës dhe aktet ligjore e nënligjore në zbatim të tij kontratat individuale të punës dhe kontratat kolektive nëse është rasti, për punonjësit ndihmës jo nëpunës civilë.*

5.2 Kush është pjesë e shërbimit civil?

Në shërbimin civil bën pjesë çdo nëpunës (në vazhdim “nëpunës civil”), që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Nëse individi konsiderohet nëpunës civil marrëdhëniet e tij që nga emërimi në punë, kryerja e punës dhe largimi nga puna mbështeten në legjislacionin “Për Shërbimin Civil” dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Pjesa tjetër e të punësuarve të administratës shtetërore, ku punonjësit nuk janë nëpunës civilë për shkak të vendit të punës janë “punonjës administrativë”. Ata kryejnë veprimtari administrative, sekretarie, mirëmbajtjeje, shërbimi, ruajtjeje dhe nuk ushtrojnë një funksion publik. Punonjësit administrativë kryejnë veprimtarinë e tyre në fushën e marrëdhënieve të punës, sipas parashikimeve në Kodin e Punës dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, kontratës së punës, apo kontratës kolektive, nëse ka një të tillë.

5.3 Si bëhet punësimi në shërbimin civil ?

Institucionet qendrore kanë si legjislacion bazë të procedurave të punësimit legjislacionin për shërbimin civil dhe aktet nënligjore, që janë në zbatim të tij. Procedura kryesore është konkurrimi i pjesëmarrësve.

5.4 Si zgjidhen konfliktet apo mosmarrëveshjet në punë ?

Nëse një nëpunës civil ka mosmarrëveshje në punën e tij, legjislacioni për shërbimin civil parashikon procedurën e ankimit administrativ të brendshëm në strukturat më të larta. Nëse konflikti shoqërohet me masën disiplinore të largimit nga puna atëherë vendi ku duhet të drejtohen kërkesat për konfliktet e punës, për largimet e padrejta nga puna është Gjykata Administrative e rajonit përkatës.

Shembull

Një punonjës i Bashkisë Dibër i larguar nga puna, duhet të drejtohet me kërkesë në Gjykatën Administrative të Shkallës së parë në Tiranë, sepse sipas ligjit kompetencën territoriale për gjykimin e këtij konflikti e ka kjo gjykatë.

Informacion mbi gjykatat administrative

Me ligjin nr. 49/2012 „Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative“ u krijuan gjykatat administrative. Ligji përcakton organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative, si dhe statusin e gjyqtarëve që shërbejnë në to, juridiksionin dhe kompetencën e gjykatave administrative, parimet dhe procedurën e gjykimit, palët në proces dhe personat e tjerë në gjykim administrativ, vendimet gjyqësore administrative dhe ekzekutimin e tyre.

Gjykatat kompetente për shqyrtimin e mosmarrëveshjeve administrative, janë gjykatat administrative të shkallës së parë, Gjykata Administrative e Apelit dhe Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë.

Aktualisht në Shqipëri funksionojnë 6 (gjashtë) gjykata administ-

ative të shkallës së parë në: Durrës, Gjirokastrë, Korçë, Shkodër, Tiranë dhe Vlorë dhe Gjykata Administrative e Apelit Tiranë. Gjykata Administrative e Apelit Tiranë ka 7 gjyqtarë, ndërsa gjykatat administrative të shkallës së parë kanë 36 gjyqtarë.

Gjykatat Administrative

Gjykata Administrative e Apelit Tiranë

Gjykata Administrative e shkallës së parë Durrës

Gjykata Administrative e shkallës së parë Gjirokastrë

Gjykata Administrative e shkallës së parë Korçë

Gjykata Administrative e shkallës së parë Shkodër

Gjykata Administrative e shkallës së parë Tiranë

Gjykata Administrative e shkallës së parë Vlorë

SEKTORI PRIVAT

5.5 Cili është legjislacioni ku mbështetet marrëdhënia e punës ?

VLERËSIMET

Legjislacioni, që rregullon marrëdhëniet e punës mes subjekteve private dhe individëve të punësuar është legjislacioni i punës që përbëhet nga aktet dhe rregullat e mëposhtme:

- *Kushtetuta;*
- *Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) në fushën e punës, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë;*
- *Kodi i Punës dhe aktet ligjore e nënligjore në zbatim të tij;*
- *Legjislacioni i fushës ku vepron subjekti nëse ky i fundit parashi-kon dispozita, që rregullojnë elemente të vecanta të punësimit;*
- *Rregullorja e brendshme e kompanisë;*
- *Kontrata kolektive, nëse është e nënshkruar;*

- *Kontrata individuale e punës;*
- *Zakonet profesionale.*

5.6 Cilat janë rregullat e punësimit ?

VLERËSIME

Rregullat e punësimit në sektorin privat përcaktohen nga vetë kompanitë dhe miratohen nga organet e drejtimit të tyre. Sigurisht që kompanitë duhet të respektojnë parimet bazë të mosdiskriminimit mes seksëve dhe gjinive, bindjeve politike, pamjes së jashtme të personave, etj. Procedura e marrjes në punë mund të bëhet në forma nga më të ndryshmet si psh: me konkurs, me përzgjedhje pas testimit, pa përzgjedhje dhe pa testim, me fjalë të tjera çdo kompani ka rregullat dhe procedurat e veta se si mund të punësojë punëmarrësit e saj.

Shembull:

Nëse ABC shpk është një subjekt privat, që ushtron veprimtarinë në arsimin e mesëm, marrëdhëniet e punës së të punësuarve duhet të respektojnë kushtet e përcaktuara nga legjislacioni për arsimin e mesëm privat sa i takon orareve, pagave, kohës javore dhe pushimet vjetore, përzgjedhjes në punë, kohëzgjatjes së kontratës, etj. për aq kohë sa ligji për arsimin parauniversitar ka parashikime specifike lidhur me sa më sipër.

5.7 Si bëhet zgjidhja e konflikteve apo mosmarrëveshjeve në punë ?

VLERËSIME

Zgjidhjen e konflikteve në punë, kontratën e punës, si dhe kryerjen e punës njëra nga palët e interesuara nëse nuk arrin ta zgjidhë me mirëkuptim apo marrëveshje, konflikti ose mosmarrëveshja në fjalë, ka vetëm një rrugë zgjidhjeje, rrugën gjyqësore.

Është mirë që mosmarrëveshjet e punës ose konfliktet të zgjidhen në tavolinën e bisedimeve mes punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Edhe pse duket e vështirë në pamje të parë për shkak të kulturës në fushën e marrëdhënieve të punës, këshillohet si mënyra më e mirë dhe me më pak kosto financiare për palët.

Zgjidhja gjyqësore e mosmarrëveshjeve apo konflikteve të punës është zgjidhja, që kërkon më shumë kohë deri sa të përfitohen të drejtat e kërkuara dhe ka shpenzime financiare paraprake. Gjithsesi është në të drejtën e palëve të zgjedhin rrugën që ata mendojnë, se mund të përfitojnë të drejtat e tyre të shkelura nga pala tjetër.

KAPITULLI II

MBROJTJA KOLEKTIVE NË PUNË

1. ORGANIZIMI KOLEKTIV

1.1 Pse duhet organizimi kolektiv ?

VLERËSIME

Organizimi kolektiv është një mënyrë alternative për të mbrojtur të drejtat në punë. Organizimi kolektiv është një mundësi më e mirë për t'u përfaqësuar në raportet me punëdhënësit, për të kërkuar dhe përfituar më shumë të drejta, për të përmirësuar kushtet e punës dhe mbrojtjen në punë në aspektin shëndetësor dhe financiar. Organizimi kolektiv në organizata të strukturuar u jep punëmarrësve mundësi më të mëdha për t'u trajnuar, informuar, organizuar lidhur me veprimtarinë e tyre të punës së përditshme. Në rastet kur punëmarrësit janë të angazhuar ose anëtarësuar në organizime kolektive kanë mundësi më të mëdha përfitimesh, se sa në rastet kur nuk janë pjesë e organizimeve kolektive të strukturuar. Organizimi kolektiv siguron një mbrojtje më të plotë në krahasim me mbrojtjen individuale. Avantazhet e mbrojtjes kolektive lidhen me parimet e organizimit sindikal, ku bashkimi bën fuqinë. Organizimi kolektiv u siguron punëmarrësve më shumë mbrojtje, më shumë ekspertizë ligjore, financiare, teknike, profesionale se mbrojtja individuale. Nënshkrimi i kontratave kolektive të punës u jep mundësinë punëmarrësve të anëtarësuar që të zgjidhin kushtet më të mira mes kontratës individuale dhe asaj kolektive.

1.2 Çfarë janë sindikatat?

VLERËSIME

Sindikatat janë organizata jo fitimprurëse, që krijohen si rezultat i bashkimit të një numri të caktuar punonjësish (20 punonjës). Këta themelojnë një sindikatë duke u paraqitur pranë një noteri publik, duke nënshkruar aktin e themelimit dhe statutin. Sindikata mund

të quhet e krijuar, sipas ligjit, pasi të jetë regjistruar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me anë të vendimit gjyqësor nga një gjyqtar i vetëm. Vetëm pasi ky vendim të ketë marrë formë të prerë sindikata mund të ushtrojë veprimtarinë e saj në përputhje me statutin dhe ligjin.

ORGANIZATAT SINDIKALE

A. KRIJIMI ORGANIZATA PROFESIONALE

Neni 176

Organizatrat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

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

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

1.3 Çfarë janë federatat?

Federatat janë struktura të ndërtuara nga bashkimi i dy ose më shumë sindikatave, që mund të kenë objekt veprimtarie të njëjtë, të ngjashëm ose të ndryshëm. Ato mund të veprojnë në rajone të ndryshme të vendit.

1.4 Çfarë janë konfederatat?

Konfederatat janë struktura umbrellë të krijuara nga dy ose më shumë federata për të administruar veprimtarinë sindikale kryesisht në nivel kombëtar. Në brendësi të konfederatës ka disa federata, që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në fusha të ndryshme, me qëllim që të mbulohen me organizim kolektiv të gjitha fushat dhe degët e ekonomisë së vendit, për të kryer një përfaqësim dhe mbrojtje më të mirë për punonjësit anëtarë të sindikatave dhe federatave në nivel kombëtar.

1.5 Cilat janë procedurat e krijimit të organizimeve sindikale?

Sindikatat, federatat dhe konfederatat janë organizata jofitimprurëse dhe si të tilla themelimi i tyre dhe pranimi i dokumentacionit të tyre bëhet me vendim gjyqësor pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

1.6 Si mund të anëtarësohen punëmarrësit në organizimet sindikale?

Çdo punonjës ka të drejtë të anëtarësohet në sindikatë. Për të qenë anëtar i një sindikate të caktuar duhet të pranosh statutin e saj dhe të paguash koutizacionin, sipas akteve të brendshme të miratuara nga sindikata nëpërmjet organeve të saj drejtuese të parashikuara në statutin e saj.

Punëmarrësit mund të zgjedhin të anëtarësohen në sindikatë dhe nëpërmjet strukturave të saj mund të antarësohen në federata, të cilat nëpërmjet organeve të tyre mund të anëtarësohen në konfederata. Anëtarësimi në struktura të ndryshme sindikale është i lirë dhe bëhet sipas dispozitave të parashikuara në aktet e themelimit dhe statutit të organizatës.

1.7 Cilat janë detyrimet e anëtarëve ndaj sindikatës ?

Punonjësit, që janë anëtarësuar në sindikatë duhet të respektojnë statutin dhe organet drejtuese të sindikatës. Ata duhet të respektojnë vendimet e organeve drejtuese të zgjedhura dhe të miratuara sipas statutit, duhet të respektojnë detyrat, që u ngarkohen nga

drejtuesit e sindikatës sipas rregullave dhe akteve të brendshme të miratuara nga organet sindikale.

1.8 Cilat janë detyrimet e sindikatës ndaj anëtarëve të saj ?

Sindikata nëpërmjet strukturave të saj duhet që në varësi të mundësisë ta ndihmojë punëmarrësin në përmirësimin e aftësive profesionale, ta ndihmojë atë me këshilla dhe orientime mbi legjislacionin e marrëdhënieve të punës, kushtet e punës dhe të shëndetit në punë, rregullat e miratuara nga punëdhënësi dhe zbatimin e kontratës individuale dhe kolektive të punës, kur është rasti.

Sindikata mund të mbrojë anëtarët e saj, nëpërmjet parashikimeve mbrojtëse të bëra në kontratat kolektive të punës.

Sindikata mund të ndihmojë punonjësit që të mbrohen në mënyrë individuale duke i dhënë këshilla përpara nënshkrimit nga punëmarrësi të kontratës individuale të punës.

Sindikata ka të drejtë që të mbrojë anëtarët e saj kur u cënohen interesat nga punëdhënësi, ose kur nuk respektohen dispozitat në kontratën individuale apo kontratën kolektive të punës, duke iu drejtuar gjykatës përkatëse me një kërkesë, sipas legjislacionit civil.

MBROJTJA E TË DREJTAVE TË ANËTARËVE NË GJYKATË

Neni 182

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

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

Sindikata është e lirë të organizojë veprimtarinë e saj, sipas interesave më të mira të punëmarrësve të saj, si dhe të hartojë programin e saj të veprimtarisë.

Përfaqësuesit e sindikatës gëzojnë mbrojtje nga legjislacioni i punës. Drejtuesit sindikalë janë të mbrojtur nga veprimet e punëdhënësit lidhur me ndryshimin e vendit të punës dhe zgjidhjen e

kontratës së punës. Punëdhënësi duhet të kërkojë miratimin e sindikatës përpara se ta bëjë një veprim të tillë. Ai duhet të presë të paktën 8 ditë derisa të marrë mendimin e sindikatës, përpara se të veprojë më tej.

Mbrojtja e veprimtarisë së sindikatës bëhet me ligj ose me kontratën kolektive të punës.

B. LIRITË SINDIKALE PARIMET

Neni 181

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

- 1) Organizata sindikale organizon lirisht administrimin dhe veprimtarinë e saj; ajo harton lirisht programin e saj.
- 2) Çdo organizatë sindikale duhet të zhvillojë veprimtarinë e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi.
- 3) Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës.
- 4) Zgjidhja e kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme. Përfaqësuesit e organizatës sindikale mund të mos japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës. Kërkesës së punëdhënësit për dhënien e pëlqimit të organizatës sindikale i kthehet përgjigje brenda 8 ditëve, nga organi përkatës i kësaj organizate. Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës nëse organizata sindikale jep pëlqimin e saj ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme.
- 5) Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës sindikale mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate. Punëdhënësi nuk mund të ndry-

shojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës sindikale, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate, me përjashtim të rasteve kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.

6) Nëse përfaqësuesit e organizatave sindikale, që veprojnë në shkallë kombëtare, gjatë mandatit të tyre punojnë dhe paguhen nga këto organizata, kontrata e tyre e punës me punëdhënësin pezullohet. Në përfundim të mandatit pezullimi mbaron dhe kontrata e punës 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 sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës. Për këtë qëllim punëdhënësi duhet:

- a. të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;
- b. të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës sindikale;
- c. t'u japë kohën e nevojshme për të marrë pjesë në veprimtaritë e këtyre organizatave brenda dhe jashtë vendit;
- ç. të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve.

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

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

1.9 Cilët janë elementet kryesore të statutit të sindikatës ?

Çdo sindikatë duhet të parashikojë në statutin e saj përveç të tjerash këto *elemente* :

- *emri i organizatës, i cili nuk duhet të jetë i njëjtë me organizata të tjera;*
- *vendi ku ndodhet selia e saj, vendin ku do të kryejë veprimtarinë;*
- *qëllimet e saj, pse është krijuar organizata;*
- *kushtet e pranimit, të dorëheqjes dhe të përjashtimit të anëtarëve;*
- *rregulla të funksionimit të brendshëm;*
- *të drejtat dhe detyrat e anëtarëve;*
- *përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese, si dhe kohëzgjatja e mandateve;*
- *sipas rastit, përkatësia në federatë ose në konfederatë;*
- *masat që merren në rast shpërndarjeje.*

STATUTI

Neni 177

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

2) Në statut detyrimisht duhet të përcaktohen:

a. emri i organizatës;

- b. vendi ku ndodhet selia e saj;
 - c. qëllimet e saj;
 - d. kushtet e pranimit, të dorëheqjes dhe të përjashtimit të anëtarëve;
 - e. të drejtat dhe detyrat e anëtarëve;
 - f. përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese, si dhe kohëzgjatja e mandateve;
 - g. sipas rastit, përkatësia në federatë ose në konfederatë;
 - h. masat që merren në rast shpërndarje.
- 3) Shuma e kuotizacionit për anëtarësinë caktohet nga organi më i lartë i organizatës.

2. KONTRATA KOLEKTIVE E PUNËS

2.1 Çfarë është kontrata kolektive e punës?

VLERËSIMI

Kontrata kolektive e punës është një kontratë e shkruar mes punëdhënësit ose përfaqësuesve të tij dhe përfaqësuesve të zgjedhur të sindikatës, që parashikon edhe kushte mbi punësimin e punëmarrësve të njësisë, ndërmarrjes, apo degës. Kushtet arrihen nëpërmjet një negocimi mes punëdhënësit dhe përfaqësuesve të sindikatës. Llojet e kushteve të përfshira në një kontratë kolektive tipike përfshijnë, pagat dhe përfitimet, si dhe kushtet e punësimit, që lidhen me njoftimet për vendet e reja të punës, detyrimet dhe përgjegjësitë e punëdhënësit, punëmarrësve dhe sindikatës. Kontrata kolektive duhet të përmbajë edhe procesin e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve mes palëve, zakonisht procedurën për ankimin dhe arbitrazhin.

Veçanërisht, në kontratat kolektive të punës përcaktohen dispozitat, që kanë të bëjnë me rregullat e marrjes në punë të pu-

nonjësve, sigurimin e kushteve të nevojshme të punës për punëmarrësit, sigurimin dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, pagën minimale në nivel ndërmarrjeje, profesioni apo dege, sipas nivelit të kontratës kolektive të punës, indeksimin dhe rritjen e pagave, mënyrën dhe kohën e dhënies së pagës, shpërblimet e veçanta për rezultatet në punë, kohën e punës dhe të pushimit, liritë dhe të drejtat e sindikatës/sindikatave në ushtrimin e veprimtarisë së saj/tyre, rregullat e bashkëpunimit dhe kontraktimit mes palëve kontraktuese, masat disiplinore, si dhe mënyrat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve. Gjithashtu, në kontratat kolektive të punës palët duhet të përcaktojnë edhe dispozita të veçanta që kanë të bëjnë me transportin e punëmarrësve, pjesën e pagesës në natyrë, përfitimet e punëmarrësve në rast fatkeqësie ose martese të punëmarrësit apo familjarëve të tij, të drejtat e punëmarrësve në rastet e transferimit ose falimentimit të ndërmarrjes, dispozita specifike, që lidhen me natyrën e punës, të cilat kanë të bëjnë me rregullat dhe fondet për pjesëmarrjen në skemat suplementare profesionale të pensioneve private, si dhe rregullat për mbledhjen e kuotizacioneve të anëtarësisë sindikale.

Kontrata kolektive e punës nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësin, se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi. Kjo do të thotë se, në rast se ekzistojnë dispozita të tilla të disfavorshme, automatikisht ato shfuqizohen dhe zëvendësohen nga dispozitat përkatëse të legjislacionit të punës. Nga ky rregull, bëjnë përjashtim rastet kur me ligj të veçantë parashikohen dispozita më pak të favorshme, të cilat justifikohen me interesin publik.

FORMA

Neni 166

1) Kontrata kolektive është e vlefshme vetëm në formë të shkruar. Ajo duhet të nënshkruhet nga të gjitha palët. Kur një palë është një organizatë, përfaqësuesit e kësaj të fundit caktohen në përputhje me statutin.

2) Kontrata kolektive mund të zgjidhet ose ndryshohet vetëm me shkrim.

3) Kontrata kolektive është e vlefshme edhe kur bëhet në formën e një vendimi me shkrim të dhënë nga zyra e pajtimit e caktuar me marrëveshje nga palët.

VLERËSIM

Kontrata kolektive e punës është e vlefshme vetëm kur ajo bëhet me shkrim nga përfaqësuesit legjitimë të palëve. Përfaqësuesit e palëve caktohen në përputhje me aktet e nxjerra nga strukturat për këtë qëllim. Çdo ndryshim i mundshëm apo zgjidhja e saj bëhet vetëm në formë të shkruar.

Kontrata kolektive nuk ka nevojë të nënshkruhet pranë noterit publik, sepse si punëdhënësi edhe organizata apo organizatat, që e nënshkruajnë janë subjekte juridike, sipas Kodit Civil dhe kanë të drejtë të nënshkruajnë akte dhe kontrata pa qenë e nevojshme të paraqiten pranë noterit publik, me përjashtim të rasteve kur detyrohen nga ligji.

Palët mund të bien dakord për kohëzgjatjen e kontratës kolektive, sipas dëshirës së tyre me mirëkuptim të plotë. Legjislacioni nuk parashikon kohëzgjatje të kontratës kolektive. Kjo për arsye që punëmarrësit të mos mbeten të pambrojtur nga kontrata kolektive, deri në nënshkrimin e kontratës së re.

Kontrata kolektive e punës duhet të jetë e nënshkruar nga përfaqësuesit e organizatave, sipas vendimit më të fundit të regjistruar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Një kontratë kolektive pune e nënshkruar nga një përfaqësues i pa regjistruar në gjykatë mund të sjellë pavlefshmërinë e saj.

KOHEZGJATJA

Neni 159

1) Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese.

2) Kontrata kolektive mund të përmbajë dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët me marrëveshje kolektive, ndaj personave juridikë.

3) Kontrata kolektive nuk mund të përmbajë dispozita më pak të favorshme për punëmarrësit se ato të ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të parashikuara shprehimisht në ligj.

SHUMËLLOJSHMËRIA E KONTRATAVE KOLEKTIVE

Neni 174

1) Kur, në të njëjtën ndërmarrje, kanë prirje të zbatohen dy kontrata kolektive, njëra e lidhur në nivel ndërmarrjeje ose të një grupi ndërmarrjesh, ndërsa tjetra në nivel dege, çdo punëmarrës mund të kërkojnë zbatimin e dispozitës më të favorshme.

2) Nëse në momentin e përfundimit të kontratës kolektive në nivel dege punëdhënësi ka qenë i lidhur me një kontratë kolektive në nivel ndërmarrjeje ose grupi ndërmarrjesh, ai mund të vetëshpallet i zgjidhur nga kjo e fundit që me hyrjen në fuqi të kontratës së lidhur në nivel dege, me përjashtim të rastit kur është parashikuar ndryshe në kontratën kolektive në nivel dege.

EFEKTET MBI KONTRATAT INDIVIDUALE TË PUNËS

Neni 171

1) Dispozitat e kontratës kolektive që lidhen me kushtet e punës, rregullojnë drejtpërdrejt kontratat individuale të punës të lidhura nga çdo punëdhënës që ka përfunduar këtë kontratë.

2) Çdo dispozitë e kontratës individuale të punës që është më pak e favorshme për punëmarrësin se dispozita e kontratës kolektive, është e pavlefshme dhe zëvendësohet nga kjo dispozitë.

PASOJAT E ZGJIDHJES SË KONTRATËS KOLEKTIVE

Neni 175

1) Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.

2) Çdo kontratë individuale pune, e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose kur është zgjidhur prej tyre. I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe çdo personi juridik të parashikuara nga palët në kontratën kolektive.

3) Në kontratën kolektive mund të parashikohet që të gjitha përfitimet që rrjedhin prej saj ose një pjesë e tyre janë të vlefshme gjatë kohëzgjatjes së kontratës. E drejta për të përfituar shuhet në të njëjtën kohë me përfundimin e kontratës.

Si zgjidhen konfliktet apo mosmarrëveshjet mbi kontratën kolektive të punës ?

- *Me mirëkuptim mes palëve;*
- *Me ndërmjetësim;*
- *Me pajtim;*

- *Nga Gjykata e Arbitrazhit;*
- *Nga Gjykata.*

Gjykata e Arbitrazhit vihet në lëvizje vetëm nëse të dyja palët, në konflikt midis tyre, vendosin me vullnetin e tyre të lirë t'i drejtohen bashkërisht asaj dhe kjo është parashikuar në kontratën kolektive, sipas ndryshimeve të fundit të vitit 2015.

ZGJIDHJA E KONFLIKTEVE

Neni 172

Gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.

2.2 Cila është procedura për fillimin e bisedimeve për nënshkrimin e kontratës kolektive?

VLERËSIME

Kur një kontratë kolektive pune është në përfundim e sipër, sindikata duhet të verifikojë kontratën egzistuese në fuqi, nëse ajo ka dispozita të shprehura për procedurën e fillimit të negociatave të kontratës së re kolektive të punës apo rinovimin e saj në mënyrë automatike, pa qenë e nevojshme të ketë ndonjë njoftim mes palëve.

Nëse nuk ka dispozita të tilla, sindikata mund të dërgojë një kërkesë për të filluar bisedimet për nënshkrimin e kontratës kolektive të re me punëdhënësin. Bashkë me kërkesën mund të dërgohen edhe dokumentet përkatëse si në rastin e nënshkrimit të një kontrate kolektive pune për herë të parë. Nuk ka ndojë rregull të shkruar, se kur sindikata mund t'i dërgojë punëdhënësit kërkesën për uljen në bisedime për kontratën e re kolektive të punës.

2.3 Cili subjekt mund të ketë të drejtë të nënshkruajë kontratë kolektive?

VLERËSIME

Kontratën kolektive mund ta nënshkruajnë vetëm sindikatat. Që

një sindikatë të ulet në bisedime dhe të nënshkruajë një kontratë kolektive, duhet që ajo të këtë antarësinë dhe numrin më të madh të punëmarrësve, që veprojnë në ndërmarrje apo në degën ku ajo ushtron veprimtarinë.

Në rastin kur në një ndërmarrje, apo degë të ekonomisë konkurrojnë më shumë se një sindikatë, ato mundet që ta ushtrojnë të drejtën për të biseduar për lidhjen e kontratës kolektive të gjitha së bashku, ose të krijojnë aleanca ku të zotërojnë shumicën e anëtarëve të tyre të punësuar në ndërmarrje apo në një degë të caktuar të ekonomisë.

2.4 Kur ka më shumë se dy sindikata, që veprojnë në një fushë veprimtarie apo ndërmarrjeje si mund të veprohet në rastin e nënshkrimit të kontratës kolektive ?

Kur ka më shumë se një organizatë sindikale, që kërkojnë të nënshkruajnë kontratën kolektive secila prej tyre mund të kërkojë ta nënshkruajë kontratën kolektive vetë ose të gjitha organizatat sindikale mund të bashkohen dhe të kërkojnë ta nënshkruajnë së bashku kontratën kolektive të punës me punëdhënësin.

SHEMBULL:

Kontrata kolektive e punës në fushën e arsimit publik është nënshkruar për periudhën 25 Maj 2010 – 31 Dhjetor 2014 nga dy organizata sindikale së bashku.

Kjo kontratë kolektive është negociuar dhe nënshkruar nga dy sindikata (Federata) së bashku nga njëra anë dhe nga Ministria e Arsimit në rolin e punëdhënësit nga ana tjetër.

Kjo kontratë rregullon veprimtarinë e punës për të gjithë arsimtarët në arsimin publik në Shqipëri.

2.5 Cili është dokumentacioni, që duhet të përgatitet nga sindikata për punëdhënësin lidhur me uljen në bisedime për kontratën kolektive?

VLERËSIMET

Çdo sindikatë që ka anëtarë punonjës të një ndërmarrjeje apo në një fushë të caktuar veprimtarie që të kërkojë të lidhë një kontratë kolektive pune duhet të përgatitet për të ndërmarrë këtë nismë. Legjislacioni i punës, nuk parashikon shumë detaje për të përcaktuar se cili është dokumentacioni i plotë që sindikata duhet të dorëzojë pranë punëdhënësit ose përfaqësuesit të tij për të kërkuar fillimin e bisedimeve.

Si rregull, kjo varet nga punëdhënësi. Ligji parashikon dokumentacionin që duhet të paraqesë sindikata nëse punëdhënësi e kundërshton faktin e përfaqësueshmërisë së mjaftueshme për ta detyruar atë për t'u ulur në bisedime me sindikatën për të nënshkruar kontratën kolektive.

Në praktikë, punëdhënësit mund të kërkojnë që sindikata të paraqesë një seri dokumentesh ligjorë që të dijë më parë se me kë duhet të ulet në bisedime për ta nënshkruar kontratën kolektive të punës.

Zakonisht, sindikata mund t'i dërgojë një kërkesë me shkrim punëdhënësit. Në këtë kërkesë, duhet të shprehet mbi qëllimin që ka, për të kërkuar uljen në bisedime për kontratën kolektive. Këshillohet që kërkesa të shoqërohet me disa dokumente dhe të dhëna mbi sindikatën si:

- Vendimi i gjykatës për krijimin e sindikatës apo organizatës (Federatë/Konfederatë);
- Dokumentin që tregon organin ose përfaqësuesin ligjor të sindikatës;
- Emrat e personave në organet drejtuese, të zgjedhura sipas statutit;
- Dokumente mbi antarësinë e punëmarrësve, (psh listën e anëtarëve të nënshkruar nga punonjësit e ndërmarrjes);
- Një projektkontratë kolektive, nëse është rasti, kur sindikata mund të ketë përgatitur një të tillë.

Këto dokumente e ndihmojnë dhe orientojnë punëdhënësin për të kri-

juar një ide më të qartë për sindikatën dhe pjesëtarët e saj, në rastin kur ai/ajo nuk ka dijeni për egzistencën e sindikatës. Kjo kërkesë është pika e fillimit të një procesi të gjatë, që mund të çojë në nënshkrimin ose dështimin e nënshkrimit të kontratës kolektive.

Neni 164

PROCEDURA E NJOHJES SË ORGANIZATËS OSE ORGANIZATAVE MË TË PËRFAQËSUARA SINDIKALE

1) Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale, që kanë kërkuar fillimin e bisedimeve kundërshtohet, çdo organizatë sindikale e interesuar duhet t'i dorëzojë punëdhënësit ose organizatës së punëdhënësve, me shpenzimet e veta, provën e përfaqësueshmërisë. Kjo prove paraqitet në formën e një vërtetimi noterial, ku noteri vërteton numrin e anëtarëve të organizatës sindikale, në bazë të kuotizacioneve të paguara gjatë dy vjetëve të fundit ose deklarimeve, me shkrim ose me gojë, të punëmarrësve anëtarë.

2) Organizata që provon se ka numrin më të madh të anëtarëve punëmarrës në ndërmarrje ose

degë, vlerësohet si organizata më e përfaqësuar. Nëse disa organizata sindikale paraqiten së bashku, vlerësohet më i përfaqësuar grupi i organizatave që ka numrin më të madh të anëtarëve.

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

procedura e votimit rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

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

2.6 Cilat janë provat e anëtarësisë në një sindikatë?

VLERËSIMI

Sipas legjislacionit të punës në fuqi, provat që një sindikatë të tregojë se ka përfaqësueshmërinë më të madhe, në rastin kur kjo kundërshtohet nga punëdhënësi ose nga sindikatat e tjera që mund të kenë anëtarët e tyre në të njëjtën ndërmarrje, janë :

Vërtetimet noteriale

Vërtetimi noterial duhet të tregojë që një punonjës i caktuar, shprehet se është i anëtarësuar pranë një sindikate/federate/konfederate. Ky vërtetim sipas legjislacionit, duhet nënshkruar nga çdo punonjës pranë një noteri publik. Teksti që mund të ketë vërtetimi mund të jetë si më poshtë:

SHEMBULL:

Vërtetim noterial/deklarate sipas nenit 164, paragrafi 3 i Kodit të Punës.

Unë _____ emër _____ mbiemër _____, i biri i _____, mbajtës i dokumentit _____, jam punonjës pranë kompanisë/institucionit _____, në pozicionin _____.

Unë shprehem se jam anëtar i Sindikatës _____ që aderohet pranë Federatës _____, që aderohet pranë Konfederatës _____ dhe deklaroj se zbatoj statutin dhe detyrimet, që burojnë prej tij, që prej datës ____/____/____.

Emër, Mbiemër, Firmë

Pagesa e kuotave të anëtarësisë

VLERËSIME

Çdo sindikatë këshillohet të ketë në dosjen e dokumentacionit të saj, provat e pagesave të kuotave të anëtarësisë të kryera në një nga bankat e nivelit të dytë, sipas rregullave të parashikuara nga banka përkatëse. Mandati i pagesës së kuotave në bankë është një tjetër provë, që tregon numrin e anëtarëve të sindikatës në ndërmarrje. Këto mandat-pagesa mund të përdoren nga sindikata në rastin kur është vënë në diskutim numri i anëtarësisë së saj nga punëdhënësi ose sindikatat e tjera, për të provuar para të tretëve numrin e anëtarëve të saj.

Sindikata në përputhje me rregullat e parashikuara në statut, mund të ketë edhe mënyra të tjera, që mund të tregojnë dhe provojnë numrin e anëtarëve të saj në një ndërmarrje të caktuar.

2.7 Kur fillojnë bisedimet me punëdhënësin?

VLERËSIME

Sindikata mund t'i fillojë në çdo kohë bisedimet për herë të parë me një punëdhënë, nëse nuk ka pasur të nënshkruar më parë një kontratë kolektive pune. Në rastin, kur ka një kontratë kolektive pune në fuqi, duhet të veprojë, sipas parashikimeve të kësaj kontrate, për rifillimin e bisedimeve, kur kontrata në fuqi është drejt përfundimit të afatit të saj ose ky afat ka përfunduar.

Sindikata, pasi të ketë përfunduar diskutimet mbi përfaqësimin, ka të drejtën që t'i kërkojë punëdhënësit uljen në bisedime, tashtëm për të filluar procesin e negociimit të kontratës kolektive. Këshillohet që në këtë fazë, sindikata të ketë një projekt të kontratës kolektive të punës, në rastin kur po ulet në negociatë për herë të parë, ose të ketë një projekt për ndryshimet ose shtesat, që mund të kërkojë në rastin kur ka një kontratë kolektive pune në fuqi, ose që sapo i ka përfunduar afati.

Në këtë fazë sindikata është mirë që të ketë caktuar grupin ose ekipin negociator, që do të vazhdojë më tej procesin e negociatave

me punëdhënësin, ose përfaqësuesit e caktuar prej tij.

Neni 165

1) Kur përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave sindikale nuk është kundërshtuar ose

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

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

Pas nënshkrimit të kontratës, punëdhënësi duhet të depozitojë një kopje të saj në institucionet e caktuara nga ligji. Sindikata nuk ka ndonjë detyrim të tillë, por edhe ajo mund ta bëjë një veprim të tillë.

DEPOZITIMI

Neni 167

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

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

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

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

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

3. BISEDIMI KOLEKTIV

3.1 Çfarë është bisedimi kolektiv ?

Bisedimi kolektiv është një proces në të cilin sindikata dhe punëdhënësi diskutojnë marrëveshjen në grup. Në këtë proces, palët përqendrohen në çështje si pagat, përfitimet kushtet e punës, etj.

3.2 Si ngrihet grupi negociator për lidhjen e kontratës kolektive?

VLERËSIMË

Çdo sindikatë apo strukturë më e madhe duhet të krijojë grupin e negociimit për nënshkrimin e kontratës kolektive. Ky grup duhet të përgatisë dokumentacionin ligjor të sindikatës apo strukturës tjetër për ta dorëzuar pranë punëdhënësit ose përfaqësuesve të tij. Në grupin e negociimit është mirë të caktohen persona të cilët kanë njohuri të mira të legjislacionit të punës dhe të fushës së veprimtarisë, ku kërkohet të nënshkruhet kontrata kolektive, persona të cilët njohin mirë punëdhënësin apo drejtuesit e ndërmarrjes dhe janë më të informuar mbi zhvillimet e ndërmarrjes, persona të cilët kanë informacion të detajuar mbi proceset e punës në ndërmarrje, si dhe persona me arsim financiar ose të përafërt, që mund të nevojiten për të llogaritur efektet financiare për kërkesat që grupi negociator mund të paraqesë.

Përbërja e grupit negociator është shumë e rëndësishme në këndvështrimin praktik, sepse pjesëmarrësit e tij duhet të jenë të aftë për të përgatitur projektkontratën kolektive që do t'i propozohet punëdhënësit për t'u negociuar dhe nënshkruar nëse do të jetë e mundur.

Grupi negociator dhe rolet përkatëse të anëtarëve, duhet të përcaktohen mirë para negociatave. Punëdhënësit do ta gjejnë të dobishme nëse në ekipin negociator do të jenë të përfshirë persona nga disiplina të ndryshme. Kërkimi dhe studimi janë procese, që duhen bërë nga sindikata me kujdes, para se të shkojë në negociata.

3.3 Si mund të përgatitet një strategji negociimi?

Grupi negociator duhet të parapërgatisë objektivat para negociimit. Pala, që dëshiron për të arritur në një përfundim të kënaqshëm ose marrëveshje përmes negociatave kolektive duhet së pari të identifikojë objektivat e ushtrimit . Disa objektiva të përbashkëta të punëdhënësve janë si më poshtë :

- *Pretendimet në kontratë, duke siguruar që zbatimi i tyre të bëjë që ndërmarrja të mbetet përsëri konkurrense;*
- *Duhet parashikuar nevoja për të mbajtur rritjen e pagave nën nivelin e rritjes së produktivitetit dhe / ose brenda normës së inflacionit;*
- *Duhet siguruar garancia e paqes sociale gjatë periudhës së funksionimit të marrëveshjes për aq sa të jetë e mundur;*
- *Përfaqësuesit e sindikatave dhe menaxherët duhet të konsultohen në përcaktimin e objektivave;*
- *Prioritetet e tyre duhet të kërkojnë dhe ata duhet të jenë të vetëdijshëm për pikëpamjet e kompanisë në lidhje me objektivat në mënyrë që ata të mund të testohen kundër pikëpamjeve menaxhuese;*
- *Mund të formulohet një plan tentativë për të arritur këto objektiva , të cilat mund të jenë të modifikuara gjatë negociatave. Një plan i tillë duhet të përfshijë kërkesat e kompanisë ndaj sindikatës.*

Shembull:

Në një riorganizim të punës për të rritur produktivitetin për të absorbuar koston, bisedimet kolektive mund të jenë pjesë e planit të kompanisë. Negociatat mbi kërkesat e sindikatës janë në përgjithësi një mjedis ideal, menaxhimi i të cilit mund të arrijë disa nga objektivat e tij me marrëveshje. Për të arritur këtë, drejtimi i ndërmarrjeve duhet të jetë i qartë në lidhje me prioritetet e veta.

Nëse ka një marrëveshje kolektive ekzistuese, do të ishte një pikë e dobishme fillestare. Duhet të bëhet një analizë se si ajo ka funksionuar në të shkuarën, duhet të identifikohen karakteristikat e saj të mira ose të pakënaqshme, si dhe ndryshimet e nevojshme të përcaktuara që mund të bëhen.

Disa çështje, të cilat duhet të mbahen parasysh nga sindikatat:

- *Vlerësimi i impaktit ekonomiko-financiar të kërkesave sindikale;*
- *Bëni një studim krahasues, për shembull kur kërkohet rritje page: sa janë pagat në industrinë apo veprimtarinë përkatëse, sa është paga minimale, a janë ato të përafërta, a ka përqindje më të larta në kontrata të tjera individuale apo kolektive për punë të ngjashme.*
- *Ndani kërkesat e sindikatës nga ato që jeni të sigurtë që kompania nuk do të jua plotësojë ose pranojë, të cilat mund të jenë çështje parimore ose të pamundura nga zhvillimi ekonomik.*
- *Përgatitni kërkesat nga këndvështrimi i kompanisë përkatëse, për të cilat mendoni se kompania mund t'i pranojë me pak përgatitje ose mund të arrijë një kompromis mbi to;*
- *Identifikoni kërkesat, të cilat mund të jenë shumë të rëndësishme për sindikatën ose punëmarrësit sipas rastit. Kjo është shumë e rëndësishme për suksesin në negociatë, sepse pa një vlerësim të këtyre kushteve apo kërkesave rezultati i negociatave nuk mund të arrihet ose kur arrihet nuk mund të qëndrojë gjatë i tillë, sepse problemet kryesore nuk janë adresuar siç duhet. Për shembull, përmirësimi i kushteve të mbrojtjes dhe sigurisë në punë ose përmirësimi i mjedisit të punës, ku duket qartë që nuk ka kosto të mëdha për kompaninë;*
- *Çështjet të cilat mund të jenë të një rëndësie të madhe, mund të mos jenë njësoj për të dyja palët sindikatën dhe punëmarrësit, të cilët mund të kenë interesa të ndryshme. Pasi t'i keni identifikuar*

çështjet kryesore për të dy palët, paraqitini ato pranë kompanisë. Kompania do të formulojë strategjinë e saj në raport me to;

Pasi të formulohen çështjet kryesore duhet ndërtuar strategjia, e cila duhet të jetë në përputhje me këtë çështje psh: mundësia për të shkëmbyer mes kërkesave të kompanisë dhe në këmbim të kërkesave të sindikatës. Përgjigjja ndaj kërkesave të sindikatës është një çështje vlerësimi sipas çdo situatë. Drejtuesit e kompanisë mund të përgjigjen fillimisht me shkrim përpara se negocimi të fillojë. Zakonisht është mirë që pozicionimet, që mund të bëhen me shkrim përpara se të fillojë procesi i negocimit të mos kenë kuptimin e një mohimi ose refuzimi të theksuar. Në këtë fazë preferohet që të bëhet kujdes në gjuhën e përdorur duke bërë që refuzimi të mos japë përshtypjen e një kundërshtimi të hapur të hedhur mbi tavolinë ose të një kundërshtimi që nuk merr në konsideratë asgjë të mirë apo merita të ndryshme. Përgjigjet refuzuese është më mirë që zakonisht të jepen në tavolinën e negociatave, sepse aty ka mundësi më shumë për shpjegimet e arsyeve të përgjigjeve negative.

Një refuzim gjatë negociatave jep një përshtypje më të mirë ndaj sindikatës dhe punëmarrësve se sa një refuzim, që mund të bëhet pas negociatave dhe jo përpara tyre. Është më mirë, që nga këndvështrimi për arritjen e një marrëveshjeje, mbi çështje të caktuara të dëgjohen arsyet nga sindikata mbi kërkesat, që kompania është shprehur që nuk do t'i pranojë. Një refuzim gjatë negociatave u mundëson punëdhënësve që të bindin sindikatën për të paktën disa nga arsyet, pse kërkesa nuk duhet të pranohet. Kjo e parandalon sindikatën për të përdorur veprime mbi këtë çështje, që refuzohet të pranohet, në dallim nga refuzimi i kërkesave pas negociatave.

TË SHPIKËSH MUNDËSITË, KUR BISEDIMET DUKET SIKUR NUK MUND TË VAZHDOJNË MË

Në momentin që negociatat nuk mund të vazhdojnë ose nuk mund të ndodhin në një mënyrë ose në një tjetër, njëra nga palët mund të planifikojë një plan ku të jetë e aftë të sjellë zgjidhje ose mundësi alternative ndaj asaj që pala tjetër pret.

Strategjia

Një palë gjatë negociatave duhet të formulojë një strategji për të gjitha fazat e negocimit, përfshi edhe fazën para fillimit të negociatave. Përpara se negocimi të fillojë, strategjia duhet të përfshijë çështje të tilla si :

- *Mundësitë që u përmendën më sipër;*
- *Sa mund të ofrojë, ndërkohë që mund të lërë hapësirë nëse në negocim e sipër, kjo ofertë mund të dështojë;*
- *Oferta duhet të jetë mjaftueshëm tërheqëse aq sa të mos çojë në prishjen e negociatave;*
- *Mundësinë e lidhjes nga njëra anë e kërkesave të njëres palë me lëshimet që pala tjetër mund të bëjë.*

Parimet e negocimit

Parimet kryesore që do të udhëheqin negociatat mes punëdhënësit e sindikatës duhet të jenë në fillim të dukshme, të shkruara në një letër dhe të titulluara “Parimet e negocimit”. Vetëm kështu palët do të ulen në negociata me rregullat bazë të tyre të përcaktuara qartë dhe me shkrim.

Kush fillon i pari?

Nuk ka asnjë rregull se kush mund t’i hapë negociatat i pari. Megjithatë drejtuesit e kompanisë mund të thërrasin negociatat edhe nëse sindikata i ka filluar ato tashmë në mënyra të ndryshme. Gjithsesi, drejtuesit e kompanisë duhet ta bëjnë të qartë në fund, se marrëveshja mbi çdo çështje është subjekt i zgjidhjes së përbas-

hkët përfshi edhe pritshmëritë e sindikatës. Reagimi i drejtuesve të ndërmarrjes duhet të përfshijë në përgjigjen e tyre :

- *Kontekstin në të cilin punëdhënësi është duke negociuar, si psh situatën ekonomike dhe financiare të kompanisë dhe se si kjo ndikon në pozicionimin e punëdhënësit në negociatë;*
- *Një vendim, që mund të merret në një fazë të caktuar, duhet t'i bëhet me dije sindikatës, rreth çështjeve ndaj të cilave punëdhënësi nuk dëshiron të bëjë lëshime. Sidoqoftë kjo nuk duhet të krijojë përshtypjen, se sindikatës nuk do t'i jepet mundësia që ta paraqesë këtë çështje;*
- *Bazat mbi të cilat punëdhënësi është përgatitur për të negociuar. Kjo mund të përfshijë objektivat dhe pritshmëritë e punëdhënësit nga kontrata kolektive e punës dhe ndryshimet e pakënaqshme të kontratës kolektive ekzistuese (nëse ka një të tillë), të cilat kërkohen të ndryshohen.*

Ndodh që gjatë negociatave përfaqësuesit e kompanisë nuk kanë mirëkuptim në mendime, kjo sjell vështirësi gjatë zhvillimit të negocimit.

Mbajtja e shënimeve gjatë negociatave

Këshillat duhet të mbahen shënim gjatë negociatave dhe preferohet që temat, çështjet mbi të cilat është rënë dakord të konfirmohen edhe nga pala tjetër në fund të negociatave, para nënshkrimit të kontratës, kjo për të shmangur keqkuptimet. Këto shënime mund të jenë të nevojshme në rastet kur ka mosmarrëveshje, që mund të çojnë në prishje të negociatave, ose probleme në nënshkrimin e kontratës kolektive.

Stilet e negocimit

Ka një parim kryesor mbi negocimin. Negocimi është me të vërtetë një marrëdhënie njerëzore që stili i njëjës palë në negociatë ka nevojë të përshtatet me stilin e palës tjetër. Negociatori që adop-

ton vetëm një qasje ndaj negociatave mund të ngatërrohet kur ai vëren se një qasje ndaj një çështjeje sjell frute, ndërsa në raste të tjera shkakton një kundërshtim. Aftësia që t'i lejojë palës tjetër të shprehë qëndrimin e saj lidhur me fakte, ose merita ndaj çështjes është një stil i veçantë në një negociim të caktuar. Ky stil kërkon një shkallë të lartë fleksibiliteti nga ana e negociatorit dhe grupit të negociatorëve.

Negociatorët

Një negociator duhet t'i shikojë negociatat si një ushtrim ku të dyja palët ecin drejt njëra-tjetrës, duke u afruar më shumë se duke u larguar nga njëra-tjetra. Kjo do t'i mundësojë negociatorit të mbajë në mendje që objektivi final është një marrëveshje e kënaqshme. Kjo do të na drejtojë tek identifikimi i të përbashkëtave duke na adresuar te të ndryshmet. Një negociator duhet të jetë shumë i mirë në të dëgjuarin me kujdes të asaj që do pala tjetër, në të kundërt, do të kuptojë që me pozicionin që mban ai, mosmarrëveshjet do të lindin si pasojë e mungesës së të kuptuarit. Kjo është, gjithashtu, e nevojshme që të inkurajojë palën tjetër, që t'ju dëgjojë juve. Mund të jepni disa sugjerime që të kuptohet qëndrimi i palës tjetër. Një palë duhet ta ndërtojë çështjen e saj në sekuencën logjike, në mënyrë të tillë që sa më shumë që të jetë e mundur, të përpiqet të arrijë marrëveshjen në çdo fazë të procesit. Kjo do të ngushtojë zonat e mosmarrëveshjes dhe do të lehtësojë përqëndrimin mbi këto aspekte. Kundërpropozimet dhe kushtet, që shoqërojnë lëshimet duhet të tregohen sa më shpejt që të jetë e mundur, që të kuptohet nga pala tjetër, e cila po përpiqet të pranojë ose kërkon të arrijë në kompromis.

Kurdo që të jetë e mundur, sindikata mund të ftojë palën tjetër që ta shikojë problemin nga perspektiva e kundërt, psh rritja e pagave si një kosto shtesë e cila, si pasojë e presionit konkurrues, i kërkon drejtuesve të ndërmarrjes të gjejnë rrugë që të mund ta realizojnë. Është e dobishme që ndonjëherë pala tjetër të pyesë sindikatën për sugjerime se si mund të bashkëpunojnë për të lehtësuar realizimin e kërkesës për rritje. Preferohet që të evitohen qëndrimet përfun-

dimtare që ky pozicion mbi këtë pikë është i padiskutueshëm. Një pozicionim i tillë mund të çojë në perceptimin se kjo kërkesë nuk ka të bëjë me meritat dhe pala tjetër nuk ka ndonjë dëshirë të dëgjojë më tej. Pyetjet e zgjuara janë një mënyrë efektive që të bindin palën tjetër për të justifikuar kërkesën, madje për ta zhvendosur palën tjetër në një pikë tjetër këndvështrimi.

3.4 Si mund të merret informacioni mbi punëdhënësin dhe veprimtarinë e tij përpara kërkesës për lidhjen e kontratës kolektive?

VLERËSIME

Nëse një sindikatë vepron në sektorin publik dhe anëtarët e saj janë pjesë e institucioneve publike, informacioni në raste të tilla mund të merret në rrugë të ndryshme. Kjo varet edhe nga lloji i informacionit që sindikata kërkon të ketë në dispozicion.

Informacione të karakterit administrativ:

- *Legjislacioni dhe aktet nënligjore të funksionimit të institucionit, mund të merren drejtpërdrejt nëpërmjet internetit në faqet zyrtare apo të institucioneve përkatëse, që kanë si qëllim publikimin e akteve të tilla.*
- *Aktet e brendshme si rregulloret e funksionimit, urdhra, struktura, organigrama etj. Mund të merren në të njëjtën mënyrë, nga faqet zyrtare të institucioneve përkatëse. Në raste të tjera, mund të përdoret e drejta e informimit për informacionet publike dhe legjislacioni për informimin publik, Ligji nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”. Me shpenzime të vogla sindikata mund të ketë të gjithë informacionin që mund t’i nevojitet.*

Informacione të karakterit financiar:

- *Informacioni mbi buxhetin e institucioneve mund të merret nga ligji “Për Buxhetin e Shtetit”. Aty janë përcaktuar fondet, që duhet të shpenzojnë institucione të caktuara për periudha vjetore.*

- *Informacionet mbi kategoritë e pagave, nivelet, llojet, shtesat, mund të merren nga legjislacioni për klasifikimin e pagave në institucionet buxhetore ose nga institucionet e specializuara publike mbi bazën e një kërkesë zyrtare, sipas legjislacionit për informimin publik.*

Informacione të karakterit teknik apo të kushteve të punës:

Këto informacione mund të merren mbi bazën e legjislacionit për informimin publik, për aq kohë sa informacioni i kërkuar nuk vjen në kundërshtim me ligjin.

Informacione mbi kompanitë private

- *Sindikata mund të marrë informacione edhe mbi veprimtarinë e kompanive private. Për këtë mund të përdorë të drejtën për informimin publik dhe mund të kërkojë informacion nga institucionet publike si palë e interesuar drejtpërdrejt, për faktin që anëtarët e saj janë punonjës të kompanisë përkatëse apo të kompanive. Informacionet mund të merren me kërkesë zyrtare duke përcaktuar llojin dhe sasinë e informacionit që i duhet. Aksesi në këto të dhëna rregullohet, sipas dispozitave të ligjit nr.119/2014, “Për të drejtën e informimit”, ligjit nr.9887, datë 10.3.2008, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, të ndryshuar.*
- *Një mënyrë tjetër është drejtimi i një kërkesë me shkrim ndaj kompanisë në respekt të legjislacionit të punës (Neni 33/1 i Kodit të Punës).*
- *Sindikata mund të marrë informacione nga anëtarët e saj, për aq kohë sa dhënia e këtyre informacioneve nuk përbën shkelje kontraktuale të kontratës individuale të punës ose dokumenteve të tjera të nënshkruara nga punëmarrësi.*
- *Sindikata mund të përdorë aksesin publik të informacioneve mbi punëdhënësin në formën elektronike nëpërmjet internetit si psh, faqes zyrtare të kompanisë apo faqeve zyrtare të institucioneve publike ku publikohet informacion mbi kompanitë.*

Shembull:

Nëse sindikata A, do të kërkojë fillimin e negociatave për nënshkrimin e kontratës kolektive dhe ka në plan të kërkojë rritje pagash, ajo mund të kërkojë të marrë informacion mbi situatën financiare të kompanisë, ku ajo ushtron veprimtarinë e saj. Këtë informacion ajo mund ta sigurojë duke kërkuar në faqen zyrtare të Qendrës Kombëtare të Regjistrimit (QKR). Aty me pak të dhëna mund të gjendet informacioni mbi situatën financiare të kompanisë. Nëse ka në dispozicion NUIS-in (Numri Unik i Identifikimit të Subjektit) e kompanisë, nga faqja zyrtare e QKR, mund të gjejë informacion mbi pasqyrat financiare të kompanisë për vitin e shkuar (sigurisht nëse kompania i ka depozituar bilancet e saj). Njohja me bilancet e kompanisë i jep shumë avantazhe sindikatës për të ndërtuar strategjinë e saj financiare për nënshkrimin e kontratës kolektive.

3.5 Çfarë është ndërmjetësimi ?

Ndërmjetësimi është një proces kur palët kërkojnë ndihmë, pasi nuk arrijnë të kenë besim te pala tjetër për të zgjidhur një ose disa çështje, që lidhen me kontratën kolektive në bisedim e sipër. Për të vazhduar më tej procesin, ata kërkojnë një person ose një strukturë të cilës mund t'i besojnë të dyja së bashku në paanësinë e tij /e saj.

3.6 Çfarë është pajtimi ?

Pajtimi është një proces, që vjen pas ndërmjetësimit, ku sindikata dhe punëdhënësi gjatë bisedimeve për të nënshkruar kontratën kolektive, kanë një konflikt mes tyre. Palët mund të kërkojnë ndihmë nga ministria përgjegjëse për çështjet e punës të caktojë zyrën përkatëse të pajtimit, për të ndihmuar në zgjidhjen e dallimeve të tyre në mënyrë që ato të mund të arrijnë një marrëveshje, për të shmanhur thellimin e konfliktit social. Nga ana tjetër, zyra e pajtimit mund të angazhohet me iniciativën e saj për të pajtuar palët.

Pajtimi është një proces i detyrueshëm, nëse sindikata ka në plan të organizojë grevë, sepse është e bindur që kërkesat e saj nuk mund të pranohen nga punëdhënësi.

KAPITULLI -III

DIALOGU SOCIAL

1.Cila është veprimtaria e sindikatës dhe përfshirja në jetën sociale ?

Punonjësit dhe organizatat e tyre luajnë një rol të rëndësishëm në dialogun social. Liria e organizimit dhe njohja efektive e së drejtës për bisedime kolektive janë nga parimet themelore. Dialogu social është një mjet i vlefshëm për mbrojtjen dhe promovimin e interesave të punëtorëve, duke i zgjeruar demokracinë dhe dinjitetin njerëzor në vendin e punës. Nëpërmjet dialogut social dhe marrëveshjeve kolektive, punëtorët dhe organizatat e tyre luftojnë për të përmirësuar kushtet e tyre të punës, pagat, si dhe në shumë raste kanë zgjeruar me sukses qëllimin e bisedimeve kolektive për të përfshirë çështjet e mbrojtjes së punëtorëve të tilla si: sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës dhe skemat e sigurimeve shoqërore, arsimi i punëtorëve dhe trajnimi i tyre, madje edhe pjesëmarrja e punëtorëve në menaxhimin e ndërmarrjeve. Organizatat sindikale në nivel rajonal, kombëtar dhe ndërkombëtar janë mjetet kryesore me të cilat punëtorët marrin pjesë në dialogun social dhe si të tilla shërbejnë si instrumente të domosdoshme për njerëzit, që punojnë për të përmirësuar cilësinë e jetës së tyre dhe për të nxitur zhvillimin e barabartë dhe të qëndrueshëm të shoqërisë si një e tërë.

2.Si zhvillohet dialogu social dhe cilat janë institucionet e tij ?

VLERËSIME

Dialogu social mund të zhvillohet në disa nivele:

a. Dialogu social në nivel ndërmarrje, nënkupton faktin se sindikata mund t'i kërkojë të ulet në mënyrë periodike punëdhënësit apo përfaqësuesit të tij, për të diskutuar mbi probleme të ndryshme, mbi çështje që shqetësojnë palët në ndërmarrje, duke u përpjekur që të gjejë me mirëkuptim zgjidhjet më të mira për të dy palët.

Nëse punëdhënësi ose përfaqësuesit e tij pranojnë propozimet e sindikatës për t'u ulur në bisedime për problemet e mësipërme ky quhet dialog social dy palësh, që nuk ka të përfshirë në këto raporte strukturat përgjegjëse shtetërore. Ky dialog dypalësh mund të kthehet në dialog tripalësh kur ka mosmarrëveshje të cilat nuk mund të zgjidhen nga palët në mirëkuptim mes tyre. Në këto raste njëra nga palët mund të kërkojë ndihmën e organeve shtetërore rajonale apo qendrore të specializuara në marrëdhëniet e punës.

Roli i sindikatës në dialogun dy palësh në nivel ndërmarrjeje duhet të jetë shumë aktiv, sepse ka të bëjë drejtpërsëdrejti me kushtet e punës, pagat, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, të cilët janë anëtarët e saj të drejtpërdrejtë.

b. Dialogu social në nivel dege, nënkupton se në një degë të caktuar të ekonomisë, aktorët kryesorë përfaqësuesit e punëdhënësve, sindikatat dhe përfaqësuesit e qeverisë mund të ulen në bisedime për çështje të caktuara, që shqetësojnë palët e interesuara në këtë degë të ekonomisë, për të gjetur zgjidhjet më të mira. Ky dialog mund të ndodhë në rastin e uljes në bisedime për lidhjen e kontratës kolektive në nivel dege, në degët kryesore të ekonomisë.

Në rastin e dialogut social në nivel dege, roli i sindikatës apo organizatave përfaqësuese të tyre bëhet më i komplikuar, pasi ka konkurrencë me sindikata apo organizata sindikale të tjera, që veprojnë në të njëjtën fushë. Roli i sindikatave bëhet edhe më i vështirë pasi anëtarët e tyre nuk mund të mbrohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, por nëpërmjet mekanizmave të ndryshëm, sepse ata nuk kanë një punëdhënës të vetëm, por të ndryshëm. Punonjësit nuk janë të vendosur në një vend të vetëm, por janë të shpërndarë në vende dhe ndërmarrje të ndryshme. Strukturat e sindikatës krijojnë nivele hierarkie dhe rritet burokracia. Në këto kushte edhe dialogu social në nivel dege bëhet më i komplikuar, sepse edhe interesat janë të ndryshme dhe konkurrenca mes sindikatave është më e madhe dhe më e shumëllojshme. Sindikatat për të realizuar një dialog të suksesshëm në nivel dege duhet të forcojnë strukturat e tyre në nivel ndërmarrjeje, në nivel qarku dhe në nivel dege. Sindikatat

duhet të sigurojnë informacion të plotë mbi çdo ndërmarrje dhe problematikat e saj në të gjitha këndvështrimet ekonomike, sociale, ligjore, administrative, etj.

c. Dialogu social në nivel rajonal është dialogu social trepalësh që zhvillohet në çdo qark. Institucioni që zhvillohet dialogu social quhet Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal. Ky është një institucion i krijuar në vitin 2015 me ndryshimet që i janë bërë Kodit të Punës. Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal është një organizëm trepalësh, që përbëhet nga tre aktorët kryesorë në nivel qarku, sindikatat ose organizatat e tyre, organizatat e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e qeverisë në nivel qarku, prefekti.

Neni 200/1

Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal

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

1. Në çdo qark krijohet Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal (në vijim Këshilli), i cili përbëhet nga përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, të organizatave sindikale dhe përfaqësues të strukturave shtetërore.
2. Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët, në nivel rajonal.
3. Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal përbëhet nga 15 anëtarë dhe 15 anëtarë zëvendësues, me këtë përbërje: - 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat sindikale; - 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat e punëdhënësve; - 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues me përfaqësim nga organet e qeverisjes vendore. Anëtarët zëvendësues marrin pjesë në seancat e Këshillit në mungesë të përfaqësuesve anëtarë.
4. Përfaqësimi i organizatave sindikale dhe të punëdhënësve në Këshillin Konsultativ Trepalësh Rajonal përcaktohet sipas treguesve të mëposhtëm: Për organizatat sindikale:
 - a) numrit të anëtarëve, të vërtetuar nga deklarimet personale,

kuotizacionet ose vërtetimet noteriale;

b) numrit të kontratave kolektive të punës të lidhura dhe numrit të punëmarrësve 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 punëmarrësve 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.

d. Dialogu social trepalësh në nivel kombëtar është dialogu që zhvillohet në nivelin më të lartë. Institucioni që zhvillohet dialogu social trepalësh quhet Këshilli Kombëtar i Punës. Ky këshill ka për-

bërje trepalëshe: organizatat sindikale, organizatat e punëdhënësve dhe përfaqësues të qeverisë.

Ky institucion nuk ka rol vendimmarrës. Çdo dokument i nxjerrë nga ky institucion mund të ndryshohet nga strukturat përkatëse shtetërore. Këshilli Kombëtar i Punës është një institucion këshillimor dhe rekomandues. Në brendësi të këtij institucioni ka komisione që trajtojnë çështje të ndryshme si punësimi dhe formimi profesional, politikat e pagave, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, etj.

Në këtë institucion zhvillohet dialogu në lidhje me problemet kombëtare lidhur me politikat në fushën e marrëdhënieve të punës.

KËSHILLI KOMBËTAR I PUNËS

Neni 200

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

- 1) Krijohet Këshilli Kombëtar i Punës, që përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë.
- 2) Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët.

- 3) Konsultimet bëhen veçanërisht lidhur me përgatitjet dhe zbatimin e legjislacionit të punës, ndryshimet e këtij Kodi dhe përmbajtjen e akteve nënligjore, me politikat dhe organizmat kombëtarë që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik, prodhimin, mirëqenien, programet e zhvillimit ekonomik e shoqëror, si dhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.
- 4) Këshilli Kombëtar i Punës përbëhet nga 27 anëtarë dhe 27 kandidatë, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëdhënësve, nga 10 përfaqësues anëtarë dhe 10 përfaqësues kandidatë nga organizatat sindikale dhe nga 7 përfaqësues anëtarë dhe 7 përfaqësues kandidatë të Këshillit të Ministrave. Përfaqësuesit kandidatë marrin pjesë në seancat e këshillit, në mungesë të përfaqësuesve anëtarë.
- 5) Në këtë Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara sindikale dhe të punëdhënësve, që përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave çdo 3 vjet.
- 6) Këshilli i Ministrave cakton komisione të specializuara tripalëshe, të përhershme, në këshillim edhe me partnerët socialë.
- 7) Emërimi i anëtarëve dhe i kandidatëve të Këshillit Kombëtar të Punës, përfaqësues të organizatave sindikale dhe të punëdhënësve, bëhet nga ministri përgjegjës për punën, sipas propozimeve të këtyre organizatave, në përputhje me pikën 5 të këtij neni.
- 8) Këshilli Kombëtar i Punës mund të krijojë komisione të specializuara ose grupe pune të përkohshme për këshillimin dhe studimin e çështjeve të veçanta me interes të përbashkët.
- 9) Këshilli Kombëtar i Punës ka buxhetin e vet të pavarur, që caktohet me vendim të Këshillit të Ministrave.
- 10) Rregullat e funksionimit të Këshillit Kombëtar të Punës rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

KAPITULLI – IV

KËSHILLAT E PUNËMARRËSVE

1. Çfarë janë këshillat e punëmarrësve ?

VLERËSIME

Legjislacioni për shoqëritë tregtare parashikon rastet kur punëmarrësit mund të krijojnë këshillin e tyre në një shoqëri tregtare.

Këshilli i punëmarrësve është një rast i vetëorganizimit të punëmarrësve në një shoqëri tregtare. Punonjësit mund të mbledhen në një asamble dhe të zgjedhin përfaqësuesin/përfaqësuesit e tyre. Këshilli i punëmarrësve mund të krijojë rregullat e veta të funksionimit me anë të akteve të tij të brendshme.

Veprimtaria e këshillit të punëmarrësve është e ngjashme me atë të sindikatës, në rastet kur në një shoqëri tregtare nuk ka një sindikatë. Këshilli i punëmarrësve në një shoqëri tregtare nuk mund të pengohet nga shoqëria tregtare në ngritjen dhe funksionimin e tij.

*Funksionimi i këshillit të punëmarrësve mund të kryhet brenda mjediseve të ndërmarrjes dhe kostot për mbledhjen e tij duhet t'i përballojë shoqëria tregtare. **Punonjësit e vetorganizuar në formën e këshillave të punëmarrësve nuk paguajnë kuota dhe nuk kanë të drejtë të organizojnë grevë, pasi greva** është atribut vetëm i sindikatave.*

2. Çfarë parashikon legjislacioni ?

Legjislacioni tregtar parashikon mundësinë e përfaqësimit të punëmarrësve në bordet apo këshillat e administrimit të një kompanie.

Neni 19

Këshilli i punëmarrësve

Punëmarrësit e një shoqërie tregtare, e cila ka më shumë se 50

punëmarrës, krijojnë këshillin e punëmarrësve, me mandat maksimal prej 5 viteve . Funkcionet e një shoqërie tregtare, e cila ka mbi 20 punëmarrës, por më pak se 50, kryhen nga një përfaqësues, për çdo 10 punëmarrës, i cili zgjidhet me votim të fshehtë nga asambleja e punëmarrësve të shoqërisë. Asambleja e punëmarrësve zgjedh një përfaqësues të ri, për çdo 20 punëmarrës shtesë të shoqërisë. Në çdo rast, këshilli i punëmarrësve nuk mund të ketë më shumë se 30 anëtarë. Këshilli mund të nxjerrë rregullore të brendshme, për të organizuar procedurat e veta.

Neni 20

Të drejtat dhe detyrimet e këshillit të punëmarrësve

1. Këshilli i punëmarrësve monitoron zbatimin e ligjeve, të kontratave kolektive dhe dispozitave të statutit dhe përfaqëson interesat e punëmarrësve të shoqërisë. Këshilli merr pjesë në vendimmarrjen për shfrytëzimin e fondeve të posaçme dhe të aktiveve të tjera të shoqërisë, të parashikuara në kontratat kolektive dhe në statut, si dhe për shpërndarjen e pjesës së fitimeve, që asambleja e përgjithshme vendos t'ia shpërndajë punëmarrësve.

2. Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë e mban këshillin e punëmarrësve të informuar për veprimtaritë dhe ecurinë e shoqërisë tregtare e në mënyrë të veçantë për efektet e politikave të shoqërisë për kushtet e punës, pagat, sigurinë në punë, ndarjen e mundshme të fitimeve, ndryshimin e statusit, sistemin e pensioneve të shoqërisë, ristrukturimin dhe pjesëmarrjen e shoqërisë në shoqëri të tjera. Përfaqësuesi ligjor, me kërkesën e këshillit të punëmarrësve, paraqet gjendjen e llogarive, përfshirë llogaritë e konsoliduara, raportet për gjendjen e ecurisë së veprimtarisë së shoqërisë tregtare, raportet e këshillit mbikëqyrës apo të ekspertëve kontabël të autorizuar. Ky detyrim mund të përmbushet edhe duke e shpallur këtë informacion në faqen e internetit të shoqërisë tregtare dhe duke e informuar për këtë këshillin e punëmarrësve. Në të kundërt, mund të kërkohet që përgjigjet të jenë me shkrim, duke përdorur edhe mjete të komunikimit elektronik.

3. Këshilli i punëmarrësve, gjithashtu, mund të informojë veten drejtpërdrejt për performancën e shoqërisë tregtare dhe të këqyrë librat e dokumentet e shoqërisë, duke u dhënë mendime dhe sugjerime organeve drejtuese për çështjet e përmendura në pikën 2 të këtij neni. Përfaqësuesi ligjor e informon këshillin e punëmarrësve për arsyet e mospranimit të mendimeve dhe të sugjerimeve të këtij këshilli.

4. Statuti nuk mund ta pengojë apo kufizojë ushtrimin e të drejtave të përmendura në pikat 2 e 3 të këtij neni, me përjashtim të rasteve kur është rënë dakord ndërmjet përfaqësuesit ligjor dhe këshillit të punëmarrësve për një sistem ekuivalent informimi. Nëse përfaqësuesi ligjor nuk pranon të japë informacionet, sipas pikave 2 e 3 të këtij neni, këshilli i punëmarrësve, brenda 2 javëve pas refuzimit, mund t'i drejtohet gjykatës përkatëse për të marrë një vendim detyrues për informimin.

5. Këshilli i punëmarrësve i raporton asamblesë së punëmarrësve të shoqërisë për veprimtaritë e veta të paktën dy herë në vit ose sa herë e kërkon shumica e punëmarrësve.

6. Kostot e zgjedhjes dhe të funksionimit të këshillit mbulohen nga shoqëria tregtare.

Neni 21

Pjesëmarrja e punëmarrësve në administrimin e shoqërive aksionare.

Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë tregtare dhe këshilli i punëmarrësve mund të bien dakord që ky të emërojë persona për të përfaqësuar punëmarrësit në nivelin e administrimit.

KAPITULLI -V

GREVA

E drejta për grevë është e drejtë themelore e punëmarrësve dhe e organizatave të tyre. Kjo e drejtë mund të rregullohet nga dispozitat që përcaktojnë kushtet dhe kufizimet të tilla si ato që lidhen me punëmarrësit në shërbimet e konsideruar të domosdoshme ose me rëndësi jetike, por në përgjithësi punëmarrësit dhe organizatat e tyre duhet të jenë të lirë për të ushtruar të drejtën e tyre themelore për të ndalur punën e tyre duke organizuar grevë.

1. Cili është qëllimi i grevës sipas legjislacionit të punës?

VLERËSIME

Greva është një mjet për të arritur qëllimet e sindikatës në raport me punëdhënësin. Greva ka për qëllim të arrijë nënshkrimin ose zbatimin e një kontrate kolektive pune ose plotësimin e kërkesave, që burojnë nga marrëdhëniet e punës. Qëllimi i grevës është plotësimi i kushteve dhe standardeve më të mira për punonjësit. Greva është mjete i fundit ligjor i reagimit të drejtpërdrejtë të punëmarrësve të udhëhequr nga sindikatat për arritjen e nënshkrimit të një marrëveshjeje kolektive, ose shkelje të saj, ose një pjese të saj nga punëdhënësi, si dhe detyrimi i punëdhënësit për të nënshkruar një kontratë kolektive, pasi të jenë konsumuar hapat e tjerë, që parashikon legjislacioni i punës në fuqi.

2. Cilat janë procedurat e parashikuara nga legjislacioni që greva të jetë e ligjshme?

VLERËSIME

Për të ushtruar të drejtën e grevës në një ndërmarrje ose degë të ekonomisë duhet që të ketë sindikatë ose organizata të një lloji tjetër, që kanë ardhur si bashkim i sindikatave të caktuara, në formën e federatës apo konfederatës.

Vetëm sindikatat kanë të drejtë të organizojnë grevën dhe ta shpallin atë, shprehet legjislacioni i punës në fuqi. Në rastet që nuk ka sindikatë apo organizim sindikal të llojeve të tjera si më sipër, greva e nisur mund të konsiderohet e paligjshme. Paligjshmërinë e grevës mund ta kërkojë punëdhënësi ndaj të cilit është shpallur ose ka nisur greva, por mund ta kërkojë edhe një palë e tretë e interesuar.

Nëse ka një kontratë kolektive pune, që ka parashikuar paqen sociale për gjithë periudhën e saj, organizimi i grevës mund të konsiderohet i paligjshëm.

LIGJSHMËRIA E GREVËS

Neni 197/3

Kushtet e përgjithshme

(shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

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

3. Kur nuk mund të organizohet greva?

VLERËSIMET

Rastet e veçanta kur greva nuk mund të zhvillohet ose nëse ka filluar duhet të ndërpritet, janë ato raste kur zhvillimi i grevës do të përkeqësonte më tej situatën. Legjislativi ka parashikuar konkretisht rastet kur greva nuk zhvillohet ose duhet të ndërpritet. Është normale që sindikatat duhet të gjejnë mënyrën si të veprojnë, pasi qëllimi i grevës është që të përmirësojë kushtet ekonomiko-sociale të punëmarrësve. Nëse kushtet për zhvillimin e grevës nuk janë sipas nenit 197/4 më poshtë, atëherë zhvillimi në këto kushte i grevës do të rëndonte më shumë situatën e përgjithshme të vendit dhe kushtet e punës në ndërmarrjen ku zhvillohet ose kërkohet të zhvillohet greva. Prandaj këshillohet si në aspektin legjislativ, ashtu edhe në atë moral e social, që greva të mos fillohet ose të ndërpritet në raste të tilla, pasi nuk do të sillte asnjë të mirë për punonjësit.

GJENDJET E VEÇANTA

Neni 197/4

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

4. Cilat janë hapat që ndërmerren për kalimin në grevë?

Për të zhvilluar një grevë duhet të plotësohen këto kushte:

a. Sindikata

VLERËSIME

Të ekzistojë një organizëm kolektiv i krijuar sipas ligjit. Ekzistenca e një sindikate ose një organizimi sindikal në ndërmarrjen apo institucionin, ku mendohet të zhvillohet greva është elementi i parë dhe më i rëndësishmi në organizimin e grevës. Nëse nuk ka një organizatë të tillë duhet që punëmarrësit të jenë të anëtarësuar në sindikata ose organizata, të cilat kanë të drejtë të ulen në bisedime me punëdhënësin për të nënshkruar kontratën kolektive të punës. Sipas legjislacionit në fuqi sindikatat kanë ekskluzivitetin për të organizuar grevë. Sindikata ose organizata sindikale duhet të jetë themeluar, sipas ligjit dhe punëmarrësit, që dëshirojnë dhe kanë pranuar statutin, janë anëtarë të saj.

Neni 197/1

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

b. Konflikti ose mosmarrëveshja

Ekzistenca e një mosmarrëveshjeje apo konflikti mes punëdhënësit dhe sindikatës duhet të ketë në themel diskutime për kushtet e punës dhe përmirësimin e tyre, diskutimin për nënshkrimin e një marrëveshjeje kolektive pune, apo ndryshimin e një marrëveshjeje kolektive pune, të cilat kanë hyrë në një proces që zgjidhjet e ofruara ose kërkesat e palëve përbëjnë një problem serioz për palën tjetër dhe nuk pranohen lehtësisht prej saj.

Me ndryshimet e fundit të legjislacionit, greva e përgjithshme mund të ketë si objekt mosmarrëveshjeje politikat e qeverisë.

PËRKUFIZIM

Neni 188

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

Me konflikt kolektiv kuptohet çdo konflikt ndërmjet disa punëmarrësish, një ose disa organizata sindikale, nga njëra anë, dhe një ose disa punëdhënësish ose një ose disa organizata punëdhënësish, nga ana tjetër.

REGJIME TË VEÇANTA TË PARASHIKUARA ME NJË KONTRATË KOLEKTIVE

Neni 195

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Palët me një kontratë kolektive mund të caktojnë një ndërmjetës, një zyrë pajtimi ose një gjykatë arbitrazhi për të zgjidhur mosmarrëveshjet.

2) Në këtë rast, ndërmjetësi dhe zyra shtetërore e pajtimit, të parashikuar nga ky Kod, nuk janë përgjegjës për zgjidhjen e konfliktit. Përrjashtohen rastet kur ndërmjetësi dhe zyra e pajtimit, të parashikuar në marrëveshje, nuk janë në gjendje të vihen në lëvizje në kohën e duhur.

c. Objekti

Objekti i grevës duhet të jetë një ose disa elemente të marrëdhënieve të punës që nuk mund të rregullohen nga kontrata kolektive e punës në fuqi ose nga mirëkuptimi i palëve me njëra-tjetrën. Objekti i grevës nuk mund të jetë në asnjë rast në kundërshtim me ligjin dhe të dalë jashtë marrëdhënieve të punës.

d. Motivi

Motivi i grevës duhet të burojë nga kërkesa për të nënshkruar një kontratë kolektive pune, ose nga mosrespektimi i kontratës kolektive të punës në fuqi, si dhe nga kërkesat për përmirësimin e marrëdhënieve të punës, rregullimi i të cilave nuk është parashikuar në kontratën kolektive ekzistuese të punës.

e. Bisedimet

Të dyja palët në mosmarrëveshje duhet të jenë ulur më parë në bisedime dhe të kenë kryer përpjekje për zgjidhje të mosmarrëves-

hjeve mes tyre nëpërmjet procesit të bisedimit dhe negocimit. Në rastet kur këto mosmarrëveshje nuk arrijnë të zgjidhen mes palëve gjatë bisedimeve dypalëshe, atëherë legjislacioni kërkon që palët të ulen në bisedime trepalëshe. Këto bisedime konsiderohen si procesi i ndërmjetësimit. Nëse edhe ky proces dështon, atëherë palët duhet të vijnë me procesin e pajtimit.

f. Ndërmjetësimi

Procesi i ndërmjetësimit është një proces i detyrueshëm për palët. Në rastin kur palët nuk arrijnë të kenë sukses mes bisedimeve dypalëshe mes tyre, duhet që njëra prej tyre ose të dyja të kërkojnë fillimin e një procesi ndërmjetësimi. Procesi i ndërmjetësimit fillon duke paraqitur një kërkesë me shkrim ndaj institucionit përgjegjës për punën, për vënien në dispozicion të një ndërmjetësi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe fillimit të procedurës së ndërmjetësimit, të paktën nga njëra prej palëve në konflikt. Ndërmjetësimi mund të zhvillohet në vende të ndryshme të zgjedhura dhe të rëna dakord nga palët. Mjedisi i ndërmjetësimit duhet të plotësojë kushtet normale të zhvillimit të bisedimeve të vendosura fizikisht në një mjedis të caktuar.

Ndërmjetësimi mund të kryhet edhe në formën që ndërmjetësi të diskutojë me secilën prej palëve pa praninë e palës tjetër dhe të këmbëjë informacionet dhe propozimet mes tyre pa qenë e nevojshme që të ulet me të dyja palët në të njëjtën kohë. Ky është një proces ku ndërmjetësi luan rolin e transmetimit të propozimeve nga njëra palë tek tjetra, për të arritur një zgjidhje të pranuar për mosmarrëveshjen në fjalë.

Kush mund të jetë ndërmjetës ?

VLERËSIMI

Ndërmjetësit mund të jenë persona të cilët janë pjesë e administratës pranë ministrisë që është përgjegjëse për punën. Legjislacioni nuk i parashikon karakteristikat specifike që duhet të ketë një ndërmjetës. Ndërmjetësi është një punonjës i administratës së punës që është i aftë të ndërmjetësojë konfliktin mes palëve. Palët

nuk mund ta zgjedhin ndërmjetësin, ai caktohet dhe ato duhet ta pranojnë si mundësi për ndërmjetësim mes njëra-tjetrës.

NDËRMJETËSI

Neni 188/a

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

Cilat janë kompetencat e ndërmjetësit ?

VLERËSIME

Të ndihmojë në zgjidhjen e konflikteve kolektive të punës. Ndërmjetësi nuk mund të angazhohet në konflikte, që kanë të bëjnë me interpretimin ose zbatimin e ligjit. Ndërmjetësi nuk mund të angazhohet në konflikte individuale pune.

PROCEDURA

Neni 192

Ndërmjetësi

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

- 1) Ndërmjetësi angazhohet për çdo konflikt kolektiv me kërkesën e çdo pale të interesuar te ministri përgjegjës për punën ose tek Inspektorati Shtetëror i Punës.
- 2) Ndërmjetësi, kur angazhohet në një konflikt kolektiv, duhet të ndërhyjë pa vonesë për të ndihmuar palët për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim.
- 3) Procedura e ndërmjetësimimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë.

KOMPETENCA MATERIALE

Neni 191

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

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

g. Pajtimi

Procesi i pajtimit fillon në rastin kur palët nuk kanë arritur të gjejnë zgjidhjen e pranuar nëpërmjet procesit të ndërmjetësimit. Pajtimi është një fazë tjetër e detyrueshme për të tentuar në zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe është pjesë e bisedimeve trepalëshe, sepse nga ky çast kanë hyrë në proces strukturat shtetërore. Pajtimi si procedurë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes mund të fillojë me kërkesën e njëres prej palëve ose me nismën e strukturave shtetërore të pajtimit. Kjo procedurë nuk mund të zgjasë më shumë se 10 ditë.

Neni 193

Zyra e pajtimit

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

1) Në rast se ndërmjetësi shpall dështimin e ndërmjetësimit, mi-

nistri përgjegjës për punën, ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit.

2) Zyra mund të thërrasë çdo palë të interesuar. Palët kanë detyrimin të paraqiten në seancën e shqyrtimit dhe të marrin pjesë në debate, duke paraqitur të dhënat që kërkon zyra.

3) Me kërkesën e arsyetuar të njëjës 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 përpiket të ndihmojë pajtimin e palëve.

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

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

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

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

Si krijohen dhe ku ndodhen zyrat e pajtimit ?

Akti, që e krijon zyrën e pajtimit është urdhëri i ministrit përgjegjës për punën. Zyrat e pajtimit krijohen në çdo qark. Palët pjesëmarrëse në procesin e pajtimit nuk paguajnë, sepse procedura e pajtimit është falas.

ZYRA SHTETËRORE E PAJTIMIT

Neni 189

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

2) Zyra Kombëtare e Pajtimit krijohet në Tiranë.

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

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

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

KOMPETENCA TERRITORIALE

Neni 190

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

3) Kur rrethanat e justifikojnë, ministri përgjegjës për punën mund të vërë në lëvizje Zyrën Kombëtare të Pajtimit për çdo konflikt që lind brenda një qarku.

4) Zyra Kombëtare e Pajtimit mund të vendosë të mbliidhet edhe jashtë Tiranës.

5. Cilat janë kushtet që duhet të plotësohen në rastet kur greva të organizohet në shërbimet me rëndësi jetike ?

VLERËSIME

Cilat konsiderohen shërbimet me rëndësi jetike ?

Shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore, që janë shërbimet e ndihmës së parë dhe ato që mund të sigurojnë shërbimet minimale për të sëmurët, shërbimet e kontrollit të trafikut ajror, që sigurojnë sigurinë dhe lëvizjen e mjeteve ajrore pa probleme, shërbimet e domosdoshme të mbrojtjes kundër zjarrit

dhe shërbimet e domosdoshme në burgje.

Sindikatat përpara se të zhvillojnë grevë duhet të vlerësojnë *me kujdes*, nëse sektori ku do zhvillohet greva, *i prek shërbimet me rëndësi jetike.*

SHËRBIMET E RËNDËSISË JETIKE

Neni 197/5

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

1) Greva nuk mund të ushtrohet në shërbimet e rëndësisë jetike, ku ndërprerja e punës rrezikon jetën, sigurinë personale ose shëndetin e një pjese ose të tërë popullsisë. Në këtë rast, konfliktet kolektive zgjidhen në mënyrë përfundimtare dhe të detyrueshme, sipas nenit 196 të këtij Kodi.

2) Janë shërbime të rëndësisë jetike:

- a. shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore;
- b. Shfuqizuar
- c. Shfuqizuar
- ç. shërbimet e kontrollit të trafikut ajror;
- d. shërbimet e domosdoshme e mbrojtjes kundër zjarrit;
- dh. shërbimet e domosdoshme në burgje.

VLERËSIME

Çfarë janë shërbimet minimale?

Shërbimet minimale janë ato shërbime, që duhet të qëndrojnë aktive edhe gjatë zhvillimit të një greve të mundshme. Sindikata duhet të sigurohet që të mos paralizojë me grevë të gjithë veprimtarinë në sektorin ku ajo zhvillon grevën, por duhet të sigurojë një numër të caktuar punëmarrësish që të mbajnë aktiv shërbimet minimale, kur nga këto shërbime përfiton jo vetëm

një pjesë e caktuar e njerëzve por ajo, që konsiderohet popullatë. Sindikata nëse nuk arrin që të sigurojë minimumin e mbajtjes së këtyre shërbimeve aktive, sipas llojit të tyre, këshillohet nga legjislacioni që të mos e zhvillojë grevën.

SHËRBIMET MINIMALE

Neni 197/6

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

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

3) Për plotësimin e shërbimeve minimale, sindikatat duhet të përcaktojnë dhe të sigurojnë, gjatë zhvillimit të grevës, punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe të pajisjeve.

4) Punonjësit e përmendur në pikën 3 caktohen me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe sindikatës ose sindikatave përkatëse sindikale. Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punëmarrësve 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. Arbitri duhet të vendosë brenda 24 orëve nga çasti i caktimit të tij.

6. Cilat janë llojet e grevës ?

a. GREVA E PËRGJITHSHME mund të organizohet në nivel lokal ose në nivel kombëtar. Për të zhvilluar një grevë të përgjithshme duhet të respektohen kushtet e grevës normale. Greva e përgjithshme ka

si qëllim të kundërshtojë politikat ose masat e marra nga pushteti lokal ose qeveria, të cilat dëmtojnë interesat e punëmarrësve.

b. GREVA E SOLIDARITETIT mund të zhvillohet nga një sindikatë nëse mbështet një grevë tjetër të ligjshme që zhvillohet diku tjetër, nga një sindikatë tjetër. Sindikata mund të zhvillojë një grevë solidariteti vetëm nëse ka njoftuar punëdhënësin e saj më parë me shkrim, për vendin, ditën dhe orën e zhvillimit të grevës së solidaritetit. Sindikata duhet ta fillojë grevën jo më parë se 2 ditë nga dita e njoftimit të punëdhënësit.

Neni 197/8/a

Greva e përgjithshme

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

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

- a) nuk bie ndesh me përcaktimet e neneve 197/4, 197/5, 197/6, të këtij Kodi, dhe dispozitat e tjera ligjore në fuqi; dhe
- b) ka për qëllim kundërshtimin e politikave dhe masave ekonomike e sociale të Qeverisë dhe/ose pushtetit vendor, të cilat kanë ndikim mbi interesat e punëmarrësve.

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 197/7

Greva e solidaritetit

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

Greva e solidaritetit është e ligjshme në rast se mbështet një grevë të ligjshme. Greva e solidaritetit duhet të ndërpritet menjëherë, nëse greva në të cilën mbështetet deklarohet e paligjshme me vendim gjykate dhe që nga ky moment edhe greva e solidaritetit konsiderohet e paligjshme. Përfaqësuesit e organizatës sindikale, para fillimit të grevës, i paraqesin, me shkrim, punëdhënësit njoftimin për fillimin e grevës, arsyet, vendin dhe kohën e fillimit të grevës. Greva e solidaritetit mund të fillojë jo më parë se dy ditë nga data e njoftimit.

7. Kur greva konsiderohet e paligjshme?

VLERËSIME

Legjislacioni nuk parashikon rastet kur greva është e paligjshme. Punëmarrësit duhet të bëjnë kujdes përpara se të kalojnë në grevë, nëse nuk kanë një sindikatë apo nuk janë të anëtarësuar në një strukturë sindikale. Ky është një element që mund ta konsiderojë grevën e tyre të paligjshme dhe ata duhet të përgjigjen për dëmet e shkaktuara ndaj punëdhënësit. Grevë e paligjshme mund të konsiderohet çdo grevë që nuk respekton kriteret e parashikuara nga legjislacioni, siç janë përshkruar më sipër, qëllimi, objekti, procedurat e ndërmjetësimit, pajtimit, shërbimet minimale, shërbimet me rëndësi jetike. Nëse ndonjë nga këta elemente nuk respektohet greva edhe pse në proces ose e përfunduar mund të shpallet e

paligjshme. Shpalljen e paligjshme të grevës mund ta bëjë vetëm gjykata.

Neni 197/9

Greva e paligjshme

Efektet e grevës së paligjshme

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

- 1) Kur greva nuk është e ligjshme, sipas vendimit të gjykatës punëdhënësi mund të ndërpresë marrëdhëniet e punës me grevistët. Ai ka të drejtë që ndaj punëmarrësve që nuk rifillojnë punën brenda tre ditëve, të zgjidhë kontratën e punës me efekt të menjëhershëm, si dhe t'u kërkojë atyre shlyerjen e dëmit të shkaktuar. Në këtë rast nuk zbatohen dispozitat për procedurat e pushimit nga puna.
- 2) Kërkesa për dëmshpërblim mund të drejtohet edhe kundër sindikatës që organizon grevën.
- 3) Kur greva shoqërohet me veprime të paligjshme, palët i drejtohen gjykatës, e cila përcakton përgjegjësitë e palëve, veprimet që ato duhet të kryejnë, cakton dëmin e shkaktuar dhe detyrimet e palës që duhet të zhdëmtojë.
- 4) Nëse rrethanat e lejojnë, gjykata mund të vendosë rifillimin e punës.

LIGJSHMËRIA E GREVËS

Neni 197/3

Kushtet e përgjithshme

(shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

Greva është e ligjshme kur plotësohen kushtet e mëposhtme:

- 1) Organizohet nga një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë sindikale me personalitet të tillë.
- 2) Ka për qëllim të arrijë nënshkrimin ose zbatimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë, përveç rasteve kur kjo e fundit parashikon detyrim 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.

8.Si mund të veprojnë sindikatat për të mbrojtur anëtarët gjatë grevës ?

VLERËSIMË

Sindikata gjatë kryerjes së grevës ndërton planin e veprimit dhe merr të gjitha masat që të respektohet e drejta e punëmarrësve që nuk dëshirojnë të marrin pjesë në grevë.

Sindikata merr të gjitha masat duke njoftuar punëmarrësit për orën e fillimit dhe vendin ku do të zhvillohet ndërpreja e punës për kryerjen e grevës në respekt të plotë me ligjin.

Sindikata njofton punëdhënësin me shkrim për kohëzgjatjen e grevës dhe hapat e saj që të sigurohet kryerja e grevës dhe respektimi i ligjit.

Sindikata cakton punonjësit, të cilët do të jenë orientuesit në procedurën e kryerjes së grevës për të siguruar që veprimet të jenë paqësore dhe pa shkaktuar dëme të panevojshme në ndërmarrje.

Sindikata siguron të gjithë informacionin e nevojshëm mbi numrin e punëmarrësve që do të zhvillojnë grevën dhe instruktimin e tyre gjatë gjithë periudhës së grevës.

Sindikata sigurohet që punëdhënësi respekton detyrimet ligjore që

të mos zëvendësojë punonjësit që janë duke zhvilluar grevën deri në përfundimin e plotë të grevës.

Sindikata mund të njoftojë me shkrim edhe institucione të tjera, për detajet e kryerjes së grevës me qëllim që të sigurojë më shumë mbështetje dhe respektimin e ligjit, kur vëren se punëdhënësi mund të përdorë forcë ose mund të tentojë të ndërpresë grevën e ligjshme të punëmarrësve në ndërmarrjen e tij.

Sindikata duhet të kujdeset që, pas përfundimit ose ndërprerjes së grevës, të sigurohet që punonjësit e saj nuk janë në rrezik për t'u larguar nga puna apo të jenë vendosur nën presionin e punëdhënësit për shkak të pjesëmarrjes në grevë. Në rastet që sindikata vëren raste të tilla, mund të veprojë në mbështetje të ligjit për mbrojtjen e anëtarëve dhe mbështetësve të saj.

MBROJTJA E TË DREJTËS PËR PUNË DHE E TË DREJTËS PËR GREVË

Neni 197/2

(Shtuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

- 1) Nuk lejohet përdorimi i forcës për ndërprerjen e grevës së ligjshme të punëmarrësve.
- 2) Organizatat sindikale mund të ndërmarrin veprime me mjete paqësore, që të bindin punonjësit, për të marrë pjesë në grevë, pa shkelur të drejtën për të punuar të punëmarrësve 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.

9. Arbitrazhi

VLERËSIMI

Arbitrazhi është një proces alternativ për zgjidhjen e mosmarrëveshjes mes palëve. Ky proces mund të vijojë vetëm pas procesit të pajtimit, kur zyra e pajtimit nuk ka arritur të bindë palët që të prano-

jnë propozimet e paraqitura prej saj. Procesi i arbitrazhit mund të fillojë vetëm nëse palët e kanë parashikuar atë si alternativë për zgjidhjet e mosmarrëveshjeve të mundshme në kontratën kolektive ose edhe pse nuk mund ta kenë të parashikuar mund të zgjidhin arbitrazhin, me kusht që ta zgjedhin të dyja sëbashku. Arbitrazhi si proces drejtohet nga arbitrat që duhet të zgjidhen në marrëveshje mes palëve dhe nuk mund të zgjasë më shumë se 3 javë. Vendimi i Arbitrazhit konsiderohet si titull ekzekutiv (i detyrueshëm për t'u zbatuar nga palët).

Arbitrazhi ndryshe nga pajtimi është me pagesë. Pagesa e arbitrave bëhet nga palët në proces.

GJYKATA E ARBITRAZHIT

Neni 194

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

1) Në rast dështimi të pajtimit, të dyja palët munden, së bashku, t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit. Palët zgjedhin me marrëveshje, në mënyrë të lirë, një ose tre arbitra. Për të ndihmuar dhe këshilluar palët, ministria përgjegjëse për punën u ofron një listë arbitrash.

2) Vendimi i Gjykatës së Arbitrazhit është titull ekzekutiv, në bazë të rregullave mbi arbitrimin, të përcaktuara në Kodin e Procedurës Civile.

3) Arbitrat paguhën nga palët.

4) Arbitrimi duhet të përfundojë brenda 3 javëve, duke filluar nga data e vënies në lëvizje të Gjykatës së Arbitrazhit.

KAPITULLI - VI

TRANSFERIMI I PUNËMARRËSIT, NDËRMARRJEVE DHE FALIMENTIMI I TYRE

1. TRANSFERIMI I PUNËMARRËSIT

Punëmarrësi gjatë kohës që është pranë një punëdhënësi mund të transferohet në vende pune të ndryshme nga ku ai kryen punën zakonisht.

Si bëhet transferimi i punëmarrësit ?

VLERËSIME

Në kontratën individuale ose kolektive të punës, këshillohet të parashikohen rastet, kur punëdhënësi mund të kërkojë transferimin e punëmarrësit, si dhe procedura se si duhet të kryhet transferimi. Në rastet kur punëmarrësi duhet të zhvendoset nga një qytet në tjetrin dhe distanca është e tillë që nuk mund të lejojë kthimin e punëmarrësit pranë vendbanimit të tij të përhershëm, kontrata individuale e punës apo kolektive mund të përcaktojë masën dhe procedurën e pagesave të nevojshme shtesë apo dietave mbi bazë ditore. Transferimi i punëmarrësit këshillohet të ketë një përcaktim të saktë kohor.

Legjislacioni i punës nuk parashikon shumë detaje për transferimin e punëmarrësit, që do të thotë që palët kanë të drejtë që të rregullojnë procesin e transferimit me kontratë individuale apo kolektive pune. Në këto raste, këshillohet të tregohet kujdes nga sindikata dhe punëmarrësit, në momentin para fillimit të punës dhe nënshkrimit të kontratës individuale ose kolektive të punës në kompani, të cilat ushtrojnë veprimtarinë e tyre në disa vende të ndryshme.

Legjislacioni i punës parashikon se, në rastin kur nga transferimi i punëmarrësit kushtet e punës së punëmarrësit ndryshojnë shumë në dëm të tij dhe punëmarrësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës, atëherë kjo kontratë do të konsiderohet si zgjidhje kontrate pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi. Punëmarrësi duhet të njoftojë me shkrim punëdhënësin e tij 30 ditë nga dita që ka ndodhur transferimi i tij.

VËNIA NË DISPOZICION E PUNËMARRËSVE DHE TRANSFERIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

KREU XIII

VËNIA NË DISPOZICION E PUNËMARRËSVE

Neni 137

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

- 1) Punëdhënësi nuk mund ta vërë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër një punëmarrës të tij, pa pëlqimin e këtij të fundit. Në këtë rast mbetet në fuqi kontrata fillestare midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.
- 2) Kur një punëdhënësi vë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër punëmarrësin e tij, punëdhënësi i parë është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit të njëjtat kushte pune me ato që u ka siguruar punëdhënësi i dytë punëmarrësve të tij që kryejnë të njëjtën punë.
- 3) Punëdhënësi, në dispozicion të të cilit është vënë punëmarrësi, ka të njëjtat detyrime kundrejt tij për mbrojtjen e shëndetit, sigurimit dhe higjienës si ndaj punëmarrësve të tjerë të tij.
- 4) Kur punëdhënësi nuk përmbush detyrimet e tij kundrejt punëmarrësit, të venë në dispozicion të një punëdhënësi tjetër, ky i fundit përgjigjet si solidar me punëdhënësin e parë për detyrimet kundrejt punëmarrësit.

Neni 139/1

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

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e 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.

2. TRANFERIMI I NDËRMARRJEVE

Transferimi i ndërmarrjeve sipas Kodit të Punës dhe ruajtja e të drejtave të punëmarrësve

VLERËSIME

Transferimi i ndërmarrjeve, si rregull, nuk ndikon në kontratat e lidhura me punëmarrësit, të paktën deri sa të përfundojnë afatet e tyre, në rastin kur ato janë me afat. Punëmarrësit vazhdojnë të ruajnë të njëjtat të drejta dhe detyrime.

Transferimi i ndërmarrjes konsiderohet si një transferim i aseteve, punëmarrësve, të drejtave dhe detyrimeve, nga një punëdhënësi në tjetrin, ndryshe thënë nga një pronar ose disa pronarë të tjetri ose të tjerët. Ndërmarrja në kuptimin e përdorur në legjislacionin e punës nënkupton një person fizik ose një person juridik. Më konkretisht ka disa forma të personave juridikë të cilët kanë kuptimin e ndërmarrjes sipas legjislacionit të punës. Transferim i ndërmarrjes në kuptim të legjislacionit të punës dhe legjislacionit tregtar së bashku, mund të ndodhë kur ndryshon emri i kompanisë, kur emri mbetet i njëjtë, por strukturës së ndërmarrjes ekzistuese i është shtuar një ndërmarrje tjetër gjë, që ka sjellë një strukturë të përzier, apo kur dy struktura të veçanta ndërmarrjesh bashkohen në një të vetme, duke sjellë shkrirje të vendeve të punës apo krijime vendesh të reja si në formë edhe në përmbajtje. Më poshtë trajtohet në këndvështrimin e rregullave dhe procedurës, kur kemi

të bëjmë me një transferim ndërmarrjeje në kuptim të përbashkët të Kodit të Punës dhe të ligjit për shoqëritë tregtare.

(Kodi i Punës)

A. TRANSFERIMI I NDËRMARRJES RUAJTJA E TË DREJTAVE

Neni 138

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

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

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

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

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

Si duhet të veprojë punëdhënësi kur transferon ndërmarrjen e tij?

VLERËSIME

Në çdo rast, kur punëdhënësi është para transferimit të pjesshëm apo të plotë, dhe marrësi i këtyre te drejtave, së bashku kanë detyrimin që të njoftojnë ose *sindikatën*, që vepron në ndërmarrjen ku do ndodhë transferimi, ose *punonjësit e saj*. Afati që duhet të njoftojnë është **30 ditë përpara se të ndodhë transferimi**. *Sindikata në këto raste duhet të tregohet e vëmendshme ndaj ndryshimeve që mund të ndodhin dhe të kërkojë informacion nga punëdhënësi edhe në rastet kur punëdhënësi nuk e ka njoftuar në kohë.*

Brenda këtyre 30 ditëve, palët që nënkupton, transferuesin e të drejtave (ortakët, aksionarët, apo përfaqësuesit ligjorë), përfituesin e të drejtave (ortakët, aksionarët, apo përfaqësuesit ligjorë) dhe sindikatën ose në mungesë të saj punëmarrësit e ndërmarrjes ligji i detyron të dyja palët, së pari, që të japin informacion për transferimin mbi pasojat, që shoqërojnë procesin, motivet që kanë çuar në transferim, pasojat ligjore që mund të ketë ndërmarrja, pasojat financiare dhe sociale që mund të kenë punëmarrësit. Në këtë informacion duhet të shprehen edhe masat që palët kanë marrë ose do të marrin për të trajtuar punonjësit e ndërmarrjes.

Mosrespektimi i detyrimit të procedurës së njoftimit dhe largimi i punëmarrësve duke u zgjidhur kontratën e punës dhe dëmtuar punëmarrësit shoqerohet me dëmshpërblim. Dëmshpërblimi mund të kërkohet nga punëmarrësit personalisht ose në mënyrë kolektive nga sindikata. Përveç këtij dëmshpërblimi, sindikata mund të kërkojë ndaj Inpektoratit të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, vendosjen e sanksioneve të tjera të parashikuara nga Kodi i Punës sipas nenit 203, pika 2.

Sanksioni i vendosur mund të arrijë deri në 30 fishin e pagës minimale.

INFORMACIONI DHE KONSULTIMI

Neni 139

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

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

1) Transferuesi i të drejtave dhe marrësi i tyre duhet të vënë në dijeni sindikatën e njohur si përfaqësuese të punëmarrësve, ose në mungesë punëmarrësit e interesuar për transferimin, veçanërisht për motivin e transferimit, pasojat juridike, ekonomike dhe sociale të punëmarrësve dhe masat që duhet të merren për ta. Detyrimi për njoftim dhe konsultim, sipas kësaj pike, zbatohet pavarësisht nëse vendimi që sjell transferimin merret nga punëdhënësi ose nga një entitet ose ndërmarrje që ushtron kontroll mbi të.

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

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

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

Transferimi i ndërmarrjeve sipas legjislacionit tregtar

2.1 Si bëhet shndërrimi i shoqërive tregtare ?

Ligji për shoqëritë tregtare në nenin 214 parashikon riorganizimin e shoqërive të kapitalit. Riorganizimi i shoqërive është i rëndësishëm për shkak se preken të drejtat e ortakëve/aksionarëve, kreditorëve, administratorëve dhe punëmarrësve gjatë dhe pas procedurës së riorganizimit të shoqërisë.

Dy janë kushtet ligjore për riorganizimin e shoqërisë :

- a) *Të ketë qenë e regjistruar për të paktën një vit.*
- b) *Të kryhet në përputhje me dispozitat për mbrojtjen e konkurrencës.*

Format e riorganizimit të shoqërive:

1. *Bashkimi me një shoqëri tjetër (neni 215) ;*
2. *Ndarje në dy apo më shumë shoqëri të tjera (neni 227) ;*
3. *Shndërrim i formës ligjore (neni 228).*

Shoqëria me përgjegjësi të kufizuar mund të shndërrohet në shoqëri aksionare dhe anasjelltas.

Shoqëria aksionare me ofertë private mund të shndërrohet në një shoqëri aksionare me ofertë publike dhe anasjelltas.

SHNDËRRIMI**Neni 228**

Dispozita të përgjithshme

1. Një shoqëri tregtare mund ta ndryshojë formën e vet ligjore, nëpërmjet shndërrimit, si më poshtë:
 - a) shoqëria me përgjegjësi të kufizuar mund të shndërrohet në shoqëri aksionare dhe anasjelltas;
 - b) një shoqëri aksionare e me ofertë private mund të shndërrohet në një shoqëri aksionare me ofertë publike dhe anasjelltas, nëse përmbushen kërkesat e këtij ligji të ligjit nr.9723, datë 3.5.2007 «Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit» dhe të ligjit për titujt.
2. Shndërrimi nuk sjell pasoja mbi të drejtat e detyrimet, që shoqëria ka marrë përsipër ndaj të tretëve.

Bashkimi me krijimin e një shoqërie të re

Themelimi i një shoqërie të re, tek e cila kalohen të gjitha aktivitetet e pasivitetit të shoqërisë apo shoqërive ekzistuese, të cilat bashkohen në këmbim të aksioneve apo kuotave të shoqërisë së re, realizon bashkimin me krijim të një shoqërie të re.

BASHKIMI ME KRIJIMIN E NJË SHOQËRIE TË RE**Neni 226**

Dispozitat e zbatueshme

1. Dispozitat e neneve 216 deri në 225 të këtij ligji zbatohen edhe në rastin e bashkimit me themelim të një shoqërie të re. Shoqëria e themeluar rishtazi vlerësohet si shoqëri përthithëse.
2. Shoqëria e krijuar rishtazi nga bashkimi u nënshtrohet dispozitave të këtij ligji për themelimin e shoqërisë.

Bashkimi me përthithje

Kalimi i të gjitha aktiveve e pasiveve të një ose më shumë shoqërive, që quhet shoqëri e përthithur, të një shoqëri tjetër ekzistuese, e quajtur shoqëri përthithëse, në këmbim të aksioneve apo kuotave të kësaj shoqërie, konsiderohet bashkimi i shoqërisë me përthithje.

BASHKIMI ME PËRTHITHJE**BASHKIMI****Neni 215**

Përkufizimi

Dy ose më shumë shoqëri mund të bashkohen nëpërmjet:

1. Kalimit të të gjitha aktiveve e pasiveve të njërës ose më shumë prej shoqërive, që quhen shoqëritë e përthithura, të një shoqëri tjetër ekzistuese, e quajtur shoqëria përthithëse, në këmbim të aksioneve apo kuotave të kësaj shoqërie. Ky proces quhet bashkim me përthithje.
2. Themelimit të një shoqërie të re, tek e cila kalohen të gjitha

aktivet e pasivet e shoqërive ekzistuese, që bashkohen në këmbim të aksioneve apo kuotave të shoqërisë së re. Ky proces quhet bashkim me krijim i një shoqërie të re.

Neni 216

Marrëveshja dhe raporti i bashkimit

1. Përfaqësuesit ligjorë të shoqërive, të cilat marrin pjesë në bashkim, hartojnë një projekt marrëveshje me shkrim, ku përcaktohen të paktën:

a) emrat e regjistruar dhe selitë e shoqërive, që marrin pjesë në bashkim;

b) pranimi i palëve për kalimin e pasurive të secilës shoqëri që përthithet, në këmbim të aksioneve apo kuotave të shoqërisë përthithëse;

c) raporti i këmbimit të aksioneve apo kuotave dhe çdo shumë e pagueshme në para;

ç) kushtet e ndarjes së aksioneve apo kuotave në shoqërinë përthithëse;

d) të drejtat, që rrjedhin nga aksionet e shoqërisë përthithëse;

dh) të drejtat, që shoqëria përthithëse u njeh zotëruesve të aksioneve, kuotave apo të drejtave të veçanta të shoqërive të përthithura apo çdo mase tjetër në favor të tyre;

e) përparësitë e veçanta, që u jepen administratorëve, anëtarëve të këshillit të administrimit, këshillit mbikëqyrës apo ekspertëve kontabël të autorizuar;

ë) pasojat që bashkimi do të ketë ndaj punëmarrësve e përfaqësuesve të tyre, si dhe masat e propozuara për to.

2. Përfaqësuesit ligjorë të secilës prej shoqërive, që marrin pjesë në bashkim, hartojnë një raport të hollësishëm, ku shpjegohet marrëveshja e bashkimit dhe përshkruhen bazat ligjore dhe ekonomike për të e, në veçanti, raporti i këmbimit të aksioneve, ku-

tave apo të drejtave të veçanta. Në raport përshkruhen edhe vështirësitë e veçanta të vlerësimit, të cilat janë hasur. Raporti duhet të përshkruajë edhe pasojat e këtij bashkimi mbi punëmarrësit e shoqërive pjesëmarrëse.

3. Çdo shoqëri, që merr pjesë në bashkim, jo më vonë se 1 muaj përpara datës së caktuar për mbledhjen e asamblesë, për vendimin e përcaktuar në nenin 218 të këtij ligji, depoziton pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit dhe publikon në faqen e internetit të shoqërisë, nëse ka, projekt marrëveshjen dhe raportin e bashkimit, sipas pikës 2 të këtij neni, ndërsa pasqyrat financiare vjetore, raportet e ecurisë së veprimtarisë e dokumentet publikohen, në mënyrë të detyrueshme, për të paktën tri vitet e fundit.

4. Shoqëritë që përmbushin kërkesën e pikës 3 të nenit 214 të këtij ligji, por që kanë qenë të regjistruara për më pak se tre vjet, paraqesin dokumentacionin, sipas pikës 3 të këtij neni, vetëm për vitet që kanë qenë të regjistruara.

Si bëhet bashkimi me përthithje?

Faza e parë, përfaqësuesit ligjorë të secilës prej shoqërive, hartojnë një raport të hollësishëm, ku shpjegohet marrëveshja e bashkimit dhe përshkruhen bazat ligjore dhe ekonomike për të e në veçanti, raporti i këmbimit të aksioneve, kuotave apo të drejtave të veçanta.

2.2 A janë punonjësit e kompanisë të përfshirë në bashkim/ndarje ?

VLERËSIME

Pasojat që do të sjellë për punonjësit bashkimi ose ndarja duhet të parashikohen në marrëveshjen e bashkimit/ndarjes. Sindikata duhet të kërkojë të marrë pjesë në procesin e bashkimit/ndarjes duke kërkuar që të respektohen kushtet e punës dhe të drejtat e fituara nga kontratat individuale dhe kontrata kolektive e punës të nënshkruara me punëdhënësin.

Sindikata ka një rol në këtë proces duke orientuar dhe informuar

punëmarrësit për procesin e bashkimit apo të ndarjes. Sindikata mund të kërkojë që të angazhohet në trajtimin e punëmarrësve duke u ulur në bisedime me punëdhënësin e ri që do ketë në pronësi ndërmarrjen e re apo ndërmarrjet e reja që krijon si pasojë e bashkimit apo ndarjes. Sindikata duhet të propozojë masat, që duhet të merren për trajtimin e punëmarrësve të shoqërisë. Këtë proces sindikata duhet ta fillojë sapo të ketë informacionin e duhur mbi procesin e ndarjes apo bashkimit, mundësisht pa u miratuar vendimet e përkatëse të asambleve për bashkimin apo ndarjen duke ndikuar kështu drejtpërdrejt në marrëveshjen e bashkimit apo ndarjes.

Përfaqësuesit ligjorë të shoqërive, që marrin pjesë në bashkim, caktojnë ekspertë të pavarur të licencuar të fushave të ndryshme, për të vlerësuar kushtet e projekt marrëveshjes së bashkimit.

Ekspertët hartojnë një raport me shkrim, ku duhet të deklarohen, ndër të tjera, sipas mendimit të tyre edhe pasojat e këtij bashkimi mbi punëmarrësit e shoqërive pjesëmarrëse.

Gjithashtu, sindikata mund të bashkëpunojë me ekspertët kontabël apo ekspertë të tjerë që do angazhohen në përgatitjen e raportit me shkrim për asamblatë e shoqërive përkatëse, sepse raporti duhet të ketë një përshkrim të hollësishëm mbi pasojat që do të ketë bashkimi apo ndarja e shoqërive, si dhe të kujdeset për respektimin e afateve të njoftimit dhe të drejtat që u takojnë, sipas ligjit, punonjësve që mund të largohen si pasojë e këtij procesi.

Marrëveshja dhe raporti i bashkimit

Përfaqësuesit ligjorë të shoqërive, të cilat marrin pjesë në bashkim, hartojnë një projekt marrëveshje me shkrim, ku përcaktohen të paktën:

- a) forma, emrat e regjistruar dhe selitë e shoqërive që marrin pjesë në bashkim;*
- b) raporti i këmbimit të kuotave apo aksioneve dhe çdo shumë e pagueshme në para;*

c) kushtet e ndarjes së kuotave apo aksioneve të shoqërisë përthithëse;

ç) data në të cilën zotëruesit e këtyre kuotave apo aksioneve kanë të drejtë të marrin pjesë në ndarjen e fitimit, si dhe çdo kusht i posaçëm, që ndikon në ushtrimin e kësaj të drejte;

d) data në të cilën veprimet e shoqërisë që përthithet do të trajtohen nga pikëpamja kontabël si veprime të shoqërisë përthithëse;

dh) të drejtat që shoqëria përthithëse u njeh zotëruesve të kuotave, aksioneve, të drejtat e veçanta apo titujt e ndryshëm nga aksionet e shoqërive të përthithura apo çdo masë tjetër e parashikuar në lidhje me to;

e) përparësitë e veçanta, që u jepen administratorëve, anëtarëve të këshillit të administrimit, këshillit mbikëqyrës apo ekspertëve kontabël të autorizuar;

ë) pasojat që bashkimi do të ketë ndaj punëmarrësve e përfaqësuesve të tyre, si dhe masat e propozuara për to.

Projekt marrëveshja dhe raporti i ekspertëve depozitohen pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit dhe publikohen në faqen e internetit, nëse ka, të shoqërive që marrin pjesë në bashkim, të paktën 1(një) muaj përpara datës së caktuar për mbledhjen e asamblesë, kjo me qëllim që aksionarët /ortakët, kreditorët dhe punëmarrësit të njihen me projekt marrëveshjen e raportin për të kuptuar ndikimin e procesit të riorganizimit të shoqërive në të drejtat e tyre.

Faza e dytë ka të bëjë me miratimin e projektit të bashkimit nga asambletë respektive të shoqërive që do të bashkohen. Projekt marrëveshja e bashkimit prodhon efekte vetëm pasi të jetë miratuar nga ortakët/aksionarët e të gjitha shoqërive, që marrin pjesë në bashkim. Projekt marrëveshja e bashkimit miratohet nga asambleja e përgjithshme.

VLERËSIME

Roli i sindikatës në këtë fazë është të jetë e mirëinformuar mbi të gjitha pasojat ndaj punëmarrësve që mund të largohen si pasojë

e procesit apo të atyre që do të qëndrojnë në punë në shoqëritë e reja. Roli i saj është shumë i rëndësishëm edhe në shoqëritë e reja si në kujdesjen e procesit të strukturimit të ndërmarrjeve të reja, përshkrimet e vendeve të reja të punës dhe të drejtave të fituara të punëmëmarrësve në kontratat individuale dhe kolektive të punës.

Ndarja e shoqërive

Një shoqëri mund të ndahet, duke transferuar të gjitha aktivet e pasivet e veta në favor të dy ose me shumë shoqërive ekzistuese, apo të themeluara rishtazi.

Neni 227

NDARJA

Përkufizimi, dispozitat e zbatueshme

1. Një shoqëri mund të ndahet me vendim të asamblesë së përgjithshme, duke transferuar të gjitha aktivet e pasivet e veta në favor të dy ose me shumë shoqërive ekzistuese apo të themeluara rishtazi. Shoqëria që ndahet, vlerësohet e prishur.
2. Për ndarjen e shoqërisë zbatohen përkatësisht dispozitat e ne-neve 216 deri në 225 të këtij ligji.
3. Shoqëritë, që fitojnë pasuritë e shoqërisë që ndahet, quhen shoqëri pritëse dhe përgjigjen në mënyrë solidare për detyrimet e kësaj të fundit.
4. Regjistrimi i ndarjes së shoqërisë pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit ka si pasojë:
 - a) kalimin të shoqëritë pritëse të të gjitha aktiveve e pasiveve të shoqërisë që ndahet, në përputhje me raportin e ndarjes, të përcaktuar në marrëveshjen e ndarjes. Ky kalim sjell pasoja për marrëdhëniet ndërmjet shoqërive, si dhe për palët e treta;
 - b) bërjen e aksionarëve/ortakëve të shoqërisë që ndahet aksionarë apo ortakë të një ose më shumë shoqërive pritëse, në përputhje me raportin e ndarjes, përcaktuar në marrëveshjen e ndarjes;

c) vlerësimin e shoqërisë që ndahet si e prishur dhe çregjistrimin e saj nga Qendra Kombëtare e Regjistrimit, sipas seksionit V të ligjit nr.9723, datë 3.5.2007 «Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit» pa kryerjen e likuidimit.

VLERËSIMI

Sindikatat duhet të përfshihen në proceset e ndarjes dhe bashkimit sipas parashikimeve të Kodit të Punës dhe legjisllacionit tregtar. Sindikatat duhet të luajnë një rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave të punonjësve të tyre, në këto procese, që lidhen drejtpërdrejt me kushtet e punës dhe aspektet e tjera të marrëdhënieve të punës në momentet kur ndryshojnë punëdhënësit e punëmarrësve. Këto procese janë shumë delikate për ndërmarrjen dhe mund të sjellin ndryshime thelbësore në jetën e punëmarrësve të tyre, prandaj këshillohet që sindikatat të tregojnë kujdesin e duhur dhe pjekurinë që të orientojnë këto procese drejt zgjidhjeve më të mira për anëtarët e tyre.

3. FALIMENTIMI I NDËRMARRJEVE

3.1 Kur mund të fillojë procesi i falimentimit të ndërmarrjeve?

Procesi i falimentimit të ndërmarrjes mund të fillojë nga momenti që gjykata ka vendosur fillimin e procesit të falimentimit, nga pretendimet e një ose disa kreditorëve ose nga vetë ndërmarrja.

Administrata tatimore në juridiksionin e së cilës është regjistruar tatimpaguesi, ose administrata tatimore në juridiksionin e së cilës ushtrohet veprimtaria ekonomike e tatimpaguesit dhe në favor të së cilës paguhen detyrimet tatimore prej tatimpaguesit, ka detyrimin të kërkojë në gjykatën kompetente fillimin e procedurave të falimentimit. Administrata tatimore kërkon në gjykatë fillimin e procedurës së falimentimit për tatimpaguesit, shoqëri tregtare:

- 2 vjet pas kalimit në statusin pasiv nga Qendra Kombëtare e Regjistrimit;
- Detyrimi tatimor i të cilëve është deklaruar i pambledhshëm;

- *Deklarojnë rezultat me humbje të kapitaleve të veta për të paktën 3 vite rresht;*
- *Nuk kanë kryer veprimtari tregtare për një periudhë prej të paktën 2 vitesh nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji;*
- *Kanë detyrime të pashlyera ndaj administratës tatimore prej të paktën 2 vitesh nga data e hyrjes në fuqi e këtij ligji.*

Shoqëritë tregtare, për të cilat administrata tatimore ka kërkuar fillimin e procedurave të falimentimit, publikohen në faqen zyrtare të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve.

3.2 Cili është roli i nenit 605 të Kodit Civil ?

Një nga tiparet kryesore të legjislacionit mbi falimentimin është përcaktimi i radhës së preferimit të pretendimeve të kreditorëve. Kjo radhë preferimi është e rëndësishme në ato raste kur vlera e aktiveve të pasurisë së debitorit nuk është e mjaftueshme për të përmbushur të gjitha detyrimet e pashlyera të tij. Sa më i lartë të jetë prioriteti i një pretendimi, aq më shumë ka ta ngjarë që ky pretendim të përmbushet plotësisht. Sa më i ulët të jetë prioriteti i një pretendimi, aq më pak ka të ngjarë që pjesa e mbetur e masës së falimentimit të mjaftojë për të kënaqur pretendimin e tij.

Ligji për Falimentimin parashikon një hierarki të kreditorëve:

- *Kreditorët e pasurisë;*
- *Kreditorët e masës së falimentimit;*
- *Kreditorët e nënrenditur.*

Ligji njej, gjithashtu, edhe vendin e veçantë që zënë kreditorët e siguruar. Neni 605 i Kodit Civil përmban një skemë, që jep radhën e përparësisë së pretendimeve të kreditorëve të siguruar dhe të pasiguruar, bazuar në politikat e ndjekura nga Parlamenti Shqiptar. Ligji për Falimentimin e përfshin këtë skemë të nenit 605, duke sjellë kështu në këtë ligj edhe politikat e përfshira në të.

3. 3 Cila është radha e kreditorëve sipas legjislacionit civil?

VLERËSIME

Nëse sindikata vëren që ka paga të pashlyera ndaj punëmarrësve të tyre, mund të kërkojë që të fillojë një procedurë falimentimi ndaj punëdhënësit. Ajo mund t'i drejtohet gjykatës përkatëse, sipas rasis, me një kërkesë për të treguar kushtet në të cilat ndodhet punëdhënësi dhe pamundësinë e tij në shlyerjen e detyrimeve financiare ndaj punëmarrësve të tij.

Radha e preferimit

Neni 605

Ndryshuar me ligjin nr. 8536, datë 18.10.1999

Paguhet me preferim, sipas radhitjes së tyre kreditë e mëposhtme:

a) kreditë që rrjedhin nga transaksionet financiare të siguruara me barrë siguroese për çmimin e blerjes së një objekti të veçantë;

b) kreditë që rrjedhin nga pagat në marrëdhëniet e punës ose të shërbimit dhe detyrimet për ushqim, por jo më shumë se për 12 muaj;

c) kreditë e sigurimeve shoqërore për kontributet e papaguara së bashku me kamatat, si dhe kreditë e punëmarrësve për dëmet e pësura nga mospagimi prej punëdhënësit të kontributeve të mësipërme;

ç) kreditë që rrjedhin nga shpërblime për shkak vdekjeje e dëmtimi të shëndetit;

d) kreditë e autorëve dhe të trashëgimtarëve të tyre për shpërblimet që rrjedhin nga tjetërsimi i plotë ose i pjesshëm i të drejtave të tyre në fushën intelektuale për detyrimet e lindura gjatë dy vjetëve të fundit;

dh) kreditë e shtetit, që rrjedhin nga detyrimet ndaj buxhetit dhe kreditë e Institutit të Sigurimeve Shtetërore për sigurimet e dety-

rueshme, të përcaktuara me ligj;

e) kreditë, që rrjedhin nga transaksionet financiare, të siguruara me barrë siguroese, sipas kriterëve të përcaktuara me ligj;

ë) kreditë, që rrjedhin nga pagat në marrëdhëniet e punës ose të shërbimit dhe detyrimet për ushqim tej kufirit të caktuar në shkronjën “b” të këtij neni;

f) shpërblimi i ndërmjetësimit që rrjedh nga kontrata e agjencisë, kur ai rrjedh gjatë vitit të fundit të shpërblimit;

g) kreditë e siguruara me hipotekë ose me peng që nuk krijojnë barrë siguroese, sipas ligjit, nga vlefata e sendeve në hipotekë ose të lëna peng;

gj) kreditë që rrjedhin nga shpenzimet e gjyqit për ruajtjen e sendit dhe ato për veprime ekzekutive, të bëra në interesin e përbashkët të kreditorëve, nga vlefata e shitjes së sendeve;

h) kreditë e dhëna nga bankat, të cilat nuk përfshihen në shkronjën “e” dhe kreditë që rrjedhin nga sigurimet vullnetare;

i) kreditë për furnizimin me farëra, plehra kimike, insekticide, ujë për ujitje dhe për punimet e kultivimit e të mbledhjes së prodhimeve bujqësore, mbi prodhimin (frutet) bujqësor të vitit, për të cilin janë përdorur kreditë. Kur ka disa kredi sipas shkronjës “a” dhe shkronjës “e” të këtij neni, radha e preferimit, përcaktohet sipas kriterëve të përcaktuar me ligj të veçantë. Kur ligji i veçantë nuk i jep një kredi sipas shkronjës “a” preferim mbi kreditë sipas shkronjës “e”, kredia sipas shkronjës “a” do të preferohet sipas shkronjës “e”. Përrjashtohen nga radha e preferimit sipas këtij neni kreditë sipas shkronjës “e”, që janë dhënë aktualisht, të cilat do të preferohen përpara kredive sipas shkronjës “dh” në rastet që vijnë: - kredia sipas shkronjës “e” është regjistruar sipas ligjit, ndërsa kredia sipas shkronjës “dh” nuk është regjistruar; - kredia sipas shkronjës “e” është regjistruar sipas ligjit, përpara regjistrimit të kredisë sipas shkronjës “dh”.

3.4 Si bëhet hapja e procedurës së falimentimit nga kreditorët e tjerë ?

Procesi i hapjes së procedurës së falimentimit përfshin një vendim gjyqësor, pasi nuk është thjesht një akt administrativ.

Procedura e falimentimit mund të hapet vetëm me kërkesën drejtuar Gjykatës së Falimentimit nga një ose disa kreditorë ose nga debitori .

Ekziston mundësia që për hapjen e procedurës së falimentimit ndaj një personi të vetëm të bëhet më shumë se një kërkesë.

Megjithatë në rast se ndodh diçka e tillë, Gjykata e Falimentimit do të shqyrtojë të gjitha kërkesat për hapjen e një procedure të vetme. Një kërkesë mund të tërhiqet në çdo kohë para datës në të cilën Gjykata e Falimentimit do të vendosë për hapjen ose jo të procedurës së falimentimit. Me kërkesën e debitorit procedura e falimentimit do të ndërpritet nëse të gjithë kreditorët e miratojnë këtë .

Më tutje, procedura mund të ndërpritet nëse debitori i tregon Gjykatës së Falimentimit se arsyeja e falimentimit të tij është zhdukur, ose që ai mund të sigurojë Gjykatën e Falimentimit se, nëse procedura ndërpritet, ai nuk do të jetë më i kërcënuar nga gjendja e paaftësisë paguese ose falimentimi, në rast se ky ishte shkaku për hapjen e procedurës.

Kreditori mund të kërkojë hapjen e procedurës së falimentimit vetëm nëse:

- *Ka një “ interes të ligjshëm” për hapjen e procedurës;*
- *Mund të “provojë pretendimin e tij” (domethënë të paraqesë prova që vërtetojnë mospërbushjen e detyrimit për të paguar borxhin);*
- *Mund të provojë që ekziston “shkaku” për hapjen e procedurës;*
- *Të paraqesë dokumentacionin e kërkuar.*

3.5 Cili është roli i gjykatës së falimentimit në shqyrtimin e kërkesës?

Gjykata e Falimentimit, që do të shqyrtojë kërkesën e paraqitur për hapjen e procedurës, ka për detyrë, ex officio, të verifikojë të gjitha rrethanat përkatëse.

Shqyrtimi (hetimi) përfshin dëgjimin e personit, që kërkon hapjen e procedurës së falimentimit, debitorit ose çdo dëshmitari të nevojshëm dhe marrjen e informacionit lidhur me kërkesën nga çdo burim i vlefshëm. Ai përfshin, gjithashtu, kompetencën për të emëruar një ekspert “të gatshëm për të vepruar si administrator i ardhshëm” për t’u informuar nëse:

- *ekziston një shkak për të hapur procedurën e falimentimit;*
- *pasuria e debitorit është e mjaftueshme për të mbuluar shpenzimet e procedurës së falimentimit;*
- *është e nevojshme të merren masa sigurimi;*
- *ekziston mundësia e vazhdimësisë së veprimtarisë së debitorit.*

Shembull:

Al-net ka një kreditor, të cilit duhet t’i shlyente detyrimin 6 muaj më parë. Al-net nuk ishte në gjendje të përmbushte detyrimet e tij përkundrejt kreditorëve gjatë kësaj periudhe. Kreditori 1 dhe Kreditori 2 depozituan dy kërkesa të veçanta për hapjen e procedurës së falimentimit më datë 1 qershor 2012. Më datë 2 qershor 2012, një ditë më pas, Al-net përfitoi një hua nga Credit Bank, e cila do t’i lejonte pagesën e të gjithë shumës së vonuar dhe të vepronte në një mënyrë të tillë që të lehtësohej përmbushja e detyrimeve të ardhshme.

Mundësia 1 - Kreditori 1 dhe Kreditori 2 mund të bien dakord për të tërhequr kërkesat e tyre.

Mundësia 2 - Ka mundësi që Gjykata e Falimentimit të ndërpresë procedurën e falimentimit.

Shembull:

Alba Shpk kërkoi hapjen e një procedure falimentimi. Në kohën e kërkesës, shoqëria është debitore ndaj kreditorëve të mëposhtëm në këto shuma:

1. Punonjësit e Alba Shpk – 100,000 lekë, (detyrim i pashlyer që rrjedh nga mospagimi i rrogave të 8 muajve);
2. Drejtoria Tatimore – 500,000 lekë, (detyrim i pashlyer për tatimin mbi të ardhurat për një vit, që është regjistruar në Regjistrin e Barrëve Siguruese pas 2 viteve më datë 1 maj).
3. Banka Credit – 1,000,000 lekë, (detyrim i pashlyer, që rrjedh nga një kontratë huaje pa garanci, e cila është regjistruar në Regjistrin e barrëve siguruese në po atë vit më datë 20 maj).

Mendoni sikur në kohën e hapjes së procedurave të falimentimit, Alba Shpk të ketë një vlerë të përgjithshme të aktiveve të saj prej 700,000 lekë.

Si rezultat i zbatimit të nenit 605 të Kodit Civil, punonjësit do t'i paguhet shuma prej 100,000 lekë meqenëse ky kreditor ka më tepër prioritet nga të tre kreditorët (neni 605, pika b). Drejtoria Tatimore do të jetë e dyta në radhë e cila do të përfitojë shumën prej 500,000 lekë, (neni 605, pika dh) dhe Banka Credit do të paguhet e fundit.

Meqenëse shuma e mbetur në pasurinë e debitorit Alba Shpk në gjendje paaftësie paguese në këtë pikë është vetëm 100,000 lekë, (pas pagimit të dy kreditorëve me radhë preferimi më të lartë), Banka Credit do të paguhet vetëm me 100,000 lekë nga 1,000,000 lekë që është detyrimi i pashlyer nga Alba Shpk.

Përfundimi është që, sa më e lartë të jetë radha e preferimit të një kreditori në përputhje me nenin 605 të Kodit Civil, aq më e madhe është mundësia që kreditorit t'i paguhet detyrimi që debitori në gjendjen e paaftësisë paguese i ka borxh. Me të njëjtën mënyrë, sa më e ulët të jetë radha e preferimit të kreditorit, aq më pak ka të ngjarë që pasuria e debitorit në gjendje paaftësie paguese të

jetë e mjaftueshme për të përmbushur pretendimet e tij. Ruajta e raportit ndërmjet kreditorëve, siç parashikohet në nenin 605, ka një funksion tjetër të rëndësishëm. Një sistem preferimi, që është i qëndrueshëm para dhe gjatë procedurave të falimentimit, siguron një mjedis të parashikueshëm për kreditorët e siguruar dhe të pasiguruar për mundësinë e përmbushjes së pretendimeve të tyre nga masa e falimentimit. Ndërsa kreditorët e siguruar mund ta vlerësojnë rrezikun e që lidhet me financimin e bazuar në aktivet duke llogaritur vlerën e pretendimeve që kanë përparësi ndaj pretendimeve të tyre, kreditorët e pasiguruar, kanë mjetet për të vlerësuar rrezikun e dhënies së kreative të pasiguruara, dhe bazuar në këtë, të vendosin nëse gjendja e pretendimeve të tyre duhet të sigurohet.

Ndërthurja me ligje të tjera Ligji i Shoqërive trajton procedurat e likuidimit të shoqërive. Sipas këtij ligji, një shoqëri mund të kërkojë t'i japë fund ekzistencës së saj. Ligji i Shoqërive përdor termin "likuidim". Është e rëndësishme të garantohet që nuk lind asnjë ngatërrim apo abuzim nga përdorimi i këtij termi në dy mënyra të ndryshme. Për më tepër, kur një debitor paraqet një kërkesë për "likuidim" sipas Ligjit të Shoqërive dhe më pas ka një kërkesë për të hapur procedurat e falimentimit sipas Ligjit për Falimentimin, duhet të ndiqet procedura e Ligjit për Falimentimin dhe procedura sipas Ligjit të Shoqërive duhet të ndërpritet.

Kjo mbështetet, gjithashtu, nga Kodi Civil i cili parashikon në nenin 38 pika 2 rastin se kur një person është në gjendje paaftësie pague-se dispozitat e Ligjit për Falimentimin do të zbatohen në vend të atyre për likuidimin.

Një tjetër ndërthurje me Ligjin e Shoqërive përfshin situata në të cilat sipas Ligjit për Falimentimin një aksionar mund të përballet me përgjegjësinë personale si pasojë e dështimit për të përmbushur detyrat e tij/saj si anëtar/e i/e bordit të drejtorëve.

Një aksionar që është anëtar i bordit të drejtorëve dhe që nuk paraqet kërkesë për hapjen e procedurave të falimentimit brenda 21 ditëve pasi debitori është në gjendje paaftësie pague-se mund të

përballet me përgjegjësinë personale.

Kjo zbatohet pavarësisht faktit se sipas Ligjit të Shoqërive një ortak/aksionar përgjigjet deri në kontributin e tij/saj në kapitalin themeltar. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë garanton të drejtat dhe liritë e njeriut. Këto të drejta mund të kufizohen në rrethana të caktuara bazuar në nenet 67, 72, 73 dhe 82 të Ligjit për Falimentimin.

Dy çështje mund të dalin në këtë kontekst.

- *Së pari, është pyetja: nëse kufizimet e këtyre të drejtave janë të nevojshme në rrethana të veçanta?*
- *Së dyti, nëse është e garantuar se ndaj kujt zbatohen kufizimet, kur debitori në gjendje paaftësie paguese është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqëri aksionare?*

Ligji për Falimentimin parashikon një sistem, sipas të cilit likuidimi i aktiveve të një debitori tregtar, në gjendje paaftësie paguese, mund të shmanget dhe debitori të jetë në gjendje të vazhdojë të ekzistojë dhe të angazhohet në veprimtari ekonomike sipas një marrëveshjeje, që është pranuar në mënyrë kolektive nga kreditorët dhe Gjykata që trajton procesin e falimentimit.

Marrëveshja sipas së cilës debitori në gjendje të paaftësisë paguese shmang likuidimin e aktiveve të tij, mund të përfshijë një gamë të gjerë masash që përmbajnë:

- *Zvogëlimin e borxhit;*
- *Investim të ri;*
- *Pagesë të vonuar;*
- *Këmbim të borxhit me pjesëmarrje në kapital;*
- *Ndonjë kombinim të tyre;*
- *Masa të tjera.*

Ligji për Falimentimin parashikon shumë pak kufizime për kushtet

e planit të riorganizimit që debitori ose administratori i paraqesin kreditorëve për miratim.

Shembull:

Supozojmë sikur Albina shpk ka ngritur një kompleks bregdetar. Për këtë qëllim ajo mori financime nga burime të ndryshme. E filloi aktivitetin dhe e vuri në punë kompleksin për një vit. Gjatë kësaj kohe ajo i përmbushi të gjitha detyrimet e saj. Gjatë vitit të dytë të funksionimit, moti i ftohtë çoi në një rënie dramatike të turistëve, që vinin në komplekset bregdetare shqiptare dhe në një rënie korresponduese në të ardhurat e shoqërive, që ofronin shërbime turistike. Për rrjedhojë, Albina Shpk nuk i realizoi pagesat e saj ndaj shumicës së kreditorëve. Ajo, gjithashtu, nuk pagoi dhe punonjësit e saj. Një prej kreditorëve kryesorë të Albina Shpk zhvilloi një proces gjyqësor dhe kërcënon se do të kërkojë ekzekutimin e vendimit të marrë mbi pasurinë e shoqërisë. Nëse kjo ndodh, biznesi i Albina Shpk do të mbarojë. Vlera e aktiveve të Albina Shpk është më e vogël se totali i shumës së borxhit të kreditorëve të saj të siguruar dhe të pasiguar. Drejtuesit e Albina Shpk vendosin të bëjnë një kërkesë për të hapur një procedurë falimentimi për shoqërinë për shkak të mbingarkimit në borxhe dhe mungesës së mjeteve monetare.

Pas negociatave me punonjësit dhe disa prej kreditorëve kryesorë të shoqërisë dhe burimeve të reja të kapitalit përgatitet një plan riorganizimi. Plani parashikon sa më poshtë:

- *disave prej kreditorëve do t'u jepen pjesë kapitali në këmbim të pretendimeve të tyre;*
- *pretendimet e punëmarrësve do të zvogëlohen me 15%;*
- *pretendimet e kreditorëve të pasiguar do të zvogëlohen me 20% dha pagesa do të shtyhet për 6 muaj;*
- *Banka A do t'i parapaguajë kapital të ri shoqërisë mbi bazë të një pozicioni të dytë të siguruar në lidhje me aktivet e paluajtshme;*

- *kreditorët që kanë barrë mbi pajisjet do të heqin dorë nga sekuestrimi i pajisjeve në këmbim të rifinancimit të tyre me një përqindje më të lartë interesi;*
- *Banka B do ta ristrukturojë huanë e saj ekzistuese;*
- *shoqëria do të ketë të drejtë të marrë hua një shumë të caktuar parash për të mbuluar shpenzimet operative deri në fillim të sezonit tjetër turistik;*
- *do të sigurohet mbikëqyrja nga një administrator;*

KODI I PUNES

PAAFTËSIA PAGUESE

Neni 124

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

1. Me paaftësi paguese kuptohet gjendja që lidhet me aktivin e punëdhënësit dhe ka për qëllim të shlyejë kreditorët e tij, si dhe rastet kur nuk mund të shlyhen detyrimet ndaj punëmarrësve për shkak të gjendjes financiare të punëdhënësit.

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

- a) pretendimet e punëtorëve për pagat, për një periudhë jo më pak se tre muaj para përfundimit të punësimit;
- b) pretendimet e punëmarrësit për pagesë për pushimet që i takojnë, si rezultat i punës së kryer gjatë vitit, në të cilin ka ndodhur ndërprerja e marrëdhënieve të punës, si dhe gjatë vitit të mëparshëm;
- c) pagesën për shkurtim nga puna, që i takon punëmarrësit pas përfundimit të punësimit.

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

VLERËSIME

Punëmarrësit gjatë një procesi falimentimi janë të mbrojtur, si edhe kreditorët e tjerë të ndërmarrjes. Radha e tyre në vendosje është në vend të dytë dhe të tretë, sipas nenit 605 të Kodit Civil, pasi vendin e parë e kanë shlyerjet e detyrimeve për kreditë e marra në banka nga punëdhënësi. Ky pozicion është relativisht i mirë, prandaj këshillohet që sindikatat apo edhe punëmarrësit në çastin që kanë marrë informacionin për vështirësitë në pagesa apo pamundësinë e ndërmarrjes për të shlyer detyrimet e saj duhet të marrin të gjitha masat, sipas legjislacionit, për të siguruar pagesat e prapambetura. Ata duhet të bëhen pjesë e procesit të falimentimit për aq hapsirë sa u lejon legjislacioni, si edhe kreditorët e tjerë.

Nga ana tjetër Kodi i Punës në nenin 124, i jep një vlerësim tjetër radhës së vendosjes së kreditorëve, duke vendosur të parët në radhë detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve, që lidhen me pagat e pamarra. Ky nen sjell një përplasje me nenin 605 të Kodit Civil. Sindikatat mund të kërkojnë shlyerjen e detyrimeve të pas-hlyera nga punëdhënësi në rastin e falimentimit duke u mbështetur në nenin 124 të Kodit të Punës dhe duke shmangur nenin 605 të Kodit Civil. I takon takon Gjyaktës që të vlerësojë kërkesën e tyre duke pasur parasysh sa më sipër.

3.6 Kur konsiderohet përfundim i procedurës së falimentimit?

Sapo të jetë kryer shpërndarja përfundimtare nga administratori, Gjykata e Falimentimit duhet të mbyllë procedurën e falimentimit. Vendimi i Gjykatës së Falimentimit shpallet publikisht.

TË NDRYSHME

NËNKONTRAKTIMI I KOMPANIVE PËR PROCESHE TË NDRYSHME PUNE

Ka ndonjë parashikim për punëmarrësit në rastet e nënkontraktimit në prokurimet publike apo në rastet e koncesioneve?

VLERËSIMI

Në rastet kur një kompani e caktuar X ka një kontratë tregtare (psh. sipërmarrje, porosie, shërbimi, shkëmbimi etj) me një kompani tjetër Y për të kryer punime të caktuara në emër dhe për llogari të kompanisë së parë, të drejtat e punonjësve të kompanisë të nënkontraktuar vazhdojnë të jenë të njëjta, si edhe para procesit të nënkontraktimit. Të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve nuk kanë lidhje me kompaninë, që i ka nënkontraktuar. Ata mbeten të lidhur me kontratat e punës me kompaninë e tyre, ku kryejnë normalisht punën e zakonshme.

E njëjta situatë është në rastin e prokurimeve publike apo të koncesioneve, kur një kompani X ka fituar garën dhe ka nënshkruar një kontratë për kryerjen e punimeve të caktuara me kompaninë Y. Punonjësit e kompanisë Y, ruajnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet, që burojnë nga kontratat e punës të nënshkruara me kompaninë Y. Të drejtat dhe detyrimet e tyre, nuk kanë lidhje me kompaninë X.

Marrëveshja e nënkontraktimit lidhet nga drejtuesit e kompanive X dhe Y dhe konsiderohet një marrëveshje tregtare dhe nuk duhet të ndryshojë të drejtat dhe detyrimet e punonjësve të kompanisë X apo Y.

ANKIMI NË NDËRMARRJET PRIVATE

Si bëhet një ankim i brendshëm në kompanitë private?

VLERËSIMI

Legjislacioni shqiptar nuk ka ndonjë parashikim specifik lidhur me ankimin në kompanitë private. I vetmi parashikim është rregullorja

e brendshme në të cilën kompania mund të parashikojë rregulla specifike dhe procedura për ankimimin e brendshëm.

Kompanitë private, duhet të kenë rregullat e tyre të funksionimit të brendshëm të shkruara dhe të miratuara nga organet e tyre drejtuese. Në këto rregulla apo rregullore mund të ketë të parashikuara, përveç të tjerave edhe procedura ankimi për punëmarrësit e tyre. Nuk përjashtohet mundësia që mund të mos ketë parashikime të tilla. Në rastet kur ekzistojnë rregullore të brendshme, punëmarrësit duhet të njihen me to. Në rastin kur nuk ka rregulla të veçanta të parashikuara për mënyrën e ankimit të brendshëm, çdo punonjës mund të përpilojë një ankim me shkrim për të drejtat e shkelura nga mbikëqyrësit e tij, ankim të cilin do t'ia dorëzojë drejtuesit më të lartë të kompanisë apo institucionit privat ku ai punon. E drejta e ankimit në ndërmarrjet private mund të mos jetë e parashikuar, por kjo nuk do të thotë që punëmarrësit nuk mund ta ushtrojnë atë. Sigurisht që zgjidhja e ankesës i takon drejtuesve të kompanisë apo strukturave të caktuara të saj. Në rastet e moszgjidhjes së ankesës brenda ndërmarrjes punëmarrësi ka të drejtë që t'i drejtohet gjykatës përkatëse nëse objekti i kërkesës së tij është pjesë e marrëdhënieve të punës.

Aneks 1

KONVENTAT NDËRKOMBËTARE TË PUNËS TË RATFIKUARA NGA SHQIPËRIA

Konventa nr. C006: “Puna e natës për të rinjtë”

Konventa përcakton rastet kur të rinjve u lejohet ose jo të punojnë natën, si dhe kategoritë e punëve që mund të kryejnë. Të rinjtë nën moshën tetëmbëdhjetë vjeç nuk mund të punësohen gjatë natës në ndonjë ndërmarrje publike ose private industriale, apo në ndonjë degë të saj, përveç ndërmarrjes në të cilën janë të punësuar, vetëm anëtarë të së njëjtës familje. Të rinjtë mbi moshën gjashtëmbëdhjetë vjeç mund të punësohen gjatë natës në ndërmarrje industriale në punë, të cilat, për shkak të natyrës së procesit, është e nevojshme që të zhvillohen në vazhdimësi ditë e natë. Ndalimi i punës së natës mund të pezullohet nga qeveria për të rinjtë mes moshës gjashtëmbëdhjetë dhe tetëmbëdhjetë vjeç, kur e kërkon interesi publik.

Konventa nr. C011: “E drejta e asocimit dhe e kombinimit të fermerëve”

Çdo shtet anëtar për të cilin kjo Konventë është në fuqi merr përsipër të deklarojë dhe të ndjekë një politikë kombëtare të projektuar për të nxitur, metodat e përshtatshme për kushtet dhe praktikat kombëtare, të barazisë së mundësive dhe të trajtimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, me qëllim eliminimin e çdo lloj diskriminimi.

Për qëllime të kësaj Konvente, termat punësim dhe profesion përfshijnë qasjen ndaj aftësisimit profesional, qasjen ndaj punësimit dhe ndaj profesioneve të caktuara, si dhe termat dhe kushtet e punësimit.

Organet kompetente shtetërore duhet që në zbatim të politikave të barazisë së mundësive dhe të trajtimit në lidhje me punësimin

dhe profesionin të kërkojnë:

- a. Bashkëpunimin e punëdhënësve dhe të punëmarrësve;
- b. Miratimin e një legjislacioni të tillë që të promovojë programe të tilla arsimore;
- c. Ndjekjen e politikave në lidhje me punësimin dhe orientimin profesional.

Pas konsultimit me përfaqësues të punëdhënësve dhe organizatat e punëmarrësve, duhet të përcaktojnë masa për të përmbushur kërkesa të veçanta të personave që për shkaqe të tilla si seksi, mosha, përgjegjësitë familjare apo sociale, statusi kulturor, që janë të njohura në përgjithësi për të kërkuar mbrojtje ose ndihmë të veçantë, nuk do të konsiderohen si diskriminim.

Konventa nr. C016: “Ekzaminimi mjekësor i të rinjve (Detarë)”

Për qëllim të kësaj Konvente, punësimi i çdo fëmije ose të riu nën moshën tetëmbëdhjetë vjeç në çdo anije, ndryshe nga anijet ku janë të punësuar vetëm anëtarë të së njëjtës familje do të jetë i kushtëzuar me lëshimin e një certifikate mjekësore, që vërteton përshtatshmërinë për një punë të tillë, e nënshkruar nga një mjek i licensuar nga autoriteti kompetent. Ekzaminimi mjekësor duhet të kryhet në intervale kohe prej jo më shumë se një vit nga momenti që i riu ka filluar punë në anije, për të vërtetuar aftësinë e tij për punë.

Nëse një certifikatë mjekësore skadon gjatë udhëtimit në det, ajo do të mbetet në fuqi deri në fund të atij udhëtimit.

Konventa nr.C026: “Krijimi i mekanizmit të caktimit të pagës minimale”

Kjo Konventë ka si qëllim të krijojë dhe të mbajë aktiv mekanizmin me anë të të cilit mund të caktohet kuota e pagave minimale për

punëtorët e punësuar në industri ose pjesë të tjera të industrisë në të cilat nuk ka ndonjë rregull për rregullimin efektiv të pagave nga marrëveshja kolektive apo ndonjë mjet tjetër dhe ku pagat janë jashtëzakonisht të ulëta. Çdo shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë duhet të jetë i lirë të vendosë, pas konsultimeve me organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve në industrinë në fjalë ose në pjesë të saj (nëse ka), se në cilat industri ose pjesë të industrisë duhet të zbatohet metodika e caktimit të pagës minimale e përmendur në nenin 1 të saj.

Çdo shtet anëtar duhet të jetë i lirë të caktojë natyrën dhe formën e metodave të caktimit të pagës minimale dhe modalitetet e zbatimit të tyre.

Konventa nr.C029: “Puna e detyruar”

Kjo Konventë ka si qëllim të luftojë punën e detyruar në të gjitha format e saj. Organi kompetent nuk do të lejojë përdorimin e forcës apo punën e detyruar për përfitime personale të kompanive private. Përgjegjësia për çdo vendim për detyrim të kryerjes së punës së detyruar do të bjerë mbi autoritetin më të lartë civil. Puna e detyruar mund të tolerohet në disa rrethana:

- a. Për interes direkt të shoqërisë ;
- b. Për shkak të një rëndësie të pashmangshme ;
- c. Kur puna apo shërbimi nuk do të jenë barrë e rëndë mbi popullsinë ;
- d. Kur nuk do të përfshijë zhvendosjen e punëtorëve nga vendbanimi i tyre ;
- e. Kur puna apo shërbimi kryhet në pajtim me atmosferën fetare, sociale dhe agrikuturore.

Gjithashtu, përjashtim nga rregulli i përgjithshëm bëjnë meshkujt nga mosha 18-45 vjeçare, kur përcaktohet nga personeli shëndetësor, që nuk vuajnë nga sëmundje dhe janë në gjendje fizike të mirë.

Maksimumi i periudhës në të cilën personi mund të merret për punë të detyruar, të çdo lloji, brenda periudhës 12 mujore, nuk duhet të tejkalojë 60 ditë, duke përfshirë kohën për vajtje-ardhje, si dhe duhet të pajiset me një certifikatë, e cila do të tregojë periudhën në të cilën kjo punë është kryer.

Orët normale të punës do të përcaktohen të njëjta me ato të punës së vullnetshme. Një ditë në javë do të sigurohet pushimi. Me pranimin e punës së detyruar punëmarrësi duhet të shpërblehet.

Konventa nr.C052: “Pushimet vjetore të paguara”

Konventa për pushimet vjetore të paguara, ka efekt të drejtpërdrejtë në aspektet e mosdiskriminimit të grave, me qëllim që punëmarrëset gra, të përfitojnë pushime vjetore të pagueshme, pushime publike, zakonore, etj.

Konventa përcakton qartë dhe në mënyrë të detajuar objektin e zbatimit të saj, i cili përfshin të gjithë personat e punësuar në ndërmarrje apo institucione, qofshin publike apo private, të cilat janë të angazhuara me punimet e poshtme: me prodhimin, ndryshimin, pastrimin, riparimin, zbukurimin, përfundimin, përshtatjen për shitje, thyerjen ose shkatërrimin e artikujve, me ndërtimin, rindërtimin, mirëmbajtjen, tjetërsimin e objekteve të ndryshme si psh: ndërtesat, hekurudhat, tramvajet, aeroportet, portet, rrugët, tunelet, urat, ujësjellësat, kanalizimet, ndërmarrjet e angazhuara në transportin e udhëtarëve ose mallrave etj, minierat, guroret, qendrat tregtare, duke përfshirë edhe shërbimet postare dhe të telekomunikacionit, institucionet dhe shërbimet administrative në të cilat personat janë të angazhuar kryesisht në punën e ndihmësit administrativ, ndërmarrjet e gazetave, institucionet për trajtimin dhe kujdesin për të sëmurët, hotelet, restorantet, konviktet, vendet e dëfrimit publik, etj.

Kjo Konventë, gjithashtu, përcakton kohëzgjatjen e pushimit vjetor me pagesë, në bazë të të cilit çdo person duhet të ketë të drejtë pas një viti të shërbimit të vazhdueshëm, për një pushim vjetor me

pagesë të paktën gjashtë ditë pune.

Më tej, parashikohet se ligjet dhe rregulloret kombëtare mund të autorizojnë, në rrethana të veçanta, ndarjen në pjesë të ndonjë pjesë të pushimit vjetor me pagesë, që tejkalon kohëzgjatjen minimale të përcaktuar me këtë Konventë.

Konventa parashikon, gjithashtu, pushimet të cilat nuk përfshihen në pushimet vjetore me pagesë, respektivisht: pushimet në ditët e festave publike dhe zakonore, si dhe ndërprerjet e pjesëmarrjes në punë për shkak të sëmundjes.

Konventa nr.C077: “Ekzaminimi mjekësor për aftësinë e fëmijëve dhe të rinjve për të punuar në industri”

Kjo Konventë zbatohet për fëmijët dhe të rinjtë e punësuar ose që punojnë në ndërmarrjet industriale publike apo private. Fëmijët dhe të rinjtë nën moshën tetëmbëdhjetë vjeç nuk duhet të punësohen në ndërmarrje industriale, pa bërë më parë një ekzaminim të plotë mjekësor. Kontrolli mjekësor i nevojshëm për punësim duhet të kryhet nga një mjek i kualifikuar dhe çertifikuar, pasi është miratuar nga autoriteti kompetent.

Dokumenti, që vërteton aftësinë për punë duhet të përfshijë:

a. Kushtet e specifikuara të punësimit;

b. Punët të cilat përbëjnë rrezik për shëndetin.

Ligjet dhe rregullat kombëtare duhet të ngarkojnë një autoritet për të specifikuar kategoritë e profesioneve në të cilin ekzaminimi mjekësor dhe riezaminimet për aftësimin për punë duhet të kërkohen të paktën deri në moshën 21 vjeçare. Organi kompetent duhet të përcaktojë kushtet për t’u respektuar në hartimin dhe lëshimin e dokumentit.

Punëdhënësi duhet të paraqesë dhe të mbajë në dispozicion të inspektorëve të punës certifikatën mjekësore për aftësinë për punë.

Konventa nr.C078 : “Ekzaminim mjekësor për aftësinë e fëmijëve dhe të rinjve për të punuar në vendet e punës të klasifikuara si joindustriale”.

Kjo Konventë zbatohet për fëmijët dhe të rinjtë e punësuar me pagë, apo që punojnë drejtpërdrejt ose tërthorazi për përfitime, në profesione dhe në vende pune të klasifikuara si joindustriale. Fëmijët dhe të rinjtë nën moshën 18 vjeç nuk do të pranohen në punë joindustriale, nëse ata janë të paaftë për këtë punë nga një ekzaminim i plotë mjekësor.

Ligjet dhe rregulloret kombëtare mund të përjashtojnë nga zbatimi i kësaj Konvente, punën e cila është e njohur si e parrezikshme për shëndetin e fëmijëve ose të rinjve, në ndërmarrjet familjare, në të cilat, vetëm prindërit dhe fëmijët e tyre janë të punësuar. Kontrolli mjekësor i nevojshëm për punësim do të kryhet nga një mjek i kualifikuar dhe i certifikuar, i miratuar nga autoriteti kompetent.

Dokumenti që vërteton aftësinë për punë duhet të përfshijë:

a. Kushtet e veçanta të punësimit;

b. Punët të cilat përbëjnë rrezik për shëndetin.

Ligjet dhe rregullat kombëtare duhet të ngarkojnë një autoritet për të specifikuar kategoritë e profesioneve në të cilat ekzaminimet mjekësore dhe riekzaminimet, për aftësimin për punë do të kërkohen të paktën deri në moshën 21 vjeç. Organi kompetent duhet të përcaktojë kushtet për t’u respektuar në hartimin dhe lëshimin e dokumentit. Punëdhënësi duhet të paraqesë dhe të mbajë në dispozicion të inspektorëve të punës certifikatën mjekësore për aftësinë për punë. Gjithashtu, duhet të merren masat e duhura nga autoriteti kompetent për udhëzimin profesional, rehabilitimin fizik dhe profesional të fëmijëve dhe të rinjve të gjetur nga ekzaminimi mjekësor të papërshtatshëm për lloje të caktuara të punës, si dhe të meta fizike apo kufizime, që pengojnë në kryerjen e punëve në fjalë. Punëdhënësit duhet t’i kërkohet të paraqesë dhe të mbajë në dispozicion të inspektorëve të punës certifikatat mjekësore për aftësi për punë të punonjësve të tij.

Konventa nr. C081: “Për inspektimin e punës në industri”.

Çdo shtet anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës, për të cilin kjo Konventë është në fuqi, do të mbajë një sistem të inspektimit të punës në vendet e punës industriale. Sistemi i inspektimit në vendet e punës industriale do të zbatohet në lidhje me kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve, nga inspektorët e punës.

Funksionet e sistemit të inspektimit të punës do të jenë:

a. Për të siguruar kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëtorëve, që lidhen me orët e punës, pagat, sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve dhe të rinjve;

b. Për të dhënë informacione teknike dhe këshilla ndaj punëdhënësve dhe punëmarrësve;

Çdo detyrë në ngarkim të inspektorëve të punës nuk duhet të jetë vetëm që të ndërhyjë në kryerjen efektive të detyrave të tyre primare apo që të paragjykojnë subjektin e kontrolluar. Inspektorët duhet të ruajnë paanshmërinë e nevojshme që të kryejnë detyrën në marrëdhëniet e tyre me punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Autoriteti kompetent duhet të bëjë rregullimet e duhura për të nxitur:

a. Bashkëpunimin ndërmjet shërbimeve të inspektimit dhe institucioneve publike ose private;

b. Bashkëpunimin mes zyrtarëve të inspektoratit të punës nga njëra anë dhe punëdhënësve dhe punëmarrësve ose organizatave të tyre, nga ana tjetër.

Konventa nr.C087: “Për lirinë e asocimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit”

Punëmarrësit dhe punëdhënësit, pa dallim, kanë të drejtë të themelojnë dhe/ose të bashkohen me organizatat e zgjedhura prej tyre pa autorizim paraprak. Në ushtrimin e të drejtave të paras-

hikuara në këtë Konventë punëmarrësit dhe punëdhënësit, si dhe organizatat e tyre përkatëse, duhet të respektojnë ligjin e vendit. Çdo shtet anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të cilin kjo Konventë është në fuqi merr përsipër të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që punëmarrësit dhe punëdhënësit të ushtrojnë lirisht të drejtën e organizimit.

Konventa nr.C088: “Shërbimet e punësimit”

Kjo Konventë ka si qëllim të ruajë ose të sigurojë ekzistencën e shërbimit falas të punësimit publik. Detyra themelore e shërbimit të punësimit, në bashkëpunim me organe të tjera publike apo private të interesuara, është sigurimi, sipas nevojës, i organizimit të tregut të punësimit si pjesë përbërëse e programit kombëtar për arritjen dhe ruajtjen e punësimit të plotë, si dhe zhvillimit dhe përdorimit të burimeve produktive.

Shërbimi i punësimit përbëhet nga një sistem kombëtar zyrash lokale dhe rajonale punësimi nën drejtimin e një autoriteti kombëtar. Politika e përgjithshme e shërbimit të punësimit, si dhe masat e përshtatshme merren pas konsultimeve me komitetet këshilluese të përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Shërbimi i punësimit do të jetë i organizuar në mënyrë që të sigurojë rekrutim dhe punësim efektiv prandaj për këtë qëllim duhet që:

- a. Të ndihmojë punëmarrësit dhe punëdhënësit në gjetjen e punës dhe punonjësit e përshtatshëm;
- b. Të mbledhë dhe analizojë situatën e tregut të punës;
- c. Të bashkëpunojë në administrimin e pagesave të papunësisë dhe asistencës sociale;
- d. Të ndihmojë në fushën e planifikimit social dhe ekonomik mbi punësimin.

Për të miturit, në kuadër të punësimit dhe shërbimeve këshilluese profesionale duhet të merren masa të veçanta. Shërbimi i punë-

simit dhe autoritetet publike, në bashkëpunim me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe organet e tjera të interesuara, do të marrin të gjitha masat, sipas nevojës, për të nxitur shfrytëzimin e plotë të kapaciteteve të shërbimit të punësimit nga punëmarrësit dhe punëdhënësit mbi baza vullnetare.

Konventa nr.C095: “Mbrojtja e pagave”

Kjo Konventë zbatohet ndaj të gjithë personave të cilët paguhen me pagë. Me pagë do të kuptojmë shpërblime ose fitime, të përcaktuara ose të llogaritura, që mund të shprehen në para dhe që fiksohen në marrëveshje dypalëshe ose në legjislacionin e vendit, në bazë të një kontrate pune që i paguhen punëmarrësit nga punëdhënësi për punën e kryer ose që duhet të kryhet, si dhe për shërbime të kryera ose që duhet të kryhen.

Autoriteti kompetent mundet që, pas konsultimeve me organizatat e interesuara drejtpërdrejt të punëdhënësve apo të punëmarrësve, nëse ka, të përjashtojë nga zbatimi i të gjitha apo një pjese të dispozitave të kësaj Konvente kategori të ndryshme të personave, rrethanat dhe kushtet e punësimit të të cilëve janë të tilla që nga zbatimi i të gjitha apo të një pjese të dispozitave të Konventës mund të ishte i papërshtatshëm. Këta mund të jenë punonjës të cilët nuk janë të punësuar në punë krahu ose janë të punësuar në shërbime familjare apo në punë të ngjashme me to.

Ndalohen punëdhënësit që të kufizojnë në çfarëdo mënyre përdorimin e lirë nga punëmarrësi të pagës së tij. Pagat duhet të paguhen rregullisht. Punëmarrësit duhet të informohen për zbritjet nga pagat, të cilat lejohen vetëm në kushtet dhe në masën e caktuar nga legjislacioni. Ndalohet çdo zbritje nga pagat e deklaruara nga punëtori para punëdhënësit, e cila synon të sigurojë pagesa direkte ose indirekte, me qëllim që ai të punësohet apo të ruajë punësimin e tij.

Në rastin e falimentimit ose likuidimit të ndërmarrjes në bazë të vendimit të gjykatës, punëmarrësit duhet të trajtohen si kreditorë

të privilegjuar, pra paga duhet të paguhet e plotë. Pagesa e pagave me para në dorë duhet të behet në ditën e caktuar të punës vetëm dhe pranë vendit të punës, ndalohej pagesa e pagave në taverna ose lokale të tjera të ngjashme për të parandaluar abuzimet.

Kur është e nevojshme, duhet të merren masa efektive për të siguruar që punëtorët të njihen në mënyrën e përshtatshme dhe të kuptueshme lidhur me:

- a. Kushtet lidhur me pagat e punës dhe çdo ndryshimi të vendit të punës përpara punësimit;
- b. Veçoritë e pagave të tyre për periudhën përkatëse të pagueshme.

Në rastet e mbarimit të afatit të kontratës së punësimit lidhur me pagat që duheshin paguar duhet të bëhet një zgjidhje përfundimtare në përputhje me legjislacionin e vendit.

Konventa nr.C097: “Migrimi për motive punësimi”

Çdo shtet anëtar për të cilin kjo Konventë është në fuqi merr përsipër të ruajë një shërbim të përshtatshëm dhe të lirë për të ndihmuar emigrantët për punësim dhe në veçanti për t'i pajisur ata me informacion të saktë. Çdo shtet anëtar duhet të marrë të gjitha hapat e duhura kundër propagandës mashtruese në lidhje me emigracionin dhe imigracionin. Çdo shtet anëtar merr përsipër të sigurojë që shërbimet e kryera nga shërbimet e tij të punësimit publik për migrantët për punësim të jenë falas.

Konventa nr.C098: “Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive”

Punëtorët gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj akteve të diskriminimit sindikal në lidhje me punësimin e tyre. Kjo mbrojtje do të zbatohet më në veçanti në lidhje me punësimin e punonjësve, me kusht që të mos bëhet anëtar i sindikatës ose të heqë dorë nga anëtarësia në sindikatë. Organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve do të gëzojnë

mbrojtje të përshtatshme ndaj çdo akti të ndërhyrjes nga agjentët e njëri-tjetrit ose ndaj njëri-tjetrit apo anëtarët e tyre, në procesin e krijimit, funksionimit ose administrimit të këtyre organizatave. Në veçanti organizatat e punëmarrësve mbrohen nga ndërhyrje të mundshme për të nxitur krijimin e organizatave të punëmarrësve nën dominimin e punëdhënësve ose për të mbështetur organizatat e punëmarrësve me mjete financiare, me objektiv vendosjen e organizatave të tilla nën kontrollin e punëdhënësit.

Konventa nr.C100: “Shpërblimi i barabartë”

Kjo Konventë është hartuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, me qëllim që të sigurojë barazinë e shpërblimit të burrit dhe të gruas për punë të barabartë. Sipas këtij parimi, shpërblimi i caktuar nga punëdhënësi për një punë me vlerë të barabartë për punëmarrësit meshkuj dhe femra duhet të jetë i barabartë, pa bërë asnjë dallim për shkak të seksit. Në kuptim të kësaj Konvente fjala “shpërblim” do të përfshijë pagën ose trajtimin e zakonshëm, pagën bazë ose atë minimale, si dhe të gjitha përfitimet e tjera, që i paguhen drejtpërdrejtë ose tërthorazi, në të holla ose në natyrë, nga punëdhënësi punëmarrësit, sipas punës që kryen ky i fundit. Ndryshimet midis masave të shpërblimit, të cilat pa marrë parasysh gjininë, janë rezultat i ndryshimeve objektive ndërmjet punëve që kryhen dhe që nuk bien në kundërshtim me parimin e mësipërm.

Në bazë të kësaj Konvente çdo anëtar duhet të inkurajojë dhe të sigurojë zbatimin, për të gjithë punonjësit, të parimit të barazisë së shpërblimit midis burrit dhe gruas për punë të barabartë.

Zbatimi i këtij parimi mund të realizohet nëpërmjet:

- a. Legjislacionit kombëtar;
- b. Çdo sistemi të shpërblimit që është vendosur ose është njohur nga legjislacioni;
- c. Kontratave kolektive të përfunduara midis punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Metodat që duhen përdorur për këtë vlerësim mund të bëhen objekt vendimesh nga ana e autoriteteve kompetente përsa i përket caktimit të masës së shpërblimit ose në rast se masa e shpërblimit është caktuar sipas kontratave kolektive, nga ana e palëve të këtyre marrëveshjeve.

Së fundi, Konventa përcakton detyrimin e çdo anëtari të saj, për të bashkëpunuar në mënyrë të përshtatshme me organizatat e interesuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve, me qëllim zbatimin efektiv të dispozitave të Konventës.

Konventa nr.C102:“Sigurimet shoqërore standartet minimale”

Nëpërmjet kësaj Konvente çdo shtet anëtar, do të sigurojë për personat e mbrojtur dhënien e përfitimit lidhur me një gjendje, që kërkon kujdes mjekësor me natyrë parandaluese ose kuruese.

Rastet e mbuluara do të përfshijnë gjendjen patologjike, pavarësisht nga shkaku i saj, shtatzëninë, lindjen dhe pasojat e tyre.

Tek personat e mbrojtur përfshihen:

- a. Punonjësit, jo më pak se 50 % e të gjithë punëmarrësve, bashkëshortet dhe fëmijët e tyre;
- b. Popullsia ekonomikisht aktive, jo më pak se 20% të rezidentëve, bashkëshortet dhe fëmijët.
- c. Rezidentët, jo më pak se 50 për qind të të gjithë rezidentëve;
- d. Grupet e punëmarrësve, që përbëjnë jo më pak se 50% të të gjithë punonjësve që punojnë në ndërmarrje industriale dhe që kanë të punësuar 20 apo më shumë persona.

PËRFITIMI PËR SËMUNDJE

Gjithashtu, nëpërmjet kësaj Konvente, çdo anëtar do të sigurojë për personat e mbrojtur dhënien e përfitimit në rast të sëmundjes. Rastet e mbuluara do të përfshijnë paaftësinë për punë si rezultat

i një gjendjeje patologjike, që shoqërohet me ndërprerje të të ardhurave.

Grupet e punëmarrësve ose grupet e popullsisë ekonomisht aktive janë të mbrojtura, edhe kur të gjithë rezidentët, mjetet e të cilëve nuk i kalojnë kufijtë e përcaktuar, janë të mbrojtur duhet të përfitojnë pagesë të rregullt.

PËRFITIMI I PAPUNËSISË

Secili shtet anëtar, do të sigurojë për personat e mbrojtur dhënien e përfitimit të papunësisë.

Në rastet e mbuluara përfshihet ndërprerja e të ardhurave, si pasojë e pamundësisë për të siguruar punësim të përshtatshëm në rastin e personit të mbrojtur, i cili është i aftë dhe në dispozicion për punë.

Në personat e mbrojtur përfshihen:

- a. Grupet e punëmarrësve, që përbëjnë jo më pak se 50 për qind të të gjithë punonjësve;
- b. Të gjithë rezidentët, mjetet e të cilëve nuk kalojnë kufijtë e parashikuar;
- c. Grupet e punëmarrësve, që përbëjnë jo më pak se 50% të të gjithë punonjësve që punojnë në ndërmarrje industriale dhe që kanë të punësuar 20 apo më shumë persona.

Kur grupet e punëmarrësve dhe të të gjithë rezidentëve janë të mbrojtur, përfitimi do të jetë një pagesë e rregullt.

PËRFITIMI I PLEQËRISË

Sigurohet për personat e mbrojtur dhënia e përfitimit të pleqërisë. Rastet e mbuluara do të konsiderohen jo më tepër se 65 vjeç apo

do të jetë një moshë e tillë e lartë, si të vendoset nga autoritetet kompetente, që do të lidhet me aftësinë për punë të personave të moshuar në vendin në fjalë. Në personat e mbrojtur përfshihen:

- a. Punonjësit, jo më pak se 50 % e të gjithë punëmarrësve, bashkëshortet dhe fëmijët e tyre;
- b. Popullsia ekonomikisht aktive, jo më pak se 20% të rezidentëve, bashkëshortet dhe fëmijët ;
- c. Rezidentët, jo më pak se 50 për qind të të gjithë rezidentëve ;
- d. Grupet e punonjësve, që përbëjnë jo më pak se 50% të të gjithë punonjësve që punojnë nëndërmarrje industriale dhe që kanë të punësuar 20 apo më shumë persona.

Konventa nr.C105:“Heqja e punës së detyruar”

Kjo Konventë është përgatitur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës me qëllim marrjen e masave nga ana e shteteve ratifikuese të saj për heqjen e të gjitha formave të punës së detyruar. Nga këndvështrimi i të drejtave të grave dhe fëmijëve, Konventa mbron gratë dhe fëmijët nga puna e detyruar, duke vendosur detyrimin e shteteve anëtare për të marrë masa të efektshme për heqjen e menjëhershme dhe të plotë të të gjitha formave të punës së detyruar ose të detyrueshme.

Sipas Konventës çdo shtet anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës që e ratifikon këtë Konventë, angazhohet të marrë masa të efektshme për heqjen e menjëhershme dhe të plotë të punës së detyruar ose të detyrueshme. Në bazë të Konventës, të gjitha shtetet që e kanë ratifikuar atë kanë marrë përsipër angazhimin të heqin punën e detyruar ose të detyrueshme, dhe të mos e përdorin në asnjë formë.

Në kuptim të kësaj Konvente, një punë do të quhet punë e detyruar ose e detyrueshme kur përdoret:

- a. Si masë shtrëngimi ose edukimi politik ose si masë ndëshkuese

ndaj personave që kanë ose shprehin mendime politike apo shfaqin mospajtimin e tyre ideologjik ndaj rendit politik, shoqëror ose ekonomik të vendosur;

- b. Si metodë mobilizimi dhe përdorimi e fuqisë punëtore për qëllime të zhvillimit ekonomik;
- c. Si masë e disiplinës në punë;
- d. Si ndëshkim për pjesëmarrje në greva;
- e. Si masë e diskriminimit racial, shoqëror, kombëtar apo fetar.

Konventa nr. C111: “Ndalimi i diskriminimit në punësim”

Kjo Konventë garanton drejtpërdrejt mbrojtjen e grave nga diskriminimi në punë, duke vendosur parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin:

a. Çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt prishjen ose shtrebbërimin e barazisë së mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit;

b. Çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrebbërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Nga ana tjetër, dallimet, përjashtimet ose preferencat që mbështeten në kualifikimet profesionale që kërkohen për një vënd pune të caktuar nuk përbëjnë diskriminim në terma të kësaj Konvente.

Në bazë të Konventës çdo shtet anëtar zotohet që, në përputhje me rrethanat dhe realitetin kombëtar, të formulojë dhe të zbatojë një politikë kombëtare që synon të nxisë realizimin e parimit të trajtimit dhe mundësive të barabarta në punësim dhe profesion, duke eliminuar çdo diskriminim në këtë fushë. Në mënyrë të veçantë shtetet anëtare angazhohen që të bashkëpunojnë me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, si dhe organe të tjera të përshtatshme, për të favorizuar pranimin dhe zbatimin e kësaj politike, të nxjerrin ligje dhe të inkurajojnë programe arsimore të afta që të sigurojnë këtë pranim dhe zbatim; të anulojnë çdo dispozitë legjislative dhe të ndryshojnë çdo dispozitë apo praktikë administrative, që janë të papajtueshme me politikën në fjalë, etj.

Në përputhje me këtë Konventë, masat e posaçme të mbrojtjes apo të ndihmës, të cilat janë të parashikuara në Konventa të tjera apo në rekomandimet e miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, nuk konsiderohen diskriminim.

Së fundi, Konventa i jep të drejtë çdo shteti anëtar të saj që, pasi të jetë konsultuar me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, të përcaktojë si jo diskriminuese masat e posaçme të ndërmarra për kategori të veçanta personash, për shkak të nevojave që këtyre të fundit u lindin për arsye seksi, moshe, invaliditeti, niveli social e kulturor, ose për shkak të ngarkesës familjare.

Konventa nr.C122 : “Për politikën e punësimit”

Objektivi kryesor i kësaj Konvente është hartimi i një politike aktive për nxitjen e punësimit të plotë, produktiv dhe me zgjedhje të lirë, duke synuar stimulimin e rritjes dhe zhvillimit ekonomik, ngritjen e nivelit të jetesës, plotësimin e kërkesave për fuqi punëtore dhe kapërcimin e papunësisë. Politika e lartpërmendur ka për qëllim të sigurojë:

a. Punësimin për të gjithë ata që janë të disponueshëm dhe që kërkojnë të punësohen;

b. Punësimin sa më produktiv që të jetë e mundur;

c. Lirinë e zgjedhjes së punësimit dhe mundësi maksimale për çdo punëmarrës që të kualifikohet dhe të përdorë aftësinë e tij për një punë të përshtatshme, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, besimi, bindjet politike, kombësia apo origjina sociale.

Në zbatim të kësaj Konvente, përfaqësuesit e personave të cenuar nga masat që do të ndërmerren dhe, në veçanti përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve, duhet të konsultohen mbi politikën e punësimit me synimin për të marrë plotësisht në konsideratë përvojën dhe pikëpamjet e tyre dhe sigurimin e bashkëpunimit të tyre të plotë në formulimin dhe renditjen e mbështetjes për këto politika.

Konventa nr. C129: "Inspektimi i punës në bujqësi".

Kjo Konventë bën fjalë mbi funksionet e sistemit të kontrollit të punës në bujqësi, kontrolli i cili duhet:

a. Të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore që kanë të bëjnë me kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëtorëve gjatë punës, si p.sh. dispozitat mbi orët, pagën, pushimet javore dhe vjetore, sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien, punësimin e grave, fëmijëve dhe të rinjve, dhe çështje të ngjashme për sa kohë që këto dispozita të jenë të zbatueshme nga inspektorët e punës;

b. T'u sigurojë punëdhënësve dhe punëmarrësve informacion teknik mbi masat më efektive të zbatimit të dispozitave ligjore;

c. T'i parashtrijë autoritetit kompetent defektet dhe abuzimet e pambuluara specifikisht nga dispozitat ligjore ekzistuese dhe t'i paraqesë atij propozime mbi përmirësimin e legjislacionit dhe rregullave.

Kjo Konventë parashikon që legjislacioni dhe rregulloret kombëtare mund t'u japin inspektorëve të punës në bujqësi funksione këshilluese ose zbatuese në lidhje me dispozitat ligjore të kushteve të jetesës së punëmarrësve dhe familjeve të tyre.

Konventa parashikon që çdo detyrë tjetër, që mund t'u besohet inspektorëve të punës në bujqësi, nuk duhet të jetë e tillë që të bjerë ndesh me realizimin efektiv të detyrave të tyre parësore ose të cenojë në çfarëdolloj mënyre autoritetin dhe paanësinë që i nevojitet inspektorëve në marrëdhëniet e tyre me punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Konventa nr.C131: “Caktimi i pagës minimale”

Me ratifikimin e kësaj Konvente, çdo anëtar angazhohet të krijojë një sistem të pagës minimale, i cili të mbrojë të gjitha grupet e pagëmarrësve, kushtet e punësimit të të cilëve janë të tilla që kërkojnë mbrojtje të përshtatshme. Autoriteti kompetent, në marrëveshje me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, përcakton një grupet e pagëmarrësve që duhen mbrojtur. Pagat minimale duhet të kenë fuqinë e ligjit dhe nuk duhet të jenë objekt i uljeve dhe personi ose personat, që nuk zbatojnë kuotat e caktuara duhet t'u nënshtrohen sanksioneve.

Elementet që duhen marrë në konsideratë për përcaktimin e nivelit të pagave minimale janë:

- a.Nevojat e punëtorëve dhe të familjeve të tyre ;
- b.Faktorët ekonomike.

Me krijimin, funksionimin dhe përmirësimin e metodave për caktimin e pagës minimale, nevojiten konsultime mes organizatave përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, mbi bazën e barazisë, si dhe të personave kompetentë për të përfaqësuar interesat e përgjithshme të vendit.

Konventa nr.C135: “Për mbrojtjen dhe krijimin e lehtësirave për përfaqësuesit e punëtorëve”

Përfaqësuesit e punëmarrësve në ndërmarrje do të gëzojnë mbrojtje efektive kundër çdo akti të dëmshëm ndaj tyre, duke përfshirë

hirë pushimin nga puna, bazuar në statusin e tyre ose veprimtarinë si përfaqësues të punëmarrësve apo pjesëmarrjes në veprimtari sindikale, për aq kohë sa ata të veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese, marrëveshjet kolektive ose marrëveshje të tjera për të cilat është rënë dakord bashkërisht. Kur ekzistojnë në të njëjtën ndërmarrje të dy përfaqësuesit e sindikatave dhe përfaqësuesve të zgjedhur, do të merren masat e duhura, për të siguruar se ekzistenca e përfaqësuesve të zgjedhur nuk është përdorur për të minuar pozitën e sindikatave përkatëse ose përfaqësuesit e tyre, por për të inkurajuar bashkëpunimin për çështje të përshtatshme mes përfaqësuesve të zgjedhur dhe sindikatave në fjalë dhe përfaqësuesve të tyre.

Konventa nr.138: “Moshë minimale për pranim në punë”

Kjo Konventë përcakton standardet ndërkombëtare në lidhje me moshën minimale të pranimit në punë të fëmijëve dhe të rinjve, me qëllim eliminimin e abuzimit me ta. Sipas Konventës, çdo anëtar i saj detyrohet që të ndjekë një program kombëtar, i cili ka elemente që sigurojnë ndalimin efektiv të abuzimit të fëmijës, të rrisë moshën minimale për pranim në punë, apo në një nivel të përshtatshëm me zhvillimin e plotë mendor dhe fizik të të riut.

Çdo shtet anëtar që ratifikon këtë Konventë, duhet të depozitojë në kohën e ratifikimit një deklaratë mbi moshën minimale për pranim në punë. Konventa vendos rregullin që kjo moshë minimale nuk do të jetë më e ulët se ajo e mbarimit të arsimit të detyruar dhe në asnjë rast nuk duhet të jetë nën moshën 15 vjeç. Përrjashtimisht, Konventa lejon që shtetet anëtare, ekonomia e të cilëve është e dobët nga ana e zhvillimit, mundet pas konsultimit me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve, atje ku ekzistojnë, të vendosin një moshë minimale prej 14 vjeç.

Në bazë të kësaj Konvente moshë minimale për pranim në çfarëdo pune, e cila nga natyra e vet apo kushtet në të cilat kryhet e dëmton shëndetin apo moralin e të rinjve, nuk do të jetë më e ulët

se 18 vjeç. Ligjet apo organet kompetente munden të autorizojnë punësimin që nga mosha 16 vjeç, vetëm me kusht që mirëqenia e të riut të mbrohet, si dhe në rastet, kur të rinjtë disponojnë informacionet e duhura dhe përgatitjet profesionale në degët përkatëse.

Kjo Konventë nuk do të aplikohet ndaj punës së bërë nga fëmijët apo të rinjtë në shkollë, edukimet profesionale ose teknike, si dhe institucione të tjera përgatitëse, apo punës së bërë nga fëmijët nën 14 vjeç, kur ajo bëhet në përputhje me kushtet e përshkruara nga organet kompetente, pas konsultimit me organet përkatëse dhe kur kjo punë është pjesë e:

- a. Kursit të edukimit apo përgatitjes për të cilën shkolla apo institucioni përkatës është parimisht përgjegjës;
- b. Programit të ushtrimit, i cili është tërësisht apo pjesërisht i aprovuar nga organet kompetente, apo
- c. Programit të orientimit i përgatitur për të lehtësuar zgjedhjen e drejtimit.

Sipas Konventës, ligjet kombëtare apo rregullat mund të lejojnë punësimin e personave 13 dhe 15 vjeç në punët e lehta, të cilat nuk janë të dëmshme për shëndetin apo zhvillimin e tyre, dhe nuk pengojnë vijimin e shkollimit, pjesëmarrjen në orientimin e tyre profesional apo programet e ndryshme të miratuara nga organet kompetente apo kapaciteti i tyre për të përfituar nga udhëzimet.

Konventa nr. C141: “Organizatave të punonjësve të bujqësisë dhe roli i tyre në zhvillimin ekonomik e social”

Kjo Konventë zbatohet për të gjitha llojet e organizatave të punëtorëve ruralë duke përfshirë organizatat dhe përfaqësuesit e punëtorëve rurale. Për qëllimet e kësaj Konvente, termi punëtorë rurale, nënkupton çdo person të angazhuar në bujqësi, zeytari apo një profesion të lidhur në një zonë rurale, si një person i vetë-punësuar, ose si qiramarrës.

Qiramarrësit apo pronarët e vegjël, të cilët sigurojnë të ardhurat e tyre kryesore nga bujqësia duke punësuar punëtorë të përhershëm ose sezonalë. Parimi e lirisë së organizimit, do të respektohet në tërësi. Organizatat e punëtorëve ruralë janë të pavarura dhe vullnetare në karakter dhe do të mbeten të lira nga çdo ndërhyrje. Për të mundësuar organizatat e punëtorëve rurale për të luajtur rolin e tyre në zhvillimin ekonomik dhe social, çdo shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë do të miratojë dhe të kryejë një politikë të nxitjes aktive të këtyre organizatave, veçanërisht me qëllim eliminimin e pengesave për krijimin e tyre.

Konventa nr. C143: “Mbi punëtorët migrantë”

Çdo shtet anëtar për të cilin kjo Konventë është në fuqi merr përsipër të respektojë të drejtat themelore të njeriut, të të gjithë punëtorëve migrantë, të përcaktojë nëse janë të punësuar në mënyrë të paligjshme, rruga që ndjekin për të emigruar, si dhe kushtet e banimit dhe të punës në mënyrë që të mos bien në kundërshtim me instrumentet përkatëse ndërkombëtare, marrëveshjet shumëpalëshe dhe dypalëshe, ligjet ose rregulloret kombëtare. Organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve duhet të konsultohen plotësisht dhe të mundësojnë shkëmbimin e informacioneve në zotërim të tyre. Çdo anëtar do të miratojë të gjitha masat e nevojshme dhe të përshtatshme:

a.Për të shtypur lëvizjet klandestine të migrantëve për punësim dhe punësimin e paligjshëm të emigrantëve;

b.Kundër organizatorëve të lëvizjeve të paligjshme apo klandestine të migrantëve për punësim të cilët kanë emigruar në kushte të paligjshme.

Sigurimi do të bëhet për zbulimin efektiv të punësimin të paligjshëm të punëtorëve migrantë dhe për përcaktimin dhe aplikimin e sanksioneve administrative, civile dhe penale. Organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve duhet të konsultohen në lidhje me ligjet dhe rregulloret, si dhe masat e tjera të pa-

rashikuara në këtë Konventë dhe të dizajnuara për të parandaluar dhe për të eliminuar abuzimet.

Konventa nr. 144. “Konsultimi trepalësh (standardet ndërkombëtare të punës)”

Çdo shtet anëtar me anë të kësaj Konvente angazhohet të zbatojë procedura, të cilat sigurojnë konsultime efektive, në lidhje me çështje, që kanë të bëjnë me aktivitetet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, midis përfaqësuesve të qeverisë, të punëdhënësve dhe të punëmarrësve.

Përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve, duhet të zgjidhen lirisht nga organizatat e tyre përfaqësuese dhe në mënyrë të barabartë në çdo organizëm ku zhvillohen konsultime.

Konventa nr. C147: “Anijet tregtare standardet minimale”

Kjo Konventë zbatohet për çdo anije që qëndron në det në mënyrë të vazhdueshme, qoftë publike ose private, e cila është e angazhuar në transportin e mallrave ose të udhëtarëve me qëllim tregtar, ose është e përdorur për ndonjë qëllim tjetër tregar.

Çdo shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë duhet:

- a. Të ketë ligje ose rregullore për anijet e regjistruara në territorin e saj;
- b. Të ketë standardet e sigurisë, duke përfshirë edhe standardet e kompetencës, orët e punës dhe ruajtjen, për të siguruar sigurinë e jetës në bordin e anijes;
- c. Të sigurojë kushtet e marrëveshjeve të punësimit dhe të jetesës në anije;
- d. Të ushtrojë juridiksion efektiv;
- e. Të parashikojë procedurat e duhura të mbikëqyrjes nga autoriteti kompetent;

f. Të mbajë një hetim zyrtar për çdo viktimë përfshirë anijet e rënda detare të regjistruara në territorin e saj.

Konventa nr. C150: “Për administrimin e punës”

Një shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë, në përputhje me ligjet dhe rregulloret, do të delegojë veprimtari të caktuara të administrimit të punës të organizatave joqeveritare, veçanërisht organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve. Me administrim të punës kuptohet aktiviteti i administratës publike në fushën e politikës kombëtare të punës.

Organet kompetente brenda sistemit të administratës së punës, sipas rastit, duhet të jenë përgjegjës ose të kontribuojnë në përgatitjen, administrimin, koordinimin, kontrollin dhe shqyrtimin e politikës kombëtare të punës. Kur kushtet kombëtare e kërkojnë, me qëllim të plotësisimit të nevojave të numrit të madh të mundshëm të punëmarrësve, si dhe për sa kohë që veprimtaritë e tilla nuk mbulohen tashmë, secili shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë do të promovojë zgjerimin, me faza graduale, nëse është e nevojshme, funksionet e sistemit të administrimit të punës për të përfshirë veprimtaritë, që do të kryhen në bashkëpunim me organet e tjera kompetente, në lidhje me kushtet e punës dhe të jetës së kategorive përkatëse të punëtorëve, që nuk janë duke punuar sipas ligjit.

Konventa nr.C151: “Marrëdhëniet e punës (shërbimi publik)”

Kjo Konventë zbatohet ndaj të gjithë personave të punësuar nga autoritetet publike, nëpunësve të rangut të lartë, funksionet e të cilëve si rregull konsiderohen politikëbërës ose menaxhues ose ndaj punonjësve detyrat e të cilëve janë të natyrës tepër konfidenciale dhe rregullohen nga ligje të veçanta.

MBROJTJA E TË DREJTËS SË ORGANIZIMIT

Nëpunësit publikë duhet të gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme kundrejt veprimeve të diskriminimit antisindikalist në lidhje me pu-

nësimin e tyre. Kjo mbrojtje do të zbatohet veçanërisht ndaj veprimeve që synojnë:

- a. Të kushtëzojnë punësimin e nëpunësve publikë me anëtarësimin ose jo në një organizatë të nëpunësve publikë ;
- b. Të largojnë nga puna apo të paragjykojnë nëpunësin publik për shkak të anëtarësimin në një organizatë të nëpunësve publikë.

Organizatave të nëpunësve publikë duhet të gëzojnë pavarësi të plotë nga autoritetet publike dhe mbrojtje të mjaftueshme kundrejt çdo veprimi ndërhyrjeje nga autoriteti publik në krijimin, funksionimin ose administrimin e tyre.

Veprimet, të cilat synojnë të nxisin krijimin e organizatave të nëpunësve publikë nën kontrollin e autoritetit publik ose të mbështesin financiarisht ose me mjete të tjera organizatat e nëpunësve publikë, me synimin për t'i vendosur këto organizata nën kontrollin e autoritetit publik, do të konsiderohen veprime të ndërhyrjes.

LEHTËSITË QË DUHET T'U SIGUROHEN ORGANIZATAVE TË NËPUNËSVE PUBLIKË

Përfaqësuesve të organizatave të njohura të nëpunësve publikë duhet t'u sigurohen lehtësi të tilla, që t'u japin atyre mundësinë për të kryer në mënyrë të përshtatshme dhe me efektivitet funksionet e tyre, si gjatë edhe pas orëve të tyre të punës.

PROCEDURAT PËR PËRCAKTIMIN E AFATEVE DHE KUSHTEVE TË PUNËSIMIT

Kur është e nevojshme, duhet të merren masa, që janë në përputhje me kushtet e vendit, për të nxitur zhvillimin e plotë dhe përdorimin e mekanizmit për negocimin e afateve dhe kushteve të punësimit midis autoriteteve publike të interesuara dhe organizatave të nëpunësve publikë, ose të metodave të tilla të tjera, të cilat lejojnë përfaqësuesit e nëpunësve publikë të marrin pjesë në përcaktimin e këtyre çështjeve.

ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve, që lindin lidhur me përcaktimin e afateve dhe kushteve të punësimit duhet të kërkohet, në përshatje me kushtet e vendit, nëpërmjet negociatave midis palëve ose nëpërmjet mekanizmit të pavarur dhe të paanshëm, si ndërmjetësimi, pajtimi dhe arbitrimi, i krijuar në mënyrë të tillë që të sigurojë konfidencialitetin e palëve pjesëmarrëse.

TE DREJTAT CIVILE DHE POLITIKE

Nëpunësit publikë duhet të kenë, si dhe punëtorët e tjerë, të drejta civile dhe politike, të cilat janë thelbësore për ushtrimin normal të lirisë së organizimit, me përjashtim, vetëm të detyrimeve, që lindin nga statusi dhe natyra e funksioneve të tyre.

Konventa nr.C154: “Bisedimet kolektive”

Në këtë Konventë trajtohen të gjitha bisedimet, që zhvillohen midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish, ose një apo më shumë organizatave të punëdhënësve, në njërën anë dhe një apo më shumë organizatave të punëmarrësve nga ana tjetër, për:

- a. Përcaktimin e kushteve të punës dhe të punësimit; dhe/ose
- b. Rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve dhe punonjësve; dhe/ose
- c. Rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve dhe organizatave të tyre; dhe një/ose
- d. Disa organizatave të punëmarrësve.

Duhet të merren masa, në përputhje me kushtet e vendit, për nxitjen e bisedimeve kolektive. Masat që mund të merren nga autoritetet publike për të nxitur bisedimet kolektive duhet të jenë objekt i konsultimeve paraprake dhe kur është e mundur, i marrëveshjeve midis autoriteteve publike dhe organizatave të punëdhënësve dhe atyre të punëmarrësve.

Konventa nr.C155: “Për sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës”

Kjo Konventë zbatohet për të gjithë punëmarrësit në degët e aktivitetit ekonomik. Pas konsultimeve me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve të interesuar, mund të përjashtojë nga zbatimi i saj, pjesërisht ose tërësisht, kategori të kufizuara të punëmarrësve në lidhje me të cilët ka vështirësi të veçanta.

PRINCIPET E POLITIKËS KOMBËTARE

Çdo shtet anëtar, nën dritën e kushteve dhe praktikave ndërkombëtare, si dhe në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve formulon, zbaton dhe rishikon periodikisht politikën kombëtare mbi sigurinë në punë, shëndetin në punë dhe mjedisin e punës. Qëllimi i politikës është parandalimi i aksidenteve dhe i dëmtimit të shëndetit që mund të shkaktohen, dhe mund ose të ndodhin në punë e sipër, duke minimizuar aq sa është praktikisht e arsyeshme, shkaqet e rreziqeve që janë në mjedisin e punës. Formulimi i politikave duhet të tregojë funksionet dhe përgjegjësitë përkatëse në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe ambientin e punës së organeve publike, punëdhënësve, punëtorëve dhe të tjerëve, duke marrë parasysh karakterin plotësues të këtyre përgjegjësive dhe të kushteve dhe praktikës kombëtare.

VEPRIMI NË NIVELIN E NDËRMARRJES

Punëdhënësve u kërkohet të sigurojnë, vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset nën kontrollin e tyre që të jenë të sigurta dhe pa rrezik për shëndetin. Bashkëpunimi ndërmjet drejtuesve të ndërmarrjeve dhe punëtorëve dhe/ose përfaqësuesve të tyre brenda ndërmarrjes është element thelbësor i masave organizative.

Konventa nr.C156: “Për punëtorët me përgjegjësi familjare”

Kjo Konventë zbatohet për punëtorët, burra e gra, me përgjegjësi kundrejt fëmijëve të varur prej tyre dhe anëtarëve të tjerë më të afërt të familjeve, që kanë dukshëm nevojë për kujdes. Me synim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve, burra dhe gra, çdo shtet anëtar e vë objektiv të politikës së vendit të tij t’ju mundësojë personave me përgjegjësi familjare, të cilët janë të angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në punë, ushtrimin e së drejtës për të realizuar një gjë të tillë pa u diskriminuar dhe sipas mundësive, pa konflikt ndërmjet profesionit dhe përgjegjësive familjare. Konventa rekomandon se duhet të ndërmerren të gjitha masat që të jenë në përputhje me kushtet dhe mundësitë e vendit, përfshirë masat në fushën e orientimit dhe kualifikimit profesional, për t’u dhënë mundësinë punëtorëve me përgjegjësi familjare të integrohen dhe të mbeten të integruar në fuqinë punëtore, si dhe të riaktivizohen pas një mungese si rrjedhojë e këtyre përgjegjësive. Si të tilla, përgjegjësitë familjare nuk duhet të përbëjnë një arsye të vlefshme për mbarimin e punësimit.

Konventa nr.C167: “Siguria dhe shëndeti në ndërtimë”

Kjo Konventë zbatohet për të gjitha veprimtaritë e ndërtimit, përkatësisht inxhinierinë civile, ngritjen dhe punën e demontimit, duke përfshirë çdo proces, operacion apo transportin në vendin e ndërtimit, nga përgatitja e vendit deri në përfundimin e projektit. Një shtet anëtar që ratifikon këtë Konventë mundet që pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve të interesuar, kur ato ekzistojnë, të përjashtojnë nga zbatimi i Konventës ose disa dispozitave të saj, degë të caktuara veprimtarie ekonomike apo ndërmarrje të caktuara, në lidhje me të cilat mund të dalin probleme të veçanta të një natyre thelbësore, me kusht që të sigurohet një mjedis i sigurt dhe i shëndetshëm i punës. Ligjet dhe rregulloret kombëtare do të sigurojnë se një punonjës do të ketë të drejtën për të hequr veten nga rreziku, kur ka arsye të forta për të besuar se ekziston një rrezik i drejtpërdrejtë

dhe serioz për sigurinë ose shëndetin e tij. Kur ekziston një rrezik i drejtpërdrejtë për sigurinë e punëmarrësve, punëdhënësi duhet të marrë masa të menjëhershme për të ndaluar operacionin dhe të kryejë largimin e punëtorëve.

Konventa nr.C168: “Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia”

Çdo shtet anëtar do të marrë hapat e duhur për të koordinuar sistemet e mbrojtjes kundër papunësisë dhe politikës së punësimit. Për këtë qëllim, shteti anëtar do të kërkojë të sigurojë që sistemi i tij i mbrojtjes kundër papunësisë dhe veçanërisht metodat që ofrojnë përfitim nga papunësia, të kontribuojnë në nxitjen e punësimit të plotë produktiv dhe të zgjedhur lirshëm. Të sigurojë barazi trajtimi për të gjithë personat e mbrojtur pa diskriminim në bazë race, seksi, besimi, bindjeje politike, prejardhjeje kombëtare, shtetësie, origjine etnike ose sociale, paaftësie ose moshe.

Konventa nr.C171: “Mbi punën e natës”

Me «punë nate» Konventa do të nënkuptojë të gjitha punët, që kryhen gjatë një periudhe prej jo më pak se shtatë orë të njëpasnjëshme, duke përfshirë intervalin nga mesnata deri me 5 të mëngjesit. Kjo Konventë u drejtohet të gjithë personave, përveç atyre të punësuar në bujqësi, blegtori, peshkim, transport detar dhe transport tokësor. Duhet të merren masa të veçanta, që kërkohen nga natyra e punës së natës, për punëmarrësit e punës së natës, me qëllim që të mbrohet shëndeti i tyre, të ndihmohen për të mbuluar përgjegjësitë e tyre familjare dhe shoqërore, të krijohen mundësi për përparim profesional dhe t’i kompensojë ata siç e meritojnë. Masa të tilla do të merren, gjithashtu, në fushat e sigurisë dhe mbrojtjes së amësisë, për të gjithë punëmarrësit që kryejnë punë nate. Me kërkesë të tyre punëtorët do të kenë të drejtë t’i nënshtrohen një kontrolli mjekësor pa pagesë dhe të marrin këshilla, që lidhen me punën e tyre, përpara se të përcaktohen si

punëtorë nate, në intervale të rregullt dhe nëse pësojnë probleme shëndeti gjatë mbajtes së këtij përcaktimi.

Kompensimi për punëtorët e natës në formën e kohës së punës, pagesës ose përfitimeve të ngjashme do të dallojë natyrën e punës se natës. Punëtorëve të natës dhe kur është e nevojshme edhe atyre që kryejnë punë natën, do t'u ofrohen shërbime shoqërore të përshtatshme. Para se të paraqesin planet e punës që kërkojnë shërbimet e punëtorëve të natës, punëdhënësit do të konsultohen me përfaqësuesit e punëtorëve për probleme që kanë të bëjnë me detajet e planeve të tilla, formave të organizimit të punës së natës që i përshtaten sa më mirë ndërmarrjes dhe personelit, si dhe me masat shëndetësore profesionale dhe shërbimet shoqërore që kërkohen.

Konventa nr. C173: “Për mbrojtjen e pretendimeve të punëtorëve”

Për qëllimet e kësaj Konvente, fjala falimentim i referohet situatave, kur në përputhje me ligjin, janë hapur procedurat që kanë të bëjnë me pasuritë e punëdhënësit me qëllim rimbursimin e përbashkët të kreditorëve të tij. Pretendimet e punëtorëve nuk mund të paguhen për shkak të gjendjes financiare të punëdhënësit, për shembull kur shuma e asetëve të punëdhënësit është e njohur si e pamjaftueshme për të justifikuar hapjen e procedurës së falimentimit. Anëtari që ratifikon këtë Konventë duhet të pranojë ose detyrimet e pjesës së II-të, duke siguruar mbrojtjen e punëmarrësve me anë të një privilegji, ose detyrimet e pjesës së III-të, duke u siguruar për mbrojtjen e pretendimeve të punëtorëve nga një institucion garantimi apo detyrimet e të dy pjesëve. Anëtari që ka pranuar detyrimet e pjesës së II-të dhe të III-të të kësaj Konvente mundet që pas konsultimit me organizatat e përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëtorëve, të përjashtojë nga zbatimi i pjesës së II-të ato kërkesa, të cilat mbrohen sipas pjesës së III-të. Autoriteti kompetent, pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëtorëve, mund të përjashtojë nga pjesa e II-të, pjesa e III-të ose të dy pjesëve të kësaj Konvente kategori të

veçanta të punëtorëve, veçanërisht punonjësit publikë, për shkak të natyrës së veçantë të punësimit të tyre.

Në rast të falimentimit të një punëdhënësi, pretendimet e punëtorëve, që rrjedhin nga punësimi i tyre do të jenë të mbrojtur nga një privilegj në mënyrë që ata paguhen nga pasuritë e punëdhënësit të falimentuar përpara kreditorëve jo të privilegjuar.

Privilegji do të mbulojë të paktën:

- a.Pretendimet e punëtorëve për paga lidhur me një periudhë të caktuar, e cila do të jetë më pak se tre muaj;
- b.Pretendimet e punëtorëve për pagesën e pushimeve si rezultat i punës së kryer gjatë vitit në të cilin ndodh falimentimi;
- c.Pretendimet e punëtorëve për shuma, që u takojnë lidhur me mungesa të paguara në lidhje me një periudhë të caktuar;
- d.Pagesat e punëtorëve në rastin e përfundimit të punësimit të tyre.

Ligjet dhe rregulloret kombëtare mund të kufizojnë mbrojtjen me privilegjin e pretendimeve të punëtorëve deri në një shumë të caktuar, e cila nuk do të jetë nën një nivel të pranueshëm social.

Pagesa e pretendimeve të punëtorëve kundër punëdhënësit të tyre, që rrjedhin nga punësimi i tyre duhet të garantohet nëpërmjet një instituti garancie në rastin, kur pagesa nuk mund të bëhet nga punëdhënësi për shkak të paaftësisë paguese.

Konventa nr.C174: “Parandalimi i aksidenteve të rënda në industri”

Qëllimi i kësaj Konvente është të parandalojë aksidentet e rënda nga lëndët e rrezikshme dhe të minimizojë pasojat e aksidenteve të tilla. Në bazë të ligjeve dhe rregullave kombëtare, të kushteve dhe të praktikave dhe në konsultim me organizatat e punëdhënësve e punëmarrësve dhe me palët e tjera të interesuara që mund të preken nga kjo, secili shtet anëtar duhet të formulojë,

implementojë dhe të shqyrtojë periodikisht një politikë koherente kombëtare në lidhje me mbrojtjen e punëtorëve, të publikut dhe të mjedisit kundër rreziqeve nga aksidentet e mëdha.

Kjo politikë do të zbatohet nëpërmjet masave parandaluese e mbrojtëse për instalimet e mëdha të rrezikshme dhe ku është e mundur, të zhvillojë e përdorë teknologjitë me të mira të sigurimit që janë në dispozicion. Punonjësit duhet të njoftojnë autoritetet kompetente për çdo instalim me rrezikshmëri të lartë që kanë evidentuar:

- a. Në një kohë të caktuar për çdo instalim ekzistues;
- b. Në rastin kur bëhet fjalë për një instalim të ri, para fillimit të tij nga puna;

Punonjësit duhet të ndërtojnë e mbajnë një sistem për kontrollin, sigurinë. Ata duhet të raportojnë dhe të njoftojnë autoritetet kompetente para se ndonjë instalim me rrezikshmëri të lartë të mbyllet përgjithmonë. Brenda një afati të caktuar që më parë, pasi ndodh aksidenti, punonjësit i paraqesin autoriteteve kompetente një njoftim të detajuar ku përfshihet analiza e shkaqeve të aksidentit dhe pasojat e tij të menjëhershme në zonë dhe masat e marra për pakësimin e efektit të tij. Raporti duhet të përmbajë rekomandime dhe masat e hollësishme që do të merren për parandalimin e përsëritjes së tij. Punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre në një instalim me rrezikshmëri të lartë duhet të konsultohen nëpërmjet mekanizmave të përbashkët, me qëllim që të sigurojnë një sistem të sigurt në punë.

Konventa nr. 175: “Puna me kohë të pjesshme”

Në kontekstin e Konventës me “Punonjës me kohë të pjesshme” kuptohet një punëmarrës rrogëtar, kohëzgjatja normale e punës së të cilit është më e ulët se ajo e punonjësve me kohë të plotë të ndodhur në një situatë të krahasueshme.

Duhen marrë masa me qëllim që punonjësit me kohë të pjesshme

të përfitojnë të njëjtën mbrojtje si punëmarrësit me kohë të plotë, duke u ndodhur në një situatë të krahasueshme për sa i përket:

- a. Të drejtës së organizimit, të drejtës së negocimit kolektiv dhe të drejtës së veprimit në cilësinë e përfaqësuesve të punëmarrësve;
- b. Sigurisë dhe shëndetit në punë;
- c. Diskriminimit në punësim dhe në profesion ;
- d. Mbrojtjes së mëmësisë;
- e. Ndërprerjes së marrëdhënieve të punës;
- f. Lejes vjetore të paguar dhe ditë pushimi (festash) të paguara;
- g. Pushimeve për sëmundje.

Këto pagesa në para do të mund të përcaktohen në proporcion me kohëzgjatjen e punës. Në rastet e duhura, duhen marrë masa me qëllim që transferta nga një punë me kohë të plotë në një punë me kohë të pjesshme ose e anasjellta, të jetë vullnetare.

Konventa nr. C176: “Mbrojtja e shëndetit dhe sigurisë në miniera”

Për qëllimet e kësaj Konvente, fjala punëdhënës do të thotë çdo person fizik ose juridik, i cili punëson një ose më shumë punëtorë në një minierë në nëntokë tek e cila ushtrohet aktiviteti.

Pas konsultimeve me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve në fjalë, autoriteti kompetent i një shteti anëtar që ratifikon këtë Konventë:

- a. Mund të përjashtojë disa kategori të minierave nga zbatimi në qoftë se mbrojtja e përgjithshme e ofruar në këto miniera është sipas ligjit;
- b. Në rastin e përjashtimit të kategorive të caktuara të minierave, të bëjë plane për të mbuluar në mënyrë progresive të gjitha minierat.

Në dritën e kushteve dhe praktikave kombëtare dhe pas konsul-

timit me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve në fjalë, shteti anëtar duhet të formulojë, të kryejë dhe të rishikojë periodikisht një politikë koherente për sigurinë dhe shëndetin në miniera duke caktuar një autoritet kompetent.

Ligjet kombëtare dhe rregulloret mund të parashikojnë: mbikëqyrjen e sigurisë dhe shëndetit në miniera, inspektimin, raportimin, hartimin dhe publikimin e statistikave, si dhe krijimin e procedurave efektive për të siguruar zbatimin e të drejtave të punëmarrësve dhe të përfaqësuesve të tyre, që të konsultohen për çështjet përkatëse dhe për të marrë pjesë në masat që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës.

Në marrjen e masave parandaluese dhe mbrojtëse, sipas kësaj pjesë të Konventës, punëdhënësi duhet të vlerësojë rrezikun dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të eliminuar ose minimizuar rreziqet për sigurinë dhe shëndetin në miniera nën kontrollin e tyre.

Konventa nr.C177: “Puna në shtëpi”

Çdo shtet anëtar që ratifikon këtë Konventë duhet të miratojë, zbatojë dhe rishikojë në mënyrë periodike politikën kombëtare mbi punën në shtëpi, duke synuar përmirësimin e gjendjes së punonjësve në shtëpi, në konsultim me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe kur ato ekzistojnë, me organizatat që merren me punonjësit e shtëpisë dhe me ato të punëdhënësve që përdorin punonjës në shtëpi.

Politika kombëtare mbi punën në shtëpi duhet të nxisë, sa më shumë që të jetë e mundur, barazinë e trajtimit ndërmjet punonjësve në shtëpi dhe punonjësve të tjerë rrogoëtarë.

Barazia në trajtim duhet të nxitet në mënyrë të veçantë përsa i përket:

a. Të drejtës së punonjësve në shtëpi për të krijuar apo anëtarësuar në organizata ;

- b. Mbrojtjes kundër diskriminimit në punësim dhe profesion;
- c. Mbrojtjes në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë;
- d. Shpërblimit;
- e. Mbrojtjes prej regjimeve ligjore të sigurimeve shoqërore;
- f. Mundësisë për t'u formuar;
- g. Moshës minimale të pranimit në punësim apo punë;
- h. Mbrojtjes së mëmësisë.

Legjislacioni kombëtar në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë duhet të zbatohet ndaj punës në shtëpi, duke marrë në konsideratë karakteristikat e saj dhe duhet të përcaktohen kushtet në të cilat disa lloje punësh dhe përdorimi i disa substancave mund, për arsye të sigurisë dhe të shëndetit, të bëhet objekt ndalimi, për qëllimet e punës në shtëpi.

Konventa nr. C178: "Inspektimi i kushteve të punës dhe jetesës së detarëve"

Kjo Konventë zbatohet për çdo anije detare, qoftë publike ose private, e cila është regjistruar në territorin e një shteti anëtar për të cilin Konventa është në fuqi dhe është e angazhuar në transportin e mallrave ose të pasagjerëve me qëllim tregtar, ose përdoret për ndonjë qëllim tjetër tregtar. Për qëllimet e kësaj Konvente, një anije, që është në regjistrin e dy shteteve anëtare konsiderohet të jetë e regjistruar në territorin e shtetit anëtar me flamurin e të cilit ajo lundron. Për atë që autoriteti qëndror koordinues e sheh të mundur, pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të pronarëve të anijeve të peshkimit dhe ato të peshkatarëve, dispozitat e kësaj Konvente do të zbatohen ndaj anijeve tregtare të peshkimit detar. Çdo shtet anëtar do të sigurojë që të gjitha anijet e regjistruara në territorin e tij të jenë inspektuar në intervale, që nuk i kalojnë tre vite si dhe kur është e mundur, çdo vit për të verifikuar se kushtet e punës së detarëve dhe kushtet e jetesës në bord janë në përputhje

me ligjet dhe rregullat kombëtare. Inspektorët duhet të tregojnë se ata janë të pavarur nga ndryshimet e qeverive dhe nga ndikimet e padrejta të jashtme.

Konventa nr. C181: “Agjencitë private të punësimit”

Për qëllimet e kësaj Konvente, agjencia private e punësimit do të thotë çdo person fizik ose juridik, të pavarur nga autoritetet publike, i cili siguron një ose më shumë nga shërbimet e mëposhtme të tregut të punës:

- a. Shërbimet për përputhjen e ofertave dhe kërkesave për punësim;
- b. Shërbimet e përbëra nga gjetja e punëtorëve me qëllim që t’i vërë ata në dispozicion të një pale të tretë;
- c. Shërbimet e tjera të përcaktuara nga autoriteti kompetent pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Një qëllim tjetër i kësaj Konvente është që të lejojë funksionimin e agjencive private të punësimit, si dhe mbrojtjen e punëtorëve, duke përdorur shërbimet e tyre brenda kuadrit ligjor.

Pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve në fjalë, një shtet anëtar mund:

- a. Të ndalojë, në rrethana të veçanta, agjencitë private të punësimit të veprojnë në lidhje me kategori të caktuara të punëtorëve ose degëve të aktivitetit ekonomik.
- b. Të përjashtojë, në rrethana të caktuara, punëmarrësit në degë të caktuara të veprimtarisë ekonomike.

Një shtet anëtar do të përcaktojë kushtet që rregullojnë funksionimin e agjencive private të punësimit, në përputhje me një sistem të licencimit ose certifikimit, përveç kur ato janë ndryshe të rreguluara ose të përcaktuara me ligjin përkatës kombëtar dhe praktikën. Masat do të merren për të siguruar që punëtorët e rekrutuar nga agjencitë private të punësimit që ofrojnë shërbimet e sipërpër-

mendura të mos u mohohet e drejta për lirinë e organizimit dhe e drejta për të negociuar kolektivisht. Me qëllim që të promovohet barazia e mundësive dhe trajtimit në qasje në punësim dhe për profesione të veçanta, një shtet anëtar do të sigurojë që agjencitë private të punësimit të kenë trajtuar punëtorët pa diskriminim në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare, sociale, apo ndonjë formë tjetër të diskriminimit mbulluar nga ligji kombëtar dhe praktika të tilla si mosha apo aftësia e kufizuar.

Një shtet anëtar, pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuar të punëdhënësve dhe punëtorëve, do të miratojë të gjitha masat e nevojshme dhe të përshtatshme, brenda juridiksionit të tij dhe kur është e përshtatshme, në bashkëpunim me anëtarët e tjerë, për të siguruar mbrojtjen e duhur për të dhe për të parandaluar abuzimet e punëtorëve migrantë të rekrutuar ose të vendosur në territorin e saj me agjencitë private të punësimit.

Një shtet anëtar do të sigurojë në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare, që të marrë masat e nevojshme për të siguruar mbrojtje të përshtatshme për punëtorët e punësuar nga agjencitë private të punësimit.

Një shtet anëtar do të përcaktojë dhe të ndajë, në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare, përgjegjësitë përkatëse të agjencive private të punësimit që ofrojnë shërbimet. Një shtet anëtar, në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare dhe pas konsultimit me organizatat më të përfaqësuar të punëdhënësve dhe punëmarrësve, do të përcaktojë dhe rishikojë periodikisht kushtet për të nxitur bashkëpunimin ndërmjet shërbimit të punësimit publik dhe agjencive private të punësimit.

Konventa nr.182:“Format më të rënda të punës së fëmijëve”

Çdo shtet anëtar, i cili ratifikon këtë Konventë duhet të marrë masa të menjëhershme dhe efektive për të siguruar ndalimin dhe eliminimin e formave më të këqia të punës së fëmijëve, si një çështje urgjente. Në kuptim të kësaj Konvente, fjala “fëmijë”

nënkupton të gjithë personat nën moshën 18 vjeç.

Në kuptim të kësaj Konvente, fjalia “format më të këqia të punës së fëmijëve” nënkupton:

- a. Të gjitha format e skllavërisë ose praktikave të ngjashme me të, si shitja dhe trafikimi i fëmijëve, robëria dhe bujkrobëria për shkak të borxheve dhe puna e detyruar apo e detyrueshme, duke përfshirë rekrutimin e detyruar apo të detyrueshëm të fëmijëve për t’i angazhuar në konflikt të armatosur;
- b. Përdorimi, sigurimi ose ofrimi i fëmijës për prostitucion, për prodhimin e materialeve pornografike ose për shfaqje pornografike;
- c. Përdorimi, sigurimi ose ofrimi i fëmijës për veprimtari të paligjshme, veçanërisht për prodhimin dhe trafikimin e narkotikëve, sipas përcaktimit në traktatet përkatëse ndërkombëtare;
- d. Puna, e cila nga natyra ose rrethanat në të cilat kryhet, mund të dëmtojë shëndetin, sigurinë ose moralin e fëmijëve.

Çdo shtet anëtar duhet, pas konsultimit me organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve, të krijojë ose përcaktojë mekanizmin e përshtatshëm për të monitoruar zbatimin e dispozitave, që i japin fuqi kësaj Konvente. Çdo shtet anëtar duhet të hartojë dhe zbatojë programe veprimi për eliminimin, si prioritet, të formave më të këqia të punës së fëmijëve. Këto programe veprimi duhet të hartohen dhe zbatohen në konsultim me institucionet përkatëse shtetërore dhe organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve, duke marrë në konsideratë pikëpamjet e grupeve të tjera të interesuara, kur paraqitet rasti. Çdo shtet anëtar duhet të marrë të gjitha masat e nevojshme për të siguruar zbatimin efektiv dhe hyrjen në fuqi të dispozitave, që i japin efekt kësaj Konvente duke përfshirë dispozitat dhe zbatimin e sanksioneve penale ose, kur është e nevojshme, sanksione të tjera.

Çdo shtet anëtar duhet, duke marrë në konsideratë rëndësinë e

arsimit në eliminimin e punës së fëmijëve, të marrë masa efektive dhe në një afat të caktuar për:

- a. Të ndaluar angazhimin e fëmijëve në format më të këqia të punës së fëmijëve;
- b. Të siguruar ndihmën direkte të nevojshme dhe të përshtatshme për largimin e fëmijëve nga format më të këqia të punës së fëmijëve, si dhe për rehabilitimin e integrimin social të tyre;
- c. Të siguruar akses në arsimin bazë falas, dhe kur është e mundur dhe e nevojshme, kualifikimin profesional, për të gjithë fëmijët e larguar nga format më të këqia të punës së fëmijëve;
- d. Të identifikuar dhe kontaktuar direkt me fëmijët, që ndodhen në rrezik të veçantë; dhe
- e- Të marrë në konsideratë situatën e veçantë të vajzave.

Çdo shtet anëtar duhet të caktojë autoritetin kompetent përgjegjës për zbatimin e dispozitave që i japin fuqi kësaj Konvente.

Konventa nr.C183: “Mbrotjtja e amësisë”

Kjo Konventë ka për qëllim që të nxisë më shumë barazinë e të gjitha grave në fuqinë punëtore dhe mbrojtjen e shëndetit dhe sigurimin e nënës dhe fëmijës dhe me qëllim që të njihet diversiteti në zhvillimin ekonomik dhe social të anëtarëve, si dhe diversiteti i ndërmarrjeve dhe zhvillimi i mbrojtjes së amësisë në legjislacionin dhe praktikën e vendeve anëtare.

Duke marrë parasysh rrethanat e grave punonjëse dhe nevojën për të siguruar mbrojtje për shtatzëninë, të cilat janë përgjegjësi të përbashkëta të shtetit dhe shoqërisë, kjo Konventë zbatohet ndaj të gjitha grave punonjëse, duke përfshirë ato në format jo tipike të punës së varur. Çdo shtet anëtar, që ratifikon këtë Konventë, mundet që, pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të përjashtojë pjesërisht apo plotësisht nga fusha e Konventës kategori të kufizuara të punon-

jësve, kur nga zbatimi i saj ndaj tyre do të shkaktonte probleme të veçanta të natyrës thelbësore.

Konventa parashikon që gratë që mungojnë në punë për shkak të lejes së barrë lindjes ose pushime të tjera të parashikuara në këtë Konventë, duhet të përfitojnë të ardhura në të holla në përputhje me ligjet dhe rregullat e vendit ose në çdo mënyrë tjetër, në përputhje me praktikën e vendit. Të ardhurat në të holla duhet të jenë në një nivel, që siguron se gruaja mund të mbajë veten dhe fëmijën e saj në kushte të përshtatshme për shëndetin dhe në një standart të përshtatshëm jetese.

Çdo vend anëtar duhet të miratojë masat e nevojshme për të siguruar që barrë lindja nuk përbën burim për diskriminimin në punë. Gruas duhet t'i sigurohet e drejta për një apo më shumë pushime gjatë kohës ditore të punës ose zvogëlim i orëve ditore të punës për t'i dhënë gji fëmijës së saj.

Periudha gjatë së cilës jepen pushimet për dhënie gji të fëmijës ose zvogëlimi i orëve të punës, numri i tyre, kohëzgjatja e ushqimit të fëmijës dhe procedurat për zvogëlimin e orëve ditore të punës duhet të përcaktohen nga ligji dhe praktika e vendit. Këto pushime ose zvogëlimi i orëve ditore të punës duhet të llogariten si kohë pune dhe si pasojë, të paguhet.

Konventa nr. C185: “Për dokumentet e identitetit të detarëve”

Për qëllimet e kësaj Konvente, fjala “detar” nënkupton çdo person që është i punësuar, i angazhuar ose punon në bordin e një anijeje, përveçse një anije lufte, të angazhuar rregullisht në lundrimin detar. Në rast të ndonjë dyshimi, nëse ndonjë kategori personash është konsideruar si detar për qëllime të kësaj Konvente, çështja do të përcaktohet në përputhje me dispozitat e kësaj Konvente nga autoriteti kompetent i shtetit të kombësisë ose të përhershme qëndrimi i personave të tillë pas konsultimit me pronarëve të anijeve dhe detarëve organizatave në fjalë. Pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të pronarëve të anijeve të peshkimit dhe personave që punojnë në

bordet e anijeve të peshkimit, autoriteti kompetent mund të zbatojë dispozitat e kësaj Konvente për peshkimin tregtar detar.

Çdo shtet anëtar për të cilin kjo Konventë është në fuqi do të nxjerrë për secilin nga shtetasit e tij, i cili është një detar dhe i bën një kërkesë për këtë qëllim, dokumentin e identitetit të detarëve.

Forma e dokumentit dhe materialet e përdorura në të, do të jenë në përputhje me specifikimet e përgjithshme të përcaktuara në modelin, të cilat do të bazohen në kriteret e përcaktuara më poshtë.

Vlefshmëria e dokumentit të identitetit të një detari duhet të përcaktohet në përputhje me ligjet dhe rregullat e shtetit lëshues dhe në asnjë rast nuk duhet të kalojë dhjetë vjet, subjekt i rinovimit pas pesë viteve të para.

Aneks 2

KONTRATË INDIVIDUALE PUNE (Model orjentues)

Shoqëria “ABC” shpk, me NIPT _____,
adresë _____ e përfaqësuar në këtë kontratë nga
administratori, referuar këtu e më poshtë si **“punëdhënësi”** me
kartë identiteti nr. _____, banues në adresën

dhe

Z./Znj. _____ në
cilësinë e punëmarrësit pranë Shoqërisë ABC shpk banues/e **në
adresën:** _____, i identifikuar me Kartë Pa-
saportë nr. _____ ose kartë identiteti
nr. _____ referuar këtu e më poshtë si
“punëmarrësi”

Neni 1

Objekti i kontratës

Objekti i kësaj kontrate është rregullimi i marrëdhënieve të punës midis punëmarrësit dhe punëdhënësit në lidhje me procesin e _____, ku punëmarrësi angazhohet që të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e drejtuesve të Shoqërisë ABC shpk, të cilët do të konsiderohen punëdhënësi i tij i drejtpërdrejtë, si dhe do të zbatojë me përpikëri statutin, rregulloren dhe legjislacionin në përgjithësi, legjislacionin e punës si dhe këtë kontratë.

Neni 2

Varësia administrative

Punëmarrësi ka varësi administrative nga punëdhënësi përkatës në lidhje me procesin e _____.

Neni 3

Përshkrimi i punës

1. Pozicioni i Punëmarrësit është _____
2. Përshkrimi i punës si _____, është në zbatim të rregullores së Shoqërisë ABC shpk, sipas neneve të kësaj kontrate dhe, sipas Aneksit 1 bashkëngjitur, i cili është pjesë integrale e kësaj kontrate.

Neni 4

Detyrimet e Punëmarrësit

1. Punëmarrësi detyrohet të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjegjësit rregulloren e kompanisë në lidhje me procesin e _____.
2. Duhet të respektojë rregulloren e brendëshme të Shoqërisë ABC shpk
3. Të respektojë këtë kontratë dhe të kryejë të gjithë veprimtaritë e përcaktuara në të.
4. Punëmarrësi duhet të respektojë etikën profesionale, normat morale specifike për punën gjatë prezencës në vendin e punës.
5. Punëmarrësi është i detyruar të zbatojë dhe urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që lidhen me disiplinën në punë.
6. Punëmarrësi detyrohet të respektojë urdhrat e punëdhënësit në rastet, kur është e nevojshme të ndryshojë vendi i

zakonshëm i punës, për nevoja pune.

7. Punëmarrësi detyrohet të plotësojë dokumentacionin e nevojshëm, pranë punëdhënësit, në dosjen e tij personale.
8. Punëmarrësi detyrohet të nënshkruajë Deklaratën e Konfidencialitetit bashkëngjitur kësaj kontrate.
9. Punëmarrësi në rast se mendon të zgjidhë kontratën, duhet të njoftojë me shkrim paraprakisht punëdhënësin për vendimin e tij, jo me pak se një muaj para datës që dëshiron të ndërpresë marrëdhëniet e punës.
10. Nëse punëdhënësi konfirmon me shkrim se largimi i punëmarrësit nuk sjell pasoja për procesin e punës atëherë, punëmarrësi është i lirë të zgjidhë kontratën në mënyrë të njëanshme. Në rast se ky konfirmim mungon, punëmarrësi është i detyruar të vazhdojë punën deri sa të sigurojë plotësimin e kushteve që procesi i punës të mos dëmtohet nga ndërpreja e kontratës së tij të punës.
11. Punëmarrësi mban **përgjegjësi të** plotë personale dhe ligjore **për** vërtetësinë, korrektësinë dhe saktësinë e dokumentacionit që ai dorëzon për plotësimin e dosjes së tij personale. Në çdo rast, që verifikohet nga Punëdhënësi që dokumentacioni i punëmarrësit rezulton jo i vërtetë dhe/ose i pasaktë, punëdhënësit i lind e drejta që të ndërpresë menjëherë kontratën në mënyrë të njëanshme. Ky rast konsiderohet si shkelje e parimit të mirëbesimit.

Neni 5

Detyrimet e Punëdhënësit

1. Punëdhënësi detyrohet që të sigurojë kushtet e nevojshme për punëmarrësin për të kryer në mënyrë normale të gjithë veprimtarinë e tij.
2. Punëdhënësi detyrohet që të respektojë të gjitha të drejtat që

punëmarrësit i lindin nga kjo kontratë.

3. Punëdhënësi detyrohet që të sigurojë të gjitha kushtet që punëmarrësi të ketë mundësinë të trajnohet për përmirësimin e aftësive të tij profesionale.
4. Punëdhënësi angazhohet që të paguajë në datën e caktuar pagën, sipas parashikimeve të kësaj kontrate.
5. Punëdhënësi detyrohet që të paguajë shpenzimet e dietave ditore për punëmarrësin, kur ky i fundit duhet të ndryshojë vendin e punës, sipas porosisë dhe nevojave të punëdhënësit, kundrejt faturave dhe dokumenteve përkatës.
6. Punëdhënësi detyrohet të respektojë të gjitha detyrimet, që burojnë nga legjislacioni i punës lidhur me pushimet vjetore dhe pushimet e tjera.
7. Punëdhënësi detyrohet të respektojë detyrimet e parashikuara nga legjislacioni i punës lidhur me shpërblimet për orët jashtë orarit ose pushimet alternative të tyre.
8. Punëdhënësi detyrohet të respektojë parashikimet e legjislacionit të punës lidhur me çdo gjë tjetër, që nuk është parashikuar specifikisht në këtë kontratë.

Neni 6

Kohëzgjatja e kontratës së punës

Kjo kontratë individuale pune është pa afat. Kjo kontratë mund të zgjidhet në çdo kohë mes palëve, me mirëkuptimin e plotë të tyre. Në çdo rast tjetër, palët duhet ti referohen parashikimeve të kësaj kontrate dhe/ose legjislacionit të punës në fuqi në momentin e zgjidhjes.

Neni 7

Zgjidhja e njëanshme e kontratës

1. Kontrata mund të zgjidhet në çdo kohë nga palët, kur nuk janë respektuar detyrimet e parashikuara në këtë kontratë, në rregulloren e brendshme apo në legjislacionin e punës.
2. Kontrata mund të zgjidhet nga punëdhënësi, në çdo rast, në mënyrë të menjëhershme, kur punëmarrësi nuk respekton veçanërisht detyrimet e tij specifike të parashikuara në këtë kontratë, sipas parashikimeve në legjislacionin e punës.
3. Punëmarrësi mund të zgjidhë kontratën në mënyrë të njëanshme, duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit.

Neni 8

Koha e punës

Koha e punës së punëmarrësit përcaktohet, sipas akteve të nxjerra nga organet drejtuese të shoqërisë ABC shpk, rregullorja e brendshme e funksionimit të shoqërisë, legjislacionit të punës dhe legjislacionit të fushës përkatëse, që rregullon proceset e punës.

Neni 9

Paga e punëmarrësit

Pagesa e punëmarrësit është _____ lekë.
Nga kjo pagesë punëdhënësi mban detyrimet dhe taksat përkatëse, sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 10

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve

Për çdo mosmarrëveshje, që lind nga interpretimi i kushteve dhe zbatimit të kësaj kontrate, palët bëjnë përpjekje që ta zgjidhin me mirëkuptim, në të kundërt ato i drejtohen gjykatës. Gjykatë kompetente për zgjidhjen e këtyre mosmarrëveshjeve është Gjykata e Rrethit Gjyqësor _____.

Neni 11

Dispozita të fundit

1. Kjo kontratë është e vlefshme, kur është e vulosur nga ana e punëdhënësit në çdo faqe.
2. Palët e pranojnë këtë kontratë dhe e nënshkruajnë atë me vullnetin e tyre të plotë.
3. Për çdo gjë tjetër, që nuk është parashikuar shprehimisht në këtë kontratë, zbatohen dispozitat e legjislacionit të punës në fuqi.

Kjo kontratë u hartua në 2 kopje origjinale, 1 kopje për punëdhënësin dhe 1 kopje për punëmarrësin.

Nënshkruhet sot më datë ___/___/_____

Për Punëdhënësin
Për Punëmarrësin

Aneks nr. 1 i Kontratës individuale të punës

PËRSHKRIMI I PUNËS SË PUNËMARRËSIT

Punëmarrësi Z./Znj. _____ do të kryej punën si më poshtë, që do të konsiderohet si përshkrim i punës:

Aneks nr. 2 i Kontratës individuale të punës

DEKLARATË KONFIDENCIALITETI

Deklaroj nën përgjegjësinë time se çdo informacion që mund të marr nëpërmjet punës, kolegëve, dokumentacionit, apo në ndonjë formë tjetër gjatë kohës së punës dhe në mjediset e punës dhe që prej punëdhënësit konsiderohet konfidencial, nuk do ta transmetoj te të tretët pa miratimin me shkrim të punëdhënësit.

PUNËMARRËSI

BIBLIOGRAFIA

- **Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë**
(Me ndryshimet e vitit 2015, botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare)
- **Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë**
(Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare)
- **Manuali i Kodit të Punës**
(Përgatitur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës në vitin 2003, Zyra Tiranë)
- **Manuale orientuese dhe edukuese të Organizatës Ndërkombëtare të Punës**
(Faqja Zyrtare - Organizata Ndërkombëtare e Punës)
- **Manuali mbi ligjin shqiptar për Falimentimin**
(Autor Ronald C.C. Cuming/Yair Baranes bashkëautor dhe kryeredaktor)
- **Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë**