

Commentary on law
-------------------

© 2019 Julian Fakaj.

This is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-Non-Commercial NoDerivs License ([Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/))

## MBI KARAKTERIN KONTRADIKTOR TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

**Julian FAKAJ**

Kolegji Universitar “Reald”, Vlore  
[julian.fakaj@unireald.edu.al](mailto:julian.fakaj@unireald.edu.al)

### Abstract

*After the 1990s, with the change of the socio-economic system and the building of a democratic society, the creation and strengthening of the rule of law meant the implementation of deep and comprehensive reform processes. The right to work also plays an important role in successfully meeting these challenges, because the life, development and progress of human society are based on human work.*

*Therefore, during these twenty years, the Albanian system of labor law, as well as other areas, has undergone radical changes and has made great progress. The new legal basis has been improved in order to better adapt to international standards.*

*Today, in front of our country, lies the great challenge of Albania's integration in the European social model, for which it has outlined and deepened its social profile for years.*

*This tangible reality is personified especially in the new social legal system in force, built since 1993, which is constantly improved according to European standards and in the implementation of this legislation in accordance with the administrative and judicial practice of the European Union, the Strasbourg Court and the Court. of Luxembourg.*

**Key words:** *socio-economic system, labor law, international standard, new legal system, challenge, new legal basis,*

---

---

**Abstrakt**

Pas viteve '90, me ndryshimin e sistemit ekonomik-shoqëror dhe ndërtimin e shoqërisë demokratike, krijimi dhe fuqizimi i shtetit të së drejtës, nënkuptonte kryerjen e proceseve të thella e të gjithanshme reformuese. Në përballimin me sukses të këtyre sfidave një rol me rëndësi ushtron dhe e drejta e punës, sepse jeta, zhvillimi dhe përparimi i shoqërisë njerëzore kanë në themel të tyre punën njerëzore. Prandaj, gjatë këtyre njëzet viteve, sistemi shqiptar i së drejtës së punës, ashtu si dhe i fushave të tjera, ka pësuar ndryshime rrënjësore dhe ka bërë përparime të mëdha. Baza e re ligjore është përmirësuar në mënyrë që t'ipërshtatet sa më mirë standardeve ndërkombëtare.

Sot, para vendit tonë, qëndron sfida e madhe e integritit të Shqipërisë në modelin social evropian për të cilën ajo prej vitesh ka përvijuar dhe thëllon gjithnjë e më tepër profilin e vet social. Ky realitet i prekshëm personifikohet sidomos në sistemin e ri ligjor social në fuqi, të ndërtuar prej vitit 1993, që përsoset vazhdimisht sipas standardeve evropiane dhe në zbatimin e këtij legjislacioni në pajtim me praktikën administrative e gjyqësore të Bashkimit Evropian, Gjykatës së Strasburgut e të Gjykatës së Luksemburgut.

**Fjalët kyçe:** *sistem ekonomik-shoqëror, e drejta e punës, standard ndërkombëtar, sistem i ri ligjor, sfida, bazë e re ligjore.*

**1. HYRJE**

E drejta e punës është degë e së drejtës që përbëhet nga tërësia e rregullave të zbatuara në marrëdhëniet e punës së varur.<sup>1</sup> Edhe në Shqipëri, sipas Kodit të Punës, e drejta e punës si degë e së drejtës rregullon marrëdhëniet e punës në të cilat punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet në kuadër të organizimit dhe të urdhërave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Disa autorë të tjerë e përcaktojnë atë si rregullatorë të aspekteve të marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve. Sot para vendit tonë qëndron sfida e madhe e integritit të Shqipërisë në modelin social evropian. Për këtë sfida, ajo prej vitesh ka përvijuar dhe thëllon gjithnjë e më tepër profilin e vet social. Ky realitet i prekshëm personifikohet sidomos në dy dimensione kryesore: së pari, në vet sistemin e ri ligjor social në fuqi, të ndërtuar prej vitit 1993, që përsoset vazhdimisht sipas standardeve evropiane dhe, së dyti, në zbatimin e këtij legjislacioni në pajtim me praktikën administrative e gjyqësore të Bashkimit Evropian, Gjykatës së Strasburgut e të Gjykatës së Luksemburgut. E ardhmja evropiane e Shqipërisë në fushën e së drejtës fillon me krijimin e shtetit të pavarur shqiptar, por, në mënyrë të vecantë,

---

<sup>1</sup> Çela, K, "E drejtë e punës", Tiranë, 2010, f.20

norma juridike që shprehin qartë prirjen evropiane të vendit tonë duhen kërkuar tek “Kanuni i Përtashëm i administratës civile” (nëntor 1913) dhe “Kanuni i Zhurisë” (maj 1913). Në rrugën e zhvillimit historik në vendin tonë, në vitin 1929 hyri në fuqi Kodi Civil, i cili me dispozitat që parashikonte në titullin IX ‘Kontrata e punës’ (për rregullimin e marrëdhënieve të punës) shprehte bindshëm formatin legjislativ evropian. Edhe dispozitat fragmentare të asaj periudhe për sigurimet shoqërore, dëshmojnë qartë përkatësinë evropiane të legjislacionit social të Shqipërisë. Për rrjedhojë, me legjislacionin civil të periudhës së mbretit Zog, vendi ynë u bë pjesë e familjes ligjore romane-gjermanike.

E drejta e punës, si sistem juridik, formalisht filloi të plotësohej në vendin tonë pas Luftës së Dytë Botërore. Qysh në aktet e para normative të punës së asaj periudhe, u shpreh qartë programi i shtetit partiak edhe në lëmin e organizimit të ri socialist të punës. Shndërrimet e mëdha regresive politike, sociale dhe ekonomike u shoqëruan në atë kohë edhe me masat organizative e juridike që synonin krijimin, zgjerimin dhe mbrojtjen e pronës socialiste.<sup>2</sup>

## 2. E DREJTA E PUNËS GJATË SISTEMIT KOMUNIST

Zbatimi i masave antikapitaliste, duke filluar nga dhjetori i vitit 1944 (si shtetëzimi i bankave, i ndërmarrjeve industriale, i shoqërive aksioniste që ishin pronë e kapitalit të huaj e sidomos e atij italian etj.), ngushtuan pronësinë private dhe shënuan lindjen e sektorit shtetëror socialist e të elementëve kryesorë të organizimit socialist të punës. Marrëdhëniet kapitaliste të punës filluan të ngushtohen gjithnjë e më tepër, për t’ia lënë vendin gradualisht marrëdhënieve socialiste të punës. Këto marrëdhënie të reja socialiste që po krijoheshin e zgjeroheshin kishin nevojë të rregulloheshin me dispozita të posaçme të shtetit. Prandaj, Kryesia e KANÇ-it, miratoi Ligjin nr.82, datë 09.07.1945, “Mbi kohën e shërbimit, mbrojtjen dhe shpërblimin e punës”, që përfaqëson ligjin e parë shqiptar në fushën e marrëdhënieve të punës pas Luftës së Dytë Botërore.

Më 14 mars 1946 u miratua Kushtetuta e RPSSH. Ajo sanksionoi ndryshimet regresive që kishin ndodhur në rendin politik, ekonomik dhe juridik të vendit si dhe hapte rrugën për shndërrime të reja ekonomike e shoqërore dhe juridike negative. Ajo shpalli për demagogji parimin e shpërblimit të secilit sipas punës dhe aftësisë. Në këto kushte, u bë e domosdoshme që të ndryshohej edhe Ligjinr.82, datë 09.07.1945. Me dispozitat e reja largimi nga puna i punëtorit ose nëpunësit nuk lejohej pa pëlqimin e sindikatës. Mosmarrëveshjet në punë nuk zgjidheshin më në rrugë administrative, por me marrëveshje ndërmjet punëtorit ose nëpunësit dhe punëdhënësit. Kur kjo marrëveshje nuk arrihej, pala e interesuar mund t’i drejtohej me padi gjykatës së punës.

Orientimet e partisë-shtet për thellimin e revolucionit dhe ndërtimin e bazave të socializmit, drejtimin e jetës së vendit dhe zhvillimin ekonomik në bazë të planit të shtetit, çuan në përpunimin e legjislacionit të punës.

Prandaj, Kuvendi Popullor, miratoi me Ligjin nr.527, datë 25.08.1947, Kodin e Punës,

<sup>2</sup> Çela, K, “E drejtë e punës”, Tiranë, 2010, f. 94

---

që është Kodi i parë në historinë e së drejtës socialiste shqiptare dhe të së drejtës socialiste të punës. Kodi i Punës i vitit 1947, në nenin 3 të tij “garantonte” se “çdo kontratë ose marrëveshje pune, që i bëjnë më të rënda konditat e punës në krahasim me dispozitat e këtij kodi, nuk janë të vlefshme”. Kodi vendosi rregullin socialist për shpërndarjen e planifikuar të fuqisë punëtore, që bëhej nëpërmjet zyrave të ndërmjetësimit për punë të Drejtorisë së Punës. Organet kompetente për “zgjidhjen” e mosmarrëveshjeve të punës ishin: komisionet e konflikteve e të vlerësimit dhe gjykatat e punës.

“Zhvillime” të mëtejshme regresive pati legjislacioni i punës me miratimin e Dekretit nr.1109, datë,05.07.1950 “Mbi shtojcën e Kodit të Punës”. Me këto dispozita u pranuan për punëtorët tre lloj përgjegjësie materiale: e kufizuar, e plotë dhe e rëndësuar; ndërsa funksionarët dhe nëpunësit e administratës, kur shkelnin disiplinën financiare dhe shkaktonin dëme materiale, përgjigjeshin sipas Dekretit nr.727, datë 16.08.1949.

Ndërsa me hyrjen e vendit në periudhën për të përfunduar ndërtimin e bazës ekonomike të socializmit, u shtrua si detyrë hartimi i një Kodi të ri, pasi Kodi i vitit 1947 nuk ishte në gjendje të ndihmonte sa duhej. Prandaj boshllëkun juridik në fushën e marrëdhënieve të punës, që kishte lejuar legjislacioni i mëparshëm, e plotësoi Kodi i ri i vitit 1956. Formalisht, Kodi sanksiononte kontratat kolektive; plotësonte më mirë çështjet në fushën e rregullimit të kohës së punës, të pushimit dhe lejeve, parashikonte sistemet e pagave të punës, për mbrojtjen në punë, disiplinën në punë.

Viti 1961 shënon çeljen e periudhës së “ndërtimit të plotë të shoqërisë socialiste” në kushtet e “bllokadës së egër” imperialisto-revizioniste(1961-1965). Gjatë kësaj periudhe haset formalisht një veprimtari e dendur legjislative edhe në aspektin e rregullimit juridik të marrëdhënieve të punës. Ndryshimet që u bënë në Kodin e Punës në vitin 1963 sollën pasoja të ndjeshme në fushën e përgjegjësisë materiale të punëtorëve dhe nëpunësve. Konkretisht, u përcaktuan rastet e përgjegjësisë materiale që kishte personeli drejtues administrativ, teknik dhe ekonomik si dhe u zgjeruan rastet e përgjegjësisë materiale të plotë. Ndryshimet që u bënë Kodit të Punës në vitin 1965 me Ligjin nr.4087, datë 27.12.1965, paraqesin një prirje agresive të veçantë. Me këto dispozita, u ngushtuan sidomos stimujt materialë për punën në ditët e pushimit javor e të festave zyrtare, u përcaktuan rastet e ndalesave nga paga, mbrojtja në punë, u ndalua zëvendësimi i lejes së zakonshme dhe plotësuese me të holla, u shkarkuan Bashkimet Profesionale nga një sërë detyrash teknike- organizative.

Mbi bazën dhe kriteret e Letrës së Hapur të PPSH, të muajit mars 1966, u rindërtuan Kodi i Ri i Punës, që hyri në fuqi më 1 nëntor 1966, si dhe gjithë aktet e tjera normative që dolën gjatë kësaj periudhe. Kodi i Ri i Punës i vitit 1966 jepte vetëm rregullimin juridik të drejtimeve themelore të marrëdhënieve të punës, bazat thelbësore për çdo institut përkatës të drejtës së punës.

Në vitin 1973 dolën dispozita regresive të miratuara me Dekretin nr.5072, datë 29.06.1973 “Mbi detyrimin e parazitëve për punë”, që ishin në kundërshtim të hapur me të

drejtat dhe liritë themelore të njeriut, për të punuar ose mospunuar. Dekreti nr.5122, datë 04.12.1973 i Presidiumit të Kuvendit Popullor “Mbi disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin nr.4170, datë 12.03.1966 “Mbi Kodin e Punës”, plotësoi legjislacionin e punës, me qëllim që ky të përmbushte si duhej funksionet e tij shumëplanëshe në “stadin më të lartë të zhvillimit socialist”. Dispozitat e dekretit të mësipërm, përcaktuan më tej çështjet e afatit të marrjes në punë me provë, të ndërprerjes së punës dhe të shpërblimit që lidhej me të, të largimit nga puna me iniciativën e punëtorit dhe të nëpunësit si dhe disa çështje të përgjegjësisë materiale.

Vitet 1976-1981, përfaqësojnë periudhën tjetër “për ndërtimin e plotë të shoqërisë socialiste”. Në pajtim me Kushtetutën e re, që u aprovua në vitin 1976, dilte detyra e rishikimit të të gjithë legjislacionit socialist e, në këtë kuadër, rishikimi edhe i legjislacionit të punës. Pikërisht në këtë front të detyrave dhe zhvillimeve negative të legjislacionit të punës, vend të veçantë zë Kodi i Punës i RPSSH, që u miratua nga Kuvendi Popullor në sesionin e 5-të të legjislaturës së tij të 9-të dhe që hyri në fuqi më 01.10.1980.

Në Kodin e Punës të vitit 1980 sanksionoheshin juridikisht realiteti objektiv, shndërrimet dhe regreset e shënuara në fushën e marrëdhënieve të punës dhe i hapej juridikisht rrugë asfiksive së këtyre marrëdhënieve. Edhe në vitet 1982 dhe 1983 janë bërë ndryshime në kodin e punës, por duhet theksuar se tipar themelor i legjislacionit shqiptar para viteve '90 ishte demagogjia, politizimi e ideologjizimi i tejskajshëm, hipokrizia dhe karakteri thellësisht antishkencor të bazuar në konceptin e luftës së klasave.

### 3. E DREJTA E PUNËS NË SHQIPËRI PAS VITEVE '90

Edhe pse periudha komuniste, për fat të keq, ndërpreu zhvillimet moderne ligjore në Shqipëri, pas vitit 1990 rilindi legjislacioni i ri civil e social sipas fytyrës evropiane. Pas viteve '90, me ndryshimin e sistemit ekonomik-shoqëror dhe ndërtimin e shoqërisë demokratike, krijimi dhe fuqizimi i shtetit të së drejtës, nënkuptonte kryerjen e proceseve të thella e të gjithanshme reformuese. Në përballimin me sukses të këtyre sfidave një rol me rëndësi ushtron dhe e drejta e punës, sepse jeta, zhvillimi dhe përparimi i shoqërisë njerëzore kanë në themel të tyre punën njerëzore.

Përmbysja e sistemit komunist në Shqipëri dhe vendosja e pluralizmit politik, diktoi që në vendin tonë të miratohen dispozitat e reja kushtetuese me Ligjin nr.7491, datë 29.04.1991 “Për dispozitat kryesore kushtetuese”. Me këto dispozita u shfuqizua Kushtetuta e RPSSH, e miratuar më 28.12.1976.

Kështu, dispozitat e reja kushtetuese sanksionuan realitetin shqiptar postkomunist, duke shpallur se “*Shqipëria është Republikë Parlamentare.. është shtet juridik dhe demokratik*” si dhe duke i çelur kështu rrugë shndërrimeve dhe zhvillimeve demokratike në të ardhmen. Me këtë regjim të ri kushtetues, ekonomia e vendit tashmë bazohej në shumëllojshmërinë e pronave, iniciativën e lirë të të gjithë subjekteve ekonomike si dhe në rolin rregullues të shtetit.

Por, ndryshimet e mësipërme kushtetuese shtruan nevojën që edhe legjislacioni i punës të modifikohet, të zhvishej nga politizimet e ideologjizimet absurde merksiste-leniniste si dhe

---

të moderonte mënyrat e lindjes, të ndryshimit e të shuarjes së marrëdhënieve juridike të punës. Këto detyra i përmbushi Ligji nr.7526, datë 03.12.1991 “*Për marrëdhëniet e punës*”.

Legjislacioni erdhi dhe u plotësua me ligjet e tjera si Ligji nr.7692, datë 31.03. 1993. Kjo shtojcë tepër e rëndësishme përbënte një kre më vete me emërtimin “*Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut*”. Kështu, u sanksionua respektimi dhe gëzimi i gjithanshëm i të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, si një ndër aspiratat më të larta të popullit tonë dhe si një parakusht i domosdoshëm për garantimin e lirisë, drejtësisë sociale dhe të parimeve demokratike të shoqërisë sonë.

Ky akt juridik përbën burimin tepër të rëndësishme për të drejtën tonë demokratike të punës dhe zhvillimeve të saj pozitive në të ardhmen.<sup>3</sup> Kështu në zhvillimet e tij demokratike, legjislacioni i punës njohu akte të tjera të rëndësishme ligjore dhe nënligjore, ku ndër më kryesoret përmendim: Ligjin për Kodin e Punës” (1995, 1996, 2003); “*Ligjin për shërbimin civil*” (1996,1998,1999).

#### **4. MARRËDHËNIET KONTRAKTORE TË PUNËS**

##### **4.1.Lindja e marrëdhënieve të punës**

E drejta e punës është një degë e cila përmban norma mbi:

- a. parimet e përgjithshme për organizimin e punës dhe rregullimin e marrëdhënieve të punës;
- b. themelimin dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
- c. mbrojtjen në punë;
- d. obligimet dhe të drejtat e punës si dhe institute të tjera në lidhje me punën.

Marrëdhënia e punës nënkupton marrëdhënien e krijuar midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Marrëdhënia e punës themelohet duke lidhur kontratë pune me karakter formal midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Kontratë pune quhet ai veprim juridik i dyanshëm që krijon të drejta dhe detyrime reciproke mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe që kanë të bëjnë me raportin e punës. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe nën urdhrat e tij dhe që në bazë të këtyre rrethanave kryhet vetëm kundrejt pagesës. Sipas nenit 12 të Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë kontrata e punës është:<sup>4</sup> Neni 12 - Kontratat e punës (Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996;Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003) Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një

---

<sup>3</sup> Çela, K, *E drejtë e punës*, Tiranë, 2010, f. 107

<sup>4</sup> Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, Tiranë, 2010, f.15



personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Marrëdhëniet e punës duke qenë marrëdhënie kontraktore sjellin detyrime reciproke si për punëdhënësin, ashtu dhe për punëmarrësin. Për të evidentuar qartë dallimet mes Kodit të Punës të sistemit që lamë pas dhe sistemit të sotëm demokratik ne i jemi referuar Kodit të Punës të sotëm dhe Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr.34, datë 08.03.1971. Dallimi mes detyrimeve reciproke mes punëdhënësit dhe punëmarrësit del qartë për faktin se ai Kod i përshtatet sistemit socialist, kurse Kodi i Ri sistemit kapitalist si dy sisteme të kundërta. Në Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 34, datë 08.03.1971 mbi “rendin e brendshëm në punë për punëtorët dhe nëpunësit” përcaktohen detyrimet e administratës së ndërmarrjes, institucionit ose organizatës, të cilat detyroheshin të merrnin masat e nevojshme edukative dhe tekniko-organizative për hartimin e projektplaneve dhe organizimin socialist të punës; të krijojnë kushtet për rritjen e rendimentit të punës; të përgjithësonin dhe përhapnin përvojën e më të mirëve; metodat e përparuara; lëvizjet për shpikjet dhe racionalizimet dhe të luftonin çdo zvarritje në zbatimin e tyre; të siguronin respektin dhe zbatimin me rreptësi të disiplinës dhe të rregulloreve të sigurimit teknik dhe higjieno-sanitar të punës, të kujdeseshin për kërkesat dhe ankesat e punëtorëve për edukimin tekniko profesional të tyre ku secili të punonte sipas profesionit dhe specialitetit të tij duke ndjekur kurdoherë vijën e masave.

Punëtori ose nëpunësi kishin për detyrë të merrnin pjesë aktive dhe të ndienin përgjegjësinë për të gjitha problemet e ndërmarrjes, të punonin me nder dhe me ndërgjegje të lartë; të respektonin disiplinën në punë, të zbatonin me përpikëri urdhrat dhe udhëzimet që u jepeshin dhe të kryenin me kujdes e në kohën e duhur punën punën e ngarkuar; të nxirrnin prodhime dhe të kryenin ndërtime e shërbime me cilësi të lartë, të respektonin rregullat mbi mbrojtjen e punës; të mbronin pasurinë socialiste.

Në punimet pa ndërprerje punëtori ose nëpunësi nuk duhet ta lërë punën para se të paraqitet ai që do ta zëvendësojë. Në qoftë se punëtori ose nëpunësi nuk vjen duhet të lajmërohet menjëherë personi përgjegjës, i cili merr masat për zëvendësimin e tij. Këto ishin momentet kryesore të detyrimeve midis palëve në marrëdhëniet e punës, kurse Kodi i Ri parashikon këto detyrime në marrëdhëniet kontraktore mes punëdhënësit dhe punëmarrësit:

#### **4.2.Detyrimet e punëmarrësit<sup>5</sup>:**

Neni 22 - Kryerja e punës personalisht(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

1. Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta.
2. Nuk është i vlefshëm zotimi i punëmarrësit për t'i siguruar punëdhënësit një zëvendësues, kur ai nuk është i detyruar të punojë si pasojë e zbatimit të këtij Kodi.
3. Punëmarrësi zëvendësohet ose ndihmohet nga një i tretë, me pëlqimin e shprehur ose në heshtje të punëdhënësit. Në këtë rast zëvendësuesi ose ndihmësi quhet punëmarrës i punëdhënësit. Çdo marrëveshje e kundërt është e pavlefshme.

<sup>5</sup> Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, Tiranë, 2010

---

Neni 23 - Detyrimi i bindjes(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996) (Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

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

Neni 24 - Detyrimi i kujdesit në punë(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

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

Neni 25 - Detyrimi i dhënies llogari dhe i kthimit

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

Neni 26-Detyrimi i besnikërisë

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

Neni 27 –Përgjegjësia e punëmarrësit

1. Punëmarrësi përgjigjet ndaj punëdhënësit për dëmin që i shkakton kur shkel detyrimet kontraktuale me dashje ose nga pakujdesia.
2. Gjykata mund të shkarkojë plotësisht ose pjesërisht punëmarrësin nga detyrimi për shpërblimin e dëmit

kur:

- a. punëmarrësi ka vepruar me pakujdesi të lehtë;



- b. punëdhënësi, në organizimin dhe kontrollin e punës, bën të njëjtin gabim që lidhet me shkaktimin e dëmit;
- c. detyrimi për të zhdëmtuar plotësisht dëmin s'është i përballueshëm duke pasur parasysh burimet e të ardhurave të punëmarrësit.

#### Neni 31- sanksione

1. Punëmarrësi, që shkel ndalimin për të bërë konkurrencë, duhet të zhdëmtojë dëmin që i shkakton punëdhënësit.
2. Nëse në marrëveshje është parashikuar dënimi me gjobë në rast shkelje të ndalimit të konkurrencës, gjykata mund të pakësojë gjobën, nëse ajo është e tepruar, duke marrë parasysh rrethanat që kanë çuar në këto shkelje.
3. Punëmarrësi 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.

#### 4.3. Detyrimet e punëdhënësit<sup>6</sup>:

##### Neni 32-Mbrojtja e personalitetit

1. Punëdhënësi respekton dhe mbron në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit.
2. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cënon dinjitetin e punëmarrësit.
3. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.

##### Neni 34-Detyrimi

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

##### Neni 35- Certifikata e punës

1. Punëmarrësi i kërkon punëdhënësit në çdo kohë një certifikatë mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e punës, cilësinë e saj dhe sjelljen e tij.
2. Me kërkesën e shprehur të punëmarrësit, certifikata përmban të dhëna vetëm mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës.
3. Punëdhënësi nuk ka të drejtë t'u japë të tretëve informacione për punëmarrësit e tij me përjashtim të rasteve të parashikuara në ligj ose me pëlqimin e punëmarrësit.

##### Neni 39-Përgjegjësia e punëdhënësit

1. Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.
2. Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është

---

<sup>6</sup> Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, Tiranë, 2010, f.26

---

---

pasoje e fajësisë së rëndë të punëdhënësit.

3. Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasoje e mosregjistrimit.

Neni 40-Masa të përgjithshme

Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës dhe të marrë të gjitha masat mbrojtëse kundër rreziqeve që paraqesin lëndë helmuese, zhurma e dridhjet, makineritë dhe paisjet, peshat e rënda, etj., veçanërisht në degë të tilla ekonomike si: ndërtim, miniera, industri kimike, transport, etj.

Neni 43-Kualifikimi i punëmarrësve.

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

Neni 44

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

## 5. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

### 5.1.Përfundime

Si përfundim mund të themi se për aq sa na lejoi hapësira e këtij punimi ne u munduam të paraqesim në mënyrë të sintetizuar karakteristikat e marrëdhënieve kontraktore të punës.

1. E drejta e punës si degë e së drejtës rregullon marrëdhëniet e punës në të cilat punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet në kuadër të organizimit dhe të urdhërave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Disa autorë të tjerë e përcaktojnë atë si rregullatore të aspekteve të marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve.
2. E drejta e punës, si sistem juridik, formalisht filloi të plotësohej në vendin tonë pas Luftës së Dytë Botërore. Qysh në aktet e para normative të punës së asaj periudhe, u shpreh qartë programi i shtetit partiak edhe në lëmin e organizimit të ri socialist të punës.
3. Edhe pse periudha komuniste, për fat të keq, ndërpreu zhvillimet moderne ligjore në Shqipëri, pas vitit 1990 rilindi legjislati i ri civil e social sipas fytyrës evropiane. Pas viteve '90, me ndryshimin e sistemit ekonomik-shoqëror dhe ndërtimin e shoqërisë demokratike, krijimi dhe fuqizimi i shtetit të së drejtës, nënkuptonte kryerjen e proceseve të thella e të gjithanshme reformuese. Në përballimin me sukses të këtyre sfidave një rol me rëndësi ushtron dhe e drejta e punës, sepse jeta, zhvillimi dhe përparimi i shoqërisë njerëzore kanë në themel të tyre punën njerëzore.
4. Marrëdhënia e punës nënkupton marrëdhënien e krijuar midis punëmarrësit dhe

punëdhënësit. Marrëdhënia e punës themelohet duke lidhur kontratë pune me karakter formal midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Kontratë pune quhet ai veprim juridik i dyanshëm që krijon të drejta dhe detyrime reciproke mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe që kanë të bëjnë me raportin e punës. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe nën urdhrat e tij dhe që në bazë të këtyre rrethanave kryhet vetëm kundrejt pagesës.

5. Marrëdhëniet e punës duke qenë marrëdhënie kontraktore sjellin detyrime reciproke si për punëdhënësin, ashtu dhe për punëmarrësin. Për të evidentuar qartë dallimet mes Kodit të Punës të sistemit që lamë pas dhe sistemit të sotëm demokratik ne i kemi referuar Kodit të Punës të sotëm dhe Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr.34, datë 08.03.1971. Dallimi mes detyrimeve reciproke mes punëdhënësit dhe punëmarrësit del qartë për faktin se ai Kod i përshtatet sistemit socialist, kurse Kodi i Ri sistemit kapitalist si dy sisteme të kundërta.
6. Sot në marrëdhëniet kontraktore të punës shtrohen shumë çështje që lidhen me ridimensionimin e kohës së punës, të vendit të punës, të palëve pjesëmarrëse në marrëdhëniet e punës si dhe me dispozicionin në punë.

## 5.2.Rekomandime

Mbështetur edhe në zhvillimet e reja juridike në marrëdhëniet e punës do të rekomandonim:

- Së pari, plotësimin me dispozita nënligjore të nenit 18/2 të Kodit të Punës që lejon rregulla të veçanta për punëmarrësit, rregulla të cilat duhet të konkretizohen.
- së dyti, kushtet e kontratave kolektive duhet të zënë një sferë më të gjerë përsa u përket elementëve të kohës, vendit dhe palëve kontraktore, për të qenë kështu një bazë e shëndoshë juridike për lidhjen e kontratave individuale të punës.
- së treti, një tjetër problem për diskutim është edhe masa dhe kriteret e vendosjes së dëmshpërblimit kur kontrata pa afat të përcaktuar zgjidhet nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme duke mosrespektuar afatin dhe procedurën e njoftimit.

Nga sa u tha më sipër, del se kemi disa lloj dëmshpërblimesh që i takojnë punëmarrësit:

1) dëmshpërblimi deri në 2 paga mujore për mosrespektim të procedurës nga punëdhënësi që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera (neni 144/4).

2) Dëmshpërblimi deri në një vit pagë që paguan punëdhënësi që zgjidh kontratën pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1 e 3), e cila i shtohet pagës që merr punëdhënësi gjatë afatit të njoftimit.

3) Shpërblimi për vjetërsi në punë (neni 145), që paguhet nga punëdhënësi kur marrëdhëniet kanë zgjatur mbi tre vjet, të cilit i shtohet shpërblimi që jepet për zgjidhjen

---

---

e kontratës pa shkaqe të arsyeshme (dëmshpërblimi i mësipërm).

Për dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 146, pika 3 parashikohet si masë maksimale paga e l viti, por ligji nuk specifikon kriteret e caktimit të saj. Në praktikë është pranuar se masa e dëmshpërblimit, që sipas ligjit paracaktohet në mënyrë të përafërt, sipas diskrecionit të gjykatës, për shkak të pamundësisë objektive për vlerësimin e saktë të saj, si rregull, nuk përbën objekt rivlerësimi të mëvonshëm.

Megjithatë, në këto raste gjykatës nuk i lejohet të caktojë një dëmshpërblim që kapërcen kriteret e vendosura në ligj. Gjithsesi, brenda këtyre caqeve duhet të paracaktojmë një masë shpërblimi të arsyeshme dhe jo siç ndodh rëndom në praktikë që gjykatat vendosin maksimumin e dëmshpërblimit me pagën e një viti.

## 6. REFERENCA

- 1.Çela, K, E drejtë e punës, Tiranë, 2010
- 2.Çela, K, “Prijë të zhvillimit e të përsosjes së marrëdhënieve juridike- demokratike të punës”, Revista “Drejtësia”, Nr.3- 4/1996
- 3.Çela, K, Legjislacioni i punës përballë sfidave të integritit evropian, tiranë, 2009
- 4.Çela, K, “Rreth profilit evropian të kontratës kolektive të punës”, Studime juridike Nr. 1/2009
- 5.Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, tiranë, 2010