



Republika e Kosovës
Republika Kosovo - Republic of Kosovo
Kuvendi - Skupština - Assembly

Ligji Nr. 03/L-212

I PUNËS

Kuvendi i Republikës së Kosovës;

Në mbështetje të nenit 65 (1) dhe nenit 49 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës;

Duke pasur parasysh Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, Legjislacionin e BE-së dhe parimet themelore të ekonomisë së hapur dhe të tregut të punës;

Me qëllim të krijimit të një baze ligjore funksionale, gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme për marrëdhënien e punës,

Miraton

LIGJ TË PUNËS

KREU I
DISPOZITAT THEMELORE

Neni 1
Qëllimi

Ky ligj ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, siç përcaktohen me këtë ligj.

Neni 2

Fusha e zbatimit

1. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës.
2. Dispozitat e këtij ligji zbatohen edhe për të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës.
3. Dispozitat e këtij ligji zbatohen edhe për të punësuarit me shtetësi të huaj dhe personat pa shtetësi, të cilët janë të punësuar tek punëdhënësit në territorin e Republikës së Kosovës, nëse me ligj nuk është rregulluar ndryshe.
4. Dispozitat e këtij ligji nuk janë të aplikueshme për marrëdhëniet e punësimit brenda misionëve ndërkombëtare, misionëve diplomatike dhe konsullore të shteteve të huaja, Pranisë Ushtarake Ndërkombëtare të vendosur në Republikën e Kosovës në bazë të Propozimit Gjithëpërfshirës për Statusin dhe organizatat ndërkombëtare qeveritare.

Neni 3

Përkufizimet

1. Shprehjet e përdorura në këtë ligj kanë këtë kuptim:
 - 1.1. **I punësuar** - personi fizik i punësuar për të kryer punë ose shërbime me pagesë për punëdhënësin;
 - 1.2. **Punëdhënësi** - personi fizik ose juridik i cili i siguron punë të punësuarit dhe i paguan pagën për punën ose për shërbimet e kryera;
 - 1.3. **Spektori publik** - sektori i arsimit, të shëndetësisë si dhe ndërmarrjet publike të cilat janë pronësi e Republikës së Kosovës apo e ndonjëres nga komunat e Republikës së Kosovës;
 - 1.4. **Dialogu Social** - procesi demokratik i konsultimeve dhe i shkëmbimit të informatave në mes të përfaqësuesve të punëdhënësve, punëmarrësve dhe përfaqësuesve të Qeverisë;
 - 1.5. **Këshilli Ekonomiko-Social (KES)** - organi i nivelit nacional i cili udhëheq konsultimet për çështjet nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet tjera të cilat kanë të bëjnë me politikat ekonomike në Republikën e Kosovës;
 - 1.6. **Organizatrat e të punësuarve** - sindikatat të cilat janë të pavarura, vullnetare, e themeluar për realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve;

1.7. **Organizata e punëdhënësve** - organizatë në të cilën punëdhënësit bashkohen vullnetarisht për mbrojtjen e interesave të tyre;

1.8. **Kontrata Kolektive** - marrëveshja ndërmjet organizatave të punëdhënësve dhe organizatave të të punësuarve me të cilën rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sipas marrëveshjes së arritur;

1.9. **Akti i Brendshëm i Punëdhënësit** - akti i cili rregullon të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, në pajtim me këtë ligj dhe me Kontratën Kolektive;

1.10. **Marrëdhënia e Punës** - një marrëveshje ose rregullim kontraktual ndërmjet një punëdhënësi dhe të punësuarit për kryerjen e detyrave dhe përgjegjësiive specifike nga i punësuarit nën mbikëqyrjen e punëdhënësit, kundrejt një pagese të dakorduar, zakonisht në formë të parave;

1.11. **Kontrata e Punës** - akti individual e cila lidhet ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit, me të cilën rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës në pajtim me këtë ligj, me Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit;

1.12. **Praktikanti** - personi i kualifikuar i cili themelon për herë të parë marrëdhënie pune, me qëllim që gjatë punës praktike të aftësohet për punë të caktuara;

1.13. **Paga** - shpërblimi ose fitimi i çfarëdo niveli të llogaritur e shprehur në para për të punësuarin;

1.14. **Paga minimale** - pagesa minimale e propozuar nga KES-i ndërsa e vendosur nga Qeveria, sipas kriterëve të përcaktuara me këtë në pajtim me këtë ligj;

1.15. **Puna e detyruar ose e dhunshme** - puna ose shërbimet të cilat kërkohen të kryhen nën kërcënim me ndëshkim, për të cilat i punësuarit nuk shpreh vullnet t'i kryejë;

1.16. **Anëtarët e familjes së ngushtë** - bashkëshorti/ja, fëmijët martesorë dhe jashtë martesorë, fëmijët e birësuar, vëllezërit, motrat dhe prindërit;

1.17. **Diskriminimi** - çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale

1.18. **Ministria** - Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS);

1.19. **IP** - Inspektorati i Punës;

1.20. **QRP** -Qendra Rajonale e Punësimit;

1.21. **ZP** - Zyrat e Punësimit.

Neni 4

Hierarkia në mes të Ligjit, Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratës së Punës

1. Dispozitat e Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratës së Punës duhet të jenë në përputhje me dispozitat e këtij ligji.
2. Kontrata Kolektive nuk mund të përmbajë të drejta më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësin se sa të drejtat e përcaktuara me këtë ligj.
3. Akti i Brendshëm i Punëdhënësit dhe Kontrata e Punës mund të përmbajnë dispozita me të cilat përcaktohen më shumë të drejta dhe kushte të favorshme, nga të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me ligj, përveç nëse me këtë ligj është përcaktuar ndryshe.

Neni 5

Ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit

1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.
2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën në mënyrë adekuate.
3. Nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim përjashtim ose dhënie e përparësisë, përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kriterëve të caktuar që kërkohen për atë vend pune.
4. Punëdhënësi është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.
5. Dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit.

Neni 6

Ndalimi i punës së detyruar ose të dhunshme

1. Puna e detyruar ose e dhunshme është e ndaluar.

2. Përrjashtimisht punë e detyruar nuk konsiderohet puna ose shërbimi të cilin e kryejnë personat e dënuar me aktgjykim të formës së prerë gjatë vuajtjes së dënimit ose në rastë të gjendjes së jashtëzakonshme, të shpallur sipas nenit 131 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

KREU II

THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 7

Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor.
3. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.
4. Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që të punësuarin t'a lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme.
5. Sistemimi i punëve të lehta dhe të ndaluara nga paragrafi 2. i këtij neni për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Ministria.

Neni 8

Konkursi Publik

1. Punëdhënësi në sektorin publik, është i obliguar që të shpall konkurs publik sa herë që pranon një punëmarrës dhe themelon një marrëdhënie të punës.
2. Konkursi duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.

Neni 9

Punësimi i shtetaseve të huaj

Shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi në Republikën e Kosovës themelojnë marrëdhënie pune sipas këtij ligji, nën kushtet dhe kriteret e përcaktuara me ligj të veçantë për punësimin e shtetasve të huaj dhe sipas konventave ndërkombëtare.

Neni 10

Kontrata e Punës

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji.
2. Kontrata e Punës mund të lidhet për:
 - 2.1. një periudhë të pacaktuar;
 - 2.2. një periudhë të caktuar; dhe
 - 2.3. për punë dhe detyra specifike.
3. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar.
4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.
5. Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore.
6. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti.
7. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë ligj, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj.
8. Të punësuarit për një punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me Kontratë Kolektive dhe Kontratën e Punës.
9. Me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, përcaktohet koha në rastet kur me të punësuarin mund të themelohet marrëdhënia e punës në kohë të caktuar dhe punë specifike, në pajtim me këtë ligj.

Neni 11

Përmbajtja e Kontratës së Punës

1. Kontrata e Punës përmban;

- 1.1. të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);
- 1.2. të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);
- 1.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;
- 1.4. vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,
- 1.5. orët dhe orarin e punës;
- 1.6. datën e fillimit të punës;
- 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
- 1.8. lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,
- 1.9. kohëzgjatjen e pushimeve;
- 1.10. përfundimin e marrëdhënies së Punës;
- 1.11. të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;
- 1.12. kontrata e Punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me këtë ligj;
- 1.13. të drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë të përcaktuara me Kontratën e Punës, rregullohen me dispozitat e këtij ligji, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit;

2. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale për nevojat e punëdhënësve do të përgatisë mostra të kontratave të punës sipas standardeve minimale, për periudhë të pacaktuar, të caktuar dhe për punë specifike.

Neni 12

Vazhdimi i punësimit

1. Vazhdimi i punësimit të të punësuarit, nuk konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës, si në rastet e mëposhtme:

1.1. pas shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit mjekësor, pushimit të lehonisë ose çfarëdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me ligjin;

1.2. pas suspendimit të tij nga vendi i punës me ose pa pagesë, në përputhje me këtë ligj;

1.3. ndërmjet ndërprerjes të kontratës së punës së tij dhe datës së rikthimit efektiv sipas vendimit të gjykatës ose organit të ngjashëm në përputhje me këtë ligj;

1.4. me pëlqimin e punëdhënësit.

2. Vazhdimi i punësimit nga i punësuarit nuk konsiderohet si i ndërprerë nga intervali kohor prej përfundimit të punësimit deri me rifillimin e serishëm të punësimit që nuk kalon intervalin kohor më shumë se dyzetepesë (45) ditë pune.

Neni 13

Të drejtat e të punësuarit me rastin e ndërrimit të punëdhënësit

1. Në rast të ndërrimit statusor, përkatësisht të ndërrimit të punëdhënësit, punëdhënësi i ardhshëm nga punëdhënësi paraprak në përputhje me Kontratën Kolektive dhe kontratat e punës, i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës të cilat janë të aplikueshme në ditën e ndërrimit të punëdhënësit.

2. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që punëdhënësin e ardhshëm ta informojë drejtë dhe plotësisht për të drejtat dhe detyrimet nga Kontrata Kolektive dhe Kontrata e Punës të cilat barten te punëdhënësi i ardhshëm.

3. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që në formë të shkruar t'i informojë të gjithë të punësuarit për bartjen e detyrimeve dhe përgjegjësiive tek punëdhënësi i ardhshëm.

4. Nëse i punësuarit refuzon bartjen e kontratës së punës apo nuk deklarohej në afatin prej pesë (5) ditësh nga dita e marrjes së njoftimit sipas paragrafit 3. të këtij neni, punëdhënësi paraprak mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

Neni 14

Fillimi i punës

1. I punësuarit e fillon punën ditën e përcaktuar me Kontratën e Punës.

2. Në qoftë se i punësuar nuk e fillon punën në ditën e caktuar me Kontratën e Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuar merren vesh ndryshe.

Neni 15 **Puna provuese**

1. Puna provuese përcaktohet me Kontratën e Punës.
2. Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.
3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

Neni 16 **Praktikantët**

1. Punëdhënësi mund të lidhë Kontratë Pune me praktikantin.
2. I punësuar në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.
3. Punëdhënësi i cili pranon praktikant në ndërmarrjen e tij, është i detyruar që të ofrojë mbrojtje dhe siguri në punë duke u bazuar në Ligji Nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
4. Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.
5. Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Punëdhënësi i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.
6. Me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, përcaktohet mënyra e aftësisimit profesional dhe kohëzgjatja e stazhit të praktikantit.

KREU III

SISTEMIMI I TË PUNËSUARIT NË VENDIN E PUNËS

Neni 17

Caktimi i të punësuarit në vendin e punës

1. I punësuari caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.
2. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuari në pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës.
3. I punësuari sipas nevojës mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjti punëdhënës në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.
4. E punësuarja gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë, e punësuarja me fëmijë deri në moshën tri (3) vjeç, prindi i vetëm me fëmijë nën moshën pesë (5) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim, i punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç si dhe i punësuari me aftësi të kufizuara, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

Neni 18

Sistemimi i përkohshëm

1. I punësuari mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:
 - 1.1. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;
 - 1.2. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuari i cili mungon nga puna ;
 - 1.3. kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune;
 - 1.4. në raste tjera të caktuara me Kontratë Kolektive.
2. I punësuari është i detyruar t'i kryejë punët nga paragrafi 1, nën-paragrafi 1.1, i këtij neni derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas nën - paragrafit 1.2. dhe 1.3. më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

3. Të punësuarit i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

Neni 19

Sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij

1. I punësuarit, me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht, në punë të punëdhënësit tjetër, në bazë të marrëveshjes të të dy punëdhënësve, në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:

1.1. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;

1.2. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;

1.3. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër;

2. Punëdhënësi tek i cili i punësuarit është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.

3. I punësuarit i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet të punëdhënësit paraprak.

4. I punësuarit nga paragrafi 1. nën-paragrafi 1.1. i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose ti sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me këtë ligj.

5. I punësuarit nga paragrafi 1. nën-paragrafët 1.2. dhe 1.3. të këtij neni ka të drejtë që pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm, të kthehet në punë të punëdhënësit të mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.

KREU IV ORARI PUNËS

Neni 20

Përcaktimi i orarit të punës

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuarit kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.

2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

3. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç, nuk mund të jetë më shumë se tridhjetë (30) orë në javë.

Neni 21 **Orari jo i plotë i punës**

1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar jo të plotë pune, në kohë të caktuar dhe të pacaktuar.
3. I punësuar i cili punon me orar jo të plotë pune, i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse i punësuar me orar të plotë pune, në proporcion me orët e punës që ka punuar i punësuar.

Neni 22 **Orari i shkurtuar i punës**

1. Orari i shkurtuar i punës caktohet për punët dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.
2. Orari i punës shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.
3. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.
4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësi.
5. Ministria në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë, në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të nxjerrë akt nënligjor për klasifikimin dhe sistemimin e punëve të rrezikshme për të punësuarit të cilat dëmtojnë rëndë shëndetin e tyre.
6. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni, nuk mund të punojë në punë dhe detyra të njëjta jashtë orarit të punës.
7. I punësuar i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 1. të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.

Neni 23
Puna më e gjatë se orari i plotë i punës

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.
2. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1. të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.
3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 1. të këtij neni mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.
4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 1. i këtij neni, i punësuarit mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page sipas nenit 56 të këtij ligji.
5. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
6. I punësuarit i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.
7. Punëdhënësi është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.
8. Inspektori i Punës ndalon punën jashtë orarit, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të të punësuarit.
9. Punëdhënësi është i obliguar të shpallë orarin e punës në vend të dukshëm.

Neni 24
Ndarja dhe ndryshimi i orarit të punës

1. Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton punëdhënësi.
2. Java e punës mund të organizohet ndryshe, në rast se punëdhënësi e organizon punën me ndërrime, gjatë natës ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë.
3. Punëdhënësi, është i obliguar që t'a informojë të punësuarin për ndarjen dhe ndryshimin e orarit të punës, së paku shtatë (7) ditë para fillimit të punës.

Neni 25
Ndryshimi i orarit të punës

1. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës kur e kërkon natyra e punës, si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i mjeteve të punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat.
2. Në rastet nga paragrafi 1. i këtij neni, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

Neni 26
Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës

1. Ndalohet zgjatja e orarit të punës për të punësuarin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarën gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.

Neni 27
Puna e natës

1. Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.
2. Në qoftë se puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punojë natën pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.
3. Ndalohet puna e natës për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjidhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.
4. Në qoftë se të punësuarit gjatë punës së natës, për shkak të punës së bërë sipas vlerësimit të organit kompetent shëndetësor, i përkeqësohet gjendja shëndetësore, punëdhënësi është i detyruar ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

KREU V

PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Neni 28

Pushimi gjatë orarit të punës

1. I punësuari ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.
2. I punësuari i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.
3. I punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare i cili punon më së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.
4. Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.

Neni 29

Përshtatja e pushimit me procesin e punës

1. Në qoftë se natyra e punës nuk lejon që puna të ndërpritet, organizimi i pushimit gjatë ditës së punës bëhet në mënyrë që të mos shkaktohet ndërprerja e procesit të punës.
2. Vendimin për kohën e shfrytëzimit të pushimit gjatë ditës së punës e nxjerr punëdhënësi.

Neni 30

Pushimi ditor

1. I punësuari ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.
2. Gjatë kohës së punës, në punët stimore, punëtori ka të drejtë pushimi nga paragrafi 1. i këtij neni, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

Neni 31

Pushimi javor

1. I punësuari ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (24) orë pandërprerë.

2. I punësuar i nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetegjashtë (36) orë pandërprerë.

3. Nëse të punësuarit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

Neni 32

Pushimi vjetor

1. I punësuar i gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.

2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.

3. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.

4. Nënata me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.

5. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.

6. Punët dhe detyrat e punës sipas paragrafit 3. të këtij neni, do të përcaktohen me akt nënligjor të nxjerrë nga MPMS-ja.

Neni 33

Pushimi vjetor për punëtorët e arsimit

1. Pushimi vjetor i arsimtarëve të të gjitha niveleve, edukatorëve dhe personelit tjetër arsimor dhe administrativ nëpër shkolla dhe në institucionet e tjera edukativo-arsimore, shfrytëzohet në kohën e pushimeve verore të shkollave dhe mund të zgjasë deri sa të zgjasë pushimi nëpër institucionet edukativo-arsimore.

2. Kur arsimtarët dhe edukatorët në kohën e pushimeve verore shkollare thirren në kurse për aftësim profesional për kryerjen e punëve tjera në lidhje me përgatitjen për fillimin e vitit shkollor, si dhe për kryerjen e aktiviteteve edukativo-arsimore të cilat i organizojnë institucionet edukativo-arsimore, kohëzgjatja e pushimeve verore caktohet në pajtim me këtë Ligj dhe Kontratën Kolektive.

Neni 34
Pushimi vjetor në ditën e festave zyrtare

1. Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.
2. Nëse i punësuar i gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret, koha e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogaritet në pushim vjetor.

Neni 35
Pushimi vjetor për herë të parë

1. I punësuar i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë, në proporcion me muajt e punuar.
2. Paaftësia e përkohshme për punë sipas dispozitave për sigurimin shëndetësor dhe mungesa me pagesë nga puna, si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna, nuk konsiderohen ndërprerje në punë, sipas paragrafit 1. të këtij neni.
3. I punësuar i nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 36
Pjesa e pushimit vjetor në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë

1. I punësuar i ka të drejtë, së paku një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:
 - 1.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë;
 - 1.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Neni 37
Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor

1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëtorin, në pajtim me këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.
2. Me rastin e caktimit të orarit për shfrytëzimit e pushimit vjetor, punëdhënësi mund të marrë parasysh kërkesën dhe vullnetin e arsyeshëm të punëtorit.

3. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuari duhet ta njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

4. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësit i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor më së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

5. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) apo më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.

6. Në qoftë se i punësuari e shfrytëzon në dy apo me shume pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik. Pjesa tjetër e pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

Neni 38

Kompensimi për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor

1. Të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor .

2. I punësuari që nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit me fajin e punëdhënësit, ka të drejtë për ta shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon punëmarrësit, apo kompensim me të holla.

3. Lartësia e kompensimit nga paragrafi 2. i këtij neni, caktohet varësisht nga kohëzgjatja e pushimit vjetor të pashfrytëzuar sipas të ardhurave të cilat i punësuari i realizon për muajin kur kompensohet .

Neni 39

Mungesa nga puna me pagesë

1. I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës:

1.1. pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;

1.2. pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;

1.3. tri (3) ditë për lindje të fëmiut;

1.4. në rastet e tjera të përcaktuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës;

1.5. një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

Neni 40
Mungesa nga puna pa pagesë

1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompensim të pagës.
2. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës nga paragrafi 1. i këtij neni, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

Neni 41
Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

1. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste:
 - 1.1. kur i punësuarit është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit,
 - 1.2. kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike,
 - 1.3. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj;
2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1. të këtij neni, i punësuarit ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

KREU VI
MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 42
Mbrojtja e përgjithshme në punë

1. I punësuarit ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë ligj dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin.

3. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.

4. Punëdhënësi obligohet të japë udhëzime që tregojnë rreziqet në punë dhe masat mbrojtëse të cilat duhet të merren në përputhje me udhëzimet e lëshuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

5. Punëdhënësi është i detyruar t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, që janë të përcaktuara me Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Mbrojtjen e Ambientit të Punës.

6. I punësuar është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë.

Neni 43

Caktimi i të punësuarit në punët që janë me rrezik të shtuar

1. I punësuar nuk mund të caktohet që të punojë më gjatë se orari i plotë i punës apo në punë nate, nëse në bazë të konstatimit të organit kompetent për vlerësimin e gjendjes shëndetësore, një punë e tillë mund ta përkeqësojë gjendjen e tij shëndetësore.

2. Në punët dhe detyrat e punës në të cilat ekziston rreziku i shtuar i lëndimit, sëmundjes profesionale ose i sëmundjeve tjera, mund të caktohet i punësuar, i cili i plotëson kushtet e veçanta për punë, në bazë të:

2.1. aftësive shëndetësore;

2.2. kualifikimit profesional;

2.3. përvojës së fituar në punë; dhe

2.4. moshës.

Neni 44

Mbrojtja e të rinjve, femrave dhe e personave me aftësi të kufizuara

Femra e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me këtë ligj.

Neni 45

Mbrojtja e të rinjve

1. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tij.
2. Punëdhënësi është i obliguar që të adoptojë masat e nevojshme për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të të rinjve, duke specifikuar rreziqet në procesin e punës.
3. Punëdhënësi duhet t'i zbatojnë masat e përcaktuara në paragrafin 2. të këtij neni, në bazë të vlerësimit të rrezikshmërisë për vendet e punës së të rinjve.
4. Për mbrojtjen e plotë të të rinjve në punë, punëdhënësi duhet ta bëjë vlerësimin paraprak të rrezikshmërisë për vende të punës, para se i riu t'ia fillojë punës.
5. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët e rrezikshme, si në vijim:
 - 5.1. në nëntokë, nën ujë, në lartësi të rrezikshme apo në vende të mbyllura,
 - 5.2. me makineri të rrezikshme, në pajisjet dhe veglat, të cilat duhen shfrytëzuar, dhe në transportimin e ngarkesave të rënda;
 - 5.3. në mjedis jo të shëndoshë, i cili për shembull i ekspozon të rinjtë në substancat e rrezikshme, faktorëve ose proceseve, temperaturave, zhurmave dhe dridhjeve që dëmtojnë shëndetin e tyre;
 - 5.4. nën kushte posaçërisht të vështira siç është puna me orar të gjatë, apo në rrethana të caktuara gjatë natës, puna në mjedis të mbyllur.
6. Dispozitat që zbatohen për listën e llojeve të punëve të rrezikshme, duhet të shqyrtohen çdo vit, nga organi përkatës i përfaqësuesit e tyre të cilët janë Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, ministritë e tjera përkatëse të Qeverisë, organizatat e punëdhënësve dhe organizatat të të punësuarve (sindikatat).
7. Për zbatimin e drejtë dhe të plotë të këtij neni, MPMS-ja do të nxjerrë akte nënligjore në afatin e përcaktuar me ligj.

Neni 46

Mbrojtja e femrave të punësuarve

1. Femrës shtatzënë dhe gjidhënëse i ndalohet të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.

2. Femrës shtatzënë dhe gjidhënëse i ndalohet të punojë në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda fizike, punë që i ekspozohen faktorëve biologjikë, kimikë apo fizikë të cilët paraqesin rrezik për shëndetin riprodhues dhe rastet e tjera specifike.

3. Për sistemimin e punëve të rënda dhe të rrezikshme të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e femrave shtatzëna dhe gjidhënëse, Ministria nxjerr akt nënligjor;

4. Dallimi i punëve në nëntokë, nuk vlen për femra të cilat nuk janë shtatzëna e që kryejnë punë udhëheqëse, për personel shëndetësor dhe studente gjatë punës praktike.

Neni 47

Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara

1. I punësuarit tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë në punën e tij ose sipas përshkrimit të punës ose punë tjera përkatëse, nëse sipas aftësisë së mbetur për punë mund ta kryejë atë punë pa rehabilitim profesional.

2. I punësuarit të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryejë punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve;

3. Në rastet si në paragrafin 2. të këtij neni, punëdhënësi ka për detyrë që të punësuarit t'ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.

4. Në qoftë se i punësuarit refuzon t'i pranojë punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

Neni 48

Mbrojtja e amësisë

1. Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, nuk mund të obligohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës, dhe punë gjatë natës.

2. Prindi vetushqyes, me fëmijë të moshës deri tri (3) vjeç dhe me fëmijë me invaliditet të rëndë, nuk mund të detyrohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.

3. Të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën, në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës ose nëse prindi e braktis atë.

Neni 49

Pushimi i lehonisë

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.
3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë.
4. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë .
5. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga paragrafi 3. i këtij neni.
7. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.
8. Të drejtat nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

Neni 50

Të drejtat e të atit të fëmijës

1. Të drejtat e përcaktuara sipas nenit 49 mund të këtij ligji t'i realizojë edhe i ati i fëmijës me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës nga nëna dhe vdekjes së nënës;
2. Babai i fëmijës ka të drejtën për:
 - 2.1. dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;
 - 2.2. dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuar duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.

3. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1. të neni 49, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

Neni 51

Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës

1. Nëse femra e punësuar lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, për sa kohë i nevojitet të këndellet nga lindja dhe nga gjendja psiqike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë, dhe për këtë kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.
2. Femra e punësuar sipas paragrafit 1. të këtij neni, mund të kërkojë nga punëdhënësi që të kthehet në punë para skadimit të pushimit të lehonisë.
3. Në raste të fillimit të punës sipas paragrafit 2. të këtij neni, të punësuarës nuk i lejohet të shfrytëzojë pushimin e lehonisë sipas paragrafit 1., 2. dhe 3. të nenit 49 të këtij ligji.

Neni 52

Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës

1. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjeç.
2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1. i këtij nenin, mund t'i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.
3. Mënyra dhe procedura e realizimit të të drejtave nga paragrafët 1. dhe 2. të këtij neni, bëhet sipas dispozitave të Ligjit për Përkujdesje Materiale për Familjet me Fëmijë me Aftësi të Kufizuara.

Neni 53

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji.

Neni 54
Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

1. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuar i është i obliguar të informojë punëdhënësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna;
2. Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin sipas paragrafit 1. të këtij neni i punësuar duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejt që është e mundur;
3. Nëse i punësuar nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin për mungesën e tij për vonesa të paarsyeshme, punëdhënësi mund të thirret në shkelje të kontratës;
4. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuar certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna.

KREU VII
PAGA DHE BENEFICIONET E TË PUNËSUARVE

Neni 55
Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera

1. I punësuar ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit .
2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i punësuar i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.
3. Punëdhënësi duhet t'i paguajë femrave dhe meshkujve kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.
4. Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të të punësuarve. Pagat mund të paguhet përmes transferit bankar ose me para të gatshme me ç'rast punëdhënësi duhet të mbajë regjistrin për pagesat e bëra.
5. Pagat në Kosovë paguhet sipas valutës zyrtare në Euro (€).
6. Paga, paguhet në afatet e përcaktuara me Kontratë Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose Kontratën e Punës, më së paku një (1) herë në muaj.

Neni 56 **Paga shtesë**

1. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuarit ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës.
2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë:
 - 2.1. 20 % në orë për kujdestari;
 - 2.2. 30 % në orë për punë gjatë natës;
 - 2.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit;
 - 2.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
 - 2.5. 50 % përqind në orë për punë gjatë fundjavës.
3. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën.
4. I punësuarit mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë nga paragrafi 2. i këtij neni, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi;
5. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi, në përputhje me përqindjet e parapara në paragrafin 2. të këtij neni. Kjo formë e kompensimit duhet të parashihet në Kontratën e Punës ose në Aktin e Brendshëm të kompanisë.

Neni 57 **Paga minimale**

1. Qeveria e Kosovës në fund të çdo viti kalenderik përcakton pagën minimale sipas propozimit të Këshilli Ekonomiko-Social.
2. Gjatë përcaktimit të pagës minimale duhet të merren parasysh këto faktorë:
 - 2.1. kostoja e shpenzimeve jetësore;
 - 2.2. përqindja e shkallës së papunësisë;
 - 2.3. gjendja e përgjithshme në tregun e punës;dhe
 - 2.4. shkalla e konkurrencës dhe produktivitetit në vend.

3. Paga minimale përcaktohet në bazë të orëve të punës, për periudhën një (1) vjeçare, e cila publikohet në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

4. Paga minimale mund të përcaktohet me marrëveshje në nivel kombëtar, në nivel dege dhe në nivel të ndërmarrjes, por që nuk duhet të jetë më e ulët se paga minimale e paraparë në paragrafin 1. të këtij neni.

Neni 58 **Kompensimi i pagës**

1. I punësuar ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:

- 1.1. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
- 1.2. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
- 1.3. gjatë aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
- 1.4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

Neni 59 **Kompensimi i pushimit mjekësor**

1. I punësuar në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim prej 100 % të pagës.

2. I punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 40 të këtij ligji.

3. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës së tij.

4. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3. të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.

5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.

6. Të drejtat e përcaktuara sipas këtij neni mund të parashihen edhe me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm, por në asnjë rast nuk duhet të jenë më të ulëta se sa të drejtat e parapara me këtë ligj.

7. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

Neni 60
Kompensimi i lëndimit në punë

1. Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, t'ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas këtij ligji dhe ligjeve tjera të aplikueshme.
2. Ministria nxjerrë akt nënligjor për të përcaktuar shtrirjen e sigurimit dhe për të klasifikuar lëndimet dhe shkallën e kompensimit për lëndimet e shkaktuara në punë.

Neni 61
Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit

1. Me vendim të organit të autorizuar shtetëror ose organit të autorizuar të punëdhënësit, për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit në punë, i punësuarit ka të drejtën e mungesës me arsye nga puna.
2. Gjatë mungesës së përkohshme në punë për shkak të pasigurisë në vendin e punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pagës të cilën do ta kishte realizuar sikur të kishte punuar, por jo më gjatë se dyzetepesë (45) ditë në vitin kalendarik.

Neni 62
Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

I punësuarit gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, ka të drejtë në kompensimin e shpenzimeve sipas kushteve, mënyrës dhe lartësisë së përcaktuar me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

Neni 63
Kompensimi i dëmit nga i punësuarit

1. Nëse i punësuarit në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmi.
2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.
3. Në qoftë se për secilin të punësuar nga paragrafi 2. i këtij neni, nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilit ai e ka shkaktuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompensojnë në pjesë ekuivalente.

Neni 64
Kompensimi proporcional i dëmit

1. Nëse disa të punësuar, me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen në mënyrë të barabartë;
2. Ekzistimi i dëmit, lartësia e tij, rrethanat në të cilat është shkaktuar, kush e ka shkaktuar dhe si bëhet kompensimi i dëmit, përcaktohet në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

Neni 65
Kompensimi i dëmit për punëdhënësin

1. I punësuar i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm personit të tretë, të cilin e ka kompensuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar;
2. Me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, mund të përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të dëmit.

Neni 66
Kompensimi sipas dispozitave tjera te aplikueshme

Për realizimin e të drejtave kur është në pyetje kompensimi i dëmit sipas dispozitave të neneve 63, 64 dhe 65 të këtij ligji do të zbatohen përshtatshëm dispoziat e Ligjit për Detyrimet.

KREU VIII
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 67
Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
 - 1.1. me vdekjen e të punësuarit;
 - 1.2. me vdekjen e punëdhënësit, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës personale, atëherë kur kontrata nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit;
 - 1.3. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;

- 1.4. kur i punësuarit e mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç;
- 1.5. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
- 1.6. nëse i punësuarit shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj;
- 1.7. me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
- 1.8. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;
- 1.9. rastet e tjera të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi.

Neni 68

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.
2. Marrëveshja nga paragrafi 1. i këtij neni bëhet në formë të shkruar.
3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

Neni 69

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuarit

1. I punësuarit ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;
2. I punësuarit me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuarit me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.
3. I punësuarit mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 70
Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;

1.2. i punësuarit nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nën-paragrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

1.4. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:

1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe

1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

1.5. punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;

1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;

1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.

3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

4. Marrëveshjet Kolektive ose Aktet e Brendshme të Punëdhënësit mund t'i specifikojnë llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet

ndërprerjes të kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura.

Neni 71

Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës

1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të këtij ligji në këto intervale kohore të njoftimit:

1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;

1.2. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;

1.3. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Neni 72

Procedura para ndërprerjes së Kontratës

1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje.

2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

3. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

4. Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

Neni 73

Largimi i përkohshëm nga puna

1. I punësuarit mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:

1.1. ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;

1.2. i punësuari është në vuajtje të paraburgimit;

1.3. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

Neni 74

Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 73 të këtij ligji, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

Neni 75

Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 73 të këtij ligji, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.

Neni 76

Largimet kolektive nga puna

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas nën-paragrafit 1.1. të paragrafit 1 të nenit 70, të këtij ligji ku përfshihen së paku 10% të të punësuarave por jo me pak se njëzet (20) të punësuar, të larguar brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh, konsiderohet si largim kolektiv nga puna;

2. Në rastet e largimit të shkallës së gjerë nga puna, zbatohen dispozitat nga paragrafi 3. i këtij neni.

3. Para se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, punëdhënësi i njofton paraprakisht me shkrim një (1) muaj më parë të punësuarit dhe sindikatën e të punësuarve, nëse janë të anëtarësuar në sindikatë, lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre, duke përfshirë:

3.1. numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;

3.2. masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, nëse ka të tilla, për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshin:

3.2.1. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;

3.2.2. risistemimin e brendshëm të të punësuarve;

3.2.3. kufizimin e punës jashtë orari;

3.2.4. zvogëlimin e orëve të punës;

3.2.5. ofrimin e riaftësisimit profesional;

3.2.6. të drejtat e të punësuarve të parashikuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose me Kontratën e Punës.

4. Me njoftimin e bërë sipas paragrafit 3. të këtij neni, punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 71 të këtij ligji.

5. Punëdhënësi e njofton me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarve nga puna, në mënyrë që ZP-ja të ketë mundësi t'u ofrojë ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër.

6. I punësuarit nuk mund të largohet nga puna, derisa punëdhënësi mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para.

7. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalë:

7.1. nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;

7.2. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;

7.3. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;

7.4. nga njëzet (20) deri në njëzetnëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe

7.5. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

8. Nëse, brenda një periudhe prej një (1) viti nga ndërprerja e kontratës së punës të të punësuarve në bazë të këtij neni, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e punësuarve me kualifikime ose trajnime të njëjta, punëdhënësi nuk duhet të angazhojë persona të tjerë para se të ofrojë punën punonjësve të cilëve iu janë ndërprerë kontratat.

9. Rastet kur të punësuarit e larguar nga puna për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata, nuk i nënshtrohen dispozitave të këtij ligji.

Neni 77 **Pensionimi**

Pensioni i vjetërsisë dhe i parakohshëm rregullohen me ligj të veçantë.

KREU IX

PROCEDUARAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Neni 78

Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.
2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.
3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

Neni 79

Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente .

Neni 80

Vendosja gjyqësore lidhur me ndërprerjen e kontratës së punës

1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të këtij ligji, Kontratës Kolektive ose Kontratës së Punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve:

1.1. t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të këtij ligji, Kontratës së Punës, Kontratës Kolektive ose Aktit të Brendshëm, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit; ose

1.2. nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthej të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna.

2. Punëdhënësi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatoj vendimin e gjykatës kompetente.

Neni 81

Mbrojtja e të drejtave përmes ndërmjetësimit

1. I punësuari dhe punëdhënësi mund ti zgjidhin mosmarrëveshjet nga puna dhe në bazë të punës përmes ndërmjetësimit.
2. Rregullat dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve nga puna përmes ndërmjetësimit përcaktohen me dispozitat e ligjit për ndërmjetësim si dhe me dispozitat tjera ligjore të aplikueshme.

Neni 82

Mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës

1. I punësuari në çdo kohë mund t'ia dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.
2. Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

Neni 83

Masat ndëshkuese

Për shkeljen e dispozitave të këtij ligji nga ana e punëdhënësit, Inspektorati i Punës do t'i shqiptojë masat ndëshkuese bazuar në Ligjin për Inspektoratin e Punës.

Neni 84

Përgjegjësia e të punësuarit

1. I punësuari është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës;
2. Nëse i punësuari me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me ligjin, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës;
3. Përgjegjësia Penale nuk e përjashton përgjegjësinë e të punësuarit për të kryer obligimet e punës, në qoftë se veprimi përbën shkeljen e detyrave të punës.

Neni 85
Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës

1. Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:

- 1.1. vërejte me gojë;
- 1.2. vërejtje me shkrim;
- 1.3. ulje në pozitë;
- 1.4. suspendim të përkohshëm;
- 1.5. ndërprerje të marrëdhënies së punës.

2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.

3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.

Neni 86
Shqiptimin e masave

1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr:

- 1.1. organi kompetent i punëdhënësit apo punëdhënësi,
- 1.2. punëdhënësi i cili nuk e ka statusin e personit juridik ose personi të cilin ai e autorizon;

2. Autorizimi nga paragrafi 1. i këtij neni jepet me shkrim;

3. Vendimi i punëdhënësit duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.

Neni 87
Afati i parashkrimit

Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej tri (3) vitesh, nga dita e paraqitjes së kërkesës.

KREU X
ORGANIZATAT E TË PUNËSUARVE DHE TË PUNËDHËNËSVE

Neni 88
Liria e organizimit sindikal

1. Të punësuarve dhe punëdhënësve u garantohet liria e asocimit dhe veprimit pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik;
2. Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal në Republikën e Kosovës rregullohen me ligj të veçantë.

Neni 89
E drejta e grevës

1. Për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve, organizatat e të punësuarve (sindikatat) kanë të drejtën e organizimit të grevës;
2. Të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë për organizimin dhe pjesëmarrjen në grevë rregullohen me ligj të veçantë.

DIALOGU SOCIAL

Neni 90
Marrëveshja Kolektive

1. Marrëveshja Kolektive mund të lidhet ndërmjet:
 - 1.1. organizatës së punëdhënësve ose përfaqësuesit të tij, dhe
 - 1.2. organizatës së të punësuarve ose kur nuk ekzistojnë organizata, marrëveshjen mund ta lidhin edhe përfaqësuesit e të punësuarve;

2. Marrëveshja Kolektive mund të lidhet në:

2.1. nivel të vendit,

2.2. nivel të degës,

2.3. nivel të ndërmarrjes.

3. Marrëveshja Kolektive duhet të jetë në formë të shkruar, në gjuhët zyrtare të Republikës së Kosovës.

4. Marrëveshja Kolektive mund të lidhet për një periudhë të caktuar me kohëzgjatje jo më shumë se tri (3) vjet.

5. Marrëveshja Kolektive vlen për ata punëdhënës dhe punëmarrës të cilët marrin përsipër detyrimet e përcaktuara me Marrëveshjen e tillë Kolektive.

6. Marrëveshja Kolektive nuk mund të përfshijë dispozita të tilla që kufizojnë të drejtat e të punësuarve që kanë si pasojë kushte më pak të favorshme të punës sesa ato të përcaktuar në këtë ligj.

7. Punëdhënësi u'a vë në dispozicion të punësuarve një kopje të Marrëveshjes Kolektive.

8. Marrëveshja Kolektive regjistrohet në Ministri, në pajtim me kushtet dhe kriteret e paracaktuar me aktin nënligjor.

9. Për zgjidhjen e kontesteve të ndryshme në mënyrë paqësore dhe zhvillimin e konsultave nga fusha e punësimit, mirëqenies sociale dhe politikave ekonomike të punës nga përfaqësuesit punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë në cilësi të partnerëve social me akt te veçantë ligjor-nënligjor themelohet Këshilli Ekonomiko Social.

10. Çështjet e tjera të dialogut social rregullohen me akt ligjor ose nënligjor, varësisht nga marrëveshja e arritur nga partnerët social.

Neni 91 **Libreza e Punës**

1. Libreza e punës është dokument publik identifikues i të punësuarit, e cila shërben për paraqitjen e të dhënave personale dhe stazhit të punës.

2. Librezën e punës e lëshon Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale .

3. I punësuarit duhet ta ketë librezën e punës , të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës.

4. Në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të ndërprerjes së kontratës së punës , punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'ia kthejë librezën e punës , të plotësuar me të dhënat personale dhe të stazhit të punës.

5. Në librezën e punës është e ndaluar të shkruhen të dhënat negative për të punësuarin .

6. Ministria nxjerr akt nënligjor për përmbajtjen dhe formën e librezës së punës për procedurën e nxjerrjes , mënyrën e regjistrimit të të dhënave , procedurën për ndërrimin e librezës dhe për mbajtjen e numrit të saktë të librezës.

KREU XI DISPOZITAT NDËSHKIMORE

Neni 92 Gjobat

1. Personi fizik ose personi juridik që nuk i përfill dispozitat e këtij ligji , në procedurë ligjore , do të dënohej me të holla pre njëqind (100) deri në dhjetëmijë (10.000) Euro.

2. Kur shkelja është bërë kundër të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, punëdhënësi apo personit tjetër përgjegjës, do të gjobitet me gjobë në lartësinë e dyfishit të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni .

3. Cilido person që bën diskriminim, kundër personit i cili kërkon punë apo kundër të punësuarit, sipas nenit 5 të këtij ligji, do të gjobitet në lartësinë e trefishit të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni.

4. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, nxjerr akt nënligjor për përcaktimin e gjobave dhe shumave konkrete në rastet e shkeljes së dispozitave të këtij ligji.

Neni 93 Mjetet e grumbulluara nga gjobat

Të gjitha mjetet e grumbulluara nga gjobat e shqiptuara, barten në Buxhetin e Republikës së Kosovës.

KREU XII DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDMTARE

Neni 94 Mbikëqyrja

Mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave të këtij ligji të cilat e rregullojnë marrëdhënien e punës, sigurinë dhe mbrojtjen në punë, e bën Inspektorati i Punës në bazë të Ligjit për Inspektoratin e Punës dhe Ligji Nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

Neni 95 Harmonizimi i akteve të punëdhënësit

1. Punëdhënësit janë të obliguar që aktet e brendshme me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës, t'i harmonizojnë me dispozitat e këtij ligji, jo më vonë se gjashtë (6) muaj pas hyrjes në fuqi të tij;
2. Deri në nxjerrjen e akteve të brendshme nga paragrafi 1. i këtij neni, drejtpërsëdrejti aplikohen dispozitat e këtij ligji.

Neni 96 Realizimi i të drejtave sipas dispozitave në fuqi

Deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, të punësuarit i realizojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës në bazë të dispozitave që kanë qenë në fuqi.

Neni 97 Shërbimet Publike të Punësimit

1. Për zbatimin e politikave aktive dhe pasive të punësimit në Republikën e Kosovës, në kuadër të MPMS-së themelohen Shërbimet Publike të Punësimit.
2. Përveç shërbimeve publike të punësimit, personat fizik dhe juridik për punët e ndërmjetësimit në punësim mund të themelojnë edhe Agjencinë Private të Punësimit.
3. Themelimi, funksionimi, fushëveprimi dhe çështje tjera të rëndësishme të Shërbimeve Publike të Punësimit dhe Agjencive Private të Punësimit rregullohen dhe përcaktohen me ligj të veçantë.

Neni 98
Nxjerrja e akteve nënligjore

Ministria në koordinim me ministrinë e tjera të Qeverisë të Republikës së Kosovës, në afat prej një (1) viti pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, nxjerr aktet nënligjore për zbatimin e drejt dhe efikas të këtij ligji.

Neni 99
Shfuqizimi i akteve ligjore

Me hyrjen në fuqi të këtij ligji shfuqizohet Rregullorja e UNMIK-ut, Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të punës në Kosovë, të datës 8 tetor 2001, Ligji për marrëdhënien e punës i KSA të Kosovës i vitit 1989 dhe Ligji i Punës i Jugosllavisë të vitit 1977 me amendamentet përkatëse.

2. Aktet nënligjore të aplikueshme nga fusha e punës dhe punësimit, vazhdojnë të zbatohen deri në nxjerrjen e akteve nënligjore të parapara sipas nenit 98 të këtij ligji, deri në masën që nuk janë në kundërshtim me këtë ligj.

Neni 100
Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Ligji Nr. 03/ L-212
1 nëntor 2010

Anëtari i Kryesisë së Kuvendit

Xhavit HALITI