

KAPITULLI

12

**KUSHTET PER PERFUNDIMIN E
KONTRATES**



KAPITULLI I DYMBEDHJETE

12. Kushtet për Përfundimin e Kontratës

12.1. Kushtet dhe procedurat për përfundimin e marrëdhënieve të punës, përfshirë njoftimin për shkarkim apo dorëheqje.

Përfundimi i një marrëdhënieje pune mund të ndodhë për një sërë arsyes dhe kërkon respektimin e kushteve dhe procedurave të caktuara ligjore dhe kontraktuale. Këto kushte dhe procedura janë të rëndësishme për të siguruar që të drejtat e të dyja palëve, si punonjësit ashtu edhe punëdhënësit, të respektohen dhe të shmangen konfliktet apo paditë ligjore.

Më poshtë janë disa nga kushtet dhe procedurat më të zakonshme për përfundimin e një marrëdhënieje pune:

1. Përfundimi me Marrëveshje

- Punonjësi dhe punëdhënësi mund të bien dakord me mirëkuptim të ndërsjellë për të përfunduar marrëdhënien e punës. Kjo quhet **përfundim me marrëveshje**.
- Të dyja palët zakonisht nënshkruajnë një dokument të përbashkët që përmban kushtet e largimit, si datën e përfundimit të marrëdhënies, kompensimet e mundshme dhe zgjidhjen e çështjeve të mbetura.

2. Dorëheqja nga Punonjësi

- Punonjësi ka të drejtë të **dorëhiqet** nga puna duke njoftuar punëdhënësin paraprakisht, zakonisht përmes një letre dorëheqjeje.
- Afati i njoftimit** përcaktohet nga kontrata e punës ose ligji i punës në fuqi dhe zakonisht varion nga dy javë deri në një muaj, varësisht nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës.
- Në rastin e dorëheqjes pa njoftim të mjaftueshëm, punonjësi mund të detyrohet të paguajë dëmshpërblim ose mund të humbasë të drejtat për përfitime të caktuara, në varësi të rregullave të kontratës.

3. Shkarkimi nga Punëdhënësi

- Punëdhënësi mund të përfundojë marrëdhënien e punës për shkak të shkeljeve disiplinore, paaftësisë për të përmbushur detyrat e punës, ose për arsye të tjera të përcaktuara nga ligji apo kontrata.
- Procedurat** për shkarkim kërkojnë që punëdhënësi të ndjekë hapat e mëposhtëm:
 - Paralajmërim me shkrim:** Punëdhënësi duhet të paralajmërojë me shkrim punonjësin për shkeljet apo paaftësitë.
 - Hetim i drejtë:** Nëse ka pretendime për sjellje të pahijshme apo shkelje të disiplinës, duhet të kryhet një hetim për të verifikuar faktet.



- o **Afati i njoftimit:** Punëdhënësi duhet të respektojë afatin e njoftimit, që zakonisht përcaktohet në kontratë ose ligj.
- o **Dëmshpërblim:** Nëse shkarkimi nuk është për shkelje serioze, punëdhënësi mund të detyrohet të paguajë dëmshpërblim ose pagat e prapambetura.

4. Shkarkimi për Shkak të Shkeljes së Rëndë

- i. Në rastet kur punonjësi ka kryer një **shkelje të rëndë** (p.sh., vjedhje, dhunë, sjellje të pahijshme, mosrespektim të urdhrave, të ligjshëm), punëdhënësi ka të drejtë të shkarkojë punonjësin pa njoftim paraprak.
- ii. Në këtë rast, punonjësi nuk ka të drejtë për kompensim apo dëmshpërblim për kohën e mbetur të kontratës, përveç nëse ligji apo kontrata specifikon ndryshe.

5. Përfundimi për Shkak Ekonomik (Reduktim i Personelit)

- i. **Shkurtimi i vendeve të punës** për shkak të arsyeve ekonomike, teknologjike, apo organizative është një tjetër arsye për përfundimin e marrëdhënies së punës.
- ii. Punëdhënësi është i detyruar të ndjekë këto procedura:
 - o **Njoftimi me kohë** për punonjësit që do të preken nga shkurtimet.
 - o **Konsultimi me sindikatën** ose përfaqësuesit e punonjësve për të diskutuar alternativat dhe masat që mund të merren për të reduktuar ndikimin e shkurtimit.
 - o **Paketat kompensuese:** Në disa raste, punonjësit që pushohen nga puna për arsye ekonomike mund të kenë të drejtë për kompensime financiare (p.sh., për paga të pashlyera ose për periudhën e njoftimit).

6. Pensionimi

- i. **Moshat e pensionimit** janë të përcaktuara nga ligji dhe zakonisht lidhen me moshën e caktuar nga shteti për përfitimin e pensionit të plotë.
- ii. Për pensionim të hershëm, punonjësi dhe punëdhënësi mund të bien dakord me kushtet, dhe në disa raste punonjësi mund të përfitojë kompensim shtesë.

7. Përfundimi i Kontratës me Afat

- i. Në rastin e një kontrate pune me **afat të caktuar**, marrëdhënia përfundon automatikisht kur afati i përcaktuar përfundon, nëse nuk ka marrëveshje për vazhdim ose rinovim të kontratës.
- ii. Punëdhënësi duhet të njoftojë punonjësin në kohën e duhur nëse kontrata nuk do të rinovohet.

8. Dorëzimi i Dokumentacionit të Punës përfunduar

- i. Pas përfundimit të marrëdhënies së punës, punonjësi ka të drejtë të marrë:



- o **Certifikatën e punës.**
- o **Dokumentet që konfirmojnë përvojën e punës.**
- o **Dokumentacionin për përfitime të tjera, si sigurimet shëndetësore dhe sociale.**

9. Afati i Njoftimit për Largim

- i. Ligji zakonisht përcakton një **afatë njoftimi**, që mund të jetë nga dy javë deri në tre muaj, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës dhe statusit të punonjësit.
- ii. Punëdhënësi ose punonjësi që përfundojnë marrëdhënien pa respektuar këtë afat, mund të kenë detyrime financiare.

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

12.2. Rregullat për largimin nga puna në rastin e restrukturimit apo mbylljes së kompanisë.

Largimi nga puna për shkak të **ristrukturimit të kompanisë** është një proces i ndjeshëm dhe i rregulluar nga ligjet e punës. Ristrukturimi zakonisht ndodh për arsye ekonomike, teknologjike, ose organizative, dhe përfshin reduktimin e numrit të punonjësve (shkurtimin e vendeve të punës) për të përmirësuar efektivitetin dhe qëndrueshmërinë e kompanisë. Në këtë rast, ka disa rregulla dhe procedura që duhet të ndiqen për të siguruar që largimi i punonjësve është i drejtë dhe i ligjshëm.

1. Arsytimi dhe Dokumentimi i Ristrukturimit

- i. Punëdhënësi duhet të tregojë që ristrukturimi është i domosdoshëm për arsyet ekonomike, teknologjike ose organizative. Këto arsye duhet të jenë të **dokumentuara** dhe të ligjshme.
- ii. **Shkaqet** e ristrukturimit mund të përfshijnë:
 - o Uljen e të ardhurave ose rënien ekonomike.



- o Automatizimin ose ndryshimin e teknologjisë.
- o Reorganizimin e kompanisë për të reduktuar kostot dhe përmirësuar produktivitetin.

2. Konsultimi me Përfaqësuesit e Punonjësve

- i. **Konsultimi** me sindikatat ose përfaqësuesit e punonjësve është një hap i detyrueshëm në shumicën e vendeve.
- ii. Punëdhënësi duhet të japë **informacion paraprak** për planet e ristrukturimit dhe të diskutojë me sindikatat për mundësitë për të shmangur ose minimizuar largimet nga puna.
- iii. Kjo përfshin një proces **negociatash** për të diskutuar alternativat, si trajnimi i ri i punonjësve, transferimi në departamente të tjera, ose ndryshimi i orareve të punës.

3. Paralajmërimi i Punonjësve

- i. Punëdhënësi është i detyruar të njoftojë punonjësit që do të preken nga ristrukturimi **në kohën e duhur**. Ligjet e punës zakonisht përcaktojnë një **afatë të caktuar njoftimi**, i cili mund të variojë nga një muaj deri në tre muaj, varësisht nga kontrata dhe ligjet lokale.
- ii. Njoftimi duhet të përmbajë:
 - o Arsyet për ristrukturimin.
 - o Datën e saktë të largimit nga puna.
 - o Të drejtat e punonjësve për kompensim dhe përfitime.

4. Kompensimi për Punonjësit e Larguar

- i. Punonjësit që pushohen nga puna për shkak të ristrukturimit kanë të drejtë për **kompensim financiar**, i cili zakonisht përfshin:
 - o **Paga e prapambetur**: Pagat për periudhën e punës deri në datën e largimit.
 - o **Kompensimi për largimin**: Një kompensim që zakonisht bazohet në vitet e shërbimit në kompani. Për shembull, mund të jetë një ose më shumë muaj paga për çdo vit pune.
 - o **Përfitime të tjera**, si kontributet në sigurime shoqërore dhe shëndetësore për një periudhë të caktuar kohore.
- ii. Shuma e kompensimit përcaktohet nga ligji i punës dhe kontratat kolektive.

5. Parimi i Përzgjedhjes së Punonjësve

- i. Kur ndodh ristrukturimi dhe është e nevojshme të zgjidhen punonjësit që do të largohen, kjo duhet të bëhet sipas **kritereve të qarta dhe objektive**. Këto kritere mund të përfshijnë:
 - o **Vjetërsinë** e punonjësve në kompani (përparësi për ata me më shumë vite shërbimi).
 - o **Aftësitë profesionale** dhe performancën.



- o **Statusin social**, ku mund të merret parasysh nëse një punonjës është përkrahës familjar ose ka përgjegjësi të veçanta.
- o **Trajnimet e kryera** dhe mundësia për t'u riorientuar në role të tjera brenda kompanisë.

6. Mundësia për Riangazhim

- i. Përpara largimit, punëdhënësi duhet të shqyrtojë mundësitë për **riangazhim** të punonjësve të prekur. Kjo përfshin transferimin e tyre në departamente të tjera ose ofrimin e **trajnimeve** për pozicione të reja brenda kompanisë.
- ii. Nëse ka vende të lira pune, punonjësit e prekur nga ristrukturimi duhet të kenë përparësi për të aplikuar për to.

7. Ndihma për Punësim të Ri

- i. Disa kompani ofrojnë **ndihmë për punësim të ri** për punonjësit e larguar. Kjo përfshin:
 - o Ofrimin e **trajnimeve** për zhvillimin e aftësive të reja.
 - o **Shërbime të karrierës** për të ndihmuar punonjësit në gjetjen e vendeve të reja pune.
 - o **Këshillim** për përballimin e pasojave të humbjes së punës dhe përgatitjen për punësim të ri.

8. Largimi Kolektiv (Pushime Kolektive)

- i. Nëse ristrukturimi përfshin **largim kolektiv** (kur largohen një numër i madh punonjësish në të njëjtën kohë), ligjet zakonisht kërkojnë që punëdhënësi:
 - o Të njoftojë **autoritetet publike** (p.sh., inspektoratin e punës) për planet e largimeve kolektive.
 - o Të konsultohet me sindikatat dhe të marrë miratimin për masat që do të merren.
 - o Të respektojë një afat më të gjatë njoftimi dhe të sigurojë kompensime të mjaftueshme.

9. Rikthimi i Punonjësve të Larguar

- i. Në disa raste, ligjet mund të kërkojnë që, nëse situata ekonomike e kompanisë përmirësohet dhe krijohen vende të reja pune, punëdhënësi duhet t'u ofrojë **rikthimin në punë** punonjësve të larguar gjatë ristrukturimit.
- ii. Punonjësit kanë të drejtë të aplikojnë për pozicione të hapura brenda një periudhe të caktuar kohore pas largimit.



ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve