



UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY

UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
FAKULTETI I DREJTËSISË

УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ

SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY
FACULTY OF LAW

STUDIME PASUNIVERSITARE - CIKLI I DYTË

**KONTRATA E PUNËSIMIT NË TË DREJTËN MAQEDONISË SË VERIUT,
NË TË DREJTËN E GJERMANISË DHE TË DREJTËN KRAHASUESE**

Mentori:
Doc. dr. Albana Metaj-Stojanova

Kandidati:
Gëzim Idrizi

Tetovë, 2023

DEKLARATA E AUTORËSISË

Nën përgjegjësinë time personale, deklaroj se përmbajtja e temës së magjistraturës së paraqitur është punë origjinale e shkruar prej meje, e cila nuk është prezantuar asnjëherë para ndonjë institucioni tjetër për vlerësim dhe nuk është botuar e tërë ose në pjesë të veçanta të saj. Të gjitha referencat dhe citimet në tekst janë bërë në bazë të burimeve të paraqitura në fusnota dhe në bibliografinë.

Me respekt

Gëzim Idrizi

Përmbajtja

• Abstrakt	7
• Апстракт	8
• Abstract	9
• Hyrje	10
• Objekti i studimit	10
• Qëllimet e hulumtimit	11
• Hipotezat	12
• Metodologjia	13
• Lista e akteve juridike të përdorura dhe shkurtesave	15
1. Kapitulli I - KONTRATA E PUNËSIMIT NË LEGJISLACIONIN E MAQEDONISË SË VERIUT	17
1.1. ZHVILLIMI HISTORIK I TË DREJTËS PËR KONTRATAT E PUNËS NË RMV	17
1.2. BURIMET JURIDIKE POZITIVE	17
1.2.1. Burimet e brendshme të së drejtës së punës	17
1.2.2. Burimet ndërkombëtare	22
1.2.2.1. E drejta evropiane si burim i së drejtës së punës	22
1.2.2.2. Aktet e OKB-së si burime të së drejtës së punës	23
1.3. KONTRATA E PUNËSIMIT SI BAZË JURIDIKE PËR THEMELIMIN E MARRËDHËNIES SË PUNËS	23
1.3.1. Nocioni dhe karakteristikat e kontratës së punësimit.....	23
1.3.2. Momenti prej kur kontrata e punësimit prodhon efekte juridike	24
1.3.3. Forma e kontratës së punësimit	24
1.3.4. Përmbajtja e kontratës së punësimit	25
1.3.5. Parimi i favorshmërisë dhe liria e kontraktimit	26
1.3.6. Palët e kontratës së punësimit	27
1.3.7. Kushtet për lidhjen e kontratës së punës	28
1.3.8. Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin vendeve të punës	29
1.3.9. Mënyra e sigurimit të nevojës për punëmarrës	29
1.3.10. Detyrimet e punëmarrësit	30
1.3.10.1. Ndalimi i konkurrencës	31
1.3.10.1.1. Ndalimi ligjor i konkurrencës gjatë marrëdhënies së punës	32
1.3.10.1.2. Klauzola e konkurrencës – ndalimi kontraktual i konkurrencës pas përfundimit të marrëdhënies së punës	32
1.3.11. Detyrimet e punëdhënësit	34
1.4. PAGESA PËR PUNË	36
1.4.1. Paga bazë	37

1.4.2.Suksesi në punë	38
1.4.3.Shtesat	38
1.4.4.Dallimi midis pagës më të ulët dhe asaj minimale (të garantuar)	39
1.4.5.Paga e barabartë për burrat dhe gratë.....	39
1.4.6.Mbajtja dhe shlyerja e pagesës së pagës.....	39
1.4.7.Kompensimet e pagës	40
1.4.8.Kompensimi i shpenzimeve të lidhura me punën	41
1.5. KOMPENSIMI PËR DËMET E LIDHUR ME PUNËN, PËRGJEGJËSIA, KUFIZIMI KONTRAKTUAL ...	42
1.5.1.Përgjegjësia e punëmarrësit për dëmin e shkaktuar punëdhënësit	42
1.5.2.Llojet e kompensimit dëmit	43
1.5.3.Përgjegjësia e punëdhënësit për dëmin e shkaktuar punëmarrësit	43
1.5.4.Dëmi i shkaktuar personit të tretë	44
1.5.5.Kufizimi kontraktual i përgjegjësisë	44
1.6. ORARI I PUNËS DHE PUSHIMET	45
1.6.1.Orari i punës me kohë të plotë dhe jo të plotë	45
1.6.2.Koha e punës më e gjatë se orari me kohë e plotë (punë jashtë orarit).....	46
1.6.3.Ndryshimet e fundit të LMP-së lidhur me punën jashtë orarit të punës	46
1.6.4.Pushimi ditor, javor dhe vjetor	47
1.6.5.Mungesa në punë	49
1.7. LLOJET E KONTRATËS SË PUNËSIMIT	50
1.7.1.Kontrata e punës me afat të pacaktuar.....	50
1.7.2.Kontrata e punës me afat të caktuar	50
1.7.3.Punësimi me kontratë punësimi me punë provuese	52
1.7.4.Kontrata e punës me praktikant dhe vullnetar (marrëdhëniet e punës së praktikantit) ...	53
1.7.4.1. Kontrata e punës me praktikant	53
1.7.4.2. Stazhi vullnetar.....	53
1.7.5.Kontrata e punës me orar jo të plotë	53
1.7.6.Lidhja e kontratës së punësimit me më shume punëdhënës	54
1.7.6.1. Kontratë pune me orar jo të plotë me disa punëdhënës.....	54
1.7.6.2. Puna shtesë.....	55
1.7.7.Kontrata për punësim me kryerjen e punës në shtëpi.....	55
1.7.8.Kontrata për punësimin e ndihmësve shtëpiakë.....	55
1.7.9.Kontrata e punësimit e personave afaristë (drejtorëve apo menaxherëve) – kontrata menaxheriale.....	56
1.7.9.1. Karakteristikat kryesore të kontratës menaxheriale	56
1.7.10. Kontrata e përkohshme punësimit e punëtorëve të agjencive private për punësim	57
1.8. MËNYRAT E SHUARJES SË VLEFSHMËRISË SË KONTRATAVE PËR PUNËSIM	58
1.8.1.Shkëputja e kontratës së punësimit me marrëveshje.....	58

1.8.2.	Shkëputja e kontratës së punësimit me dorëheqje nga punëmarrësi	59
1.8.3.	Shkëputja kontratës së punësimit punëdhënësi - Lejueshmëria e shkëputjes	60
1.8.3.1.	Procedura dhe forma e shkëputjes	61
1.8.3.2.	Arsyet e shkëputjes dhe barra e provës.....	62
2.	KAPITULLI 2 - KONTRATA E PUNËS NË LEGJISLACION GJERMAN	63
2.1.	NË PËRGJITHËSI PËR KONTRATAT E PUNËS NË LEGJISLACIONIN GJERMAN	63
2.2.	BURIMET JURIDIKE SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN	64
2.2.1.	E drejta e BE-së	64
2.2.2.	Kushtetuta gjermane (<i>Grundgesetz</i>)	64
2.2.3.	Ligjet si burim i rregullimit të kontratës së punës	65
2.2.4.	Kontratat kolektive (<i>Tarifverträge</i>)	65
2.2.5.	Kontratat kolektive në kuadër të një ndërmarrjeje (<i>Betriebsvereinbarungen</i>)	66
2.2.6.	Vendimet e gjykatave të punës si burime të së drejtës	67
2.2.7.	Konfliktet midis burimeve ligjore.....	68
2.3.	KARAKTERISTIKAT KRYESORE TË KONTRATËS SË PUNËS SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN....	68
2.3.1.	Përmbajtja e kontratës së punës	68
2.3.2.	Forma kontratës së punës	69
2.3.3.	Dallimi në mes të kontratës së punës dhe kontratës në vepër (Freelancer)	69
2.3.4.	Kodifikimi në Kodin Civil	70
2.4.	FORMAT E VEÇANTA (ATIPIKE) TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËSIMIT SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN	71
2.4.1.	Kontrata e punës me orar jo të plotë dhe me afat të caktuar	71
2.4.1.1.	Kontrata e punës me orar jo të plotë	71
2.4.1.2.	Kontrata e punës me afat të caktuar	72
2.4.1.3.	Kontrata e punës me qira (punëtor të agjencive)	72
2.5.	PAGA DHE SHPËRBLIMET TJERA SI ELEMENT I KONTRATËS SË PUNËS	74
2.5.1.	Shpërblimi për punën jashtë orarit.....	74
2.5.2.	Paga minimale	75
2.5.3.	Ligji mbi transparencën e pagave	75
2.5.4.	Vazhdimi i pagesës në rast të sëmundjes	76
2.5.5.	Praktika operative	76
2.6.	RREGULLIMI LIGJOR I ORARIT TË PUNËS, PUSHIMEVE DHE KONTRATA E PUNËS	77
2.6.1.	Orari i punës	77
2.6.2.	Pushimi gjatë orarit të punës	78
2.6.3.	Pushimet vjetore.....	78
2.7.	KLAUZOLA E MOSKONKURENCËS DHE KONTRATA E PUNËS SË DREJTORIT.....	79
2.7.1.	Klauzola e mos konkurrencës pas kontraktuale	80
2.7.2.	Të drejtat e punëdhënësit në rast shkeljeje nga punëtori.....	81

2.7.3. Të drejtat e punëmarrësit në rast shkeljeje	82
2.7.4. Përfaqësuesit ligjor të shoqërive tregtare dhe klauzola e mos konkurrencës pas përfundimit të kontratës	82
2.8. SHKËPUTJA E KONTRATAVE TË PUNËS SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN.....	83
2.8.1. Llojet e shkëputjes së kontratës së punës	83
2.8.2. Periudha e njoftimit nga punëdhënësi	83
2.8.3. Periudha e njoftimit nga punëmarrësi	84
2.8.4. Puna provuese	84
2.8.5. Forma e njoftimit të shkëputjes së kontratës	84
2.8.6. Mbrojtja nga shkëputja e kontratës për arsye sociale	85
2.8.7. Arsyet e shkëputjes kontratës punës	85
2.8.8. Pagesat lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës	88
2.8.9. Shkëputje e kontratës me opsionin e kushteve të ndryshuara të punë	89
2.8.10. Mbrojtja e posaçme nga shkëputja e kontratës	89
2.8.11. Konsultimet e këshillit të punës para shkëputjes	89
2.8.12. Shkëputja e jashtëzakonshme e kontratës së punës – pa afat njoftimi	90
2.8.13. Marrëveshja për shkëputjen e kontratës së punës	91
3. KAPITULLI 3 - SHQYRTIME MBI KONTRATËN E PUNËS NË TË DREJTËN KRAHASUESE, ZHVILLIMET MË TË FUNDIT NË KËTË FUSHË.....	93
3.1. KONTRATA E PUNËS NË TË DREJTËN E SHTETEVE FQINJE.....	93
3.1.1. Kontrata e punës sipas legjislacionit kosovar.....	93
3.1.2. Kontrata e punës sipas legjislacionit shqiptar	94
3.1.3. Kontrata e punës në të drejtën zvicerane	95
3.1.4. Kontrata e punës në të drejtën franceze	96
3.1.5. Kontrata e punës në të drejtën angleze	96
3.2. KONTRATA E VETME E PUNËS (ANGLISHT: THE SINGLE EMPLOYMENT CONTRACT) SI PROPOZIM PËR UNIFIKIM E TË DREJTËS KONTRAKTORE NË FUSHËN E SE DREJTËS SË PUNËS NE BASHKIMIN EVROPIAN.....	97
3.2.1. Përfitimet e parashikuara të kontratës së vetme të punës	98
4. KAPITULLI 4 - PËRFUNDIM: KONTRIBUTI I PËRGJITHSHËM I STUDIMIT NË FUSHËN E SË DREJTËS SË PUNËS DHE DREJTIMIT E ARDHSHME PËR KËRKIME NË KËTË FUSHË	100
• Literatura e shfrytëzuar	102

Abstrakt

Kjo tezë ofron një analizë të detajuar juridike të kontratave individuale të punës, me fokus të veçantë në krahasimin dhe sintezën e ligjit maqedonas të punës në kontekstin më të gjerë të kornizave juridike gjermane dhe ndërkombëtare të punësimit. Teza thellohet në parimet ligjore, rregullat ligjore dhe praktikat gjyqësore që formësojnë marrëdhëniet e punës, me njohuri të mprehta në terrenet dalluese ligjore të Maqedonisë së Veriut, Gjermanisë dhe legjislacioneve të tjera.

Teza fillon me një pasqyrë gjithëpërfshirëse historiografie të legjislacionit maqedonas të punës, duke gjurmuar evolucionin legjislativ dhe përcaktimet kryesore gjyqësore që kanë formësuar praktikat aktuale të punësimit dhe standardet ligjore në Maqedoninë e Veriut. Duke u thelluar në thelbin e së drejtës maqedonase të punës, teza shqyrton formimin e kontratave të punës, duke nënvizuar rëndësinë e detyrimeve parakontraktuale dhe parimet e transparencës dhe mirëbesimit.

Më tej teza analizon dhe komenton përmbajtjen e përcaktuar me ligj për kontratat individuale të punës, ku secilit prej elementeve të kontratës, të cilat e karakterizojnë doktrinën juridike maqedonase të punës, i jepet një analizë e thellë. Nëpërmjet këtij këndvështrimi, analizohen pasojat e mundshme ligjore të shkeljeve të këtyre detyrimeve, duke shfrytëzuar përvojën praktike për të ilustruar rezultatet ligjore të botës reale. Më tej, kjo tezë angazhohet me dispozitat ligjore në lidhje me konfidencialitetin dhe dispozitat e mos konkurrencës në Maqedoni, duke e shtrirë diskursin në modalitetet kontraktuale bashkëkohore, duke përfshirë kontratat e punës me qira dhe kontratat e drejtorëve, duke ofruar kështu një pasqyrë të nuancuar të baraspeshës delikate midis mbrojtjes së interesave të biznesit dhe mbrojtjes të drejtave të punëtorëve.

Më pas, kjo tezë pasqyron këtë analizë gjithëpërfshirëse për legjislacionin gjerman në lidhje me kontratat individuale të punës, ku shpjegohet sistemi kompleks ligjor gjerman dhe nxirren aspektet kryesore. Kjo metodologji më pas zgjeron horizontin analitik, duke përfshirë njohuri nga sisteme të ndryshme juridike, zhvillimet më të fundit ndërkombëtare në drejtim të harmonizimit të praktikave të punësimit në Bashkimin Evropian dhe përfundimisht konvergjon në propozimet për përmirësimin e legjislacionit në Maqedoninë e Veriut.

Fjalët kyçe: kontrata individuale të punës, e drejta krahasuese e punës, metoda analitike për jurist, harmonizimi i praktikave të punësimit, rekomandimet për reformën legjislative.

Апстракт

Оваа теза дава детална правна анализа на поединечните договори за вработување, со посебен фокус на сопоставувањето и синтезата на македонското право за вработување во поширокиот контекст на германските и меѓународните правни рамки за вработување. Навлегува во владејачките правни принципи, статутарните регулативи и судските практики кои ги обликуваат работните односи, со акутни увиди во карактеристичните правни терени на Северна Македонија, Германија и други законодавства.

Тезата иницира со сеопфатен историографски преглед на македонското право за вработување, следејќи ја законодавната еволуција и клучните судски определби кои ги обликуваа тековните практики за вработување и правни стандарди во Северна Македонија. Навлегувајќи во сржта на македонското трудово право, тезата го испитува формирањето на договорите за вработување, нагласувајќи го значењето на преддоговорните обврски и начелата на транспарентност и добра волја. Понатаму се анализира и коментира за законски пропишаната содржина за поединечни договори за вработување, при што на секој од елементите на договорот, кои ја карактеризираат македонската доктрина за трудово право, е дадена длабинска анализа. Преку овој аспект, се анализираат потенцијалните правни последици од прекршувањето на овие обврски, користејќи практично искуство за да се илустрираат правните резултати во реалниот свет. Понатаму, оваа теза се занимава со законските одредби кои се однесуваат на одредбите за доверливост и неконкурентност во Македонија, проширувајќи го дискурсот на современите договорни модалитети, вклучувајќи договори за вработување на закуп и менаџерски договори, нудејќи нијансиран увид во деликатната рамнотежа помеѓу заштитата на деловните интереси и обезбедувањето на правата на вработените.

Оваа теза ја отсликува оваа сеопфатна анализа за германското законодавство во однос на индивидуалните договори за вработување, при што се објаснува сложениот германски правен систем и се изведуваат клучните аспекти. Оваа методологија потоа го проширува аналитичкиот хоризонт, инкорпорирајќи сознанија од различни правни системи, најновите меѓународни случувања во однос на усогласување на практиките за вработување во Европската унија и на крајот се приближува кон предлозите за подобрување на законодавството во Северна Македонија.

Клучни зборови: индивидуални договори за вработување, компаративно трудово право за вработување, аналитички метод за правници, усогласување на практиките за вработување, препораки за законодавни реформи.

Abstract

This thesis provides a detailed legal analysis of individual employment contracts, with a special focus on the juxtaposition and synthesis of Macedonian employment law within the broader context of German and international employment frameworks. It delves into the governing legal principles, statutory regulations, and judicial practices shaping employment relationships, with acute insights into the distinctive legal terrains of North Macedonia, Germany and other legislations.

The thesis initiates with a comprehensive historiographical overview of Macedonian employment law, tracing the legislative evolution and pivotal judicial determinations that have shaped the current employment practices and legal standards in North Macedonia. Delving into the core of Macedonian employment law, the thesis examines the formation of employment contracts, underscoring the significance of pre-contractual obligations and the principles of transparency and good faith.

It further analyses and comments on the statutory prescribed content for individual employment agreements, whereby each of the contract elements, which characterize the Macedonian employment law doctrine, is given an in-depth analysis. Through this lens, the potential legal ramifications of breaches of these obligations are analysed, utilizing practical experience to illustrate real-world legal outcomes. Further, this thesis engages with the legal stipulations concerning confidentiality and non-compete provisions in Macedonia, extending the discourse to contemporary contractual modalities, including lease employment agreements and managerial contracts, offering a nuanced insight of the delicate balance between safeguarding business interests and ensuring employee rights.

Subsequently, this thesis mirrors this comprehensive analysis for the German legislation regarding individual employment contracts, whereby the complex German legal system is explained, and key aspects are derived. This methodology then broadens the analytical horizon, incorporating insights from diverse legal systems, the latest international developments in terms of harmonizing employment practices in the European Union, and ultimately converges on propositions for legislation enhancement in North Macedonia.

Key words: individual employment contracts, comparative employment law, analytical method for lawyers, harmonization of employment practices, legislative reform recommendations.

HYRJE

Marrëdhëniet e punës ofrojnë një dritare të plotë për të kuptuar evolucionin e marrëdhënieve shoqërore-juridike nëpër histori, e deri te kohërat moderne e kontratave individuale të punës. Historikisht, puna, si fenomen shoqëror, është thellësisht e rrënjëzuar në strukturat e shtëpisë, ku kreu i shtëpisë kishte një autoritet të madh mbi anëtarët e familjes. Kjo dinamikë, edhe pse duket si e lashtë, krijoi bazën për shfaqjen e kontratave formale individuale të punës. Kjo strukturë nuk ishte e kufizuar vetëm në lidhjet familjare, por zgjerohet edhe te mësuesit dhe shërbëtorët që jetonin brenda shtëpisë. Këto marrëdhënie ishin të mbështetura në kontrata të heshtura, shpesh marrëveshje të pathëna që përcaktonin kushtet e punës dhe bindjes. Me kalimin e kohës, ndërsa shoqëritë zhvilloheshin dhe tregjet zgjeroheshin, nevoja për kontrata më të qarta dhe të shkruara u bë më e dukshme. Këto kontrata, ndërsa mbrojnë të drejtat dhe përgjegjësitë e punëtorëve, gjithashtu prezantuan një gamë të re sfidash dhe dinamikash.

Kontrata individuale e punës ka përjetuar disa faza zhvillimi historik, duke filluar nga Mesopotamia e Lashtë (rreth 2000-1000 P.E.S), ku u vendosën themelet e marrëdhënieve të punës. Gjatë kësaj kohe, shteti, qytetet, dhe tempujt vepronin si punëdhënës, duke krijuar një sistem ku punëtorët mund të zgjidhnin dhe të negocionin pagat. Më pas, rreth vitit 500 P.E.S, u dokumentuan kontratat e para të shkruara të punës, siç tregojnë regjistrimet e arkivit Mardonios. Në shekullin e 19-të, ndodhi një ndryshim rrënjësor me kalimin e punës nga sfera private në atë publike, si në fabrika dhe zyra, duke kërkuar rregulla më të rrepta. Në periudhën moderne, marrëdhëniet e punës u zhvilluan në tre forma kryesore: autoriteti i punëdhënësit, zbatimi i kontratave përmes ligjit penal, dhe kontratat që kërkojnë ndërmjetësim civil. Së fundmi, marrëdhëniet e specializuara të punës u bënë të njohura, të mbështetura në kontratat individuale të punësimit¹.

Në botën e sotme të globalizuar, marrëdhëniet e punës dhe kontratat e punësimit janë bërë më komplekse si rezultat i ndryshimeve të vazhdueshme në legjislacione dhe praktika punësimi. Të kuptuarit e ngjashmërive dhe dallimeve në marrëdhëniet e punës dhe kornizat e tyre ligjore ndërmjet shteteve është thelbësore për të siguruar praktika të drejta dhe të paanshme punësimi.

Objekti i studimit

Kjo temë e magjistraturës fokusohet në analizën krahasuese të kontratave të punësimit në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermaninë, me perspektivë të së drejtës krahasuese. Maqedonia e Veriut është një vend në zhvillim që ka pësuar ndryshime të rëndësishme ekonomike dhe politike në dekadat e fundit, ndërsa Gjermania është një vend i zhvilluar me një treg pune të konsoliduar.

¹ Për më tepër mbi historinë e zhvillimit të kontratës së punës, shih *Jan Lucassen - The Story of Work_ A New History of Humankind-Yale University Press (2021)*.

Analiza krahasuese midis këtyre dy vendeve mund të ofrojë njohuri mbi ngjashmëritë dhe dallimet në marrëdhëniet e punës dhe kornizat e tyre ligjore. Në një botë që po globalizohet me shpejtësi, natyra e punës dhe marrëdhëniet kontraktuale që e mbështesin atë janë bërë gjithnjë më të rëndësishme. Ndërsa vendet përpiqen të gjejnë një ekuilibër mes rritjes ekonomike dhe mbrojtjes së punëtorëve, kontratat individuale të punës janë një mjet kyç për të garantuar të drejtat dhe përgjegjësitë e të dy palëve të përfshira.

Në RMV, si një vend që është në tranzicion drejt një ekonomie më të liberalizuar dhe një tregu pune më konkurrues, kuptimi dhe zbatimi i këtyre kontratave janë thelbësorë. Kjo temë synon të hetojë dhe analizojë natyrën, sfidat dhe ndikimin e kontratave individuale të punës në kontekstin lokal dhe ndërkombëtar, duke ofruar një vështrim të thelluar juridik në mënyrën se si ato ndikojnë në dinamikën e tregut të punës dhe në marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësve dhe punëtorëve. Këtu duhet të ceket që objekt studimi është kontrata individuale e punësimit, ndërsa do të studiohen edhe nën-llojet tjera të kontratës së punësimit. Gjithashtu, kjo tezë e shtrin analizën në një këndvështrim të së drejtës krahasuese, duke shqyrtuar sistemet juridike të dy vendeve dhe ndikimin e tyre në të drejtën e punësimit. Qasja e së drejtës krahasuese është e rëndësishme për të kuptuar se si sisteme të ndryshme juridike ndikojnë në rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe në zbatimin e kontratave të punës. Studimi analizon kornizën ligjore që rregullojnë kontratat e punës në të dy vendet, duke përfshirë llojet e kontratave, përmbajtjen e kontratave dhe të drejtave dhe detyrimeve që dalin nga këto kontrata, kompensimin dhe përfundimin e punësimit. Ai gjithashtu shqyrton dallimet në implementimin dhe zbatimin e këtyre legjisllacioneve. Për më tepër, studimi merr në konsideratë kontekstin më të gjerë socio-ekonomik të dy vendeve, duke përfshirë nivelin e zhvillimit ekonomik, sistemin politik dhe faktorët kulturorë, si dhe ndikimin e tyre në marrëdhëniet e punësimit. Kjo tezë do të marrë në konsideratë gjithashtu disa aspekte të migracionit në bazë të punësimit nga RMV-ja drejt Gjermanisë.

Qëllimet e hulumtimit

Qëllimet e hulumtimit të këtij punimi janë:

- Të analizohet korniza ligjore e kontratave të punësimit në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani, duke përfshirë aspektet kryesore të këtyre kontratave.
- Të ofrojë një analizë krahasuese të sistemeve juridike të Maqedonisë së Veriut dhe Gjermanisë dhe ndikimin e tyre në kontratën e punësimit.
- Të vlerësojë ndikimin e kontekstit më të gjerë socio-ekonomik të dy vendeve, duke përfshirë nivelin e zhvillimit ekonomik, sistemin politik dhe faktorët kulturorë, në marrëdhëniet e punësimit.
- Të hetojë rolin e kontratave kolektive në rregullimin e marrëdhënieve të punës në Maqedoninë e Veriut, Gjermani dhe shtete tjera.

- Të shqyrtohen dallimet në nivelin e mbrojtjes që u ofrohet punëtorve me kontrata pune në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani, me fokus në grupet e cenueshme si gratë, minoritetet dhe punëtorët migrantë.
- Për të shqyrtuar ndikimin e legjislacionit të Bashkimit Evropian (BE) në rregullimin e marrëdhënieve të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani.
- Të identifikohen sfidat dhe mundësitë për harmonizimin e legjislacion që rregullon marrëdhëniet punës në Maqedoninë e Veriut.
- Të ofrojë rekomandime për politika për përmirësimin e rregullimit të marrëdhënieve të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani, bazuar në gjetjet e analizës krahasuese dhe qasjes të së drejtës krahasuese.
- Të kontribuojë në debatin më të gjerë akademik dhe politik mbi rëndësinë e së drejtës krahasuese të punës në kontekstin e globalizimit, duke aplikuar një qasje të së drejtës krahasuese në analizën e marrëdhënieve të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani.
- Për t'i shtuar literaturës ekzistuese për rregullimin e marrëdhënieve të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani, duke ofruar një analizë gjithëpërfshirëse dhe të përditësuar të kornizave ligjore dhe praktikave në këto dy vende.

Hipotezat

Hipoteza kryesore e këtij punimi është që ka dallime të rëndësishme ndërmjet kornizave ligjore që rregullojnë kontratat e punësimit në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermaninë, dhe se këto dallime reflektohen në të drejtat dhe mbrojtjen që u ofrohen punëmarrësve.

Hipoteza e dytë është që korniza ligjore që rregullon kontratat e punësimit në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani ka një ndikim të rëndësishëm në funksionimin e përgjithshëm të tregut të punës të shteteve përkatëse. Një analizë krahasuese e të drejtës të kontratave të punësimit mund të ndihmojë në identifikimin e pikave të forta dhe të dobëta dhe të ofrojë njohuri se si ato ndikojnë në krijimin e vendeve të punës, lëvizshmërinë e punëtorëve dhe rritjen ekonomike. Më tej supozohet se këto njohuri mund të informojnë vendimet e politikave dhe reformat që synojnë përmirësimin e funksionimit të tregut të punës në RMV.

Hipotezat alternative përfshijnë mundësinë që (i) ngjashmëritë mund të tejkalojnë dallimet midis rregullimeve juridike të kontratave të punësimit në RMV dhe të drejtën krahasuese, ose (ii) ngjashmëritë dhe dallimet janë vetëm kontekstuale dhe subjekt ndryshimi, respektivisht, që nuk kanë implikime në formësimin e tregut të punës.

Në këtë punim do të shtrohen edhe disa pyetje kërkimore shtesë, të tilla si:

- A është legjislacioni maqedonas sa i përket kontratave të punës i harmonizuar me të drejtën e Bashkimit Evropian?
- Cilat janë të drejtat dhe mbrojtjet që u ofrohen punëmarrësve sipas rregullimit juridik përkatës të RMV-së dhe Gjermanisë dhe si krahasohen ato ndërmjet veti?
- Si është mbrojtja juridike nga shkëputja e njëanshme e kontratave të punësimit në këto legjislacione dhe cilat mekanizma mbrojtës duhet që të konsiderohen si shembuj për t'u inkuadruar në legjislacionin maqedonas nga ai gjerman?
- A mund të konsiderohen kontratat në vepër si bazë juridike për themelimin e marrëdhënies së punës, dhe si është trajtimi juridik i kësaj marrëdhënieje në legjislacionin gjerman dhe atë maqedonas?
- Cilat janë aspektet më të rëndësishme të rregullimit juridik të kontratave të punës të shteteve fqinje, shteteve tjerat të Bashkimit Evropian, shteteve evropiane jashtë BE-së, si dhe rendit juridik anglez, si përfaqësues i rendeve juridike anglo-saksonë?

Metodologjia

- **Metoda e së drejtës krahasuese**

Studimi do të përdorë metodologjinë e së drejtës krahasuese për të analizuar dhe krahasuar sistemet juridike të Maqedonisë së Veriut dhe Gjermanisë. Kjo metodë përfshin krahasimin e sistemeve ligjore të dy ose më shumë vendeve për të identifikuar ngjashmëritë dhe dallimet dhe për të vlerësuar efektivitetin e rregullave ligjore në kontekste të ndryshme.

- **Metoda e doktrinės juridike**

Studimi do të përdorë metodën e doktrinės ligjore për të analizuar kornizat ligjore të kontratave të marrëdhënies të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani. Kjo metodologji përfshin analizimin e normave juridike, parimeve dhe koncepteve ligjore për të kuptuar kuptimin dhe implikimet e dispozitave ligjore.

- **Metoda e analizës së politikave:**

Studimi do të përdorë metodologjinë e analizës së politikave për të vlerësuar efektivitetin e kornizave ligjore dhe praktikave në rregullimin e marrëdhënies të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani. Kjo metodologji përfshin analizimin e objektivave të politikave, identifikimin e alternativave të politikave ekzistuese, vlerësimin e ndikimit të politikave dhe dhënien e rekomandimeve të politikave.

- **Metoda analitike**

Metodat e analizës për avokatët i referohet një grupi mjetesh dhe teknikash analitike të përdorura nga avokatët dhe profesionistët ligjorë për të analizuar problemet ligjore dhe për të

marrë vendime të informuara. Këto metoda mund të përfshijnë, por nuk kufizohen në, analizën statistikore, analizën e vendimeve, teorinë e lojës dhe analizën e rrezikut. Kjo metodë do të përdoret para se gjithash për të shqyrtuar kontestet juridike që rezultojnë nga shkëputja e njëanshme e kontratave të punësimit.

- **Metoda historike**

Me anë të kësaj metodologjie kërkimore do të ekzaminohen dokument materialet ligjore për të kuptuar kontekstin historik në të cilin janë zhvilluar ligjet dhe sistemet ligjore në lidhje me kontratën e punësimit në RMV dhe të drejtën krahasuese.

Lista e akteve juridike të përdorura dhe shkurtesave		
Akti juridik	Verzioni I përdorur	Viti
Ligj për marrëdhëniet e punës (LMP)	Teksti i konsoliduar	2005
Ligj për marrëdhëniet detyrimore (LMD)	Teksti i konsoliduar	2001
Ligj i regjistrit të sigurimit të detyrueshëm social	Teksti bazë	2023
Ligj i shtesave për të rinj	Teksti bazë	2023
Ligj për agjencitë private për punësim	Teksti i konsoliduar	2018
Ligj për evidencat në sferën e punës	Teksti i konsoliduar	2004
Ligj për kontribute të sigurimit të obligueshëm social	Teksti i konsoliduar	2008
Ligj për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës	Teksti i konsoliduar	2013
Ligj për mbrojtje sociale	Teksti i konsoliduar	2019
Ligj për pagesën e rrogave në Republikën e Maqedonisë së Veriut	Teksti i konsoliduar	1994
Ligj për pegesë të pensioneve dhe kompensimeve pensionale nga sigurimi pensional me financim kapital	Teksti i konsoliduar	2012
Ligj për pezullimin dhe shlyerjen e detyrimeve në bazë të kontributeve për sigurim të obligueshëm shëndetësor	Teksti bazë	2008
Ligj për pezullimin dhe shlyerjen e obligimeve në bazë të kontributeve për sigurim të obligueshëm shëndetësor që janë krijuar deri në vitin 2008	Teksti bazë	2013
Ligj për praktikë	Teksti i konsoliduar	2019
Ligj për punë vullnetare	Teksti i konsoliduar	2007
Ligj për punësim dhe punë të huajve	Teksti i konsoliduar	2015
Ligj për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë	Teksti i konsoliduar	1997
Ligj për punësimin e personave invalidor	Teksti i konsoliduar	2000
Ligj për rrogë minimale në Republikën e Maqedonisë së Veriut	Teksti i konsoliduar	2012
Ligj për sigurim pensional dhe invalidor	Teksti i konsoliduar	2012
Ligj për sigurinë dhe shëndetin gjatë punës	Teksti i konsoliduar	2007

Ligj për transformim në marrëdhënie të rregullt pune	Teksti i konsoliduar	2015
Ligj për zgjidhje të qetë të kontesteve të punës	Teksti i konsoliduar	2007
Kontratën e përgjithshme kolektive për sektorin privat (KPKSP)	Teksti i konsoliduar	2008

1. Kapitulli I KONTRATA E PUNËSIMIT NË LEGJISLACIONIN E MAQEDONISË SË VERIUT

1.1. ZHVILLIMI HISTORIK I TË DREJTËS PËR KONTRATAT E PUNËS NË RMV

Në kohën e shpërbërjes së ish-federatës së njohur si RSFJ dhe pavarësisë së Republikës së Maqedonisë, ekzistonin një sërë aktesh dhe ligjesh që rregullonin marrëdhëniet e punës, duke filluar nga Kushtetuta e RSFJ-së nga viti 1974, pastaj Ligji për të drejtat themelore në punësim nga viti 1979 dhe Ligji për marrëdhëniet e punës (i Republikës së Maqedonisë) nga viti 1990. Pas miratimit të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë dhe Ligjit kushtetues për zbatimin e saj në vitin 1991, Ligji federal për të drejtat themelore në punësim nga viti 1979 u miratua si ligj republikan, me obligim parimor që të harmonizohet me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë brenda një viti pas shpalljes së tij. Në atë mënyrë, dispozitat e këtij ligji së bashku me dispozitat e Ligjit për marrëdhëniet e punës nga viti 1990 plotësuan zbrazëtirën ligjore që rezultoi në rregullimin e marrëdhënieve të punës². Këto rregullore gjetën zbatim të duhur në punën e subjekteve tregtare (afariste) dhe të tjera pas pavarësisë së Republikës së Maqedonisë. Një hap dhe kontribut konkret në përmirësimin e situatës në rregullimin e marrëdhënieve të punës u bë me miratimin e kontratave kolektive dhe akteve të përgjithshme të punëdhënësit si burime të së drejtës së punës.

1.2. BURIMET JURIDIKE POZITIVE

Nisur nga format dhe llojet e mësipërme të burimeve të së drejtës së punës, mund të nxirret përfundimi se burimet e së drejtës së punës janë:

- (i) Aktet ligjore të miratuara nga shteti dhe aktet e përgjithshme të biznesit subjektet, pra punëdhënësit, dhe kontratat kolektive (burimet e brendshme), dhe
- (ii) Aktet e miratuara nga organizatat dhe komunitetet ndërkombëtare.

1.2.1. Burimet e brendshme të së drejtës së punës

Burimet e brendshme që rregullojnë kontratën e punësimin janë:

- (i) Aktet normative të organeve të qeverisjes shtetërore:

a. Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut

Duke i konsideruar dispozitat kushtetuese si burim të së drejtës së punës, mund të konstatohet se ato kanë vlerë të madhe teorike dhe praktike. Nga vlera teorike e dispozitave kushtetuese, ato shërbejnë si një lloj udhëzuesi, dhe nga vlera praktike, si rregulla që i referohen rregullimit më

² Shih Dr. Tito Belicanec dhe Dr. Gzime Starova, *E Drejta e Punës, Fakulteti Juridik - Shkup 1996*, faqe 34-41.

specifik në burime të tjera të ligjit dhe forma të tjera të rregullimit të marrëdhënieve të punës, të cilat bëhen subjekt i përmbajtjes së tyre. Në këtë mënyrë, Kushtetuta bëhet burim i rëndësishëm dhe themelor i së drejtës së punës. Parimet dhe dispozitat kushtetuese për parimet, liritë dhe të drejtat e punëtorëve nga marrëdhënia e punës, paraqesin një minimum të lirive dhe të drejtave të tyre që duhet të përmbahen dhe respektohen në rregulloret të tjera ligjore, të cilat rregullojnë më tej marrëdhëniet e punës në mënyrë më specifike. Kushtetuta, si burim i së drejtës së punës, gradualisht fillon të zërë vendin e saj, duke përfshirë në përmbajtjen e saj disa parime, të drejta dhe detyrime, të cilat zbatohen ndaj subjekteve në marrëdhënien e punës. Kjo vlen edhe për Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë e miratuar në vitin 1991, e cila përmban parimet themelore, të drejtat dhe obligimet e punëtorëve³. Ajo përmban dispozitat themelore lidhur me pozitën dhe të drejtat dhe detyrimet e personave në punësim.

b. Ligjet dhe rregulloret e tjera në fushën e marrëdhënieve të punës

Ligji në fushën e marrëdhënieve të punës është rregullim, përkatësisht pjesë e politikave në kuadër të menaxhimit rregullator, si koncept dhe mjet, sepse është shprehje e vullnetit të bartësve të pushtetit politik. Gjithashtu, ai është instrument për zhvillimin e sistemit të përgjithshëm të një vendi dhe në të njëjtën kohë dekretohet për arritjen e qëllimeve të caktuara politike, ekonomike dhe sociale. Kompleksiteti i tyre në rregullim është më i dukshëm sidomos kur rregullohen të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve dhe punëdhënësve. Aktet nënligjore, të cilat dalin si burime të së drejtës së punës, i përkasin akteve të qeverisë dhe organeve të administratës shtetërore, të cilat shtjellojnë më tej disa marrëdhënie, thelbësore për zbatimin e ligjeve në fushën e marrëdhënieve të punës (rregulloret, udhëzime, vendime e të tjera rregulloret). Ekzekutimi i akteve të Kuvendit sigurohet drejtpërdrejt me aktet e miratuara nga organet e administratës shtetërore, përkatësisht rregulloret, urdhrat dhe udhëzimet. Të gjitha këto akte shfaqen si burim i së drejtës së punës vetëm kur përmbajnë norma që rregullojnë marrëdhëniet e punës.

Me miratimin e Ligjit për marrëdhëniet e punës nga viti 1993 u siguroi një rregullim i vetëm juridik i çështjeve dhe marrëdhënieve në fushën e punës, i harmonizuar me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, u vendos kontinuiteti në realizimin e të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës që nuk kanë bazë ideologjike, si përfitim i tyre social dhe demokratik. Ky ligj synonte të pasqyrojë vlerat themelore të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë, e veçanërisht të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, si pjesë e lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe qytetarit, si dhe mbrojtjes juridike të pronës dhe lirinë e tregut dhe sipërmarrjen. Njohja e kontratave kolektive dhe akteve të përgjithshme të punëdhënësit, të cilat bënë një hap përpara në sigurimin e uniformitetit në rregullimin e marrëdhënieve në fushën e

³ Nenet 32, 34 dhe 35 të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

⁴ Gazeta zyrtare e RMV-së 80/1993.

punës⁵. Edhe me këtë ligj kontrata e punësimit është e rregulluar si bazë juridike për themelimin e marrëdhënies së punës⁶.

Ligji u ndryshua dhe u plotësua disa herë, pra çështjet që lidhen me marrëdhëniet e punës, me ndryshimet në ligj, u rregulluan teknikisht, si tekst i spastruar i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë Nr. 80/2003 - tekst i spastruar). Këto ndryshime ishin në drejtim dhe funksion të Projektit për reforma strukturore në fushën e sektorit social dhe tregut të punës, me synimin dhe funksionin për të siguruar fleksibilitet më të madh në tregun e punës. Një pjesë e këtyre ndryshimeve rezultoi nga nevoja për ndryshime dhe përputhshmëri me disa direktiva të Bashkimit Evropian. Pas nënshkrimit të Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit dhe aplikimit për anëtarësim të Republikës së Maqedonisë në Bashkimin Evropian, më intensivisht vazhduan aktivitetet për harmonizimin e legjislacionit kombëtar me legjislacionin e Bashkimit Evropian, në kuadër të të cilave ishte paraparë harmonizimi i legjislacionit në fushën e punës.⁷ Në ndërkohë, disa konventa të reja të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe dokumente të veçanta ndërkombëtare të Bashkimit Evropian, Këshillit të Evropës dhe organizatave të tjera ndërkombëtare janë nënshkruar dhe ratifikuar nga Republika e Maqedonisë. Në to u përcaktuan një numër i madh normash dhe standardesh ndërkombëtare, të cilat kanë pika kontakti të drejtpërdrejta me legjislacionin në fushën e punës. Ato përcaktojnë kuadrin ligjor në lidhje me përmbajtjen e Ligjit të Punës, i cili është bazë për rishikimet, monitorimin dhe harmonizimin e legjislacionit dhe praktikës, me të drejtat dhe standardet themelore dhe të patjetërsueshme të mbuluara dhe të përcaktuara në aktet dhe dokumentet ndërkombëtare.

Ligji për marrëdhëniet e punës që momentalisht është në fuqi është miratuar në vitin 2005, me disa ndryshime dhe plotësime. Kronologjia e ndryshimeve mund të shihet më poshtë:

Numër	Numri i Gazetës zyrtare	Përshkrimi
0	62/2005	Ligji bazë
1	3/2006	Vendim i Gjykatës kushtetuese
2	3/2006	Vendim i Gjykatës kushtetuese
3	44/2006	Vendim i Gjykatës kushtetuese
4	66/2006	Vendim i Gjykatës kushtetuese
5	16/2007	Vendim i Gjykatës kushtetuese
6	57/2007	Vendim i Gjykatës kushtetuese
7	77/2007	Vendim i Gjykatës kushtetuese

⁵ Shih *Beliçanec, T., Brajanovski, B., Trajanov, S., Marrëdhëniet e punës, koment i Ligjit të Punës marrëdhëniet, KIM-consulting, Shkup, 1994.*

⁶ Shihe nenin 13 deri nënin 17 të LMP të vitit 1993.

⁷ Nga *Shpjegimi për Propozimin për miratimin e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës, Qeveria Republika e Maqedonisë, Shkup, 2005.*

8	106/2008	Ndryshim/plotësim i ligjit
9	161/2008	Ndryshim/plotësim i ligjit
10	63/2009	Vendim i Gjykatës kushtetuese
11	114/2009	Ndryshim/plotësim i ligjit
12	130/2009	Ndryshim/plotësim i ligjit
13	149/2009	Korrigjim i Ligjit nga Komision parlamentar
14	10/2010	Vendim i Gjykatës kushtetuese
15	50/2010	Ndryshim/plotësim i ligjit
16	52/2010	Ndryshim/plotësim i ligjit
17	58/2010	Vendim i Gjykatës kushtetuese
18	124/2010	Ndryshim/plotësim i ligjit
19	132/2010	Vendim i Gjykatës kushtetuese
20	47/2011	Ndryshim/plotësim i ligjit
21	11/2012	Ndryshim/plotësim i ligjit
22	39/2012	Ndryshim/plotësim i ligjit
23	13/2013	Ndryshim/plotësim i ligjit
24	25/2013	Ndryshim/plotësim i ligjit
25	170/2013	Ndryshim/plotësim i ligjit
26	187/2013	Ndryshim/plotësim i ligjit
27	106/2014	Vendim i Gjykatës kushtetuese
28	113/2014	Ndryshim/plotësim i ligjit
29	20/2015	Ndryshim/plotësim i ligjit
30	33/2015	Ndryshim/plotësim i ligjit
31	72/2015	Ndryshim/plotësim i ligjit
32	129/2015	Ndryshim/plotësim i ligjit
33	27/2016	Ndryshim/plotësim i ligjit
34	134/2016	Vendim i Gjykatës kushtetuese
35	120/2018	Ndryshim/plotësim i ligjit
36	110/2019	Ndryshim/plotësim i ligjit
37	267/2020	Ndryshim/plotësim i ligjit
38	151/2021	Ndryshim/plotësim i ligjit
39	288/2021	Ndryshim/plotësim i ligjit
40	111/2023	Ndryshim/plotësim i ligjit

(ii) **Kontratave kolektive dhe aktet e punëdhënësit si burime të së drejtës:**

a. **Kontratave kolektive**

Kontratave kolektive, si burime të pavarura të së drejtës që rregullojnë të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve dhe punëdhënësit nga marrëdhënia tashmë e krijuar e punës, paraqesin përfitim të ligji modern i punës. Në fakt, kontratat kolektive përfaqësojnë "marrëveshjet" të lidhur ndërmjet organit sindikal shoqata (organizata) e punëdhënësve (dhoma e tregtisë) e cila rregullon kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet e marrëdhënies së punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, në rast e, për shkak të natyrës së veçantë të marrëdhënies së punës, rregullorja nuk mund të jetë drejtpërdrejt. zbatohet, pra ligji, lidhur me punën. Në botën moderne, kontratat kolektive fitojnë rëndësi të klasit të parë dhe autoritet të menjëhershëm në rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe kushteve të punës. Ndërtimi dhe afirmimi i kontratave kolektive, në radhë të parë si mjet ligjor në luftën për marrëdhënie pune më të drejta dhe më humane, kontribuoi në rëndësinë e tyre të madhe ekonomike dhe sociale. Ato kanë fituar aq rëndësi sa që sot në botë përfaqësojnë një nga format kryesore të rregullimit të marrëdhënieve të punës, dhe në disa vende, siç është rasti me legjislacionin anglo-sakson edhe burim zëvendësues i së drejtës së punës.

Kontratave kolektive kontribuojnë shumë në stabilitetin ekonomik të vendit, sepse lidhja e tyre neutralizon, madje shuan nevojën për greva dhe forma të tjera të protestës së punëtorëve, të cilat mund të trondisin themelet e një shoqërie, jo vetëm politikisht, por edhe ekonomikisht. Rëndësia shoqërore e kontratave kolektive shihet në faktin se ato veprojnë edhe si këshilla paqësore, sepse mosmarrëveshjet kolektive në fushën e përfitimeve të punës zakonisht përfundohen me lidhjen e një kontrate kolektive. Kontratave kolektive si burimet më origjinale të së drejtës së punës, të cilat shprehin karakterin kolektiv të marrëdhënieve të punës dhe të së drejtës së punës si disiplinë e veçantë juridike, mund të përkufizohen si kontrata të vullneti me të cilin punëdhënësit nga njëra anë dhe punëtorët nga ana tjetër, gjegjësisht përfaqësuesit e tyre rregullojnë marrëdhëniet e punës.

Në sisteme të veçanta juridike, kontratat kolektive janë një nga llojet kryesore të rregullimit të marrëdhënieve të punës ndërmjet punëdhënësit, përkatësisht shoqatës së tyre profesionale (dhomave) dhe sindikatës. Në vendet ku funksionojnë tregjet e punës dhe kapitalit, si dhe në vende të tjera, kontratat kolektive gjenden si burim i ligjit. Ekzistenca e tyre dhe lidhja e kontratave kolektive ka një trend pozitiv dhe reflektim në legjislacionin e punës. Çdo vend duhet të inkurajojë dhe promovojë negociatat kolektive. Sot në Republikën e Maqedonisë, (edhe pse ka krizë në marrëveshjet kolektive) me zhvillimin e marrëveshjeve kolektive, ekziston një veçori pozitive për aplikimin e tyre më të gjerë, që paraqet bazë të mirë për zhvillimin e proceseve demokratike në fushën e marrëdhëniet e punës.

b. Aktet e përgjithshme të punëdhënësit

Ligji për marrëdhëniet e punës, as cilësisht dhe as në sasi nuk e përcakton numrin e këtyre akteve, nga të cilat mund të konkludohet se numri i tyre zvogëlohet në të nevojshmen, veçanërisht për çështjet që kanë karakter dhe rëndësi jetike për ushtrimin e veprimtarisë së punëdhënësit dhe në përgjithësi të të drejtave dhe pozitës së punëtorëve. Një shembull konkret janë aktet e mëposhtme:

- i. Rregullat për raportim të brendshëm të mbrojtur;
- ii. Vendim për caktimin e personit të autorizuar për mbrojtjen e sinjalizuesve;
- iii. Procedura për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës;
- iv. Kodi i sjelljes për Punëmarrësit;
- v. Udhëzim për orarin e punës së Punëmarrësve;
- vi. Rregullat për përdorimin e pushimeve dhe mungesave të Punëmarrësve;
- vii. Rregulloret e sekretit tregtar;
- viii. Rregullore për marrëdhëniet e punës dhe përgjegjësinë materiale;
- ix. Rregullore për përcaktimin e kriterëve, kriterëve dhe metodologjisë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për arsye afariste;
- x. Rregullat për përdorimin e mjetit motorik;
- xi. Politika e të dhënave personale; dhe
- xii. Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës⁸.

1.2.2. Burimet ndërkombëtare

Bartësi kryesor i aktiviteteve lidhur me rregullimin e çështjeve të punës në nivel ndërkombëtar është Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO)⁹, kurse burimet themelore të së drejtës ndërkombëtare të punës janë normat që përmbajnë aktet e kësaj organizate ndërkombëtare. Përveç kësaj, si burime ndërkombëtare të së drejtës së punës janë edhe aktet e miratuara nga OKB-ja, të cilat i referohen çështjeve të caktuara që kanë të bëjnë me punën dhe zhvillimin e së drejtës shoqërore në nivel ndërkombëtar, si dhe normat e përfshira në aktet e OKB-së.

1.2.2.1. E drejta evropiane si burim i së drejtës së punës

Në kuadër të Bashkimit Evropian, së fundmi janë miratuar dokumente, pra akte ligjore (direktiva, konventa, dekrete, rekomandime, etj.)¹⁰ në të cilan përcaktohen një numër i madh normash, pra

⁸ Shënim nga autori: këto akte zakonisht janë akte të punëdhënësve me më shumë se 50 punëdhënës.

⁹ Shih më tepër për aktet dhe rolin e OKB-së në faqe 22 Hava Bujupaj-Ismaili, *E drejta ndërkombëtare e punës*, Prishtinë, Fakulteti Juridik, 2001

¹⁰

rregulla dhe standarde ndërkombëtare që kanë pika kontakti të drejtpërdrejta me legjislacionin në fushën e punës. Ato janë burime të rëndësishme përmes të cilave mund të përcaktohet kuadri ligjor në lidhje me çështjet e punës, i cili është bazë për të drejtat dhe standardet themelore dhe të patjetërsueshme për punëtorët.

1.2.2.2. Aktet e OKB-së si burime të së drejtës së punës

Përveç burimeve të përpunuara më parë të së drejtës së punës, si të tilla, kuptimin e tyre kanë edhe disa akte të tjera ndërkombëtare, e mbi të gjitha marrëveshjet dhe aktet ndërkombëtare të OKB-së. Marrëveshjet ndërkombëtare që rregullojnë çështje të veçanta në fushën e marrëdhënieve të punës mund të jenë dypalëshe ose shumëpalëshe, varësisht nga fakti nëse ato janë të lidhura ndërmjet dy ose më shumë vendeve¹¹.

1.3. KONTRATA E PUNËSIMIT SI BAZË JURIDIKE PËR THEMELIMIN E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Kontrata e punësimit si kontratë të veçantë e së drejtës së punës paraqet të vetmen bazë juridike për themelimin e marrëdhënies së punës sipas legjislacionit pozitiv në RMV. Një ndër parimet bazë të së drejtës së punës është themelimi kontraktual i marrëdhënies së punës. Ligji për marrëdhënie pune i rregullon marrëdhëniet e punës të cilat themelohen me lidhjen e kontratës së punësimit¹². Vetë marrëdhënia e punës është e definuar si marrëdhënie kontraktuale në Ligjin për marrëdhënie pune.

1.3.1. Nocioni dhe karakteristikat e kontratës së punësimit

Vetë termi kontrata e punësimit nuk është adekuat – p.sh. në Kosovë përdoret termi *kontrata e punës*. Në këtë tezë magjistrature është përdorur termi si në LMP. Kontrata e punësimit është kontratë me detyrime të dyanshme. Me anë të kontratës së punësimit punëmarrësi angazhohet të punojë për llogari të punëdhënësit për kompensim të caktuar, respektivisht vullnetarisht i bashkëngjitet procesit organizimit të punëdhënësit, për rrogë dhe të ardhura tjera, ashtu që personalisht pa ndërprerje të kryejë punën, sipas udhëzimeve dhe nën mbikëqyrje të punëdhënësit. Elementet kryesore pra të kontratës së punësimit janë:

- (i) Elementi i kryerjes së një **pune të caktuar**, nënkupton që puna duhet të kryhet personalisht nga vetë punëtori në vazhdimësi. Në këtë aspekt, kontrata e punësimit është kontrata personale, e lidhur me personalitetin e punëmarrësit;

¹¹ *E Drejta e Punës*, Dr. Tito Belicanec dhe Dr. Gzime Starova, Fakulteti Juridik - Shkup, 1996, f. 74, 88 – 92. dhe Dr. Petar Naumoski, *E Drejta e Punës*, Universiteti i Parë Privat Universiteti Evropian - Republika e Maqedonisë, - Shkup, 2007, f. 28-33

¹² Neni 1 i LMP.

- (ii) Elementi i **shpërblimit të punës** nënkupton që ky kompensim duhet të kryhet në mënyrën dhe në kushtet e parashikuara në vetë kontratën e punësimit;
- (iii) Elementi i **subordimit të kontratës**, shërben si kriter bazë për diferencimin ligjor të kontratës së punës nga kontratat e tjera të ngjashme me të (e a.q. varësi ligjore), ku punëmarrësi punon në një vend të caktuar, kryen një punë të caktuar, për një kohë të caktuar. Në fakt, me kontratën e punësimit, punëmarrësi i jep me qira, për një kohë të pacaktuar ose të caktuar, aftësitë e tij të punës punëdhënësit, i cili, nga ana e tij, i paguan atij një rrogë të caktuar, me ç’ rast krijohet një marrëdhënie pune e rregulluar me të drejta, detyrime dhe përgjegjësi të caktuara.

1.3.2. **Momenti prej kur kontrata e punësimit prodhon efekte juridike**

Kontrata e punësimit, sipas LMP, prodhon efekte juridike nga dita e fillimit të punës nga ana e punëmarrësit¹³. Nëse data nuk është e përcaktuar në kontratë, atëherë është dita e parë pas nënshkrimit të kontratës. Nëse punëtori pa arsye nuk paraqitet në punë, atëherë konsiderohet që nuk është themeluar marrëdhënia e punës¹⁴. Punëmarrësi duhet të paraqesë punëmarrësin në sigurimin e domosdoshëm social (sigurimi pensional, shëndetësor dhe sigurimi në rast papunësie), në pajtim me ligjin e zbatueshëm, tek Agjensioni për punësim i RMV-së, në mënyre elektronike apo drejtpërdrejtë para Agjencionit. Kushtet precedentë për vlefshmërinë e marrëdhënies së punës:

- (i) Lidhja e kontratës së punësimit;
- (ii) Paraqitja në sigurim të domosdoshëm social.

1.3.3. **Forma e kontratës së punësimit**

Kontrata e punësimit duhet të ketë formën me shkrim¹⁵. Një kopje e kontratës së punësimit i dorëzohet punëmarrësit në ditën e nënshkrimit të kontratës së punësimit. Forma është *ad solemnitatem*, pra kusht i domosdoshëm për vlefshmërinë e kontratës. Për dallim nga legjislacioni gjerman, ku kontrata e punësimit prodhon efekte juridike edhe pa formë të shkruar, kontrata e punësimit sipas legjislacionit maqedonas nuk prodhon efekte juridike nëse nuk është në formën me shkrim. Në praktikë njihen kontrata verbale, por në këtë rast, nuk gëzon mbrojtje juridike. Një kopje e kontratës së lidhur i dorëzohet punëmarrësit në ditën e nënshkrimit të kontratës së punësimit¹⁶.

¹³ Neni 8 i LMP.

¹⁴ Paragrafi 9, neni 10 i LMP.

¹⁵ Neni 15, paragrafi 1, LMP.

¹⁶ Shihe nenin 259 të LMP për gjobat.

1.3.4. Përmbajtja e kontratës së punësimit.

Përmbajtja e kontratës së punësimit është përcaktuar me nenin 28 të Ligjit për marrëdhëniet e punës, sipas të cilit, kontrata në veçanti duhet të përmbajë:

- (i) **Të dhëna për palët kontraktuese.**
 - a. Punëdhënësi identifikohet me emër dhe seli. Me emër nënkuptohet firma e personit juridik, përkatësisht emri dhe mbiemri i tregtarit individual. Selia është adresa e regjistruar e punëdhënësit.
 - b. Punëmarrësi identifikohet me emër dhe mbiemër, vendbanim, resp. vendqëndrim.
- (ii) **Data e fillimit të punës.** Data e fillimit të punës është shumë e rëndësishme, sepse nga ajo ditë fillojnë të ushtrohen të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e një marrëdhënie pune dhe të drejtat e sigurimit të detyrueshëm shoqëror. Ajo ditë është data e nënshkrimit të kontratës së punës, nëse në kontratë nuk është përcaktuar ndonjë datë tjetër. Mund të ndodhë që punëmarrësi të mos mund të fillojë punën në ditën e caktuar, për arsye të justifikuar dhe të ushtrojë të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë duke përfshirë sigurimin social të detyrueshëm. Këto raste janë të parapara me Kontratën e përgjithshme kolektive për sektorin privat të ekonomisë së Republikës së Maqedonisë¹⁷, ku neni 6 thotë: *“rastet kur punëmarrësi mungon nga puna për shkaqe të justifikuar dhe nuk mund të fillojë punën në ditën e përcaktuar me kontratën e punës janë: sëmundje; vdekja e një anëtari të ngushtë të familjes; fatkeqësi natyrore (zjarri, përmytja, etj.); raste të tjera të parashikuara me kontratë kolektive ose kontratë pune”*.
- (iii) **Titulli i punës.** Në kontratën e punësimit, titulli i punës duhet të përcaktohet saktë, pra të shënohen të dhënat (tërësia e detyrave që i janë besuar punëmarrësit me kontratë) me një përshkrim të shkurtër të punës që do të kryejë punëmarrësi. Detyrimet shtesë të punëmarrësit lidhur me titullin e punës janë:
 - a. të informojë punëtorin për punë të rrezikshme;
 - b. kualifikime ose njohuri të veçanta profesionale;
 - c. mbikëqyrja e posaçme mjekësore e nevojshme, në përputhje me ligjin;
 - d. duke deklaruar rreziqet e veçanta që sipas rregulloreve ligjore mund të jetë pasojë e punës.
- (iv) **Vendi i kryerjes së punës.** Këto të dhëna i referohen vendndodhjes gjeografike ku punëtorët i kërkohet ligjërisht të punojë. Ai mund të punojë në zyrën qendrore ose jashtë zyrës qendrore të punëdhënësit. Nëse në kontratën e punës nuk përcaktohet

¹⁷ Gazeta zyrtare e RM-së nr. 88/2009.

- saktësisht vendi, konsiderohet se punëmarrësi e kryen punën në selinë e punëdhënësit.
- (v) **Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës**, kur është lidhur kontratë për kohë (afat) të caktuar.
 - (vi) **Orari i punës**. Kontrata duhet të specifikojë që punëtori bazohet në një marrëdhënie pune me kohë të plotë ose të pjesshme.
 - (vii) **Dispozitat për orët e punës ditore dhe/ose javore dhe shpërndarjen e orarit të punës**. Shpërndarja e orarit të punës përcaktohet nga punëdhënësi, nëse nuk përcaktohet me vendim të organit të administratës shtetërore nga fusha përkatëse (trafiku, shëndetësia, mbrojtja sociale dhe e fëmijëve, hoteleria, turizmi, veprimtaritë komunale dhe shërbimet e tjera publike).
 - (viii) **Dispozita për shumën e pagës bazë**, e cila shprehet në vlerë monetare Për përcaktimin e përmbajtjes së kontratës së punës, LMP (neni 28, pika 9) parasheh që kontrata e punës përmban dispozita për shumën e “pagës bazë”, dhe jo për një pjesë të pagesës së performancës dhe shpërblimeve. Kjo do të thotë se paga bazë duhet të përcaktohet në kontratën e punës dhe shpërblimet do të bazohen në performancën e punës zbatohen kontratat kolektive. Paga bazë përcaktohet në bazë të kërkesave të vendit të punës për të cilin punëmarrësi ka lidhur kontratë punësimi, dhe ajo shprehet si neto rrogë¹⁸.
 - (ix) **Dispozita për kompensimet tjera**. Në kontratën e punësimit duhet të përfshihet edhe një dispozitë që, punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit të pagës dhe kompensimeve tjera që lidhen me punën në përputhje me ligjin, kontratën kolektive dhe aktin e punëdhënësit.
 - (x) **Dispozita për pushimin vjetor**. Në kontratën e punësimit duhet të shënohet saktësisht se sa ditë ka të drejtën e pushimit vjetor i punësuari, sepse është marrëveshje inter partes, e jo të rishkruhen dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës dhe Kontratat kolektive. Ose, të deklarohet se punëtori ka të drejtën e pushimit vjetor të paguar për 20-26 ditë pune. Përcaktimi i kohëzgjatjes së pushimit vjetor, fitimi i të drejtës për pushim vjetor, shfrytëzimi i pushimit vjetor përcaktohet në pajtim me LMP, kontratat kolektive dhe aktet e punëdhënësit. Punëdhënësi do t'i nxjerrë punëmarrësit një vendim për të drejtën e përdorimit të pushimit vjetor.
 - (xi) **Përcaktimi i akteve të përgjithshme të punëdhënësit** në të cilin ndodhen kushtet e përcaktuara të punës së punëtorët.

1.3.5. Parimi i favorshmërisë dhe liria e kontraktimit

¹⁸ Edhe pse e pa definuar nga ligjvënësi, është praktikë e rregullt që të përcaktohet rroga neto.

Me kontratën e punës palët kontraktuese mund të merren vesh për të drejtat e punëtorëve më të favorshme, se sa është e përcaktuar me LMP (*derogacijain melius*), ndërsa nuk mund të përcaktohen në asnjë mënyrë më pak të drejta nga të drejtat e përcaktuara me ligj ose kontratat kolektive (*derogacijain pejus*). Nëse kontrata e punës përmban dispozita të tilla, ato konsiderohen të pavlefshme dhe zbatohen dispozitat përkatëse të ligjit¹⁹. LMP parasheh edhe efektin juridik të dispozitave të ligjit, kontratat kolektive, përkatësisht aktet e përgjithshme të punëdhënësit, me të cilat është përcaktuar pjesërisht përmbajtja e kontratës së punësimit, ashtu që ato janë pjesë përbërëse e kësaj kontrate dhe e plotësojnë atë ose janë të zbatueshme drejtpërdrejtë. Intenca e ligjvënësit këtu është që kontrata e punësimit të përmbajë elementet thelbësore nga neni 28 i LMP, ndërsa për çështje të tjera të bëhet referencë ligjeve, kontratave kolektive dhe akteve të punëdhënësit.

LMP përcakton dhe e kufizon lirinë e kontraktimit në nenin 21 të LMP-së për punëdhënësin, ashtu që punëdhënësi lirisht zgjedh me cilin kandidat, i cili i plotëson kushtet e kërkuara për kryerjen e punës, duke i marrë parasysh ndalesat ligjore (p.sh.. mosha, mbrojtja e amësisë) dhe kërkesa që kandidati t'i plotësojë kushtet e kërkuara nga vetë punëdhënësi për kryerjen e punës, të cilat mund të përcaktohen me ligj, akt të përgjithshëm të punëdhënësit, me kontratë individuale ose kolektive, ose drejtpërdrejt të parapara nga punëdhënësi. Mos përmbajtja e kësaj kërkesë ligjore mund të ketë pasoja civile.

1.3.6. Palët e kontratës së punësimit

Për ekzistimin e marrëdhënies së punës është e nevojshme ekzistimi i dy subjekteve që janë në atë marrëdhënie vullnetare, personale dhe profesionale dhe që paraqet bazën për realizimin e të gjitha elementeve thelbësore të asaj marrëdhënie. Në fakt, vendoset një marrëdhënie pune mes dy subjekteve dhe atë: punëtori, i cili shfaqet gjithmonë si person fizik²⁰, dhe punëdhënësi, i cili paraqitet si person fizik dhe juridik²¹. Ligjvënësi ka konstatuar se punëmarrësi, si një nga subjektet e marrëdhënies së punës, e vendos atë marrëdhënie kur vullnetarisht i bashkohet procesit të organizuar të punës tek punëdhënësi për pagë dhe të ardhura të tjera, personalisht e kryen punën në vazhdimësi sipas udhëzimeve dhe nën mbikëqyrje të punëdhënësit. Nën punëdhënësin, si subjekt i dytë i marrëdhënies së punës, ligjvënësi ka përcaktuar se duhet të kuptohet personi juridik dhe fizik, si dhe një subjekt tjetër (organ i qeverisjes shtetërore, organ i njësisive të vetëqeverisjes vendore, filial i shoqërisë së huaj, përfaqësia diplomatike dhe konsullore) që punëson punëtorë në bazë të kontratës së punësimit.

¹⁹ Shih më shumë në nenin 29 të LMP.

²⁰ Shih nenin 5, paragrafin 2 të LMP-së.

²¹ Shih nenin 5, paragrafin 6 të LMP-së.

Punëmarrësi është person fizik që jep me qira aftësinë e tij të punës të punëdhënësit²². Para lidhjes së kontratës së punës, ai person nuk ka statusin e punëtorit. Ai do ta fitojë atë vetëm kur të lidhet kontrata e punës dhe të fillojë të punojë. Zotësia për lidhjen e kësaj kontrate fitohet para mbushjes së moshës madhore, në moshën 15 vjeç dhe nëse ka aftësi të përgjithshme shëndetësore. Megjithatë, i mituri ka nevojë për pëlqimin me shkrim nga prindi, prindi adoptues ose kujdestari. Punëmarrësi e lidh kontratën e punës “vetë”, dhe duke pasur parasysh se sipas Ligjit për marrëdhëniet e detyrimeve, kontrata mund të lidhet edhe me prokurë, nuk ka pengesë që kontrata të nënshkruhet nga i autorizuar i personit fizik²³.

Për punëdhënës që është person juridik, njësi e qeverisjes vendore, filial i një shoqërie të huaj ose një organizate tjetër, mund të jetë përfaqësues ligjor i saj, përkatësisht përfaqësues i përcaktuar me ligj, me akt themelues ose me statut, ose një person i autorizuar prej tij. Pasojat e tejkalimit të autoritetit duhet të vlerësohen sipas Ligjit për marrëdhëniet detyrimore. Nëse punëdhënësi është autoritet shtetëror, në emër të punëdhënësit vepron zyrtari ose personi i autorizuar prej tij me shkrim. Kur kontrata e punës lidhet me persona me kompetenca dhe përgjegjësi të veçanta, në emër të punëdhënësit vepron autoriteti i përcaktuar me ligj, me aktin e themelimit ose me statut. Kur gjatë procedurës për themelimin e punëdhënësit lidhet një kontratë pune me një drejtues, në emër të punëdhënësit vepron themeluesi. Punëmarrësi mund të krijojë marrëdhënie pune nëse është në gjendje të lidhë kontratë pune, gjegjësisht kontratën e punës mund ta lidhë personi i cili ka mbushur moshën 15 (pesëmbëdhjetë) vjeç dhe ka aftësi të përgjithshme shëndetësore. Nëse kontrata e punës lidhet me një person që ende nuk e ka mbushur moshën e kërkuar, konsiderohet se kontrata nuk ekziston. Sanksioni në një rast të tillë është mos ekzistenca e një veprimi juridik, pra kontrata është e pavlefshme, sepse puna e fëmijëve nën 15 vjeç është e ndaluar²⁴.

1.3.7. Kushtet për lidhjen e kontratës së punës

Kushtet për kryerjen e punës mund të përcaktohen në ligj, në kontratë kolektive ose të kërkohen nga vetë punëdhënësi. Është detyrim ligjor, pra detyrë e punëdhënësit që ai t'i përcaktojë me akt kushtet e veçanta për punë në një vend pune të veçantë, domethënë atyre paraprakisht përcaktuar në aktin e përgjithshëm, pra në aktin për sistemimin e vendeve të punës, a si përjashtim, një detyrim i tillë nuk vlen për punëdhënësit më të vegjël – pra ata që punësojnë deri në 50 punëtorë. Këto kushte përcaktohen me ligj, një marrëveshje kolektive të përgjithshme ose aktin e punëdhënësit (Rregullat për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës). Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës përcakton pjesët organizative të punëdhënësit, llojin e punës - titullin e vendit të punës, llojin dhe shkallën e formimit

²² Për definim të tillë, shih faqe 93 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, *Trudovo Pravo*, Shtip, 2017.

²³ Shih faqe 94 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, *Trudovo Pravo*, Shtip, 2017.

²⁴ Shih faqe 93 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, *Trudovo Pravo*, Shtip, 2017.

profesional, përvojën e kërkuar të punës, verifikimin e njohurive, gjegjësisht aftësinë e kandidatit, përshkrimi i vendit të punës dhe kushte të tjera të veçanta për punë në punë të sistematizuara. Si kushte të veçanta për kryerjen e punës në secilin vend pune mund të përcaktohen si më poshtë: aftësi profesionale, aftësi pune, përvoja e punës, provimi i dhënë profesional, njohja e gjuhës së huaj, vitet e veçanta të jetës, aftësia e veçantë shëndetësore, botimi i punimeve shkencore ose profesionale, nota mesatare e lartë, përvoja të caktuara personale dhe kushte të tjera²⁵.

1.3.8. Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin vendeve të punës

Punëdhënësi që punëson deri në 50 punëtorë nuk duhet të ketë Rregullore për organizimin dhe sistemimin e vendeve të punës (sipas nenit 19, paragrafi 2, LMP), por do të përcaktojë kushtet e veçanta në shpallje. Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin vendeve të punës ka efekt të përgjithshëm, vepron ndaj të gjithë punëtorëve të punëdhënësit.

1.3.9. Mënyra e sigurimit të nevojës për punëmarrës

Për dallim nga legjislacione tjera, LMP në nenin 22 në mënyrë të qartë e përcakton mënyrën në të cilën punëmarrësi mund të kryejë punësime të reja, respektivisht të plotësojë nevojën për punëmarrës. Punëdhënësi nevojën për punëtorë e siguron përmes:

- (i) publikimit të shpalljes publike në shtypin ditor ose në mjete tjera për informim publik të shtypura ose elektronike në llogari të punëdhënësit;
- (ii) shpalljes në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, pa pagesë, në pajtim me ligjin;
- (iii) ndërmjetësimit të shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit përmes dërgimit të personave për punësim nga evidenca e personave të papunësuar; dhe/ose
- (iv) agjencisë për ndërmjetësim gjatë punësimit, me pagesë nga punëdhënësi, në pajtim me ligjin, me vendosje paraprake të shpalljes publike në sistemin elektronik të Agjencisë për Punësim të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Sigurimi i nevojës për punëtorë me publikim të shpalljes publike në pajtim me pikën (i) më lartë kryhet me vendosje paraprake të shpalljes publike në sistemin elektronik të Agjencionit për punësim të Republikës së Maqedonisë së Veriut para publikimi të shpalljes publike. LMP parasheh vetëm dy përjashtime nga detyrimi i shpalljes publike, dhe ajo është për institucione publike, për më së shumti 30 ditë, dhe për kryerjen e punës sezonale për më së shumti 90 ditë. Përmbajtja e shpalljes përcaktohet me ligj. LMP përcakton edhe afatin për përzgjedhje kandidatësh, varësisht nga numri i kandidatëve. Ligji për Marrëdhëniet e Punës e rregullon në mënyrë të ndryshme çështjen e mënyrës së punësimit, gjegjësisht sigurimin e nevojës për

²⁵ Shih faqe 94 deri 96 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017

punëtorë në institucionet publike, ndërmarrjet publike dhe personat e tjerë juridikë që kryejnë veprimtari të shërbimit publik, si dhe për organet e qeverisjes shtetërore dhe organet e njësisë të vetëqeverisjes lokale.

Ligjvënësi thekson veçanërisht të detyrimin e trajtimit barabartë në lidhje me barazinë gjinore²⁶. Në fakt, pozicioni që punëdhënësi i jep përparësi një gjinie të caktuar nuk duhet të lindë nga shpallja e vendit të lirë. Vetëm në rastin kur trajtimi i ndryshëm i gjinive kushtëzohet domosdoshmërisht nga kërkesa reale e punës, mund të justifikohet. Në rast të shkeljes së ndalimit të diskriminimit në punësim, punëdhënësi përgjigjet për dëmin e shkaktuar kandidatit të pazgjedhur. Pasojat e tjera mund të vlerësohen në përputhje me parimet e së drejtës civile.

1.3.10. Detyrimet e punëmarrësit

Detyrimi i parë dhe themelor i punëmarrësit është lidhja e kontratës së punës, nëse ka pranuar ofertën e punëdhënësit. Me nënshkrimin e kontratës së punës, në fakt krijohet një marrëdhënie pune ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit. Sipas nenit 13 të LMP-së, të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë në bazë të kontratës së punësimit dhe përfshirja në sigurimin shoqëror të detyrueshëm në bazë të marrëdhënies së punës, fillojnë të realizohen me ditën e fillimit të punës së punëmarrësit, të rënë dakord në kontratën e punësimit. Sipas nenit 30 të LMP-së, punëtori është i detyruar ta kryejë me ndërgjegje punën në vendin e punës për të cilën ka lidhur kontratë punësimi, në kohën dhe vendin që janë përcaktuar për kryerjen e punës, duke respektuar organizimin e punës dhe veprimtarinë afariste të punëdhënësit.

Në rastet e përcaktuara me ligj dhe/ose me kontratë kolektive, punëmarrësi është i detyruar të kryejë punë të tjera që nuk parashikohen me kontratën e punësimit, nëse janë në kuadër të aftësisë së tij profesional. Detyrimet kryesore të punëmarrësit:

- i. të respektojë udhëzimet e punëdhënësit;
- ii. të respektojë dhe zbatojë rregulloret për mbrojtjen në punë;
- iii. të mbrojtë të jetën dhe shëndetin e vet, si dhe shëndetin dhe jetën e personave të tjerë;
- iv. të informojë punëdhënësin për rrethanat thelbësore që ndikojnë, ose që mund të ndikojnë në përmbushjen e detyrimeve të saj kontraktuale;
- v. të informojë punëdhënësin për paraqitjen e dëmit material dhe për çdo mangësi; rrezik për sigurinë dhe shëndetin, në përputhje me rregulloret për sigurinë dhe shëndetin ose punën;

²⁶ Shih nenin 24 të LMP-së.

- vi. të përmbahet nga të gjitha veprimet që, duke pasur parasysh natyrën e punës të kryera nga punëdhënësi, janë të dëmshme ose do të dëmtonin interesat e punëdhënësit;
- vii. të ruaje sekret afariste;
- viii. të respektojë orarin e punës dhe t'i përmbahet rregull dhe disiplinës në punë, sipas rregullave të përcaktuara nga punëdhënësi;
- ix. të respektojë rregullat për përdorimin e pushimit gjatë punës, me pushime ditore, javore dhe vjetore;
- x. të kthehet në punë pasi të ketë shfrytëzuar të drejtën e pagesës, d.m.th pushimin pa pagesë ose ndërprerjen e pozitës për shkak të së cilës është pezulluar marrëdhënia e punës;
- xi. të informojë punëdhënësin për mungesën nga puna për shkak të sëmundjes ose baza të tjera;
- xii. të veprojë me mjetet e punës sipas udhëzimeve të përcaktuara;
- xiii. përveç të drejtës ka edhe detyrë që arsimimi, trajnimi dhe edukimi në përputhje me nevojat e procesit të punës;
- xiv. nëse është anëtar i sindikatës, duhet të respektojë vendimet e sindikatës dhe të vepron sipas të njëjtës, dhe të paguajë kuotën e anëtarësimit.

LMP i ngarkon punëmarrësit një numër të madh detyrimesh të tjera specifike, për të cilat mosrespektimi i tyre mund të sjellë zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës (shih nenet 80, 81, 82 dhe 83 LMP), si shembull:

- i. është i detyruar të punojë shtesë në vendin e tij të punës, në rastet e aksidenteve natyrore ose të tjera (neni 119, LMP), ose detyrimi për kryerjen e punëve të tjera për shkak të rrethanave të jashtëzakonshme (aksidentet natyrore dhe të tjera – neni 153, LMP).
- ii. nëse punëmarrësi i cili në punë ose në lidhje me punën me dashje ose nga pakujdesia e rëndë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i detyruar ta kompensojë atë dëm(neni 156, LMP).

1.3.10.1. Ndalimi i konkurrencës

Punëdhënësi dhe punëmarrësi, si palë të kontratës së punësimit kanë interesa të veçanta dhe të përbashkëta. Interesi i veçantë ka të bëjë me atë që punëdhënësi përpiqet për fitim sa më të lartë, ndërsa punëmarrësi nga ana tjetër për rrogë dhe kompensime sa më të larta. E përbashkëta është në interes të të dy palëve që fitimet më të larta të sigurojnë rrogë/kompensime më të larta. Interesat e përbashkëta sjellin punëdhënësin dhe punëmarrësin në një bashkësi juridike dhe ekonomike. Bashkësia juridike është marrëdhënia e punës. Bashkësia ekonomik është formuar

nga nevoja e tyre e përbashkët për të siguruar një biznes sa më të mirë, pra pozicion konkurrues. Ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit ekziston një marrëdhënie besnikërie, veçanërisht në tregun e punës dhe të kapitalit. Besnikëria duhet të jetë e pranishme si gjatë ashtu edhe pas përfundimit të marrëdhënies së punës.

Prandaj, Ligji për marrëdhëniet e punës, lidhur me ndalimin e veprimit konkurrues, e diferencon (i) konkurrencën gjatë marrëdhënies së punës (ndalimi ligjor) dhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës (ndalimi kontraktual).

1.3.10.1.1. Ndalimi ligjor i konkurrencës gjatë marrëdhënies së punës

Ndalim ligjor i veprimit konkurrues²⁷ nënkupton që: (i) për kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, punëmarrësi nuk mundet, pa pëlqimin e punëdhënësit, për llogari të tij ose të dikujt tjetër, të kryejë ose të përfundojë punë; (ii) kryerja ose përfundimi i punëve të bëjnë pjesë në veprimtarinë e punëdhënësit dhe (iii) nënkupton ose mund të nënkuptojë konkurrencën e punëdhënësit. Ndalimi ligjor është i natyrës imperative, në varësi të pëlqimit të punëdhënësit. Pasi që ky lloj in ndalimit të konkurrencës është ligjor, ky punim do t'i përkushtohet ndalimit kontraktual të veprimit konkurrues.

1.3.10.1.2. Klauzola e konkurrencës – ndalimi kontraktual i konkurrencës pas përfundimit të marrëdhënies së punës

Ky ndalim për veprime konkurruese vlen pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Punëmarrësi dhe punëdhënësi mund të bien dakord dhe të kushtëzojnë ndalimin e konkurrencës edhe pas përfundimit të marrëdhënies së punës, për një periudhë të arsyeshme prej dy vjetësh pas përfundimit të kontratës së punës. Klauzola e mos konkurrimit duhet përcaktuar me kontratën e punës, në mënyrë që klauzola të zbatohet pas përfundimit të marrëdhënies së punës. Ky ndalim mund të vendoset vetëm nëse ka kushte që punëmarrësi të fitojë njohuri të reja teknike, produktesh ose biznesi dhe lidhje biznesi (të përvetësojë një gamë të gjerë partnerësh biznesi) gjatë punës së tij ose në lidhje me punën e tij ose të fitojë njohuri për informacione të rëndësishme të biznesit. Dhe sekrete dhe të ngjashme. Pra, ka kushte të shumta dhe një klauzolë mos konkurruese mund të negociohet nëse disa nga këto kushte plotësohen, jo në mënyrë kumulative.

Opsionaliteti i ndalimit shihet në atë që nëse është dakorduar, ekziston, dhe e kundërta. Prandaj, ai është produkt i marrëveshjes ndërmjet vullneteve të punëdhënësit dhe punëmarrësit, dhe jo i një natyre imperative. Objekti i ndalimit varet edhe nga punëdhënësi dhe punëmarrësi. Ata bien

²⁷ Neni 36 i LMP-së.

dakord jo vetëm nëse ndalimi do të ekzistojë, por edhe për atë që i referohet. Cili është kuptimi i kësaj klauzole? Para së gjithash, është një privilegj për punëmarrësin sepse i mundësohet të fitojë njohuri të reja teknike, prodhuese ose afariste dhe lidhje biznesi, për shkak të të cilave punëmarrësi i detyrohet besnikëri punëdhënësit. Teknologjia e re futet nga punëdhënësi dhe është në interesin e tij që punëtori ta njohë dhe ta zotërojë atë. Ai investon jo vetëm në teknologjinë e re, por edhe në njohuritë e nevojshme për të aplikuar teknologjinë e re. Çdo punëdhënës ka informacione biznesi dhe sekrete që bëhen të disponueshme për punëtorët. Prandaj, është detyrim i tyre që të mos përhapin informacionin dhe të ruajnë sekretet. Për këtë nuk ka ndonjë ndalesë specifike në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës (ligji flet për marrjen e njohurive teknike, prodhuese ose afariste dhe lidhjet afariste), por në nenin 35 të titulluar "Detyrimi për të mbajtur sekret afarist" i ndalohet punëmarrësit të përdorë për përdorim të tij ose t'i dorëzojë një të treti të dhënat që konsiderohen sekret afariste të punëdhënësit, të përcaktuara me akt të veçantë. Sjellja e kundërt e punëmarrësit është edhe shkak për shkëputjen kontratës së punës pa afat (neni 82 paragrafi 1 pika 6 LMP).

Klauzola e konkurrencës nuk mund të bihet dakord për një periudhë më të gjatë se dy vjet pas përfundimit të marrëdhënies së punës, por mund të jetë më e shkurtër. Kohëzgjatja e periudhës së ndalimit, brenda kufirit maksimal, përcaktohet në kontratën e punës. Kur skadon ky afat, punëtori është i lirë të merret me gjëra nga veprimtaria e punëdhënësit. Klauzola e konkurrencës mund të bihet dakord vetëm në rastet kur kontrata e punës e punëmarrësit përfundon sipas vullnetit apo fajit të tij, dhe pa faj të punëdhënësit. Ligji për marrëdhëniet e punës, në nenin 37, pika 4, parasheh që "*nëse ndalimi i mos konkurrencës nuk shprehet me shkrim, konsiderohet se nuk është rënë dakord*".

Ndalimi kontraktual i veprimit konkurrues ka çmimin e vet²⁸: kompensimi për respektimin e klauzolës së mos konkurrencës. Punëdhënësi, për të siguruar besnikërinë e punëmarrësit edhe pas përfundimit të marrëdhënies së punës, duhet t'i paguajë atij dëmshpërblim për respektimin e klauzolës së konkurrencës. Detyrimi për pagesën e dëmshpërblimit fillon në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës, kur fillon edhe efekti i zgjatur i ndalimit të konkurrencës. Nëse punëdhënësi nuk respekton këtë detyrim, punëmarrësit i pushon edhe detyrimi. Ai do të jetë i lirë të kryejë punët e parashikuara nga klauzola. Pra, ky detyrim i punëdhënësit është i kushtëzuar nga fakti se është respektimi i klauzolës së konkurrencës që e pengon punëmarrësin nga fitimet adekuate. Kompensimi monetar për respektimin e ndalimit të mos konkurrencës duhet të përcaktohet në fillimin e krijimit të marrëdhënies së punës, në kontratën e punës. Pa të, nuk ka asnjë detyrim për kompensim. Ai (kompensimi monetar) mund të arrijë të paktën gjysmën e pagës mesatare të punëtorët në tre muajt e fundit para përfundimit të kontratës së punës (me

²⁸ Shih faqe 110 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, *Trudovo Pravo*, Shtip, 2017.

vullnet ose faj të punëtorët). Së fundi, Ligji (në nenin 39) parashikon mundësinë e përfundimit të klauzolës konkurruese, nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi bien dakord për këtë.

1.3.11. Detyrimet e punëdhënësit

Punëdhënësi, në përputhje me ligjin dhe kontratat kolektive, ka mbi të gjitha këto detyrime:

- (i) të përmbushë të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e përcaktuara dhe të rëna dakord²⁹;
- (ii) ndalimi i diskriminimit (drejtpërdrejt dhe indirekte)³⁰;
- (iii) ndalimi i ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve psikologjike në vendin e punës (mobingu);
- (iv) të lidhë kontratë pune me punëtorin që ka pranuar ofertën;
- (v) të regjistrohet, resp. të çregjistrojë punëtori në sigurimet shoqërore të detyrueshme sigurimet (pensioni dhe invaliditeti, sigurimi shëndetësor dhe sigurimi i papunësisë), në përputhje me rregulloret e veçanta në Agjencinë e Punësimit;
- (vi) të lidhë kontratën e punës me shkrim dhe ta mbajë atë në ambientet e punës ku punon punëmarrësi dhe t'i dorëzojë një kopje të kontratës së punës punëtorit në ditën e nënshkrimit të kontratës;
- (vii) me akt të përcaktojë kushtet e veçanta për kryerjen punën e secilit vend pune individual - ky detyrim nuk vlen për punëdhënësit më të vegjël (që punësojnë deri në 50 punëtorë);
- (viii) të deklarojë kushtet e kërkuara në shpalljen publike për kryerjen e punës dhe afati për regjistrim, i cili nuk duhet të jetë më i shkurtër se pesë ditë pune dhe afati për përzgjedhje;
- (ix) nuk mund të shpallë vendin e lirë vetëm për meshkuj ose vetëm për gratë, përveç nëse gjinia e caktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punës;
- (x) para lidhjes së kontratës për punësim për njohjen e kandidatit me vendin e punës, kushtet e punës, si dhe të drejtat e punëtorëve;
- (xi) brenda 5 ditë pune nga dita e lidhjes së kontratës së punës të njoftojë me shkrim kandidatin që nuk është përzgjedhur se nuk është përzgjedhur dhe cili kandidat është përzgjedhur dhe t'i kthejë të gjitha dokumentet;
- (xii) t'i sigurojë punëmarrësit një vend pune për të cilin palët ata ranë dakord;
- (xiii) t'i sigurojë punëmarrësit të gjitha mjetet dhe materialin e nevojshëm të punës, për t'i mundësuar punëmarrësit të përmbushë detyrimet e tij pa pengesa dhe t'i lejojë atij qasje të lirë në lokalet afariste;
- (xiv) të sigurojë pagesën adekuate për kryerjen e punës në përputhje me dispozitat e neneve 105-114 të LMP;

²⁹ Shih Neni 3, paragrafi 3, LMP.

³⁰ Shih nenet 6 deri 11, LMP.

- (xv) të ofrojë kushte për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në respektimin e rregulloreve të veçanta për shëndetin dhe sigurinë në punë;
- (xvi) të garantojë sigurinë dhe shëndetin në punë për punëtorit e saj në çdo aspekt që lidhet me punën;
- (xvii) të zbatojë masat e sigurisë dhe shëndetit në punë bazuar në parimet e përcaktuara në nenin 9 të Ligjit për siguri dhe shëndet në punë;
- (xviii) të respektojë detyrimet ligjore në lidhje me mbrojtjen nga zjarri, evakuimin dhe shpëtim;
- (xix) të informojë punëtorët për kryerjen e sigurt të punës përmes njoftime dhe udhëzime me shkrim;
- (xx) të ofrojë trajnime adekuate për çdo punëtor për sigurinë dhe shëndetin në punë;
- (xxi) t'u sigurojë përfaqësuesve të punëtorëve mbrojtje në punë, trajnime të veçanta në fushën e mbrojtjes në punë në përputhje me ligjin;
- (xxii) t'u ofrojë përfaqësuesve të punëtorëve siguri dhe shëndet në punën, mbrojtjen e veçantë nga marrëdhënia e punës, siç ka përfaqësuesi i sindikatës sipas ligjit;
- (xxiii) që përfaqësuesve për siguri dhe shëndet në punë t'u mundësojë kryerjen e detyrave pa probleme dhe detyrime të tjera të përcaktuara me ligj dhe akte nënligjore, në varësi të aktiviteti.
- (xxiv) të mbrojë dhe respektojë personin dhe dinjitetin, si dhe dhe mbrojtja e privatësisë së punëtorit;
- (xxv) mbrojtjen e të dhënave personale të punëtorit, pra detyrimi për të mbrojtje të dhënat personale të mbledhura, të përpunuara dhe të përdorura të punëtorit dhe t'ia dorëzojë ato palëve të treta vetëm nëse kjo përcaktohet me ligj;
- (xxvi) shkëputja e kontratës së punës sipas kushteve të përcaktuara me ligj dhe kontrata kolektive³¹.

Për më tepër, punëdhënësi ka një sërë detyrimesh të tjera që dalin nga aktet nënligjore dhe kontratat kolektive dhe janë parakusht për realizimin e të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës. Kështu, punëdhënësi ka një detyrim dhe është i detyruar:

- (i) të mbajë evidencë për punën me kohë të plotë;
- (ii) të mbajë evidencë të veçanta për orët jashtë orarit të punës;
- (iii) të sigurojë realizimin e të drejtës për pushim, pushim vjetor dhe mungesa në përputhje me ligjin dhe kontratën kolektive;
- (iv) të shpërblejë dëmin e palëve të treta të shkaktuar nga punëtori;
- (v) të ofroje mbrojtje e veçantë për punëtorët femra, të rinjtë, invalidët dhe punëtorë të moshuar;

³¹ Shih faqe 111 deri 112 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017.

- (vi) të mundësohet organizimi sindikal i punëtorëve dhe respektimi i tyre vendimet e sindikatës;
- (vii) të lidh një kontratë kolektive individuale në nivel punëdhënësi³²; etj.

1.4. PAGESA PËR PUNË

Marrëdhënia e punës paraqet një marrëdhënie shoqërore-juridike, ashtu që përmbajtja dhe format e saj varen nga marrëdhëniet specifike shoqërore. Në kushtet e ekzistencës së një sistemi kapitalist si një rregullim shoqëror, marrëdhëniet e punës me pagë ku punëmarrësi shet punën e tij si mall punëdhënësit, duke krijuar kështu fitim. Nisur nga kjo, nocioni i marrëdhënies së punës kushtëzohet gjithmonë nga kushtet socio-ekonomike dhe përcaktimi juridik i shoqërisë përkatëse. Duke marrë parasysh këtë fakt, nocioni i marrëdhënies së punës nuk është gjithmonë i njëjtë. LMP e përcakton marrëdhënien e punës si marrëdhënie e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi, për rrogë dhe të ardhura të tjera, personalisht, pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe me mbikëqyrjen e punëdhënësit ³³. Në kuptimin më të saktë të fjalës, ligji i punës është ai që rregullon shkëmbimin e punës me para. Në jetën e përditshme përdoren terma të ndryshëm për pagën. Termat më të zakonshëm që kanë rëndësi të përgjithshme dhe përdoren në ligjin e punës janë: të ardhurat e punëtorëve (ang .*Remuneration*, *Compenstaion*, fr. *La remuneration*, gjer. *Arbeitsengelt*), fitimet apo paga (amg .*Wage/Salry*, fr. *Le Salaire*), kompensimin e fitimeve (Eng. *Indemnity*, fr. *Indemnité*, gjer. *der Erwerb, der Verdienst*), të ardhurat personale etj. Në Republikën e Maqedonisë në kohën e ish-RSFJ termi të ardhura personale përdorej për termin paga. Termi pagë ka zëvendësuar termin të ardhura personale në LMP nga viti 1993³⁴. Përkufizimi i pagës është dhënë në Konventën nr. 95 të ILO-s. Sipas saj, termi pagë është përcaktuar "si kompensim për fitimin, pavarësisht se si fitohet apo llogaritet, i cili mund të shprehet në para dhe të përcaktohet me marrëveshje të ndërsjellë, ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit"³⁵.

Natyra juridike e pagës³⁶ - nga vetë natyra e marrëdhënies së punës, paga/fitimi për punëmarrësin është një e drejtë, ndërsa për punëdhënësin është detyrim. Nëse punëdhënësi nuk e paguan pagën në përputhje me rregulloret ligjore pozitive dhe kontratën kolektive, në atë rast punëmarrësi ka të drejtën e mbrojtjes gjyqësore. Natyra juridike e të ardhurave rrjedh nga aspekte të tjera, para së gjithash:

³² Shih faqe 112 të të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, *Trudovo Pravo*, Shtip, 2017.

³³ Neni 5, paragrafi 1, pika 1 i LMP.

³⁴ Shih faqe 282 të Gëzime Starove, *E drejta e punës*, 2004, Logos-A, Shkup.

³⁵ Neni 1 i Konventës nr. 95 për mbrojtjen e pagave.

³⁶ Shih faqe 284 të Gëzime Starove, *E drejta e punës*, 2004, Logos-A, Shkup.

- (i) për pagën paguhet një shumë e caktuar kontributesh shoqërore (PIO, sigurime shëndetësore, punësim etj.);
- (ii) në rast falimentimi të punëdhënësit (falimentimi), punëmarrësi ka të drejtë të shlyejë pretendimet në bazë të pagës nga pasuria e falimentimit deri në një shumë të caktuar;
- (iii) mbajtje ligjore e një pjese të pagës në rast të një vendimi gjyqësor të formës së prerë (p.sh. ushqimi për fëmijën ose kompensimi i dëmit që i është shkaktuar punëdhënësit nga punëmarrësi);
- (iv) rregullimi ligjor i pagës minimale (të garantuar), etj.

Kushtetuta e Republikës së RMV-së, në nenin 8 paragrafi 7, si një nga vlerat themelore të rendit kushtetues e parasheh humanizmin, drejtësinë sociale dhe solidaritetin. Në kapitullin e dytë ku janë përcaktuara liritë dhe të drejtat themelore të njeriut dhe qytetarit, respektivisht, ku janë të rregulluara të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore është përcaktuar e drejta për fitime adekuate,³⁷ pra realizimi i të drejtave të punëmarrësve dhe pozita e tyre rregullohet me ligj dhe kontratë kolektive.³⁸ Kjo thotë se e drejta në pagë është kategori kushtetuese, dhe parimi i shpërblimit si parim kushtetues. LMP i kushton një kapitull të tërë pagesës së punës (Kapitulli VIII) i cili ka njëmbëdhjetë nene (105-115). Sipas LMP-së, punëtori ka të drejtën e pagës, në përputhje me ligjin, kontratën kolektive dhe kontratën e punës, dhe pagesa e punës duhet të jetë gjithmonë në formë monetare. Gjatë pagesës, punëdhënësi duhet të respektojë shumën më të ulët të përcaktuar me kontratë kolektive, në përputhje me ligjin, i cili e detyron drejtpërdrejt punëdhënësin.³⁹ Paga paguhet për periudha që nuk mund të jenë më të gjata se një muaj, ku paga paguhet jo më vonë se 15 ditë pasi ka kaluar afati i pagesës⁴⁰. Nëse dita e pagesës është ditë jo punë, paga paguhet më së voni ditën tjetër të punës. Punëdhënësi është i detyruar të njoftojë me shkrim punëtorët për ditën e pagesës dhe për çdo ndryshim në ditën e pagesës. Paga përbëhet nga paga bazë, pjesë e pagës për suksesin në punë dhe shtesat. Punëdhënësi mund t'i paguajë punëmarrësit pagën e 13-të, nëse punëdhënësi ka mundësi ta paguajë atë⁴¹.

1.4.1. Paga bazë

Paga bazë përcaktohet në bazë të kërkesave të vendit të punës (trajnimi profesional, aftësitë e fituara, kompleksiteti dhe përgjegjësia e vendit të punës) dhe përcaktohet duke shumëzuar koeficientin e kompleksitetit të vendit të punës në të cilin punëtori punon sipas kontratës së

³⁷ Neni 32 paragrafi 3 i Kushtetutës.

³⁸ Njejtë, neni 32 paragrafi 4 i Kushtetutës.

³⁹ Neni 105 paragrafi 2 i LMP.

⁴⁰ Neni 109 paragrafët 1 dhe 2 te LMP.

⁴¹ Neni 105 paragrafi 4 i LMP.

punës me vlerën llogaritëse për një njësi koeficienti (paga më e ulët deri tani)⁴². Me Kontratën e përgjithshme kolektive për sektorin privat (**KPKSP**) janë përcaktuar nëntë grupe koeficientesh me të cilët rritet paga më e ulët, në intervalin 1 ndaj 3⁴³. Paga bazë nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e përcaktuar me ligj⁴⁴. Paga më e ulët për shkallë individuale të kompleksitetit të punës dhe detyrave të punës përfaqëson një pagë bazë. Me kontratë kolektive në nivel degësh dhe aktiviteteve përcaktohet paga më e ulët për degën përkatëse, pra aktivitet. Nga të gjitha pjesët përbërëse të pagës, paga bazë është e vetmja që është pjesë e domosdoshme e kontratës së punësimit⁴⁵. Në praktikë me rëndësi edhe çështja e përcaktimit të rrogës neto (pra pa kontributet dhe tatimin personal), ku kontrata e punësimit duhet vetëm të përmbajë rrogën neto, dhe jo atë bruto.

1.4.2. Suksesi në punë

Suksesi në punë i punëmarrësit përcaktohet, domethënë vlerësohet, duke marrë parasysh kriteret dhe standardet e paracaktuara me të cilat punëmarrësi njihet para fillimit të punës, duke marrë parasysh sjelljen me nikoqirllëk dhe kualitetin dhe kuantitetin e punës së kryer (si p.sh.. krijimtaria dhe shpikja, produktiviteti i arritur, ekonomia, kursimet në procesin e punës), për të cilën punëtori e ka lidhur kontratën e punësimit.⁴⁶ Performanca e punës matet, d.m.th. vlerësohet për individë ose grupe punëtorësh sipas kriterëve dhe standardeve të paracaktuara me të cilat punëtori është i njohur përpara fillimit të punës. Rezultatet e punës përcaktohen dhe vlerësohen nga punëtori që drejton dhe organizon procesin e punës. Nëse punëtori nuk arrin rezultatet e punës për arsye që nuk varen nga punëtori (mungesa e energjisë elektrike dhe burimeve të tjera të energjisë, prishja e makinerive dhe mungesa e lëndëve të para ose arsye të tjera objektive të përcaktuara me marrëveshje kolektive në nivel të punëdhënësi), ka të drejtën e pagës bazë.

1.4.3. Shtesat

Shtesat përcaktohen për kushtet e veçanta në punë, që dalin nga orari i punës dhe atë për punën me ndërime, punën me orar të ndarë të punës, punë nate, punë kujdestarie, punë të vazhduar, punë në ditën e pushimit javor, punë në ditë feste të përcaktuara me ligj, punë ditën e diel dhe shtesa për stazhin e punës⁴⁷. Kushtet më të vështira të punës konsiderohen zakonisht punë: në kushte zhurmash, në boshte minerare, në ujë, pluhur, në prani të kimikateve etj⁴⁸.

⁴² Neni 16 i KPKSP-së.

⁴³ Neni 19 i KPKSP-së.

⁴⁴ Neni 105 i LMP.

⁴⁵ Neni 28 i LMP.

⁴⁶ Neni 106, Paragrafi 2 i LMP.

⁴⁷ Neni 106, Paragrafi 3 i LMP.

⁴⁸ Neni 23 deri neni 26 i KPSKP.

1.4.4. Dallimi midis pagës më të ulët dhe asaj minimale (të garantuar)

Në diskursin publik, termat paga më e ulët dhe minimale/garantuar shpesh barazohen, megjithëse ka një ndryshim thelbësor midis këtyre dy termave:

- (i) Paga më e ulët është një kategori ekonomike dhe planifikuese që është një nga elementët kyç për përcaktimin e pagës bazë sipas koeficientëve të kompleksitetit të punës të përcaktuar me kontratë kolektive. Punëdhënësi që ka vështirësi në punë, në bazë të një programi të përgatitur që siguron tejkalimin e problemeve, në bazë të marrëveshjes së sindikatës, mund të përcaktojë një devijim nga paga më e ulët, në atë ulje të pagës më të ulët. nuk mund të jetë më shumë se 20% dhe nuk mund të zgjasë më shumë se 6 muaj. Punëdhënësi është i detyruar t'u paguajë punëtorëve diferencën ndërmjet pagës më të ulët për shkallë individuale të kompleksitetit dhe pagës më pak të paguar, brenda 6 muajve pas tejkalimit të vështirësive.
- (ii) Paga minimale është një kategori sociale që lejon jetesën minimale të punëtorit dhe shuma e saj duhet të jetë e detyrueshme për të gjithë punëdhënësit në vend. Paga minimale është në thelb gjithmonë më e lartë se paga më e ulët.

1.4.5. Paga e barabartë për burrat dhe gratë

Parimi i pagës së barabartë për burrat dhe gratë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë është shpallur në Konventën e ILO-s nr. 100 të vitit 1951 në lidhje me pagën e barabartë për burrat dhe gratë për punë me vlerë të barabartë⁴⁹. I njëjti parim përmbahet në nenin 141 (dikur neni 119) i Traktatit të BE-së. Republika e Maqedonisë së Veriut ka harmonizuar legjislacionin e saj kombëtar lidhur me këtë çështje. Kështu, në nenin 108 paragrafi 1 i LMP-së rregullohet çështja e pagës së barabartë për burrat dhe gratë, dhe në paragrafin 2 të po këtij neni rregullohet që dispozitat e kontratës së punës, kontratës kolektive, d.m.th. akti i përgjithshëm i punëdhënësit nuk duhet të jetë në kundërshtim me paragrafin 1 dhe nëse janë në kundërshtim me paragrafin e cekur, janë të pavlefshme.

1.4.6. Mbajtja dhe shlyerja e pagesës së pagës

⁴⁹ Shih faqe 89 të Hava Bujupaj-Ismaili, E drejta ndërkombëtare e punës, Prishtinë : Fakulteti Juridik, 2001.

Vendimet e përfshira në nenin 11150 të Ligjit për marrëdhëniet e punës janë vendime që përmbajnë edhe legjislacionin tjetër bashkëkohor juridik të punës. Këto zgjidhje kanë mbështetje edhe në teorinë e së drejtës së punës. Ligjvënësi ynë vendos për zgjidhjet si më poshtë:

- (i) së pari, punëdhënësi mund të ndalojë pagesën e pagës për një punëmarrës të caktuar vetëm në rastet e përcaktuara me ligj. Me përjashtim të rasteve të përcaktuara me ligj, dispozitat e tilla të kontratës së punës që përcaktojnë mënyra të tjera të mbajtjes së pagesës në burim janë të pavlefshme. Kur bëhet fjalë për rastet e përcaktuara me ligj, duhet bërë një dallim, i cili shpesh duhet të bëhet në praktikë. Mbajtja e pagës për pretendimet që punëdhënësi mund të ketë personalisht në bazë të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, si dhe për pretendimet që të tretët mund të kenë ndaj punëmarrësit, por edhe në bazë të një vendimi gjyqësor të formës së prerë. Në raste të tilla, punëdhënësi ka të drejtën ligjore të ndalojë pagesën e pagës, por edhe këtu vetëm deri në një shumë të caktuar. Ligji për marrëdhëniet e punës me këto zgjidhje ligjore të përfshira në këtë nen, neni 111, nuk thotë se sa është shuma e mbajtjes në burim nga paga e punëtorët. Teoria ligjore dhe aktet nënligjore nxjerrin në përfundimin se kjo shumë nuk mund të jetë më e madhe se një e treta e pagës së punëtorët, nga e cila pagë duhet të mbahet shuma e specifikuar për të shlyer kërkesat specifike. Gjithashtu, zgjidhjet ligjore flasin për mbajtjen e shumave nga paga. Është e diskutueshme pyetja nëse sipas vendimeve ligjore mund të konstatohet se një mbajtje e tillë mund të zbatohet edhe kundrejt kompensimeve të tjera nga paga. Ligji ynë nuk përmban dispozita të sakta për këtë⁵¹;
- (ii) së dyti, me dispozita të veçanta ligji flet edhe për shlyerjen e detyrimit që punëmarrësi ka ndaj punëdhënësit dhe shlyerja duhet të kryhet dhe të llogaritet me pagesën e pagës. Sa i përket zgjidhjes, zgjidhja ligjore është e qartë dhe sipas të njëjtës, një zgjidhje e tillë nuk mund të arrihet pa pëlqimin e punëtorët. Pëlqimi i punëtorët duhet të jetë i qartë dhe nuk duhet të japë pëlqimin përpara se të lind kërkesa e punëdhënësit.

1.4.7. Kompensimet e pagës

Kjo çështje rregullohet me vendosmëri në nenin 112 të LMP-se dhe KPKSP-së. Kompensimi i pagës është një kompensim i tillë që realizohet gjithmonë pa punë, dhe realizohet në rastet e

⁵⁰ Neni 111: (1) Punëdhënësi mund ta mbajë pagesën e rrogës vetëm në rastet e përcaktuara me ligj. Të gjitha dispozitat e marrëveshjes për punësim, të cilat përcaktojnë mënyra të tjera të mbajtjes së pagesës, janë të pavlefshme.

(2) Punëdhënësi nuk guxon që kërkesat e veta ndaj punëtorit pa pëlqimin e tij me shkrim t'ibarazojë me obligimin e tij për pagesën e rrogës.

(3) Punëtori nuk guxon të japë pëlqim nga paragrafi (2) i këtij neni para paraqitjes së kërkesës së punëdhënësit.

⁵¹ Shih faqe 182 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017.

përcaktuara me ligj, me kontratë kolektive dhe me akte autonome të punëdhënësit. Të drejtën e kompensimit kanë punëmarrësit që me arsye mungojnë në punë. LMP përshkruan llojet e mëposhtme të mungesave, me të drejtën e kompensimit të pagës:

- (i) shfrytëzimi i pushimit vjetor, pushimit të jashtëzakonshëm të paguar, festave shtetërore të rregulluara me ligj te veçantë, shfrytëzimi i ditëve të lira
- (ii) sëmundjes ose lëndimit deri në 21 ditë, si
- (iii) si dhe mungesë për shkak të shkollimit të mëtejshëm.
- (iv) Rasti i mungesës së punëmarrësit nga puna për shkak të forcës madhore - vis maior - sanksionohet posaçërisht. Në këtë rast, punëtori ka të drejtën e kompensimit në masën e gjysmës së pagës, të cilën në të kundërt do t'i takonte nëse do të punonte.
- (v) Arsyet nga ana e punëdhënësit mund të jenë të ndryshme dhe ato parashikohen dhe rregullohen me kontratë kolektive, por edhe me akte autonome të punëdhënësit, të cilat janë në përputhje me ligjin dhe kontratën kolektive. Një nga ato arsye është rregulluar në mënyrë të veçantë me dispozitat e LMP-së, konkretisht neni 112 i LMP-së. Bëhet fjalë për arsye afariste: në rast të ndërprerjes së punës për arsye afariste, punëtori ka të drejtën e kompensimit të pagës në masën 70% të pagës për një periudhë tre mujore të vitit aktual.

1.4.8. Kompensimi i shpenzimeve të lidhura me punën

Punëtori ka të drejtë për kompensimin e shpenzimeve që lidhen me punën⁵².

- (i) **Shpenzimet për udhëtim zyrtar:** si të drejtë i përcakton ligji, por jo e dhe shumë, bazën dhe afatin për llogaritjen dhe pagesën e kompensimit për shpenzimet e udhëtimit zyrtar dhe shpenzimet e tjera. Në paragrafin 3 të nenit 113, LMP i referohet ligjit të veçantë dhe kontratës kolektive. Sipas KPKSP, neni 35 paragrafi 1 paragrafi 1 dhe 2, punëmarrësi ka të drejtë për mëditje për udhëtime pune në vend në masën 8% të bazës, dhe për mëditje për udhëtime pune jashtë vendit në përputhje me Dekretin për shpenzimet për udhëtime pune dhe lëvizje jashtë vendit që u njihen organeve administrative në shpenzime rrjedhëse
- (ii) **Shtesë terreni:** sipas KSKSP në varësi të kushteve të parashikuara për punë në terren (akomodim, ushqim etj.), është në masën e përcaktuar me marrëveshje kolektive në nivel dege ose departamenti, pra në nivel punëdhënësi).⁵³
- (iii) **Përdorimi i një makine private për udhëtime pune:** Sipas KPKSP-së për shpenzimet e përdorimit të veturës së tij për nevojat e punëdhënësit caktohet në masën 30% të çmimit të një litri karburant të përdorur nga makina për çdo kilometër të kaluar (neni 35, paragrafi 1, paragrafi 5).

⁵² Neni 113 i LMP.

⁵³ Shih KPKSP neni 35, paragrafi 1 deri paragrafi 3.

- (iv) **Jeta e ndarë nga familja:** Sipas KPKSP-së, kjo tarifë është të përcaktuar në masën e përcaktuar me kontratë kolektive në nivel të veprimtarisë, pra në nivel të punëdhënësit, por jo më pak se 60% të bazës (neni 35, paragrafi 1, paragrafi 4).
- (v) **Vdekja e punëtorit ose e një anëtari të familjes së tij:** sipas KPKSP në rast vdekjeje të punëmarrësit, familjes së tij i paguhet dëmshpërblim në masën tre pagave bazë, dhe në rast vdekjeje të një anëtari të familjes (burri, gruaja, fëmijët dhe prindërit që jetojnë në të njëjtin komunitet familjar) punëtorit i paguhet kompensim në masën e dy njëjësive bazë.
- (vi) Përveç arsyeve të deklaruara (ligjore) për rimbursimin e shpenzimeve në lidhje me punën me kontrata kolektive, parashikohen edhe arsye të tjera⁵⁴.

Kërkesat monetare nga marrëdhëniet e punës vjetrohen brenda tre viteve nga dita e lindjes së detyrimit.

1.5. KOMPENSIMI PËR DËMET E LIDHUR ME PUNËN, PËRGJEGJËSIA, KUFIZIMI KONTRAKTUAL

Pjesë e rëndësishme që nuk është drejtpërdrejtë pjesë e së drejtës së punës është (i) përgjegjësia e punëmarrësit për dëmin e shkaktuar punëdhënësit; dhe (ii) përgjegjësia e punëdhënësit për dëmin e shkaktuar punëmarrësit dhe një pale të tretë.

Dëmi paraqet cenim të të drejtës subjektive ose të interesit juridik të dikujt. Dëmi i punëdhënësit mund të shkaktohet nga një punëtor ose nga disa punëtorë. Në rastet kur dëmi shkaktohet nga një punëtor, bëhet fjalë për përgjegjësi ekskluzive prej tij⁵⁵. Në rastin e dytë, përkatësisht kur dëmi është shkaktuar nga disa punëtorë, secili prej tyre përgjigjet për atë pjesë të dëmit që e ka shkaktuar. Për të qenë përgjegjës për dëmin e shkaktuar punëdhënësit, ligjvënësi parashikon se ai duhet të shkaktohet me një shkallë të caktuar faji. Nëse punëmarrësi i shkakton dëm të tretëve në punë ose në lidhje me punën me dashje ose nga pakujdesia e rëndë, punëdhënësi është i detyruar t'i shpërblejë dëmin atij personi, ndërsa punëmarrësi do të jetë i detyruar t'ia shpërblejë dëmin punëdhënësit⁵⁶.

1.5.1. Përgjegjësia e punëmarrësit për dëmin e shkaktuar punëdhënësit

Siç mund të vërehet nga vetë Kapitulli XI i LMP-së i titulluar si "*Kompensimi*", një vend të veçantë i kushtohet dëmit dhe përgjegjësinë civilo – juridike për të. Nga dispozitat që përmban ky kapitull, vërehet se ligjvënësi rregullon tre komplekse shumë domethënëse të marrëdhënieve në kuadër

⁵⁴ Për më tepër lidhur me kompensimin e këtyre shpenzimeve jashtë kontraktuale, shih faqe 190 deri 191 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017.

⁵⁵ Shih faqe 295 të Gëzime Starove, E drejta e punës, 2004, Logos-A, Shkup.

⁵⁶ Po aty.

të marrëdhënies së punës. Kompleksi i parë i marrëdhënieve i referohet përgjegjësisë së punëtorëve për dëmin e shkaktuar punëdhënësit. Kompleksi i dytë i referohet përgjegjësisë së punëdhënësit për dëmin e shkaktuar palëve të treta nga punëtori i tij ose një grup punëtorish. Një kompleks i rëndësishëm marrëdhëniesh është ai kompleks që i referohet përgjegjësisë së punëdhënësit për dëmin që ai ose trupi i tij i ka shkaktuar punëmarrësit, pra për dëmin e shkaktuar punëmarrësit gjatë punës ose në lidhje me punën (neni 159 i LMP).

Me dispozitat e nenit 156 të LMP-së, ligjvënësi rregullon çështjen e përgjegjësisë së punëdhënësit për dëmin e shkaktuar. Dëmi ndaj punëdhënësit mund të shkaktohet nga një punëtor ose nga disa punëtorë. Sipas përcaktimeve të ligjvënësit të nenit 156nëse punëtori me dashje ose me pakujdesi të madhe (pakujdesi e rëndë) shkakton dëm, do të përgjigjet për kompensimin e dëmit.

1.5.2. Llojet e kompensimit të dëmit

Në marrëdhëniet punë-juridike, siç është rregull në të gjithë fushën civilo-juridike, shkaktimi i dëmit paraqet burim të veçantë marrëdhëniesh. Kur shkaktohet dëmi, gjithmonë lind pyetja, e bashkë me të edhe nevoja e kompensimit të dëmit. Janë tre mënyra për kompensimin e dëmit. Modaliteti i parë, themelor dhe i rëndësishëm, i cili gjithashtu zbatohet si rregull, është dëmi integral, pra kompensimi i dëmit në tërësi. Pra, dëmi duhet të përcaktohet në masën e plotë dhe të kompensohet. Modaliteti i dytë i referohet kompensimit fikse, të cilin ligjvënësi e ofron si mundësi me dispozitat e nenit 157 të LMP-së. Sipas përcaktimeve të këtij neni, për të zbatuar këtë modalitet të kompensimit fikse, kërkohet plotësimi i kushteve specifike. Ato i referohen përcaktimit të dëmit dhe nëse do të shkaktonte kosto jo proporcionale të larta, dëmshpërblimi mund të caktohet në një shumë, por vetëm për rastet e përcaktuara me marrëveshje kolektive. Nga burimet e njohura juridike që rregullojnë marrëdhëniet punë-juridike, për këtë rast kërkohet që një përcaktim i tillë të përfshihet në kontratën kolektive.

Sipas Kontratës së përgjithshme kolektive për sektorin privat të ekonomisë, neni 44: *“me kontratë kolektive në nivel të punëdhënësit, përcaktohen rastet e veprimeve të dëmshme të punëmarrësit për të cilat përcaktohet masa e dëmshpërblimit fikse, si dhe mënyra dhe kushtet për uljen ose faljen e pagesës së dëmshpërblimit”*. Megjithatë, nëse rastet e veprimeve të dëmshme të punëmarrësit dhe masa e kompensimit fikse nuk përcaktohen me kontratë kolektive në nivel të punëdhënësit, neni 157 dhe 158 i LMP-së është i pazbatueshëm.

1.5.3. Përgjegjësia e punëdhënësit për dëmin e shkaktuar punëmarrësit

Dispozitat e përmbajtur në nenin 159 të LMP-së rregullojnë një kompleks të veçantë marrëdhëniesh në kuadër të marrëdhënieve të punës. Bëhet fjalë për atë kompleks marrëdhëniesh që lindin midis punëmarrësit dhe punëdhënësit dhe në situatat kur punëtori dëmtohet në punë ose në lidhje me punën. Pa asnjë dyshim, ky kompleks marrëdhëniesh është

mjaft kompleks dhe nga ky kompleks në praktikë ka pasur, ka tani dhe do të ketë në të ardhmen më së shumti mosmarrëveshje për të cilat merret epilogu përfundimtar në procese gjyqësore. Me vendimet ligjore që përmban LMP, dhe kur bëhet fjalë për dëmin e shkaktuar punëtorit, mund të vërehet dallimi në dy nivele dhe në dy dimensione të dëmit të shkaktuar.

Niveli i parë i referohet dëmit që punëtori do të pësojë në punë ose në lidhje me punën. Është detyrim i punëdhënësit që të shpërblejë këtë dëm sipas rregullave të përgjithshme të përgjegjësisë për kompensimin e dëmit. Kur bëhet fjalë për rregullimin juridik të këtij kompleksi marrëdhëniesh, këtu theksohet se kemi një rregullim juridik të dyfishtë. Kemi dispozitat e LMP-së dhe zgjidhjet ligjore të përfshira në të, nga njëra anë, ndërsa nga ana tjetër, në këto raste zbatohen edhe dispozitat e Ligjit për marrëdhëniet e detyrimeve.

Siç dihet në të drejtën civile, niveli i dytë i përgjegjësisë së punëdhënësit për dëmin e shkaktuar punëmarrësit, i referohet të gjitha atyre dëmeve që mund të pësojë punëmarrësi si pasojë e cenimit të të drejtave të marrëdhënies së punës. Janë të shumta rastet dhe situatat për të cilat bëhet fjalë ku punëmarrësi pëson dëme për shkak të cenimit të të drejtave të fituara që në momentin e krijimit të marrëdhënies së punës dhe për aq kohë sa zgjat. Vetëm si shembull, ndërprerja e marrëdhënies së punës. Nëse është përcaktuar në procedurë se zgjidhja e marrëdhënies së punës nuk ka bazë ligjore, flasim për ndërprerje të paligjshme të marrëdhënies së punës.

1.5.4. Dëmi i shkaktuar personit të tretë

Në kuadër të përgjegjësisë së punëtorëve për dëmin, kompleksi i dytë rregullohet me zgjidhje specifike ligjore, përkatësisht dëmin që i është shkaktuar një të tretë. Sipas dispozitave ligjore “nëse punëtori në punë ose në lidhje me punën me dashje ose nga pakujdesia e rëndë i është shkaktuar dëm një personi të tretë, punëdhënësi është i detyruar t’ia shpërblejë dëmin atij personi, dhe punëmarrësi do të jetë i detyruar t’i shpërblejë punëdhënësit për dëmin”⁵⁷. Në shkencën juridike ka qenë gjithmonë i diskutueshëm, dhe është i diskutueshëm edhe tani, përcaktimi i nocionit të një të tretë⁵⁸. Me termin palë e tretë nënkuptohet çdo person fizik i cili nuk është i punësuar nga punëdhënësi, si dhe çdo person juridik si person juridik. Por me nocionin e të tretëve, sipas pozicionit që mbizotëron në shkencën e së drejtës së punës, kuptohet edhe punëtor i punësuar nga punëdhënësi, por vetëm me kusht që dëmi t’i shkaktohet jashtë procesit të punës, resp. jo në lidhje me punën.

1.5.5. Kufizimi kontraktual i përgjegjësisë

⁵⁷ Shih neni156, paragrafi 5 i LMP.

⁵⁸ Shih faqe 199 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017.

Është me rëndësi të theksohet që, edhe pse mund të ketë përpjekje për të kufizuar përgjegjësinë e punëdhënësit dhe/ose punëmarrësit përmes kushteve kontraktuale, këto kufizime nuk janë të vlefshme ose të zbatueshme sipas LMP-së. LMP nuk lejon përjashtime ose kufizime të detyrimeve ligjore, dhe çdo kontratë që përmban këto kufizime do të konsiderohet e pavlefshme⁵⁹.

1.6. ORARI I PUNËS DHE PUSHIMET

Me termin orar pune kuptohet koha gjatë ditës ose gjatë javës, gjatë së cilës punëmarrësi ka detyrimin të qëndrojë në punë në vendin e tij të punës dhe të kryejë detyra të caktuara⁶⁰. Orari i punës është një nga të drejtat themelore të punëtorëve.

Sipas dispozitave të LMP-së, fillimin, orarin dhe mbarimin e orarit të punës e përcakton punëdhënësi, përkatësisht organi për punësim në pajtim me ligjin, aktin e organit të administratës shtetërore nga fusha përkatëse, kolektive. marrëveshje në nivel aktiviteti, pra në nivel të punëdhënësit. Koha e punës, në varësi të kriterëve, mund të klasifikohet në disa lloje. Sipas kohëzgjatjes, orari i punës mund të rregullohet si **orar i plotë, me orar jo të plotë (ose orar të pjesshëm), me orar të reduktuar dhe punë jashtë orarit, ndërrimi i ditës apo natës (ndërrimi i tretë).**

1.6.1. Orari i punës me kohë të plotë dhe jo të plotë

Sipas dispozitave të LMP-së, orari i punës me kohë të plotë nuk duhet të jetë më e gjatë se 40 orë në javë, domethënë java e punës zgjat pesë ditë pune. Me ligj, ose me kontratë kolektive, orari i punës që është më i shkurtër se 40 orë në javë, por jo më pak se 36 orë në javë, mund të definohet si orar me kohë të plotë⁶¹. Gjithashtu, me ligj ose rregullore të tjera në përputhje me ligjin, ose me kontratë kolektive, mund të përcaktohen më pak se 36 orë në javë për punët ku ka rrezik më të madh të lëndimit ose dëmtimit të shëndetit (rrezatimi, avujt kimikë, temperatura e lartë, lagështia etj.). Lidhur me mbajtjen e evidencës së punës me orar të plotë, bëhet dallimi midis punëdhënësve me më shumë dhe/ose më pak se 25 punëtor:

- (i) nëse punëdhënësi ka më shumë se 25 punëtor dhe procesi i punës i të cilëve kryhet në një ose më shumë lokacione, është i detyruar të mbajë evidencë elektronike të punës me orar të plotë dhe jashtë orarit në çdo vend.
- (ii) punëdhënësi që ka deri në 25 punëtor është i detyruar të mbajë një fletë evidencë për frekuentimin e punëtorëve në punë, duke specifikuar të dhënat për fillimin dhe mbarimin e orarit të punës. Mënyra dhe mbajtja e evidencës elektronike të punës

⁵⁹ Nga eksperiencia e autorit.

⁶⁰ Shih nenin 5, paragrafin 1, pikën 5 të LMP.

⁶¹ Shih faqe 228 të Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo, Shtip, 2017.

me orar të plotë dhe jashtë orarit nga paragrafi caktohet nga ministria përgjegjëse për çështjet e punës⁶².

Puna me orar jo të plotë zgjat më pak se me kohë të plotë, pra është më pak se 40 orë gjatë javës së punës. Me ligj, ose me kontratë kolektive, orari i punës më i shkurtër se 40 orë në javë, por jo më pak se 36 orë në javë, mund të përkufizohet si orar me kohë të plotë⁶³.

1.6.2. Koha e punës më e gjatë se orari me kohë e plotë (punë jashtë orarit)

LMP, përveç punës me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme, i lejon punëtorit të punojë përtej orarit me kohë të plotë, pra më shumë se 40 orë në javë. Në teorinë dhe legjislacionin e marrëdhënieve të punës, puna jashtë orarit njihet edhe si punë e zgjatur⁶⁴. Neni 117 i LMP-së ka përcaktuar që punëmarrësi është i detyruar të kërkojë që punëdhënësi të punojë me kohë të plotë (jashtë orarit):

- (i) në rastet e ngarkesës jashtëzakonisht të shtuar të punës;
- (ii) nëse është i nevojshëm vazhdimi i procesit të biznesit ose prodhimit;
- (iii) nëse është e nevojshme të largohen dëmtimet e mjeteve të punës, të cilat do të shkaktonin ndërprerje të punës;
- (iv) nëse është e nevojshme për të garantuar sigurinë e njerëzve dhe pronës, si dhe sigurinë e trafikut dhe;
- (v) në raste të tjera të përcaktuara me ligj dhe me kontratë kolektive⁶⁵.

LMP parasheh që puna jashtë orarit mund të zgjasë më së shumti tetë orë gjatë një jave dhe më së shumti 190 orë në vit, përveç për punët të cilat për shkak të procesit specifik të punës nuk mund të ndërpriten ose për të cilat nuk ka kushte dhe mundësi që të organizohet puna në ndërresa. Puna jashtë orarit në periudhë prej tre muajve nuk mundet në mesatare të tejkalojë më shumë se tetë orë në javë⁶⁶. Ligjvënësi parasheh me qartë mundësinë, pra një përjashtim nga rregullat e përshkruara në pikën 7.5 të këtij punimi, që një anëtar i Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe punëtorët e Agjencisë për Siguri Nacionale që kryen detyra dhe kompetenca të veçanta, me pëlqimin paraprak me shkrim, të mund të punojë më shumë se 190 orë në vit⁶⁷.

1.6.3. Ndryshimet e fundit të LMP-së lidhur me punën jashtë orarit të punës

⁶² Shih nenin 116 paragrafët 7 deri 9 të LMP-së.

⁶³ Shih nenin 116, paragrafët 4 deri 5 të LMP-së.

⁶⁴ Shih faqe 229 të LMP-së.

⁶⁵ Shih nenin 117, paragrafin 1, pikat 1 deri 5 të LMP-së.

⁶⁶ Shih paragrafin 2 të nenit 117 të LMP-së.

⁶⁷ Shih paragrafin 3 të nenit 117 të LMP-së.

Në kontekstin e ndryshimit të legjislacionit të punës në RMV, një ndryshim u reflektua në LMP lidhur me të a.q. projekte me rëndësisë strategjike nacionale⁶⁸. Ashtu që në nenin 110, ku pas paragrafit të tretë u shtua një paragraf i ri, i cili urdhëron Ministrinë e Financave, në konsultim me Ministrin e Punës dhe Politikës Sociale, të vendosë detajet rreth mënyrës së pagesës dhe lokalitetit për punëtorët që janë të angazhuar në projekte të cilat konsiderohen si të rëndësishme në nivel strategjik kombëtar. Një shtesë tjetër ishte formulimi i nenit 117-a, i cili trajton rregullat për orarin e punës në projektet strategjike. Ky neni i ri lejon një zgjatje të orarit të punës që mund të tejkalojë tetë orë në javë dhe 190 orë në vit, me kushtin e një miratimi të shkruar nga punëmarrësi, duke e trajtuar çdo orë punë mbi 40 orë në javë si punë shtesë dhe duke garantuar respektimin e kohës së pushimit ditore dhe javore, në përputhje me nenet 133 dhe 134 të këtij LMP-së. Ndër ndryshimet tjera, neni 134 paragrafi (3) u modifikua në mënyrë të vogël por të rëndësishme për sa i përket përdorimit të pikësimit, duke përmirësuar qartësinë dhe duke shtuar një paragraf të ri që specifikon angazhimin në projekte me rëndësi strategjike kombëtare.

Punëtori që ka punuar më shumë se 150 orë më shumë se me orar të plotë dhe nuk ka munguar në punë më shumë se 21 ditë gjatë vitit, tek i njëjti punëdhënës, në të cilin nuk preken ditët e pushimit vjetor të shfrytëzuar, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë atij përveç shtesës së pagës edhe shpërblim në masën e një paga mesatare në nivel republikan⁶⁹.

Punëdhënësi është i detyruar të mbajë një regjistër të veçantë të punës jashtë orarit dhe të caktojë veçmas orët e punës jashtë orarit në llogaritjen mujore të pagës së punëmarrësit. Gjithashtu, punëdhënësi është i detyruar të njoftojë me shkrim Inspektoratin shtetëror rajonal të punës për çdo paraqitje të punës jashtë orarit. Nëse punëdhënësi prezanton jashtë orarit më të gjatë se tetë orë gjatë në javë dhe 190 orë gjatë vitit, detyrohet të rishpërndajë orarin e punës ose të vendosë turne të reja⁷⁰.

1.6.4. Pushimi ditor, javor dhe vjetor

Në teorinë moderne të së drejtës së punës, pushimet diskutohen si një nga të drejtat themelore të marrëdhënies së punës. Në të, theksohet se pushimet paraqesin ndërprerje të aktiviteteve fizike dhe intelektuale, përkatësisht të punës dhe funksioneve të punëtorëve gjatë orarit të punës⁷¹. Motivi themelor në përcaktimin e të drejtës për pushime gjatë punës është që të mundësohet rikthimi i aftësive të punës së punëtorit, përkatësisht aftësive të tij fizike dhe

⁶⁸ Shih Ligjin për ndryshimin dhe plotësim ligjin për marrëdhëniet e punës të vitit 2023, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 111/23.

⁶⁹ Shih nenin 117 paragrafin 4 të LMP-së

⁷⁰ Shih nenin 117 paragrafët 5, 6 dhe 7 të LMP-së.

⁷¹ Shih faqe 278, Gëzime Starove, E drejta e punës, 2004, Logos-A, Shkup.

intelektuale. E drejta për pushime me pagesë - ditore, javore dhe vjetore - është e drejtë e garantuar me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë⁷².

Sipas dispozitave të LMP-së, punëtori ka të drejtë të patjetërsueshme për pushim gjatë punës së ditës, pra gjatë ditës së punës. Gjatë orarit ditor të punës, punëmarrësi që punon për gjashtë orë e më shumë se gjashtë orë ka të drejtën e pushimit prej 30 minutash. Punëtori që punon me orar më të shkurtër pune, por të paktën 4 orë në ditë, ka të drejtën e pushimit prej 15 minutash. Kohëzgjatja e pushimit në rast të shpërndarjes së pabarabartë ose rishpërndarjes së përkohshme të orarit të punës përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e orarit të punës ditore. Pushimi përcaktohet pas dy orësh pune dhe jo më vonë se tre orë para përfundimit të orarit të punës. Koha e shpenzuar për pushim (pauzë) gjatë ditës së punës përfshihet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet paga. Punëtori ka të drejtë në:

- (i) pushim ditor nga të paktën 12 orë pa ndërprerje ndërmjet dy ditëve pune të njëpasnjëshme gjatë 24 orëve
- (ii) një ditë jo pune të gjatë të paktën 24 orë vazhdimisht, dhe:
- (iii) 12 orë pushim ditor ndërmjet dy ditëve të punës.

Pushim vjetor me pagesë duhet zgjasë të paktën 20 ditë pune. Pushimi vjetor mund të zgjatet deri në 26 ditë pune nëse rregullohet me kontratë kolektive ose kontratën e pun. Punëtore e moshuar (grua 57 dhe burrë 59), invalid, punëtor me të paktën 60% dëmtim fizik dhe ounëtori që kujdeset për një fëmijë të sëmurë me mangësi fizike ose mendore ka të drejtë për tre ditë pune të tjera pushim vjetor⁷³. Punëdhënësi është i detyruar ndaj punëmarrësit për t'i dhënë atij një zgjidhje për të drejtën e përdorimit të pushimit vjetor. Kohëzgjatja e pushimit vjetor përcaktohet sipas kohës së kaluar në punësim, kushteve të punës dhe kritereve të tjera të përcaktuara me kontratë kolektive. Ditët e pushimit javor (të shtunat dhe të dielat), mungesat për shkak të sëmundjes, si dhe rastet e tjera të mungesës së arsyeshme nga puna nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor. Punëmarrësi që lidh kontratë pune për herë të parë ka të drejtë për pushim të plotë vjetor kur ka punuar vazhdimisht për të paktën gjashtë muaj me të njëjtin punëdhënë, pavarësisht nëse ka punuar me kohë të plotë apo më pak se me kohë të plotë⁷⁴.

Pushimi vjetor përdoret gjatë gjithë vitit kalendarik. Pushimi mund edhe të përdoret në disa pjesë në marrëveshje me punëdhënësin, në atë që një pjesë e pushimit vjetor duhet të zgjasë së paku dy javë pune të vazhdueshme. Gjithashtu, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit shfrytëzimin e 12 ditëve të punës të pushimit vjetor deri në fund të vitit kalendarik aktual, dhe pjesën tjetër deri më 30 qershor të viti të ardhshëm. Punëtori ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin

⁷² Shih nenin 32, paragrafin 4 të Kushtetutës së RMV-së.

⁷³ Shih nenin 137 të LMP-së.

⁷⁴ Shih nenin 139 të LMP-së.

vjetor që nuk është shfrytëzuar në vitin aktual kalendarik për shkak të mungesës për shkak të sëmundjes ose lëndimit, pushimin e lehonisë ose pushimin për kujdesin dhe kujdestarinë e fëmijës deri më 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik⁷⁵. Punëtori që punon jashtë vendit mund ta shfrytëzojë plotësisht pushimin vjetor deri në fund të vitit të ardhshëm kalendarik, nëse kështu përcaktohet me kontratë kolektive të punëdhënësit.

Punëtori ka të drejtën e kompensimit për pjesën e pashfrytëzuar të pushimit vjetor para përfundimit të marrëdhënies së punës, nëse më parë ka kërkuar shfrytëzimin e pushimit vjetor, dhe nuk i është mundur shfrytëzimi i pushimit vjetor dhe marrëdhënia e punës ka përfunduar jo përmes fajit apo vullneti i tij. Marrëveshja me të cilën punëtori heq dorë nga e drejta e pushimit vjetor është e pavlefshme, pra kjo e drejtë është e patjetërsueshme. Punëtori mund të mungojë në punë pa kompensim pagash dhe kontribute në pagë në rastet dhe kushtet e përcaktuara me kontratë kolektive, por maksimum i tre muajve gjatë vitit kalendarik. Gjatë pushimit pa pagesë punëmarrësit i pezullohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës. Pas përfundimit të marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i detyruar t'i japë punëmarrësit vërtetimin e pushimit vjetor të shfrytëzuar.

1.6.5. Mungesa në punë

Krahas të drejtës për pushim, punëtori ka edhe të drejtën e mungesave nga puna. Ndryshe nga e drejta e pushimit, të cilën punëtori e përdor për të rikthyer aftësitë psiko-fizike, ai e përdor të drejtën e largimit për nevoja personale ose të tjera. Mungesa është koha kur punëtori nuk është në punë, dhe supozohet se duhet të jetë në punë dhe të kryejë detyrat dhe detyrimet e punës. Mungesa mund të jetë e paguara dhe të papaguara.

Mungesa me pagesë: Mungesa me pagesë nënkupton të drejtën e punëtorit për kompensim pagash dhe të drejta të tjera nga marrëdhënia e punës përderisa ai mungon në punë. Në cilat kushte dhe në cilat raste punëtori mund të shfrytëzojë të drejtën e mungesës të paguar përcaktohen me kontratë kolektive, në përputhje me LMP. Punëmarrësi e shfrytëzon të drejtën e pushimit të paguar në bazë të vendimit për mungesë nga puna, të marrë nga punëdhënësi ose një punëtor tjetër i autorizuar prej tij. Masa e kompensimit të pagës përcaktohet sipas kohëzgjatjes së përdorimit të atij pushimi. Kohëzgjatja e mungesës nga puna me kompensim rroge është deri në shtatë ditë pune gjatë një viti kalendarik. LMP si rrethana personale dhe familjare rendit lidhjen e martesës, lindjen e fëmijës (vetëm për babain) ose vdekjen e një të afërmi të afër, ekzaminime profesionale dhe të tjera për nevojat e punëdhënësit, për fatkeqësi elementare të shkaktuara nga forca madhore në objektin ku jeton punëmarrësi dhe raste të tjera. LMP ka përcaktuar edhe lloje të tjera të mungesave nga puna me kompensim rroge, përkatësisht: mungesa nga puna për shkak të pushimeve; mungesa për shkak të paaftësisë për punë, sëmundje

⁷⁵ Dispozita kontraktuale që parasheh skadim më të hershëm të kësaj të drejte është e pavlefshme.

ose lëndim dhe në raste të tjera në përputhje me rregulloret e sigurimit shëndetësor; mungesa nga puna për shkak të kryerjes së funksioneve ose detyrimeve nga ligjet e tjera të veçanta (kryerja e një funksioni joprofesional, në të cilin është zgjedhur në zgjedhjet e menjëhershme shtetërore, funksionet, d.m.th. detyrat për të cilat është caktuar nga gjykata, punëtor i cili është thirrur në shërbimin ushtarak, si dhe kryerja e detyrave të mbrojtjes dhe detyrave të mbrojtjes dhe shpëtimit, me përjashtim të shërbimit ushtarak, ose të thirrur pa faj nga organet administrative ose gjyqësore (këshilltarët e shtetit, anëtarët e këshillave komunal, këshilltarët e bashkive, porotë. gjyqtarë, ekspertë mjeko-ligjorë, vlerësues, përkthyes, ushtarakë, etj. Punëtori që ka dhuruar vullnetarisht gjak ka të drejtë të largohet nga puna në datën 2ditë pune të njëpasnjëshme për çdo dhurim gjaku⁷⁶.

Mungesa pa pagesë: Punëtori mund të mungojë në punë pa pagë dhe kontribute në pagë maksimumi 3 muaj gjatë vitit kalendarik në rastet dhe kushtet e përcaktuara me kontratë kolektive. Këto raste janë: për përkujdesjen e një anëtari të familjes; për të ndërtuar ose riparuar një shtëpi; për trajtim me shpenzimet e veta; për pjesëmarrje në ngjarje kulturore dhe sportive; për pjesëmarrje në kongrese, konferenca etj.; në rast të çështjeve personale urgjente⁷⁷.

1.7. LLOJET E KONTRATËS SË PUNËSIMIT

Kur flasim për llojet e marrëdhënieve të punës nënkuptojmë lloje të ndryshme të kontratave të punësimit. Teoria juridike, në bazë të LMP-së, parasheh llojet e kontratave të punësimit në vijim.

1.7.1. Kontrata e punës me afat të pacaktuar

Kontrata e punësimit kohëzgjatjes e së cilës nuk është përcaktuar paraprakisht njihet si kontratë punësimi pa afat (ose, nëse përdoret terminologjia e LMP-së, marrëdhënie pune me kohëzgjatje të pacaktuar⁷⁸). Nëse kontrata e punësimit është lidhur për një kohë të pacaktuar, dhe rrjedhimisht marrëdhënia e punës është krijuar për një kohë të pacaktuar, marrëdhënia e punës dhe kontrata e punësimit do vazhdojnë të vlejnjë derisa nuk ndërpritet sipas fuqisë së ligjit ose në ndonjë mënyrë tjetër të paraparë me LMP.

1.7.2. Kontrata e punës me afat të caktuar

Kontrata e punës mund të lidhet edhe për një periudhë kohëzgjatja e së cilës përcaktohet paraprakisht (marrëdhënie e punës për një periudhë të caktuar kohore). Por për të shmangur dilemat në praktikë dhe për të parandaluar interpretime të ndryshme të ligjit, ligjvënësi me ndryshimet e fundit ndërhyri me një paragrafi të ri 3, në nenin 14 të LMP-së, ku shprehimisht

⁷⁶ Shih faqe 63 të Stojan Trojanov, Zbirka na propisi od trudovo pravo, 2013, Akademika, Shkup.

⁷⁷ Shih faqe 62 të Stojan Trojanov, Zbirka na propisi od trudovo pravo, 2013, Akademika, Shkup

⁷⁸ Shih nenin 14, paragrafi 1 i LMP.

thuhet se nëse në kontratë nuk është përcaktuar koha për e cila është lidhur, atëherë konsiderohet se është kontratë me afat të pacaktuar. Karakteristikat kryesore të kontratës me afat të caktuar:

- (i) **Kohëzgjatja maksimale dhe përfundimi i kontratës me afat (kohëzgjatje të caktuar):**
Nëse kontrata lidhet për një afat të caktuar, ajo kontratë mund të zgjasë, vazhdimisht ose me ndërprerje, për kohën për të cilën palët kanë rënë dakord, por më së shumti deri në pese vite⁷⁹. Përrjashtim i vetëm nga kjo kohëzgjatje është për zëvendësim të një punëtori që mungon përkohësisht, dhe në atë rast deri në kthimin e punëtorit që mungon përkohësisht⁸⁰. Kontrata e punës me afat të caktuar ndalon me skadimin e afatit të rënë dakord, pra afatit të përcaktuar ligjërisht. Kur krijohet një marrëdhënie e tillë pune për të zëvendësuar një punëtor që mungon përkohësisht, kohëzgjatja e saj nuk kufizohet me 5 vjet, por me kohëzgjatjen e mungesës së punëtorit që zëvendësohet. Prandaj, marrëdhënia e punës për këtë arsye mund të zgjasë më pak dhe më shumë se 5 vjet, por jo më shumë se mungesa e punëtorit që mungon përkohësisht. Megjithatë, praktika tregon se është e nevojshme që në momentin e përfundimit të marrëdhënies së punës, punëmarrësit t'i lëshohet një vendim deklarativ për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak të skadimit të afatit për të cilin është bazuar marrëdhënia e punës.

- (ii) **Transformimi i kontratës së punësimit me afat të caktuar** - Me tejkalimin e afatit të caktuar me kontratën e punësimit, marrëdhënia e punës transformohet në marrëdhënie pune për një kohë të pacaktuar, nëse punëmarrësi vazhdon të punojë pas skadimit të afatit të rënë dakord dhe ligjor. Kjo nuk zbatohet për kontratën e punës për kryerjen e punëve sezonale⁸¹. Duke pasur parasysh legjislacionin e sipërpërmendur, duhet të theksohet që punëdhënësi duhet të jetë shumë i kujdessëm lidhur me këtë çështje, pasi që e ekspozon veten ndaj rrezikut menjëherë pas përfundimit të afatit (të nesërmen) të duhet të lidhë kontratë pune me punëmarrësin për një kohë të pacaktuar, sepse transformimi ndodh me fuqinë e ligjit. Nëse punëdhënësi vepron ndryshe, e mohon ndryshimin, punëmarrësi mbetet për të ushtruar të drejtat e tij para gjykatës kompetente me padi për përcaktimin e të drejtës për marrëdhënie pune për një kohë të pacaktuar. Rregulli është që marrëdhënia e punës të jetë e bazuar në një kohë të pacaktuar dhe një përjashtim është marrëdhënia e punës me afat të caktuar⁸². Meqenëse përjashtimet zbatohen dhe interpretohen në

⁷⁹ Shih nenin 46, paragrafin 1 të LMP.

⁸⁰ Shih nenin 46, paragrafi 2 të LMP.

⁸¹ Shih nenin 46, paragrafin 3 të LMP.

⁸² Shih faqe 244 të Gëzime Starove, E drejta e punës, 2004, Logos-A, Shkup.

mënyrë restriktive (vetëm kur lejohen), ku nuk ka kushte për ekzistimin e marrëdhënies së punës me afat të caktuar, ekziston një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar.

Punëmarrësi mund të vazhdojë të punojë pas skadimit të afatit e rënë dakord vetëm nëse lidh një kontratë tjetër pune me punëdhënësin (pasi ajo e mëparshme ka skaduar) dhe ajo kontratë tjetër, pas skadimit të afatit ligjor prej pesë vjetësh, duhet të jetë me afat të pacaktuar. Përrjashtimisht, marrëdhënia e punës në bazë të kontratës së punës me afat të caktuar mund të shndërrohet në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar dhe para skadimit të këtij afati, nëse punëmarrësi ka punuar më shumë se dy vjet në një pozicion që është liruar pas daljes në pension ose arsye të tjera dhe për të cilin sigurohen mjete financiare, dhe nëse punëdhënësi konstaton se ka nevojë të përhershme për punëmarrësin, në kushtet dhe në mënyrën e përcaktuar me ligj.

(iii) **Punë për të cilat lidhet kontrata e punësimit me afat të caktuar** - Marrëdhënia e punës me afat të caktuar themelohet për:

- a. punë sezonale⁸³ (ose stinore) si p.sh (vjelja, mbjellja, korrja, kositja, pyllëzimi, kaldaja djegëse për ngrohje, punët e shpëtimtarëve në plazhe, instruktorët e skijimit dhe të tjera.);
- b. punë në projekte specifike, ku kontrata e ka kohëzgjatjen aq sa zgjat projekti;
- c. në rast të vëllimit të shtuar të punës që zgjat një kohë të caktuar, etj.

1.7.3. **Punësimi me kontratë punësimi me punë provuese**

Puna provuese është një formë e verifikimit të aftësive profesionale dhe të tjera të punës dhe kushteve për krijimin e marrëdhënies së punës. Punëmarrësi që ka lidhur kontratë pune me punë provë të tregojë se ka aftësitë e nevojshme. Puna provuese nuk mund të jetë më e gjatë se katër muaj. Karakteristika kryesore e kontratës së punësimit me punë provuese është periudha e nevojshme për shkëputjen e kësaj lloji të kontratës:

- (i) Gjatë kohëzgjatjes së punës provuese, punëmarrësi mund ta shkëpusë kontratën me deklaratë të njëanshme me afat 3 ditor;
- (ii) Punëmarrësi, nga ana tjetër, mund të parashtrojë tek punëmarrësi deklaratë që pa sukses e ka kryer punën provuese, ashtu që nuk do lidhet kontratë punësimi me punëmarrësin⁸⁴.

⁸³ Për më shumë për punën sezonale (stinore), shih nenin 47 të LMP-së.

⁸⁴ Shih nenin 60 të LMP-së.

1.7.4. Kontrata e punës me praktikant dhe vullnetar (marrëdhëniet e punës së praktikantit). Dy lloje të veçanta të kontratës së punësimit janë puna me praktikant (neni 56 i LMP) dhe puna e vullnetarëve (neni 61 i LMP).

1.7.4.1. Kontrata e punës me praktikant.

Neni 56 i LMP i trajton marrëdhëniet e punës në kontekstin e praktikantëve dhe përcakton kushtet dhe rrethanat në të cilat një individ mund të punësohet si praktikant. Ky nen thekson se një kontratë për punësim si praktikant mund të lidhet në përputhje me ligjin, dispozita të tjera ose kontratë kolektive në nivelin e veprimtarisë. Kjo lloj kontrate është e përshtatshme për individët që po hyjnë për herë të parë në tregun e punës dhe kanë nevojë për një periudhë përgatitore për të fituar aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të kryer punën e tyre. Stazhi i praktikantit mund të zgjasë deri në një vit, përjashtimisht nëse ligji përcakton ndryshe. Megjithatë, ka raste kur kohëzgjatja e stazhit mund të ndryshojë, siç është rasti kur praktikanti punon me një orar të shkurtër të punës ose kur mungon nga puna për një periudhë të caktuar. Punëdhënësi nuk ka të drejtë të shkarkojë praktikantin gjatë kohëzgjatjes së stazhit, përveç në raste të caktuara të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose nëse praktikanti nuk përmbush obligimet e tij sipas ligjit.

1.7.4.2. Stazhi vullnetar

Neni 61 i LMP e p stazhin vullnetar dhe kushtet e tij. Nëse stazhi vullnetar është një kusht për të dhënë provimin profesional ose për të kryer një veprimtari në mënyrë të pavarur, ai duhet të ndermirret në përputhje me një ligj të veçantë. Kjo do të thotë se duhet të lidhet një kontratë për stazhin vullnetar ndërmjet punëdhënësit dhe personit që do të kryejë stazhin vullnetar. Ky nen gjithashtu përcakton se dispozitat e ligjit për stazhin e praktikantit, si kohëzgjatja, realizimi, kufizimet e orarit të punës, pauzat ditore, pushimet, përgjegjësia për dëmtimin dhe mbrojtja në punë, janë të zbatueshme edhe për stazhin vullnetar. Është e rëndësishme që kontrata për stazhin vullnetar të jetë e shkruar dhe një kopje e saj duhet të dorëzohet te inspektori i punës brenda një afati prej tre ditësh pas nënshkrimit.

1.7.5. Kontrata e punës me orar jo të plotë

Neni 48 i LMP-së përcakton detajet e kontratës për punësimin me orar jo të plotë të punës. Karakteristikat kryesore të kësaj lloje kontrate janë:

- i. **Definimi i orarit jo të plotë të punës:** Kontrata për punësim mund të lidhet për një orar punë që është më i shkurtër se orari i plotë i punës. Ky orar, që është më i shkurtër se ai i përcaktuar nga punëdhënësi, konsiderohet si orar jo i plotë.

Orari i plotë i punës është 40 orë në javë⁸⁵, mirëpo një kontratë kolektive mund të përcaktojë një orar të plotë të punës që zgjat më pak se 36 orë në javë. Kjo është e zakonshme në vendet e punës ku ekziston një rrezik më i madh për lëndime ose dëmtime të shëndetit.

- ii. **Të drejtat dhe detyrimet e punëtorit:** Punëtori që ka lidhur një marrëveshje për punësim me orar jo të plotë ka të njëjtat të drejta dhe detyrime si punëtori me orar të plotë. Megjithatë, këto të drejta dhe detyrime realizohen proporcionalisht me kohën e punës së kontraktuar, përveç në rastet kur ligji përcakton ndryshe.
- iii. **Pushimi vjetor:** Punëtorit me orar jo të plotë i takon një pushim vjetor me kohëzgjatje minimale prej 10 ditësh pune.
- iv. **Kufizimet e orarit të punës:** Nëse kontrata për punësim nuk përcakton ndryshe, punëdhënësi nuk ka të drejtë të urdhërojë punëtorin me orar jo të plotë të punojë më shumë se koha e kontraktuar. Ka përjashtime në disa raste, siç është neni 119 i LMP-së, që parasheh kryerjen e punës në fatkeqësi natyrore dhe rrethana tjera të paparashikueshme.

1.7.6. Lidhja e kontratës së punësimit me më shumë punëdhënës

LMP parasheh dy mënyra se si një punëmarrës mund të lidhe kontratë punësimi 2 apo më shumë punëdhënës në mënyrë të ligjshme.

1.7.6.1. Kontratë pune me orar jo të plotë me disa punëdhënës

Neni 49 i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës përcakton rregullat dhe detyrimet për punëtorët dhe punëdhënësit kur një punëtor lidh kontratë për punësim me orar jo të plotë të punës me më shumë se një punëdhënës. Karakteristikat kryesore të këtyre kontratave janë:

- (i) **Mundësia e punësimit me disa punëdhënës.** Punëtori ka të drejtën të lidhë kontratë punësimi me orar jo të plotë me më shumë se një punëdhënës, derisa të arrijë një kohë të plotë pune të përcaktuar me ligj.
- (ii) **Koordinimi i orarit dhe pushimeve.** Punëtori duhet të koordinojë me të gjithë punëdhënësit e tij për orarin e punës, mënyrën e shfrytëzimit të pushimeve vjetore dhe mungesave të tjera nga puna.
- (iii) **Obligimet e punëdhënësve.** Punëdhënësit me të cilët punëtori është i punësuar me orar jo të plotë të punës janë të detyruar të sigurojnë që punëtori të marrë pushimin vjetor dhe mungesat e tjera nga puna në të njëjtën kohë, përveç nëse

⁸⁵ Shih nenin 116, paragrafin 1 të LMP-së.

kjo do të shkaktonte pasoja të dëmshme për punëdhënësin. Rregullimi i këtyre obligimeve me kontratat përkatëse është i patjetërsueshëm.

1.7.6.2. Puna shtesë

Neni 121 i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës përcakton rregullat dhe detyrimet për punëtorët dhe punëdhënësit kur një punëtor që tashmë punon me orar të plotë të punës dëshiron të lidhë një marrëveshje shtesë për punësim me orar jo të plotë të punës me një punëdhënësit tjetër. Megjithatë, kjo punë shtesë nuk duhet të tejkalojë dhjetë orë në javë dhe duhet të ketë miratimin paraprak të punëdhënësit ku punëtori është i punësuar me orar të plotë. Nëse ky miratim paraprak i punëdhënësit ku punëtori është i punësuar me orar të plotë tërhiqet pasi që punëmarrësi të lidhë kontratën me orar jo të plotë, konsiderohet se kontrata me orar jo të plotë është shkëputur sipas fuqisë së ligjit⁸⁶.

1.7.7. Kontrata për punësim me kryerjen e punës në shtëpi

Neni 50 i LMP-së përcakton një lloj të veçantë të kontratës së punësimit, që në kohën e fundit ka marrë një rëndësi të veçantë në praktikë. Puna nga shtëpia është një formë e marrëdhënieve të punës ku puna kryhet në shtëpinë e punëtorit ose në një vend të zgjedhur nga ai, jashtë ambienteve të punëdhënësit. Kontrata e punës për punën nga shtëpia duhet të përmbajë elemente specifike që e bëjnë atë të ndryshme nga kontratat e tjera të punës:

- (i) Palët duhet të merren vesh për punën që bie në veprimtarinë e punëdhënësit ose që nevojitet për kryerjen e veprimtarisë së tij nga shtëpia e punëmarrësit.
- (ii) Punëmarrësi ka të drejtë për kompensim për përdorimin e mjeteve të tij në shtëpi. Lartësinë e kompensimit e përcaktojnë punëdhënësi dhe punëtori.
- (iii) Punëdhënësi është i detyruar të garantojë kushte të sigurta për mbrojtje në punë në shtëpi.

Ka një sërë veprimtarish, që me ligj ose dispozitë tjetër mund të caktohen që nuk guxojnë të kryhen si punë në shtëpi.

1.7.8. Kontrata për punësimin e ndihmësve shtëpiakë

Neni 53 i LMP-së përcakton përmbajtjen e kontratës së punësimit të ndihmësve shtëpiakë. Me këtë kontratë, mund të kontraktohet që sigurimi i vendbanimit dhe i ushqimit të punëtorit të punëdhënësi të konsiderohet si pjesë e rrogës së punëtorit. Kjo pjesë duhet patjetër të shprehet në të holla në kontratë. Shuma më e vogël e fitimit që duhet të përlllogaritet dhe paguhet në para

⁸⁶ Shih paragrafin 3 të nenit 121 të LMP-së.

është përcaktuar në kontratën për punësim. Kjo shumë nuk mund të jetë më e vogël se 50% e fitimit të punëtorit.

1.7.9. Kontrata e punësimit e personave afaristë (drejtorëve apo menaxherëve) – kontrata menaxheriale

Drejtori është personi që udhëheq dhe menaxhon një shoqëri tregtare ose një person juridik të formës tjetër. Në kontekstin e shoqërive tregtare, kjo përfshin pozicione si menaxherët e përgjithshëm, kryetarët dhe anëtarët e bordeve drejtuese, drejtorët ekzekutivë dhe drejtoritë jo ekzekutiv. Ata janë përgjegjës për përfaqësimin dhe menaxhimin e shoqërisë, duke kryer detyrat e përcaktuara dhe duke zbatuar vendimet e marra. LMP parasheh mundësinë që drejtori, apo organi udhëheqës i një shoqërie tregtare, të mund të punojë pa një kontratë formale punësimi që i nënshtrohet plotësisht LMP-së, por me një të a.q. kontratë menaxheriale.

1.7.9.1. Karakteristikat kryesore të kontratës menaxheriale

Çdo gjë që është thënë për kontratën e punësimit vlen edhe për kontratën menaxheriale, por në LMP ka dispozita të veçanta të që rregullojnë këtë lloj të veçantë të kontratës së punësimit. Është e rëndësishme të theksohet se Ligji përdor termin "persona afarsit", "menaxher" dhe "organ drejtues". Para nënshkrimit të kontratës menaxheriale, është e rëndësishme të theksohet se një vendim për zgjedhjen e menaxherit, që përcakton edhe mandatin e tij, ka paraprirë kontratës. Zakonisht, kontrata menaxheriale është për një periudhë të caktuar dhe vazhdon deri në përfundim të mandatit të drejtorit ose deri në shkarkimin e tij. Karakteristika kryesore e kësaj kontratë është që menaxheri dhe punëdhënësi mund që t'i rregullojnë ndryshe elementet kryesore të kontratës së punësimit lidhur me:

- (i) Kushtet dhe kufizimet e marrëdhënies së punës për një periudhë të caktuar, ashtu që palët mund të merren vesh për një mandat të drejtorit më të gjatë se 5 vite, ose mund të merren vesh që kontrata me afat të caktuar nuk mund të transformohet në kontratë me afat të pacaktuar, etj.
- (ii) Orarin e punës, ashtu që rregullat lidhur me orarin e plotë apo jo të plotë, punën përtej orarit të punës mund të ndryshohen ose të përcaktohet që nuk janë të zbatueshme.
- (iii) Pushimi ditor dhe vjetor, ashtu që mund të merren vesh për një numër ditësh pushimi më të madh ose më të vogël se ai që parashikohet nga ligji, ose mund të përcaktohet një mënyrë ndryshe e llogaritjes së ditëve të pushimit vjetor. Gjithashtu, mund të merren vesh rregulla të veçanta për pushimin ditor, si p.sh. një pushim më i gjatë ose më i shkurtër se ai i paraparë nga ligji.
- (iv) Pagën, ashtu që mund të merren vesh për një shumë fikse, shtesa apo kompensime të tjera, ose mund të përcaktohet një metodë e ndryshme e

- llogaritjes së pagës, si p.sh. bazuar në arritjet ose performancën. Gjithashtu, mund të merren vesh ndryshime në frekuencën e pagimit ose në formën e kompensatës.
- (v) Shkëputjen e kontratës, ashtu që mund të merren vesh kushte të veçanta për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, si p.sh. një periudhë njoftimi më e gjatë ose më e shkurtër se ajo e paraparë nga ligji, ose mund të përcaktohen kushte të veçanta që mund të çojnë në ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Neni 55 i LMP-së flet për realizimin e të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës, ashtu që e definojnë që realizimi i këtyre të drejtave dhe detyrimeve varet nga mandati për të cilin drejtori është përcaktuar, respektivisht, mandatuar nga personi juridik. Kjo dispozitë interpretohet në teorinë juridike dhe praktikë si përcaktim që kontrata menaxheriale të jetë e kufizuar në kohë, pra me afat të caktuar.

1.7.10. Kontrata e përkohshme punësimit e punëtorëve të agjencive private për punësim

Një lloj i veçantë i kontratës së punësimit është edhe kontrata në bazë të cilës kryhet kalimi i punëtorëve për kryerjen e punëve të përkohshme, që është një proces i rregulluar nga Ligji për agjencitë private për punësim në nenet 26 deri 33 dhe që ka të bëjë me mënyrën se si punëtorët mund të transferohen nga një punëdhënës në tjetrin për një periudhë të caktuar kohe, në bazë të kontratës për kalimin e punëtorit, e cila lidhet ndërmjet agjencisë private për punësim dhe punëdhënësit shfrytëzues. Kjo kontratë duhet të jetë në formë me shkrim dhe duhet të përmbajë të gjitha të dhënat e nevojshme për punëtorin, punëdhënësin dhe kushtet e punës. Gjithashtu dhe njëkohësisht duhet të lidhet edhe kontratë punësimi në mes agjencisë private për punësim dhe punëtorit që do të transferohet. Karakteristikat kryesore të kësaj lloje kontrate punësimi janë:

- (i) **Kalimi i punëtorëve dhe kontrata e përkohshme.** Kalimi i punëtorëve për kryerjen e punëve të përkohshme është një formë e veçantë e marrëdhënies së punës, ku punëtorët transferohen nga një agjenci private për punësim te një punëdhënës shfrytëzues për një periudhë të caktuar kohe. Kjo marrëdhënie bazohet në një kontratë të shkruar, e cila përcakton detajet specifike të punës dhe të dhënat e palëve kontraktuese.
- (ii) **Përmbajtja dhe kushtet e kontratës.** Kontrata për kalimin e punëtorit përcakton një sërë kushtesh dhe detajesh, duke përfshirë vendin e punës, llojin e punës, kohëzgjatjen, rrogën dhe të dhënat e kontaktit. Gjithashtu, ajo specifikon kualifikimet e nevojshme të punëtorëve, periudhën e kalimit dhe detyrimet e punëdhënësit shfrytëzues ndaj punëtorit.

- (iii) **Të drejtat dhe detyrimet e punëtorit.** Punëtori i agjencisë së përkohshme ka të drejta dhe detyrime specifike gjatë periudhës së kalimit. Ai është i detyruar të kryejë punën sipas udhëzimeve të punëdhënësit shfrytëzues, por ka të drejtë ta refuzojë punën në raste të caktuara, siç janë mungesa e mbrojtjes së duhur ose diskriminimi. Në rast të refuzimit, punëtori duhet të njoftojë me shkrim punëdhënësin dhe agjencinë e punësimit.
- (iv) **Përfundimi dhe shkëputja e kontratës.** Kontrata e punësimit mund të ndërpritet nga të dyja palët në raste të caktuara, siç janë ndërprerja e nevojës për punëtorin ose në rast të fatkeqësive natyrore. Ndërprerja e kontratës ka pasoja ligjore dhe mund të ndikojë në marrëdhënien e punës midis punëtorit dhe punëdhënësit shfrytëzues ose agjencisë së punësimit.

1.8. MËNYRAT E SHUARJES SË VLEFSHMËRISË SË KONTRATAVE PËR PUNËSIM

LMP në nenin 62 parasheh këto mënyra të shuarjes së vlefshmërisë së kontratës së punësimit:

- (i) me kalimin e kohës për të cilën është lidhur;
- (ii) ndërprerja e vlefshmërisë së kontratës së punës për shkak të vdekjes së punëmarrësit ose punëdhënësit (personit fizik);
- (iii) ndërprerja e vlefshmërisë së kontratës së punës për shkak të shuarjes së punëdhënësit në pajtim me ligjin;
- (iv) ndërprerja e vlefshmërisë së kontratës së punës me marrëveshje të ndërsjellët;
- (v) ndërprerja e vlefshmërisë së kontratës së punës me shkëputje nga punëmarrësi;
- (vi) ndërprerja e vlefshmërisë së kontratës së punës me përfundimin e punësimit nga punëdhënësi;
- (vii) ndërprerjen e vlefshmërisë së kontratës së punës me aktvendim gjyqësor;
- (viii) në raste të tjera të përcaktuara me ligj.

Për shkak të rëndësisë së tyre praktike, objekt shqyrtimi i këtij punimi do jenë vetëm këto mënyra të pushimit të vlefshmërisë së kontratës së punësimit: me marrëveshje, me shkëputje të njëanshme nga punëdhënësi dhe/ose punëmarrësi dhe me vendim gjyqësor.

1.8.1. Shkëputja e kontratës së punësimit me marrëveshje

Punëmarrësi dhe punëdhënësi mund ta ndërpresin kontratën e punësimit në çdo kohë me marrëveshje me shkrim. Marrëveshja me shkrim duhet të përmbajë një dispozitë për pasojat për punëmarrësin, për shkak të zgjidhjes së kontratës gjatë ushtrimit të të drejtave në bazë të sigurimit të papunësisë. Nëse marrëveshja për zgjidhjen e kontratës së punës është lidhur në

kundërshtim me nenin 69 të LMP-së, ajo është e pavlefshme dhe nuk prodhon efekt juridik⁸⁷. Për të ndërprerë marrëdhënien e punës së një punëtori mbi këtë bazë, do të thotë që punëtori duhet të shprehë vullnetin e tij për t'i dhënë fund punësimit në mënyrë të qartë. Kjo marrëveshje (që mund të titullohet edhe si kontratë) mund të përmbaje edhe dispozita tjera:

- (i) Shpërblim financiar: Punëdhënësi dhe punëmarrësi mund të merren vesh për përfitim financiar të njehershëm të përcaktuar në marrëveshjen për shkëputjen e kontratës së punësimit. Përfitimi që paguhet me marrëveshjen e vendosur nuk paraqet pagë apo fitime të tjera në bazë të kryerjes së rregullt të detyrave të punës.
- (ii) Përjashtim të të drejtave nga e drejta e sigurimit në rast të papunësisë.
- (iii) Dispozitë mbi zbatimin e klauzolës së mos konkurrencës, etj.

Nevoja për kërkesë nga ana e punëmarrësit - Teoria juridike është e mendimit që vetëm bazë të dëshirës së deklaruar, pra vullnetit për shkëputjen me marrëveshjes të kontratës së punës, punëmarrësi dhe punëdhënësi mund ta lidhin një marrëveshje me shkrim për shkëputje kontrate. Pra, punëmarrësi duhet të parashtroje një kërkesë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, e cila duhet të paraqitet me shkrim dhe në të të shprehet qartë vullneti që punëmarrësi dëshiron të ndërpresë marrëdhënien e punës me marrëveshje ndërmjet tij dhe punëdhënësit dhe të specifikojë kohën nga kur ai dëshiron të përfundojë punësimin e tij. Në bazë të kërkesës së paraqitur, punëdhënësi pastaj përgatit një marrëveshje me shkrim, e cila lidhet nga punëmarrësi dhe punëdhënësi. Autori i këtij punimi nuk është i këtij mendimi, dhe praktika tregon që një kërkesë e tillë nuk duhet të parashtrohet.

Forma e marrëveshjes për shkëputjen e kontratës së punësimit - Marrëveshja për shkëputjen e kontratës së punësimit duhet të jetë në formë të shkruar. Poashtu, ligjvënësi vendon një theks të veçantë sa i përket nënshkrimeve, vendosjes së datës dhe emrit, që duhet të kryhen nga dora vetë e punëmarrësit. Marrëveshja prodhon efekte juridike nga dita e caktuar në marrëveshje, në të cilën ditë duhet të kryhet edhe çlajmërimi nga Agjensioni për Punësim i RMV-së.

1.8.2. Shkëputja e kontratës së punësimit me dorëheqje nga punëmarrësi

Punëmarrësi mund të shkëpusë kontratën e punës nëse deklaron me shkrim se dëshiron të shkëpusë kontratën e punësimit. Punëmarrësi duhet që t'i përmbahet afatit të njoftimit të paraparë në kontratën e punësimit. Afati i njoftimit minimal i përcaktuar me ligj dhe është një muaj⁸⁸, dhe fillon të ecë të nesërmen pas ditës së dorëzimit së deklaratës me shkrim nga

⁸⁷ Shih paragrafin 3 të nenit 69 të LMP-së.

⁸⁸ Shih paragrafin 1 të nenit 88 të LMP-së. Palët mund të merren vesh që ky afat të jetë deri në 3 muaj më së shumti.

punëmarrësi. Arsyet e shkëputjes së kontratës së punës nga punëmarrësi nuk duhet të përmenden dhe nuk duhet të shpjegohen, ndryshe nga rastet kur punëdhënësi shkëput kontratën.

Rastet e veçanta e shkëputjes së kontratës së punës pa afat njoftimi nga punëmarrësi janë përcaktuar në nenin 100 të LMP-së. Janë tetë raste të përcaktuara në ligj, në të cilat rastet i punësuari mund (ka të drejtë), pas skadimit të tri ditëve pasi paraprakisht e ka paralajmëruar me shkrim punëdhënësin për përmbushjen e detyrimeve, të shkëpusë kontratën e punës. Kushtet në të cilat punëmarrësi mund ta ndërpresë kontratën e punës, të cilat janë:

- (i) punëmarrësi duhet të ketë paralajmëruar më parë punëdhënësin për përmbushjen e detyrimeve (ose një prej detyrimeve të përcaktuara) që ka marrë përsipër me kontratën e lidhur të punës;
- (ii) brenda tre ditëve nga paralajmërimi, punëdhënësi ndaj punëmarrësit nuk përmbushur detyrimet që ka treguar punëmarrësi në paralajmërimin me shkrim; dhe
- (iii) ekziston një nga arsyet e përcaktuara në nenin 100 të LMP-së.

Shkëputja e kontratës së punës nga punëtori nuk lidhet me një afat njoftimi, sepse arsyet për të cilat jepet njoftimi e bëjnë afatin e njoftimit të parëndësishëm. Për shembull, punëdhënësi nuk siguron mbrojtjen e punëmarrësit në punë, dhe punëmarrësi ka kërkuar më parë (me shkrim) heqjen e rrezikut kërcënues, të menjëhershëm dhe të pashmangshëm për jetën dhe shëndetin. Nuk është më e mundur që punëmarrësi të vazhdojë punën dhe të përmbushë detyrimet e kontratës së punës dhe për këtë arsye marrëdhënia e punës përfundon menjëherë. Duke qenë se punëmarrësi, për shkak të sjelljes së punëdhënësit, nuk ka të drejtën e afatit të njoftimit, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë pagesën e largimit dhe dëmshpërblimin të paktën në masën e pagës së humbur gjatë periudhës së njoftimit. Bëhet fjalë për kompensimin e dëmeve në formën e fitimeve të humbura që punëtori do të kishte bërë gjatë periudhës së njoftimit.

1.8.3. Shkëputja kontratës së punësimit nga punëdhënësi - lejueshmëria e shkëputjes

Sipas nenit 71, paragrafi 2 dhe 3 dhe 4 të LMP-së *“Punëdhënësi mund të shkëpusë kontratën e punës, vetëm nëse ekziston një arsye e vlefshme për ndërprerje lidhur me sjelljen e punëmarrësit (arsye personale nga ana e punëmarrësit), për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose detyrimeve të punës (shkak faji) ose nëse arsyeja bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (arsye biznesi). Punëmarrësi dhe punëdhënësi mund ta shkëpusën kontratën e punës në rastet, përkatësisht për shkaqe të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, rregullat për rendin dhe disiplinën e punës dhe kontratën e punës.”* Zgjidhja e kontratës së punës, e cila në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë e vendos punëmarrësin në pozitë të pafavorshme, sipas

ndonjë prej bazave të nenit 6 të LMP, është e pavlefshme që nga momenti i dorëzimit të vendimit për shkëputje. Arsyet e deklaruara për zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi do të jenë objekt i shtjellimit në pjesën e mëtejshme të këtij.

1.8.3.1. Procedura dhe forma e shkëputjes

Punëdhënësi, nëse shkëput kontratën e punës, është i detyruar të tregojë arsyet e pushimit nga puna. Baza mund të merret drejtpërdrejt nga ligji, por edhe të përcaktohet nga një nga kontratat kolektive dhe një akt i punëdhënësit. Baza (shkaku) do të thotë që një person pajtohet me një kontratë për t'i kryer një tjetri, dhe kjo është kontrata e punës. Punëmarrësi është i detyruar të kryejë me ndërgjegje punën në vendin e punës për të cilin ka lidhur kontratën e punës, në kohën dhe vendin që janë përcaktuar për kryerjen e punës, duke respektuar organizimin e punës dhe veprimtarinë afariste të punëdhënësit (Neni 30 i LMP). Për shembull, baza juridike për krijimin e marrëdhënies juridike kontraktore është pëlqimi i vullnetit, në kompensimin e dëmit, baza juridike është shkaktimi i dëmit. Baza ligjore në rast të shkëputjes të kontratës së punës është një arsye personale nga ana e punëtorit, një arsye faji (punëtori shkel detyrimet kontraktuale ose detyrime të tjera të marrëdhënies së punës) dhe arsyet afarsiste. Nëse punëdhënësi shkëput kontratën e punës, ai është i detyruar të deklarojë:

- (i) bazën e shkarkimit, të përcaktuar me ligj, marrëveshje kolektive dhe akt të punëdhënësi;
- (ii) të vërtetojë vlefshmërinë e arsyes që justifikon pushimin nga puna,
- (iii) dhe të njëjtën të arsyetoje.

Para shkëputjes të kontratës së punës për faj të punëmarrësit sipas nenit 80 të LMP-së, punëdhënësi duhet me shkrim ta ketë paralajmëruar punëtorin për mos përmbushjen e detyrimeve dhe mundësinë e përfundimit në rast të shkeljeve të mëtejshme të tij.

Sipas nenit 74 të LMP: “(1) Shkëputja e kontratës së punës duhet të shpallet me shkrim. (2) Punëdhënësi është i detyruar të shpjegojë me shkrim anulimin e kontratës, si dhe ta njoftojë punëmarrësin për mbrojtjen juridike dhe ta njohë me të drejtat e tij të sigurimit në rast papunësie, në përputhje me ligjin. Vendimi i pushimit nga puna duhet të përgatitet në formën dhe përmbajtjen e përcaktuar në nenin 74. Në të kundërtën, për shkak të këtyre mangësive, punëtori mund të kërkojë mbrojtje gjyqësore dhe të fitojë kontestin.

Nga dita e marrjes së vendimit të largimit nga puna fillojnë të ashtuquajturat periudha parandaluese për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Me mungesën e këtyre afateve, humbet e drejta për të kërkuar mbrojtje ligjore, dhe në këtë mënyrë humbin të drejtat subjektive. Prandaj ligjvënësi i kushtoi vëmendje kësaj çështje dhe e rregulloi saktësisht në nenin 75 të LMP-së.

1.8.3.2. Arsyet e shkëputjes dhe barra e provës

Punëdhënësi mund të shkëpusë kontratën e punës të punëmarrësit, vetëm nëse ekziston një arsye themelore për ndërprerjen e lidhur me sjelljen e punëtorit (arsye personale nga ana e punëtorit), kur nuk është e mundur vazhdimi i marrëdhënies së punës, nëse: 1) punëtori për shkak të sjelljes së tij, mungesës së njohurive ose mundësive, ose për shkak të mosplotësimit të kushteve të veçanta të përcaktuara nga ligji, nuk është në gjendje të kryejë detyrimet kontraktuale ose të tjera të marrëdhënies së punës (**arsye personale**); 2) i punësuarit i shkel detyrimet kontraktuale ose detyrimet tjera nga marrëdhënia e punës - shkelja e rendit dhe disiplinës së punës (**shkaqet e fajit**); 3) nevoja për të kryer një punë të caktuar në kushtet e përcaktuara në kontratën e punës pushon për arsye ekonomike, organizative, teknologjike, strukturore ose të ngjashme nga ana e punëdhënësit - arsyeja bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (**arsye afariste**).

2. KAPITULLI 2 - KONTRATA E PUNËS NË LEGJISLACION GJERMAN

Lista e burimeve juridike të përdorura, përkthimet në shqip, dhe shkurtesat	
Akti juridik në gjuhën origjinale	Përkthimi shqip i përdorur në punimin
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	Kodi civil (KCGJ)
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	Ligji për mbrojtjen nga shkarkimi (KSCHG)
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Ligji për strukturën e ndërmarrjes (betrvg)
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Ligji për kohën e punës (arbzg)
Bundesurlaubsgesetz (BUUrlG)	Ligji federal për pushimet (burlg)
Tarifvertragsgesetz (TVG)	Ligji për marrëveshjet kolektive (tvlg)
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	Ligji për mbrojtjen në punë (arbschg)
Mutterschutzgesetz (MuSchG)	Ligji për mbrojtjen e nënave (muschg)
Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)	Ligji për vazhdimin e pagesës (efzg)
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	Ligji për punën me kohë të pjesëshme dhe të afatizuar në kohë (tzbfkg)
Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)	Ligji për Transparencën e Pagesave (EntgTranspG)

2.1. NË PËRGJITHËSI PËR KONTRATAT E PUNËS NË LEGJISLACIONIN GJERMAN

Për kontratat e punës në legjislacionin gjerman fillimisht vlejné rregullat e përgjithshme që vlejné edhe për kontratat e shërbimeve (gjerm. *Dienstvertrag*). Vetë kapitulli i Kodit Civil ku është e rregulluar kontratat e punës (titulli 8 i KCGj, nenet 611 deri 630 të Kodit Civil Gjerman), është i titulluar si “*Kontrata e shërbimit dhe kontratat e ngjashme*”, ndërsa vetë përcaktimi i kontratës së punës si kontratë e veçantë është nga viti 2017, pra relativisht vonë (shih më poshtë).

Kontratat e punës⁸⁹ në përgjithësi mund të lidhen lirisht midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, respektivisht, edhe në legjislacionin gjerman vlen parimi i lirisë kontraktimit. Megjithatë, kushtet e kontratës së rënë dakord duhet të jenë në përputhje me rregullat e zbatueshme për mbrojtje të punëmarrësve. Këto rregulla ndikohen kryesisht nga legjislacioni i Bashkimit Evropian (BE) dhe jurisprudenca e gjykatave të punës⁹⁰.

⁸⁹ Përderisa në RMV njihet si kontrata e punësimit, në legjislacionin gjerman njihet si kontrata e punës (Arbeitsvertrag), shih nenin 611a të Kodit Civil Gjerman.

⁹⁰ Shih nenet 14 e më tutje të Ligjit për gjykatat e punës (*Arbeitsrichtergesetz, ArbGG*) për kompetencat e gjykatave të punës.

2.2. BURIMET JURIDIKE SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN

Marrëdhëniet e punës, dhe si rrjedhojë, kontratat e punës në Gjermani rregullohen nga një sistem kompleks burimesh të ndryshme ligjore.

2.2.1. E drejta e BE-së

Legjislacioni gjerman i punës ndikohet kryesisht nga e drejta e BE-së. Traktatet e Bashkimit Evropian, si burimet parimore të së drejtës së BE-së, parashikojnë disa të drejta bazë të tilla si barazia e shpërblimit të grave dhe burrave dhe liria e lëvizjes së punëtorëve brenda BE-së. Rregulloret dhe direktivat përmbajnë dispozita të zbatueshme drejtpërdrejt. Ekzistojnë, për shembull, rregulloret të drejtpërdrejta detyruese të BE-së në fushën e shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës, për mbrojtjen e të dhënave personale, etj. Direktivat nga ana tjetër janë mjeti kryesor i BE-së për të harmonizuar ligjet kombëtare të shteteve anëtare. Direktivat e BE-së i detyrojnë shtetet anëtare të zbatojnë rregullat e tyre detyruese në ligjin kombëtar (p.sh. *Ligji i Përgjithshëm i Trajtimin të Barabartë, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*, zbaton direktivat e BE-së kundër diskriminimit⁹¹. Rregullat e direktivave të zbatohen drejtpërdrejt në marrëdhëniet e punës vetëm pas futjes në ligjin kombëtar. Gjykata Evropiane e Drejtësisë (*European Court of Justice, ECJ*) në Luksemburg është përgjegjëse për interpretimin e direktivave të BE-së pas parashtrimit të rastit nga gjykatat kombëtare të punës. Ajo ka juridiksion të vendosë nëse ligjet kombëtare që zbatojnë direktivat janë në përputhje me të drejtën e BE-së. Vendimet e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë krijojnë precedentë lidhur me interpretimin e së drejtës së BE-së. Prandaj, ato janë të detyrueshme për gjykatën kombëtare që bën parashtrësën, si dhe gjykatat e tjera që merren me të njëjtën çështje.

2.2.2. Kushtetuta gjermane (*Grundgesetz*)

Kushtetuta gjermane garanton të drejtat themelore për individët, veçanërisht dinjitetin njerëzor dhe lirinë personale, lirinë për të zgjedhur një profesion dhe vendin e punës, barazinë dhe trajtimin e barabartë, lirinë e fjalës, lirinë e fesë dhe mbrojtjen e martesës dhe familjes. Kushtetuta gjermane nuk ka dispozita të veçanta lidhur me të drejtën e punës apo kontratat e punës, por është e rëndësishme sa i përket përcaktimit të organizimit të shtetit⁹² Liria e koalicionit (bashkimit), e paraparë në nenin 9 të Kushtetutës gjermane, u garanton punëmarrësve dhe punëdhënësve të drejtën për të vendosur për t'u anëtarësuar ose jo në shoqata dhe të drejtën

⁹¹ Direktiva 2000/78/EC.

⁹² Për më tepër për Kushtetutën gjermane si burim i së drejtës së punës, shih faqe 526 të *Nigel Foster and Satish Sule, German Legal System and Laws, Fourth Edition, Oxford University Press (2010)*

për të ngritur konteste pune, si dhe për sindikatat. në veçanti, e drejta për të thirrur greva. Kushtetuta i jep këto të drejta (përveç lirisë së koalicionit) kundër shtetit por jo drejtpërdrejt ndaj individëve për shkak të parimit të lirisë së kontraktimit. Megjithatë, të drejtat themelore të kushtetutës kanë një efekt indirekt në marrëdhëniet e së drejtës private, si marrëdhëniet e punës, përmes interpretimit të legjislacionit të së drejtës së punës. Kushtetuta gjermane ka qenë para se gjithash e rëndësishme për shkak të natyrës së fragmentuar të legjislacionit të punës, ashtu që duke iu drejtuar dispozitave të Kushtetutës janë plotësuar boshllëqet dhe qartësuar paqartësitë dhe mospërputhjet midis akteve të ndryshme që rregullojnë të drejtën e punës.

2.2.3. Ligjet si burim i rregullimit të kontratës së punës

Në Gjermani, ekziston legjislacioni i gjerë i të drejtës së punës, i cili u siguron punëmarrësve një nivel relativisht të lartë mbrojtjeje. Nuk ka një kod apo akt juridik gjithëpërfshirës të unifikuar për të drejtën e punës⁹³; përkundrazi, rregulloret janë të përfshira historikisht nëpër kode të ndryshme: Kodin Civil, Kodin Tregtar dhe akte të shumta specifike, si Ligji për Mbrojtjen nga Shkarkimi (KSchG), Ligji për Mbrojtjen e Maternitetit (Akti për Mbrojtjen e Maternitetit, MuSchG), Akti i punësimit me kohë të pjesshme dhe me afat të caktuar dhe Ligji i përgjithshëm i trajtimit të barabartë. Për Kodin Civil si burim i veçantë dhe kryesor i kontratës së punës do të flitet më poshtë. Me rëndësi këtu të përmendet është edhe GewerbeO, që rregullon detyrimet e punëdhënësit, por i cili akt juridik nuk do të jetë objekt studimi, pasi që ky akt rregullon marrëdhëniet e punës në industri të rregulluara.

2.2.4. Kontratat kolektive (*Tarifverträge*)

Kontratat kolektive mund të lidhen ndërmjet një sindikate dhe një punëdhënësi të vetëm ose një shoqate punëdhënësish (shoqata e punëdhënësve). Në bazë të Ligjit mbi kontratat kolektive (TVG), rregulloret e kontratave të tilla janë të detyrueshme dhe menjëherë detyruese për anëtarët e palëve kontraktuese. Prandaj, në parim, një punëmarrës i nënshtrohet një kontratë kolektive vetëm nëse është anëtar i sindikatës përkatëse. Duhet të theksohet, megjithatë, se në sektorë të veçantë industrialë, kontratat kolektive shpallen përgjithësisht të detyrueshme, resp., janë të detyrueshme për të gjithë punëmarrësit dhe punëdhënësit e sektorit, pavarësisht nga anëtarësimi në sindikatë apo anëtarësimi në shoqatën e punëdhënësve. Palët në një kontratë pune mund të devijojnë nga kushtet e një kontratë kolektive vetëm në avantazhin e punëtorët (parimi i favorizimit). Kontratat kolektive mund të rregullojnë çdo gjë që mund të mbulohet në një kontratë pune, p.sh. shpërblimin, kohën e punës, të drejtat për pushime ose periodat e njoftimit për shkëputjen e kontratës. Në këto pika, kontratat kolektive bllokojnë dispozitat e përmbajtura në kontratë individuale të punës. Nëse kontratat e punës së punëtorëve jo-anëtarë

⁹³ Për tentimet e krijimit të një kodit gjithëpërfshirës të së drejtës së punës, shih po aty, në faqe 527, sidomos lidhur me detyrimin e ligjvënësit gjerman nga Traktati i Unifikimit Gjerman për të kodifikuar këtë fushë të së drejtës.

të sindikatës i referohen shprehimisht dispozitave të kontratave kolektive, kontratat kolektive përkatëse të referuara bëhen pjesë e kontratave individuale të punës.

2.2.5. Kontratat kolektive në kuadër të një ndërmarrjeje (*Betriebsvereinbarungen*)

Kushtet e marrëdhënieve të punës mund të rregullohen edhe me një kontratë të lidhur ndërmjet punëdhënësit dhe këshillit të punës së një ndërmarrjeje. Ndryshe nga kontratat kolektive, kontratat kolektive në nivel të një ndërmarrjeje zbatohen për të gjithë punëtorët e veprimtarisë së biznesit, pavarësisht nëse janë anëtarë të sindikatës ose jo. Megjithatë, disa kushte (p.sh. pagat dhe orari i punës) mund, sipas nenit 77 të BetrVG të rregullohen vetëm nëse kjo lejohet në mënyrë eksplicite nga një kontratë e zbatueshme e kontratës kolektive⁹⁴. Kushtet e përgjithshme të punësimit përbëhen nga:

- (i) **Udhëzimet e (aktet e përgjithshme) punëdhënësit.** Punëdhënësi në përgjithësi mund të përcaktojë kohën dhe vendin e punës së punëmarrësit, me kusht që ai të ushtron të drejtën e tij në mënyrë të arsyeshme⁹⁵. Megjithatë, kompetencat e punëdhënësit për të nxjerrë akte të përgjithshme janë relativisht të vogla pasi ato u nënshtrohen kufizimeve strikte të vendosura nga burime ligjore superiore si kufizimet e shprehura në kontratat kolektive, kontratat në nivel të ndërmarrjes, dhe burimet tjera juridike ligjore.
- (ii) **Praktika operative.** Të drejtat e punëtorëve për kushte të caktuara punësimi mund të lindin nga e ashtuquajtura praktikë operative (gjerm. *Betriebliche Übung*), d.m.th dhënien e pakushtëzuar, të përsëritur rregullisht të përfitimeve nga të cilat punëtorët mund të konkludojnë se përfitimet do të jepen gjithashtu në mënyrë të përhershme në të ardhmen. Kjo mund të ndodhë, për shembull, nëse një punëdhënës ka dhënë përfitime të pakushtëzuara, si p.sh. shtesa e Krishtlindjes ose kompensimi i kostove të transportit, të paktën tre herë radhazi. Sipas vendimit të Gjykatës Federale të Punës⁹⁶, kjo vlen edhe kur përfitimet e pakushtëzuara ndryshojnë në masën e pagesës. Si pasojë, punëdhënësit duhet të japin çdo përfitim me rezervën e shprehur se ato janë vullnetare pa krijuar ndonjë të drejtë të ardhshme për përfitimin.
- (iii) **Parimi i trajtimit të barabartë.** Punëtorët mund t'i bazojnë kërkesat për kushte të caktuara punësimi (p.sh. shpërblim) në të ashtuquajturin parim të trajtimit të barabartë, që është një nga parimet themelore juridike të së drejtës gjermane të punës. Parimi është kodifikuar edhe në disa akte të veçanta të ligjit të punës, si në BetriebsverfassungG dhe Ligjin e punësimit me kohë të pjesshme dhe afat të përcaktuar (TeilzeitBG), i cili parasheh

⁹⁴ Për më tepër lidhur me marrëdhënien në mes kontratave kolektive dhe kontratave me këshillin e punës, shih faqe 529 të *Nigel Foster and Satish Sule, German Legal System and Laws, Fourth Edition, Oxford University Press (2010)* dhe faqe 38 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

⁹⁵ Shih nenin 611a të KCGJ.

⁹⁶ Shih më shumë për këtë vendim të Gjykatës Federale të Punës në faqe 43 të *Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch (eds.) - Key Aspects of German Employment and Labour Law-Springer-Verlag Berlin Heidelberg (2018)*

që punëtorët me orar jo të plot dhe me afat të caktuar nuk mund të vihen në pozitë më keqe kur krahasohen me punëtorët me orar të plotë dhe afat të pacaktuar. Një kodifikim i kohëve të fundit për trajtimin e barabartë është Ligji për trajtim të barabartë (AGG), i cili ofron të drejta mbrojtjeje për punëtorët në rastet e diskriminimit të bazuar në racë, origjinë etnike, gjini, fe ose besim, paaftësi, moshë ose identitet seksual. Sipas parimit të trajtimit të barabartë, punëdhënësit që japin kushte vullnetare punësimi (veçanërisht shpërblim) për të gjithë fuqinë punëtore të biznesit të tyre, ose për punëtorët e pjesëve individuale të biznesit ose për grupet e punëtorëve, në vend që t'i bien dakord me punëtorët individualë, janë të detyruar nga këto rregulloret e përbashkëta të punësimit. Në këtë mënyrë, punëdhënësit përkatës në përgjithësi parandalohen që të devijojnë arbitrarisht nga rregulloret të tilla të zakonshme në dëm të punëtorëve individualë ose grupeve të punëtorëve. Megjithatë, trajtimi i ndryshëm mund të justifikohet objektivisht, p.sh. për shkak të niveleve të hierarkisë së brendshme të punëtorëve⁹⁷. Ligji i transparencës së shpërblimit i cili ka hyrë në fuqi në korrik 2017, synon rritjen e pagave të barabarta ndërmjet punëtorëve meshkuj dhe femra. Ligji parashikon që në kompanitë me më shumë se 200 punëtor, çdo punëtor do të ketë të drejtën individuale të informacionit mbi kriteret e shpërblimit të tij/saj dhe shpërblimin e paguar për punë të krahasueshme nga një punëtor i gjinisë tjetër⁹⁸. Punëdhënësit që punësojnë më shumë se 500 punëtor duhet të zbatojnë procedura të veçanta rishikimi për të siguruar që ata të kenë skema të barabarta shpërblimi për të dyja gjinitë. Punëdhënësit me më shumë se 500 të punësuar janë të detyruar të nxjerrin një raport vjetor biznesi që mbulon gjithashtu masat e marra për të siguruar paga të barabarta për të dyja gjinitë⁹⁹.

2.2.6. Vendimet e gjykatave të punës si burime të së drejtës

Edhe pse shumë fusha të punësimit dhe ligjit të punës janë të kodifikuara në akte (ligje) specifike, ka fusha të mëdha të së drejtës së të punës të cilat nuk janë të kodifikuara (p.sh. konflikteve i burimeve juridike të së drejtës së punës¹⁰⁰). Përveç kësaj, ka boshllëqe në legjislacionin përkatës që duhet të interpretohen. Prandaj, jurisprudenca e gjykatave gjermane të punës, veçanërisht e Gjykatës Federale të Punës (BAG), ka një ndikim të madh në krijimin dhe zhvillimin e ligjit gjerman të punës duke plotësuar këto boshllëqe. Gjykatat e punës marrin vendime për çështje specifike, por kanë efektin e rastit paraprak të detyrueshëm për gjykatat të cilat duhet të gjykojnë për rast

⁹⁷ Për më tepër për parimin e trajtimit të barabartë, shih faqet 161 deri 171 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

⁹⁸ Shih faqe 44 të *Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch (eds.) - Key Aspects of German Employment and Labour Law-Springer-Verlag Berlin Heidelberg (2018)*

⁹⁹ Shih faqe 45, po aty.

¹⁰⁰ Shih faqe 42 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

të ngjashëm (ang. *legal precedence*, gjermanisht *Rechtssprechung*)¹⁰¹. Jo më kot e drejta e punës gjermane njihet si fusha e drejtës ku praktika gjyqësore ka ndikimin më të madh, dhe gati e bën të përafërt me të drejtën anglo-saksone në këtë këndvështrim.

2.2.7. Konfliktet midis burimeve ligjore

Siç është përmendur, konflikti në mes burimeve juridike të së drejtës së punës nuk është kodifikuar si një zgjidhje ligjore, por bazohet në disa parime të vërtetuara nga praktika gjyqësore, të cilat parime përcaktojnë hierarkinë dhe marrëdhëniet midis burimeve të ndryshme:

- (i) Sipas parimit të përgjithshëm të epërsisë (gjerm. Rangprinzip), normat e renditura më të larta përgjithësisht tejkalojnë normat e renditura më të ulëta. Për shembull, e drejta kushtetuese ka përparësi ndaj ligjit, ndërsa ligji tejkalon parimet ligjore të pashkruara.
- (ii) Parimi i epërsisë rrëzohet nga parimi i favorizimit (gjerm. *Günstigkeitsprinzip*), i cili parashih që normat e renditura më të ulëta do të vazhdojnë të zbatohen nëse ato janë më të favorshme për punëmarrësin. Megjithatë, parimi nuk zbatohet nëse një burim tjetër ligjor thotë të kundërtën, si p.sh. kontratat kolektive të cilat bllokojnë zbatimin e kontratës individuale të punës
- (iii) Kur normat janë të të njëjtit rang, norma më specifike do të tejkalojë normën më të përgjithshme (gjerm. *Spezialitätsprinzip*) dhe normat më të reja do të zëvendësojnë normat e vjetra (gjerm. *Ablösungsprinzip*)¹⁰².

2.3. KARAKTERISTIKAT KRYESORE TË KONTRATËS SË PUNËS SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN

2.3.1. Përmbajtja e kontratës së punës

Punëdhënësit dhe punëmarrësit janë përgjithësisht të lirë të bien dakord për përmbajtjen e kontratave individuale të punës. Megjithatë, termat dhe kushtet e dakorduara do të jenë të vlefshme vetëm nëse ato përputhen me sistemin e gjerë të rregullave të mbrojtjes të punëmarrësve, të cilat janë superiore ndaj kontratave të punës, veçanërisht dispozitave të detyrueshme ligjore, të kontratave kolektive apo kontratave kolektive në nivel të ndërmarrjes. Dispozitat e kontratës individuale që bien ndesh me ligjin epror në përgjithësi janë të pavlefshme. Për më tepër, dispozitat e kontratës së punës të hartuara tërësisht nga punëdhënësi (p.sh. kur punëdhënësi përdor një dokument standard kontrate që synohet të përdoret për të paktën tre

¹⁰¹ Shih faqe 527 të *Nigel Foster and Satish Sule, German Legal System and Laws, Fourth Edition, Oxford University Press (2010)*

¹⁰² Shih për më tepër mbi parimet që rregullojnë konfliktet midis burimeve juridike tek faqe 61 *Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - Aktuelles Arbeitsrecht 2023, Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023)*

punëmarrës) i nënshtrohen dispozitave të mbrojtjes së Kodit Civil. Gjerman (**Bürgerlichesgesetzbuch, BGB**) mbi termat dhe kushtet e përgjithshme kontraktuale (*Allgemeine Geschäftsbedingungen, AGB*¹⁰³). Detyrimet kryesore që rrjedhin nga kontratat e punës janë (i) detyra e punëdhënësit për të paguar pagën e punëmarrësit dhe (ii) detyra e punëmarrësit për të kryer personalisht punën e tij¹⁰⁴. Ka edhe detyra të nënkuptuara, të tilla si detyrimi i punëdhënësit për të mbrojtur jetën, shëndetin dhe sigurinë e punëmarrësve të tij, ose detyrat e punëmarrësit për të respektuar udhëzimet e punëdhënësit, për të mbajtur sekretet afariste, për të mbrojtur pronën e punëdhënësit dhe për të mos konkurruar me punëdhënësi gjatë rrjedhës së marrëdhënies së punës. Për dallim të qartë nga legjislacioni maqedonas, legjislacioni gjerman nuk e parasheh në mënyrë eksplicite përmbajtjen e kontratës së punësimit.

2.3.2. Forma kontratës së punës

Në përgjithësi, kontratat e punës nuk kanë nevojë të jenë në formë të veçantë dhe për këtë arsye mund të lidhen edhe gojarisht. Në praktikë, shumica e kontratave të punës (afërsisht 90%) lidhen me shkrim dhe janë kontrata të punës formulare¹⁰⁵. Megjithatë, punëdhënësi duhet, në çdo rast, t'i konfirmojë punëtorët kushtet kryesore të punësimit me shkrim brenda 1 muaji nga fillimi i punësimit¹⁰⁶. Sipas Ligjit të punësimit me kohë të pjesshme dhe me afat të caktuar¹⁰⁷ afati i caktuar duhet të bihet dakord me shkrim; përndryshe punësimi supozohet të jetë për një kohë të pacaktuar.

2.3.3. Dallimi në mes të kontratës së punës dhe kontratës në vepër (Freelancer).

Dallimi ndërmjet punëmarrësve dhe punëtorëve të pavarur (ang. *Freelancers*, gjerm. *Selbständige*) kanë një rëndësi të veçantë në përcaktimin e zbatueshmërisë së legjislacionit të punës, si dhe pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe detyrimin e punëdhënësit për të paguar tatimin mbi të ardhurat në emër të punëmarrësit. Në praktikë, gjykatat kanë interpretuar kuptimin e "punëmarrësit". gjerësisht, shpesh duke gjetur se marrëdhëniet që synoheshin të ndërtoheshin si punë të pavarura ishin në fakt marrëdhënie punëdhënësi dhe punëtori. Rrjedhimisht, marrëdhënie të tilla bien në objektin e së drejtës së punës, që i ofron mbrojtje më të madhe një individ që është punëtor në krahasim me një punëtor të pavarur. Sa për ilustrim, ndërprerja e marrëdhënies së punës duhet të jetë në përputhje me dispozitat kufizuese të KSchG, të cilat nuk do të zbatoheshin për një marrëdhënie të pavarur. Për më tepër,

¹⁰³ Shih nenet 305 e më tutje të Kodit Civil Gjerman.

¹⁰⁴ Shih nenin 611 a të Kodit Civil Gjerman.

¹⁰⁵ Shih këtu më shumë tek faqe Dütz, *Thüsing - Arbeitsrecht*, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.

¹⁰⁶ Shih nenin 2 paragrafin 4 të *Nachweisgesetz*.

¹⁰⁷ Për më tepër, shih *Teilzeitbeschäftigungsgesetz*.

punëdhënësit janë përgjegjës për pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe zbritjen e tatimit mbi të ardhurat nga paga e punëmarrësit.

- (i) **Nocioni punëmarrës dhe punëtor i pavarur.** Nocioni punëmarrës përshkruan dikë që kryen shërbime (punë) sipas një kontrate pune, ashtu që do t'i kërkohet të kryejë shërbime nën udhëzimet dhe mbikëqyrjen e drejtpërdrejtë të punëdhënësit të tij, ndërsa një punëtor i pavarur zakonisht nuk do të jetë nën asnjë detyrim ose detyrë të tillë¹⁰⁸.
- (ii) **Faktorët tipikë që tregojnë statusin e punësimit.** Faktorët e mëposhtëm zakonisht përfshihen në kontratat e punës dhe për këtë arsye do të çojnë në supozimin se nuk ekziston një kontratë e pavarur:
 - a. Integrimi brenda një hierarkie ekzistuese;
 - b. Detyra për të raportuar për punën (përveç drejtorit menaxhues);
 - c. Vëzhgimi i orarit dhe orareve fikse të punës;
 - d. Vëzhgimi i frekuentimit të rregullt në punë;
 - e. Ndalimi i konkurrencës;
 - f. Ofrimi i shërbimeve në lokalet e biznesit ose në një lokacion të caktuar;
 - g. Pagesa e pagave përmes listës së pagave;
 - h. E drejta për pushime;
 - i. Sigurimi i pajisjeve dhe objekteve të punës nga punëdhënësi;
 - j. Mbajtja e të dhënave personale; etj.

2.3.4. **Kodifikimi në Kodin Civil.** Me efekt të 1 prillit 2017, ligjvënësi gjerman prezantoi nenin 611a të Kodit Civil (BGB) me titullin *Kontrata e punës*. Kjo dispozitë relativisht e re në thelb është thjesht një kodifikim i rregullave të përgjithshme që gjykatat e punës kanë vendosur për interpretimin e një marrëdhënieje kontraktuale si marrëdhënie pune, për dallim nga marrëdhëniet e punëtorëve të pavarur, për të cilët nuk kjo dispozitë, dhe me të edhe të gjitha dispozitat tjera relevante, nuk zbatohen:

- (iii) *Nëpërmjet kontratës së punës, punëmarrësi detyrohet të kryejë, në shërbim të tjetrit, punë në varësi të udhëzimeve dhe të përcaktimeve nga të tjerë, në varësi personale. E drejta për të dhënë udhëzime mund të ketë të bëjë me përmbajtjen, zbatimin, kohën dhe vendin e veprimtarisë. Kushdo që në thelb nuk është i lirë të organizojë punën e tij dhe të përcaktojë orarin e punës, është i detyruar nga udhëzimet. Shkalla e varësisë personale varet edhe nga natyra e veprimtarisë përkatëse. Për të përcaktuar nëse ekziston një kontratë pune, duhet të bëhet një shqyrtim i përgjithshëm i të gjitha rrethanave. Nëse*

¹⁰⁸ Shih nenin 611 të Kodit Civil Gjerman.

zbatimi real i marrëdhënies kontraktuale tregon se është një marrëdhënie pune, përcaktimi në kontratë është i parëndësishëm.

(iv) *Punëdhënësi është i detyruar të paguajë shpërblimin e rënë dakord.*

2.4. FORMAT E VEÇANTA (ATIPIKE) TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËSIMIT SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN

Me forma të veçanta, apo atipike, të marrëdhënieve të punësimit nënkuptohen ato marrëdhënie (pra kontrata) të cilat dallojnë nga marrëdhënia e rregullt e punësimit, pra kontratës së punës me të **njejtin punëdhënësi**, për një periudhë të **pacaktuar kohore**, me **orar të plotë**. Në teorinë juridike gjermane¹⁰⁹ këto marrëdhënie pune janë ato me: (i) orar të pjesshëm (**Teilzeitarbeit**); (ii) me afat të caktuar (**Befristung**) dhe/ose me (iii) punëdhënësi të ndryshëm (**Leiharbeit**). Marrëdhëniet e punës me orar të pjesshëm dhe me afat të caktuar janë të rregulluara në TzBfG¹¹⁰, ndërsa rregullat lidhur me punën me punëdhënësi të ndryshëm, apo e a.q. puna me qira, që është e rregulluar me ligj të veçantë.

2.4.1. Kontrata e punës me orar jo të plotë dhe me afat të caktuar

TzBfG trajton dy tema kryesore: të drejtën e punës me orar jo të plotë (nenet 6 deri 13) dhe të drejtën e punës me afat të caktuar (nenet 14-21).

2.4.1.1. Kontrata e punës me orar jo të plotë

Nocioni i punëtorit me orar jo të plotë është përcaktuar në nenin 2 të TzBfG, sipas të cilit nen, punëtori me orar jo të plotë është ai punëtor, koha e punës së të cilit është më e shkurtër se ajo e një punëtori të krahasueshëm me kohë të plotë. Nëse nuk është caktuar një kohë pune javore, punëtori konsiderohet se punon me orar të pjesshme nëse koha e tij e punës, në mesatare, është më pak se ajo e një punëtori të krahasueshëm me kohë të plotë. Ky përcaktim ligjor mund të çojë deri te situata deri tek e cila edhe punëtori i cili fillimisht është punësuar me orar të plotë, mund, nëse orari i punës të punëtorëve tjerë ritet, të bëhet punëtor me orar jo të plotë¹¹¹. Një dispozitë ligjore bazë lidhur me punën me orar jo të plotë, është kërkesa për punë me kohë të pjesshme nga ana e punëmarrësit (neni 8 i TzBfG), e cila kërkesë mund parashtrohet nga ana e punëmarrësit dhe duhet të pranohet nga ana e punëdhënësit, nëse plotësohen në mënyre kumulative këto kushte:

- (i) Punëmarrësi, i cili ka pasur një marrëdhënie pune për më shumë se gjashtë muaj, mund të kërkojë që koha e punës së tij e përcaktuar në kontratë të zvogëlohet.

¹⁰⁹ Shih këtu referencën 316 të Dütz / Thüssing.

¹¹⁰ Me të cilin ligj është harmonizuar legjislacioni gjerman me Direktivën 97 / 81 / EG dhe Direktivën 99 / 70 / EG.

¹¹¹ Shih vendimin me numër NZA 2008, 1412 të Gjykatës federale të punës të Gjermanisë.

- (ii) Punëmarrësi duhet të bëjë të njohur uljen e kohës së punës dhe shtrirjen e saj së paku tre muaj para fillimit të saj në formë teksti. Ai duhet të tregojë shpërndarjen e dëshiruar të kohës së punës.
- (iii) Punëdhënësi duhet të diskutojë me punëtorin rreth uljes së dëshiruar të kohës së punës me qëllim të arritjes së një marrëveshjeje. Ai duhet të arrijë një marrëveshje me punëtorin rreth shpërndarjes së kohës së punës që ai do të përcaktojë.
- (iv) Punëdhënësi duhet të pranojë uljen e kohës së punës dhe të përcaktojë shpërndarjen e saj sipas dëshirave të punëmarrësit, nëse arsyet e ndërmarrjes nuk janë kundër. Një arsye e ndërmarrjes ekziston veçanërisht kur ulja e kohës së punës ndikon ndjeshëm në organizatën, rrjedhën e punës ose sigurinë në ndërmarrje ose shkakton kosto të paarsyeshme.

2.4.1.2. Kontrata e punës me afat të caktuar

Kontratat e punës me afat të caktuar janë kontrata që lidhen për një kohëzgjatje të caktuar ose deri në ndodhjen e një ngjarjeje të caktuar. "Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)" rregullon kushtet dhe parakushtet për lidhjen e këtyre kontratave në Gjermani.

Lejueshmëria e afatit të caktuar (neni 14 i TzBfG) - Ekzistojnë dy lloje themelore të afateve të caktuara:

- (i) **Afati pa arsye.** Një kontratë pune mund të lidhet me afat të caktuar pa një arsye objektive deri në një kohëzgjatje prej dy vitesh. Brenda kësaj kohëzgjatjeje totale prej dy vitesh, është e lejuar gjithashtu zgjatja e një kontrate pune me afat kalendari deri në tre herë. Nëse marrëdhënia e punës vazhdon pas skadimit të afatit, ajo konsiderohet si e zgjatur për një kohëzgjatje të pacaktuar, nëse punëdhënësi nuk i kundërshton menjëherë.
- (ii) **Afati me arsye.** Një kontratë pune mund të lidhet me afat të caktuar nëse ekziston një arsye objektive. Shembuj të arsyeve objektive përfshijnë: nevojën e përkohshme të ndërmarrjes, përfaqësimin e një punëtori tjetër, provimin e punëtorët, etj. Nëse afati është i pavlefshëm, kontrata e punës me afat të caktuar konsiderohet si e lidhur për një kohëzgjatje të pacaktuar.

2.4.1.3. Kontrata e punës me qira (punëtor të agjencive)

Kontrata e punës me qira është mjaft e zakonshme në Gjermani në kushtet e mangësisë së madhe të forcës punëtore. Puna e agjencive për transferim të punëmarrësve u legalizua në Gjermani në vitin 1972 me Aktin që rregullon punën e agjencive për punëtor të përkohshëm (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG). Karakteristikat kryesore të këtij ligji janë:

- (i) **Periodha maksimale ligjore e qirasë prej 18 muajsh radhazi.** Nëse kjo periudhë tejkalohet për një punëtor agjencie në një klient të vetëm, krijohet një marrëdhënie pune midis klientit dhe punëtorët të agjencisë, përveç nëse punëtori i agjencisë kundërshton sepse dëshiron të mbetet i punësuar në agjencis.
- (ii) Klientit i ndalohet të kompensojë humbjen e punës që vjen nga punëtorët që janë në grevë me punëtorët e agjencisë.
- (iii) **Ndalohet “nënqiraja” e punëtorve të agjencisë.** Agjencia duhet të lidhë një kontratë pune me punëtorin e agjencisë, ajo nuk mund të kontraktojë punëtor të agjencisë të punësuar nga kompani të tjera.
- (iv) Agjencitë duhet të kërkojnë një leje pune agjencie nga autoritetet shtetërore përpara se një punëtor të mund të kontraktohet kur puna e agjencisë kryhet "në rrjedhën e aktiviteteve ekonomike të agjencisë". Termi përfshin të gjitha aktivitetet ku puna e agjencisë ofrohet si shërbim në një treg të caktuar. Kjo do të thotë se ndryshe nga versionet e mëparshme të statutit, puna nuk ka nevojë të synojë të arrijë përfitime ekonomike, kështu që kompanitë jofitimprurëse dhe puna e agjencive që ndodh vetëm si një efekt anësor i një biznesi kërkojnë gjithashtu një leje.
- (v) **Struktura e marrëdhënieve kontraktore.** Puna e agjencisë kryhet brenda një trekëndëshi marrëdhëniesh kontraktuale që përfshijnë agjencinë (punëdhënësin), punëtorin e agjencisë dhe klientin. Pra, janë dy kontrata që duhet të lidhen:
 - a. **Një kontratë shërbimi (e ashtuquajtura kontratë qiraje e përkohshme) ndërmjet agjencisë dhe klientit.** Kjo kontratë duhet të jetë me shkrim, e deklaruar shprehimisht si “punë e përkohshme agjencie” (gjerm. *Arbeitnehmerüberlassung*) dhe duhet të përmbajë dispozita a mbi (i) numrin dhe kualifikimet e punëtorëve të agjencisë të ofruara nga agjencia, (ii) periudhën kohore të punësimit të përkohshëm; dhe (iii) shpërblimin që agjencia merr për kontraktimin e punëtorëve të saj. Për më tepër, kjo kontratë e përkohshme qiraje shpesh mbulon çështje që kanë të bëjnë me përgjegjësinë dhe garancinë ndërmjet agjencisë dhe klientit, si dhe pasojat ligjore në rastet kur punëdhënësi nuk ka një leje të vlefshme për punë agjencie. Përpara se të fillojë puna e agjencisë, punëdhënësi dhe klienti duhet të përcaktojnë me emër personin(ët) e saktë që do të jepen me qira duke iu referuar kontratës individuale të punës. Nëse emrat e punëtorëve të agjencisë nuk janë përcaktuar paraprakisht ose në kontratë nuk përmendet shprehimisht "puna e agjencisë", vendoset një marrëdhënie pune midis

punëtorët të agjencisë dhe klientit (përveç nëse punëtori i agjencisë kundërshton brenda 1 muaji) dhe të dyja palët mund të dënohet me gjobë¹¹².

- b. **Një kontratë pune, e cila rregullon marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorët të agjencisë dhe agjencisë.** Marrëdhënia e punës ndërmjet agjencisë dhe punëtorët të agjencisë përbën bazën ligjore për detyrimin e punëtorët për të ofruar shërbimet e tij. Detyrimi për të ofruar shërbime përfshin kryerjen e punës për klientin përkatës sipas udhëzimeve të tyre. Agjencia duhet të informojë punëtorin e agjencisë përpara çdo vendosjeje se ai do të vendoset si punëtor i agjencisë¹¹³.

2.5. PAGA DHE SHPËRBLIMET TJERA SI ELEMENT I KONTRATËS SË PUNËS

Shpërblimi i punëtorëve mund të rregullohet me kontratë individuale të punës si dhe me kontratë kolektive. Paga mund të negociohet midis punëdhënësit dhe punëtorët. Paga e rrogës së përcaktuar me kontratë pune është detyrimi ligjor kryesor i punëdhënësit¹¹⁴. Megjithatë, një marrëveshje për pagën mund të konsiderohet e pavlefshme nëse puna e kryer dhe paga e rënë dakord janë jashtëzakonisht jo-proporcionale (e a.q. *Lohnwucher*)¹¹⁵. Një pagë do të konsiderohet jashtëzakonisht jo proporcionale nëse punëtori paguhet më pak se dy të tretat e shumës së rënë dakord me kontratë kolektive ose të shpërblimit të krahasueshëm zakonor. Në rastet e tilla, punëmarrësi ka të drejtë të marrë shpërblimin e zakonshëm¹¹⁶. Duhet të theksohet se shpërblimi mund të jetë jashtëzakonisht jo-proporcional edhe kur është në nivelin e pagës minimale të përcaktuar me ligj (gjerm. *Mindestlohn*), për të cilën do flitet më poshtë. Një nga karakteristikat sa i përket formës së pagës, është që palët mund të merren që pagesa përveç në para, të bëhet edhe në sende, nëse kjo është në interes të punëmarrësit, ku duhet të mirë të parasysh që mallrat e prodhuara nga punëdhënësi nuk mund të jepen si pagë¹¹⁷.

2.5.1. Shpërblimi për punën jashtë orarit

Nuk ka asnjë detyrim ligjor për punëdhënësit që të paguajnë punëtorët për orët jashtë orarit të punës¹¹⁸. Megjithatë, shumë kontrata kolektive përmbajnë rregulla gjithëpërfshirëse në lidhje me punën jashtë orarit, dhe sipas praktikës gjyqësore përkatëse, punëdhënësit duhet t'i paguajnë

¹¹² Shih faqe 201 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

¹¹³ Shih faqe 202 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

¹¹⁴ Shih paragrafin 2 të nenit 611a KCGJ.

¹¹⁵ Shih këtu më shumë në nenin 138 KCGJ.

¹¹⁶ Shpërblimi i zakonshëm është i definuar në nenin 612 KCGJ.

¹¹⁷ Shih për më shumë paragrafin 2 të nenit 107 të GewO; dhe fq. 86 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.*

¹¹⁸ Shih faqe 90 të *Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch (eds.) - Key Aspects of German Employment and Labour Law-Springer-Verlag Berlin Heidelberg (2018).*

punëtorët për orët jashtë orarit të punës nëse ata punojnë më shumë nga orari i punës të rënë dakord me kontratë dhe në rastin konkret nuk mund të pritët prej tyre ta bëjnë këtë pa shpërblim. Për të shmangur mosmarrëveshjet në lidhje me punën jashtë orarit, këshillohet që të zbatohen rregullore gjithëpërfshirëse jashtë orarit. Punëdhënësi mund, për shembull, të sigurojë pagesën për jashtë orarit vetëm në rrethana kur puna ishte miratuar më parë prej tij. Një klauzolë në kontratën e punës e cila në përgjithësi thotë që e gjithë puna jashtë orarit tashmë është përfshirë në pagën ose që punëtori duhet të punojë jashtë orarit "*sipas nevojave të biznesit*" konsiderohet të jetë jo e zbatueshme nga praktika gjyqësore¹¹⁹. Në lidhje me pagesën për punën jashtë orarit të punës dhe pagën minimale, punëdhënësit duhet të respektojnë dy situatat e mëposhtme të veçanta:

- (i) Së pari, pagesa mujore duhet të plotësojë pagën minimale të përcaktuar me ligj edhe në rastet kur bëhet një pagesë paushall për punën jashtë orarit, pra punëtori duhet të marrë pagën minimale të parashikuar me ligj mesatarisht për të gjitha orët e punuara në të vërtetë (pra paga minimale si shpërblim për orë vlen edhe për pagesën për punë jashtë orarit).
- (ii) Së dyti, është e diskutueshme nëse pagesa jashtë orarit dhe/ose pagesa shtesë mund të përfshihet në llogaritje për të përmbushur kërkesat e pagës minimale¹²⁰.

2.5.2. Paga minimale

Ligjvënësi gjerman ka miratuar Ligjin për Rregullimin e Pagës Minimale të Përgjithshme (MiLoG) më 11 gusht 2014. Ky ligj prezanton një pagë minimale të përgjithshme, në shkallë vendi, në të gjithë sektorët profesional. Të gjithë punëtorët që punojnë në Gjermani kanë të drejtë në këtë pagë minimale (neni 22 para. 1), nëse ata punojnë me orar të plotë ose të plotë, me kontrata me afat të caktuar ose të pacaktuar, dhe për një punësim marginal me të ardhura mujore për 8 orë në muaj. Paga minimale e përcaktuar me ligj është e domosdoshme dhe punëtorët nuk mund të heqin dorë nga kërkesa e tyre për të. Punëdhënësit janë përgjegjës për diferencën ndërmjet pagës së paguar realisht dhe pagës minimale ligjore, si dhe për kontributet shtesë të sigurimeve shoqërore (gjerm. *Sozialversicherungen*)¹²¹.

2.5.3. Ligji mbi transparencën e pagave

Në verën e vitit 2017, ligjvënësi gjerman prezantoi Ligjin mbi transparencën e pagave (gjerm. *Entgelttransparenzgesetz*) i cili u siguron punëtorëve në kompanitë me më shumë se 200 punëtor

¹¹⁹ Po aty.

¹²⁰ Nga eksperienca e autorit, shpërblimi për punë jashtë orarit të punës nuk mund të llogaritet në përmbushjen e kërkesës ligjore për pagë minimale, mirëpo kjo konsiderohet si një zbrazëtire ligjore ku nuk ka praktikë gjyqësore.

¹²¹ Më shumë për kërkesën e punëtorit për rrogë minimale, Komisionin e përhershëm për rritjen e pagës dhe aspektet tjera, shih faqe 81 deri 86 të *Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK*.

të drejtën individuale të informacionit mbi kriteret e shpërblimit të tyre dhe shpërblimin mesatar të paguar për punëtorët e gjinisë së kundërt që kryejnë punë të krahasueshme. Në kompanitë me më shumë se 500 punëtor, duhet të zbatohen procedura specifike rishikimi nga punëdhënësi, në mënyrë që të sigurohet se ekzistojnë skema të barabarta shpërblimi për të dyja gjinitë.

2.5.4. Vazhdimi i pagesës në rast të sëmundjes

Ligji për vazhdimin e pagës (Entgeltfortzahlungsgesetz, EFZG) u jep punëtorve 6 javë pushim të detyrueshëm me pagesë në rast sëmundjeje, përveç rastit kur punëtori ka shkaktuar sëmundjen e tij nga pakujdesia. Kur një punëtor sëmuret më pas për shkak të së njëjtës sëmundjeje, periudha 6-javore do të rifillojë nëse kanë kaluar 6 muaj nga përfundimi i pushimit të fundit mjekësor, ose nëse ka kaluar 1 vit nga fillimi i pushimit të parë mjekësor. Nëse shkak themelor i sëmundjes është një i ri, periudha 6-javore fillon automatikisht përsë¹²²ri.

2.5.5. Praktika operative

Të drejtat e punëtorve për pagesa të caktuara mund të lindin nga e ashtuquajtura praktikë operative (gjerm. *betriebliche Übung*). Një praktikë operative mund të zhvillohet nëse punëdhënësi ka dhënë përfitime të ngjashme në mënyrë të përsëritur (zakonisht tre herë) për punëtorët. Është mendimi mbizotërues i gjykatave gjermane të punës që punëdhënësi ofron në mënyrë të nënkuptuar (heshtur) të ndryshojë kontratën e punës në mënyrë që punëtorët të kenë një pretendim për përfitimet dhe punëtorët ta pranojnë në mënyrë të nënkuptuar (heshtur) këtë ofertë. Kështu, mund të lindë e drejta për pagesën specifike për punëtorët, edhe pse punëdhënësi nuk e ka pasur këtë qëllim¹²³. Megjithatë, për shkak të ndryshimit të vazhdueshëm të praktikës gjyqësore në këtë aspekt duhet kushtuar kujdes inkorporimit të disa klauzolave të veçanta në kontratën individuale të punës:

- (i) **Rezervimi i vullnetarizmit.** Në përgjithësi, rezervimi i vullnetarizmit (gjerm. *Freiwilligkeitsvorbehalt*) është një klauzolë në të cilën punëdhënësi deklaron se një pagesë është vullnetare dhe nuk krijon një kërkesë të punëtorit për këtë pagesë në të ardhmen. Gjykata Federale e Punës është i mendimit se një rezervë e vullnetarizmit mund të parandalojë praktikën operative, për sa kohë që nuk mbulon (gjithashtu) pagën e rregullt dhe plotëson kriteret strikte të mëposhtme. Më e rëndësishmja, ajo

¹²² Shih faqe 272 të Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - *Aktuelles Arbeitsrecht 2023, Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023)*

¹²³ Për praktikën operative si institut juridik zakonor i së drejtës së punës dhe rastet nga praktika gjyqësore shih: Tim Jesgarzewski - *Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisfälle zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)*

duhet të formulohet qartë dhe e kuptueshme. Kjo do të thotë se rezerva e vullnetarizmit duhet të

- a. tregojë saktësisht se për çfarë lloj pagese do të parandalojë lindjen e një praktike operative.
 - b. deklaroje e do të pengojë vetëm lindjen e praktikës operative, pasi nuk duhet t'i referohet pretendimeve të ardhshme të dakorduara individualisht midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.
 - c. mos jetë në kundërshtim me pjesët e tjera të kontratës së punës. Sipas praktikës gjyqësore, ky do të ishte rasti kur një rezervë e pagesës vullnetare do të lidhej me një rezervë revokimi (gjerm. *Widerrufsvorbehalt*). Prandaj, të dy klauzolat nuk duhet të kombinohen.¹²⁴
- (ii) **Kërkesa e klauzolës së shkruar dyfishtë.** Një klauzolë që përmban një kërkesë të formës së dyfishtë të shkruar (gjerm. *doppelte Schriftformklausel*) thekson se ndryshimet në kontratën e punës duhet të bëhen me shkrim dhe se ndryshimi i vetë klauzolës duhet të bëhet gjithashtu me shkrim. Një klauzolë e tillë mund të parandalojë shfaqjen e praktikës operative për sa kohë që ajo plotëson disa kërkesa. Është e rëndësishme që kërkesa për një formë të dyfishtë të shkruar të mos mbulojë çfarëdo ndryshimi të mundshëm të kontratës, por të thotë se ajo vetëm do të pengojë lindjen e një praktike operative¹²⁵.

2.6. RREGULLIMI LIGJOR I ORARIT TË PUNËS, PUSHIMEVE DHE KONTRATA E PUNËS

Legjislacioni gjerman orarin e punës e rregullon me ligj të veçantë Ligji për orarin e punës (gjerm. *Arbeitszeitgesetz*). E njëjta gjë vlen edhe për pushimet, pra ka një standard minimal ligjor në lidhje me pushimet që është i rregulluar nga Ligji federal i pushimeve (*Bundesurlaubsgesetz*, BUrlG), por kontratat kolektive dhe kontratat individuale të punës zakonisht parashikojnë rregullime në lidhje me pushimet që shkojnë përtej minimumit ligjor.

2.6.1. Orari i punës

Ligji i orarit të punës ka për qëllim të mbrojë sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në lidhje me organizimin e kohës së tyre të punës. Ky ligj zbaton Direktivën e BE-së për Orarin e Punës 2003/88/EC. Ligji i orarit të punës zbatohet zakonisht për të gjithë punëtorët në Gjermani, përveç punëtorëve udhëheqës (gjerm. *leitende Angestellte*), për të cilët punëtor vlen Kodi Tregtar. Çdo rregullim që shkel dispozitat mbrojtëse të Ligjit të Orarit të Punës është i pavlefshëm. Sipas këtij

¹²⁴ Shih faqe 49 nga *Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisfälle zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)*

¹²⁵ Po aty.

ligji, orari i punës nuk mund të tejkalojë 8 orë për ditë pune. Orari i punës është koha nga fillimi deri në fund të punës duke përjashtuar pushimet. Ditët e punës janë ditët nga e hëna deri të shtunën. Si pasojë, punëtorët mund të punojnë 48 orë në një javë pune prej 6 ditësh. Koha e punës mund të zgjatet deri në 10 orë për ditë pune nëse nuk tejkalon 8 orë për ditë pune në mesatare brenda 6 muajve kalendarik ose brenda 24 javëve. Puna në të dielat dhe festat zyrtare është zakonisht i ndaluar. Megjithatë, ka një katalog të gjerë ligjor të përjashtimeve. Megjithatë, punëtorët duhet të kenë të paktën 15 të diele në vit pa punë. Për më tepër, puna në të diel duhet të kompensohet me një ditë të lirë alternative brenda një periudhe prej 2 javësh (brenda një periudhe prej 8 javësh në rast të punës në festat zyrtare që bien në ditë pune).

2.6.2. Pushimi gjatë orarit të punës

Punëtorët nuk duhet të punojnë më shumë se 6 orë pa një pushim (gjerm. *Ruhepause*). Kështu, orari i punës duhet të ndërpritet pas më shumë se 6 orë pune nga një pushim i paracaktuar të paktën 30 min., i cili mund të ndahet në dy periudha prej 15 min. secila. Në rast të një kohe të punës më shumë se 9 orë, pushimi duhet të jetë të paktën 45 min.

Kontratat kolektive mund të rregullojnë kohëzgjatjen e orarit të punës. Ato mund të lejojnë zgjatjen e kohës ditore të punës në më shumë se 10 orë pa pushim kompensues nëse orari i punës zakonisht përbëhet kryesisht nga "gatishmëria për të punuar" (gjerm. *Arbeitsbereitschaft*) ose shërbimi në thirrje (gjerm. *Bereitschaftsdienst*). Gjithsesi, e gjithë koha e punës nuk duhet të kalojë 48 orë në javë mesatarisht për 12 muaj. Për më tepër, kontratat kolektive mund t'i lejojnë punëdhënësit të reduktojnë periudhën e pushimit deri në 2 orë nëse kërkohet nga lloji i punës dhe nëse reduktimi do të kompensohet brenda një periudhe kohore të caktuar.

2.6.3. Pushimet vjetore

Sipas Ligjit Federal të Pushimeve, çdo punëtor ka të drejtë për një minimum prej 24 ditëve të paguara pushime bazuar në një javë pune prej 6 ditësh (e hënë deri të shtunë). Shumica e punëtorve sot kanë javë pune prej 5 ditësh (e hënë deri të premte), duke rezultuar në 20 ditë pushime të paguara. Shumë kontrata kolektive ose kontrata individuale të punës akordojnë të drejta pushimesh ndërmjet 24 dhe 30 ditëve bazuar në një javë pune prej 5 ditësh. Të drejtë për pushime kanë:

- (i) punëtorët me kohë të plotë;
- (ii) punëtorët me kohë të pjesshme;
- (iii) punëtorët e përkohshëm (të marrë me qira);

- (iv) personat që janë të ngjashëm me punëtorët (p.sh. që janë ekonomikisht të varur nga punëdhënësi - freelancers) punëtorët me punë margjinale (p.sh. që punojnë deri në 450 € në muaj).

Punëtorët kanë të drejtë për pushime të plota vjetore nëse kanë përfunduar një periudhë pune prej 6 muajsh ose largohen nga kompania në gjysmën e dytë të vitit kalendar (p.sh. pas 30 qershorit). Punëtorët duhet të marrin pushimet e tyre vjetore gjatë vitit kalendar dhe punëdhënësit duhet të akordojnë punëtorëve pushimet e tyre. Punëtorët nuk mund të heqin dorë nga të drejtat e tyre ligjore për pushime. Kontratat kolektive gjithashtu nuk mund të përmbajnë dispozita mbi heqjen dorë nga pushimet. Më tej, çdo marrëveshje që i jep punëdhënësit të drejtën të tërheqë punëtorin nga pushimet nën rrethana të caktuara do të jetë e pavlefshme.

Të drejta ligjore vjetore për pushime zakonisht skadojnë në fund të vitit kalendar përkatës. Pushimet mund të transferohen vetëm deri në fund të çerekut të parë (31 mars) të vitit kalendar të ardhshëm nëse punëtori nuk ka mundur të marrë pushime për arsye operative (p.sh. punëdhënësi nuk ka akorduar pushimet që punëtori ka kërkuar, p.sh. për shkak të periudhave të veçanta të punës në sektorë të caktuar të industrisë) ose për arsye personale (p.sh. pamundësi për të punuar për shkak të sëmundjes).

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur që në rastet e sëmundjeve afatgjata, të drejtat ligjore për pushime mund të barten deri në 15 muaj nëse punëtori nuk ka mundur të marrë pushimet në vitin e akumuluar dhe gjithashtu jo në vitin pasardhës, për shkak të sëmundjes së vazhdueshme¹²⁶.

2.7. KLAUZOLA E MOSKONKURENCËS DHE KONTRATA E PUNËS SË DREJTORIT

Në Gjermani, ligji në lidhje me klauzolat e mos konkurrencës rregullohet nga Kodi Tregtar (*Handelsgesetzbuch, HGB*) dhe zbatohet si gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës ashtu edhe pas përfundimit të saj (me kusht që të ketë dispozitë kontraktuale të mos konkurrimit pas punësimit). Dispozitat përkatëse të Kodit Tregtar janë të detyrueshme dhe duhen respektuar. Dispozitat e përfshira në Kodin Tregtar janë të ndryshme nga ato që gjenden në shumicën e vendeve të tjera, pasi ato parashikojnë një pagesë kompensimi (gjerm. *Karenzentschädigung*) për kohëzgjatjen e një klauzole të mos konkurrencës pas përfundimit të marrëdhënies së punës. Klauzola të tilla mund të bëhen rrjedhimisht një barrë e rëndë financiare për një punëdhënësi, veçanërisht gjatë periudhave të krizës ekonomike kur është i nevojshëm shkurtimi i madh.

¹²⁶ Shih më shumë faqe 77 të Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisf_Ile zur Wissensvertiefung- Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)

Zakonisht, klauzolat për mos konkurrencë janë të këshillueshme vetëm për punëtorët kryesorëme njohuri për sekretet e biznesit të kompanisë (p.sh. punëtorët e kërkimeve dhe zhvillimit të biznesit) ose me marrëdhënie shumë të ngushta me klientët (p.sh. udhëheqësi i sektorit për shitje). Rregulloret për mos konkurrimet pas kontraktuale janë të detyrueshme. Prandaj, kur klauzola të tilla devijojnë nga dispozitat e Kodit Civil në disfavor të punëtorit, ato ka të ngjarë të jenë të pavlefshme dhe të pazbatueshme ndaj punëtorit. Si parim bazë, çdo paqartësi në lidhje me klauzolat e kontratës zgjidhet në favor të punëtorët. Prandaj, këshillohet që punëdhënësi të hartojë klauzolat e mos konkurrencës me shumë kujdes. Është praktikë e vendosur e Gjykatës Federale të Drejtësisë (Bundesgerichtshof, BGH) se parimet e përcaktuara në Kodin Tregtar nuk zbatohen drejtpërdrejt për drejtuesit si drejtorët menaxhues dhe anëtarët e bordit. Megjithatë, gjykata ka vendosur që klauzolat e mos konkurrencës pas kontraktuale për drejtuesit duhet të jenë në përputhje me parimet e politikës publike dhe nuk duhet të cenojnë në mënyrë të paarsyeshme lirinë e një personi për të zgjedhur dhe për të kryer karrierën e tyre, në zbatim të nenit 12 të Kushtetutës gjermane (Grundgesetz, GG).

2.7.1. Klauzola e mos konkurrencës pas kontraktuale

Klauzolat e mos konkurrencës pas kontraktore për punëtorët duhet të jenë në përputhje me dispozitat në Kodin Tregtar, ndërsa rregulloret strikte të Kodit nuk zbatohen domosdoshmërisht për drejtuesit/drejtorët menaxhues si zyrtarë të shoqërisë. Neni 74 i Kodit Tregtar përcakton kërkesat e detajuara për vlefshmërinë e kësaj klauzole, si më poshtë:

- (i) **Forma.** Klauzolat e mos konkurrencës pas kontraktuale duhet të jenë me shkrim dhe të nënshkuara nga të dyja palët, përndryshe ato janë të pavlefshme. Mjafton që një klauzolë e tillë të rregullohet me kontratën e punës nëse vetë kontrata është me shkrim dhe e nënshkruar nga të dyja palët. Një version i nënshkruar i klauzolës së mos konkurrencës pas kontraktore duhet t'i dorëzohet punëtorët në mënyrë që të jetë efektiv - punëdhënësi duhet të jetë në gjendje të provojë dorëzimin në rast mosmarrëveshjeje.
- (ii) **Pagesa e kompensimit gjatë periudhës së mos konkurrencës.** Klauzola duhet të parashikojë një pagesë kompensimi në lidhje me të gjithë gjatësinë e një klauzole të mos konkurrencës, pavarësisht nga shtrirja e zbatimit të saj në degën ose biznesin e punëdhënësit. Nëse pagesa e kompensimit siç përcaktohet në kontratë nuk plotëson kërkesat minimale ligjore, punëtori ka të drejtë të zgjedhë nëse do të respektojë ose jo klauzolën e mos konkurrencës. Kur punëtori zgjedh të mos respektojë, klauzola nuk zbatohet nga punëdhënësi. Në rast se punëmarrësi vendos të respektojë, punëdhënësi duhet të paguajë pagesën e kompensimit siç përcaktohet në kontratë. Nëse klauzola nuk përmban fare dispozitë për pagesën e kompensimit, një mos konkurrim i tillë pas kontraktual, deri më tani, është konsideruar si i pavlefshëm nga Gjykata Federale e Punës. Praktika gjyqësore ka ndaluar çdo përpjekje për të anashkaluar kërkesën për të bërë një

pagesë kompensimi duke hartuar klauzola shumë të gjera për mbrojtjen e punëdhënësit¹²⁷. Punëtori duhet të marrë një pagesë mujore prej të paktën gjysmën e të ardhurave të tij bruto të mëparshme. Në mënyrë të detajuar, pagesat e kompensimit llogariten si më poshtë:

- a. Pagesa e kompensimit llogaritet duke iu referuar pagës bruto, duke përfshirë shtesat, pagesat në natyrë dhe/ose elementë të tjerë të pagesës. Përfshihen vetëm kontributet e punëdhënësit në skemat e sigurimeve shoqërore. Kur shuma e shtesave ndryshon gjatë një viti, duhet të merret parasysh mesatarja e 3 viteve të fundit.
- b. Punëtori do të marrë të paktën 50% të totalit për vitin.
- c. Më pas kjo shumë ndahet me 12 në mënyrë që pagesa për punëtorët të bëhet çdo muaj.

Edhe nëse punëtori nuk është në gjendje të konkurrojë, për shembull në rast sëmundjeje, ose në rast se punëtori është duke ndërmarrë një kurs të mëtejshëm kualifikimi, punëdhënësi është i detyruar të paguajë kompensimin për të gjithë gjatësinë e klauzolës së mos konkurrencës. Kërkesa të mëtejshme: Interesi legjitim i punëdhënësit: Sektori, zona gjeografike dhe kohëzgjatja

Një klauzolë e mos konkurrencës mund të ketë efekt vetëm për të mbrojtur interesat legjitime të punëdhënësit. Gjykatat kanë zhvilluar kriteret e mëposhtme nga kjo kërkesë:

- (i) **Sektori dhe zona gjeografike.** Praktika gjyqësore ka treguar se një klauzolë e mos konkurrencës që shtrihet përtej sektorit të punëdhënësit është shumë e gjerë, siç është një klauzolë mbarë botërore. Në raste të tilla gjykatat do të rregullojnë klauzolën. Klauzola e rregulluar do të jetë ende e zbatueshme dhe punëdhënësi do të duhet të paguajë ende pagesën e kompensimit.
- (ii) **Kohëzgjatja e klauzolës së mos konkurrencës.** Klauzolat e mos konkurrencës mund të jenë të detyrueshme vetëm për një periudhë deri në 2 vjet. Nëse është rënë dakord për një periudhë më të gjatë ndërmjet palëve, pas 2 vitesh punëtori do të ketë zgjedhjen që të vazhdojë të respektojë klauzolën e mos konkurrencës dhe të marrë një pagesë kompensimi, ose të pushojë së zbatuari dhe të hyjë në konkurrim.

2.7.2. Të drejtat e punëdhënësit në rast shkeljeje nga punëtori

Nëse punëtori shkel klauzolën e mos konkurrencës, punëdhënësit i disponon opsione të ndryshme, si më poshtë:

- (i) Të kërkojë dëmshpërblim nga punëtori.

¹²⁷ Shih më tepër faqe 122 të Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisf_Ile zur Wissensvertiefung- Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)

- (ii) Të kërkoje nga gjykata kompetente të lëshojë një urdhër për ndalimin e menjëhershëm të punëtorit nga aktiviteti konkurrues (urdhri për ndërprerjen dhe ndalimin).
- (iii) Të ndërpritet menjëherë pagesa e kompensimit dhe të kërkohej rimbursimi i kompensimit të paguar tashmë gjatë periudhës që punëtori ka qenë në konkurrencë.

2.7.3. Të drejtat e punëmarrësit në rast shkeljeje

Sipas ligjit gjerman është pothuajse e pamundur të vërtetohet se punëdhënësi është dëmtuar nga shkelja e një klauzole të mos konkurrencës, përveç rasteve të mos pagesës së kompensimit nga punëdhënësi. Prandaj është e këshillueshme, nga aspekti i punëdhënësit, që në kontratën e punës të përfshihet një klauzolë ndëshkuese e zbatueshme për shkeljet e klauzolës së mos konkurrencës (gjerm. *Vertragsstrafe*).

2.7.4. Përfaqësuesit ligjor të shoqërive tregtare dhe klauzola e mos konkurrencës pas përfundimit të kontratës

Përfaqësuesit ligjorë të shoqërisë, të tilla si drejtori i një shoqërie me përgjegjësi të kufizuar (GmbH-Geschäftsführer) ose një anëtar bordi i shoqërisë aksionare (AG-Vorstand), në përgjithësi nuk konsiderohen të jenë punëtor sipas ligjit gjerman të punës. Praktika gjyqësore këtu është e gjykatave civile, e jo edhe të gjykatave të punës. Kështu, rregullat e përcaktuara më sipër nuk zbatohen drejtpërdrejt për to¹²⁸. Praktika gjyqësore ka zhvilluar rregulla bazuar në Kodin Tregtar dhe arsyetimin se një klauzolë e mos konkurrencës justifikohet vetëm nëse mbron një interes legjitim të shoqërisë dhe se nuk duhet të pengojë në mënyrë të padrejtë përfaqësuesin ligjor në zhvillimin e tij profesional.

Ndryshe nga dispozitat e Kodit Tregtar të zbatueshme për punëtorët, nuk ka një kompensim automatik të fitimeve të një përfaqësuesi ligjor. Një dispozitë kompensimi duhet të përfshihet në klauzolën e mos konkurrencës që në fillim.

Nëse parashikohet në kontratë, shoqëria mund të heqë dorë nga një klauzolë e mos konkurrencës përpara përfundimit të marrëdhënies së kontratës, por më pas do të jetë e detyruar të paguajë pagesën e kompensimit për periudhën 1 vjeçare nga data e heqjes dorë. Në kontratat me përfaqësuesit ligjorë, përgjithësisht mund të bihet dakord që klauzola e mos konkurrencës mund të hiqet pas përfundimit të kontratës dhe me një periudhë më të shkurtër të mbetur pa konkurrencë (p.sh. 6 muaj). Megjithatë, kompania në çdo rast do të duhet të respektojë afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së shërbimit si dhe për heqjen dorë nga klauzola e mos konkurrencës.

¹²⁸ Shih faqe 124 e më tutje tek Justus Meyer - Wirtschaftsrecht_ Handels- und Gesellschaftsrecht-Springer Fachmedien Wiesbaden_Springer Gabler (2018)

2.8. SHKËPUTJA E KONTRATAVE TË PUNËS SIPAS LEGJISLACIONIT GJERMAN

Në shikim të parë, shkëputja kontratës së punës duket të jetë më e ndërlikuar në Gjermani sesa në juridiksione të tjera. Një dallim kryesor në krahasim me shumicën e juridiksioneve të tjera është se punëtorët kanë të drejtë të rikthehen në punë nëse largimi nga puna nuk mbështetet nga arsye të mjaftueshme. Nëse ky është rasti, punëtori në përgjithësi nuk ka të drejtë për kompensim për shkak të shkëputjes së kontratës. Zakonisht, edhe gjykatat nuk vendosin për një kompensim të largimit nga puna (anglisht: *severance*, gjermanisht: *Abfindung*) si rezultat i mungesës së bazës juridike për këtë pagesë. Për shkak të kësaj situate, punëdhënësi dhe punëtori bien dakord reciprokisht në më shumë se 80% të të gjitha rasteve për një ndërprerje të marrëdhënies së punës duke marrë parasysh një pagesë për largimin nga puna¹²⁹.

2.8.1. Llojet e shkëputjes së kontratës së punës

Ligji gjerman nuk e njeh shkëputjen e njëanshme të kontratës sipas dëshirës së punëmarrësit pa arsye. Në parim, punëtorët mund të pushohen nga puna vetëm nëse (i) shkëputja mbështetet në arsye specifike; dhe (ii) nëse respektohet periudha e aplikueshme e njoftimit. Punëdhënësi ka të drejtë të largojë nga puna me efekt të menjëhershëm punëtorin vetëm për shkelje të rënda të kontratës së punës, të cilat raste janë të rregulluara me ligj. Në parim ekzistojnë dy lloje të shkëputjes së kontratës së punës¹³⁰:

- (i) Shkëputje e rregullt me respektimin e periudhës (afatit) së njoftimit në fuqi. Një shkëputje e tillë duhet të mbështetet në arsye të mjaftueshme të lidhura me personin, sjelljen ose arsye afariste në ndërmarrjet me më shumë se 10 punëtor.
- (ii) Shkëputje e jashtëzakonshme, për arsye të parapara me ligj, me efekt të menjëhershëm.

2.8.2. Periudha e njoftimit nga punëdhënësi

Palët në një kontratë pune mund të bien dakord për një periudhë të caktuar njoftimi, e cila nuk mund të jetë më e shkurtër se ajo ligjore. Periudha e njoftimit për largimin nga punëmarrësi nuk duhet të kalojë periudhën e njoftimit për largimin nga punëdhënësi. shumica e marrëveshjeve të punës parashikojnë periudhën e njoftimit me ligj. Kodi Civil parashikon periudha minimale njoftimi për largimin nga puna nga punëdhënësi. Vetëm nëse palët i nënshtrohen një kontrate kolektive të zbatueshme të, periudha e njoftimit ligjor mund të reduktohet. Neni 622 i Kodit Civil

¹²⁹ Shih më shumë për këtë statistikë, faqe 952, Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - *Aktuelles Arbeitsrecht* 2023, Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023).

¹³⁰ Para çdo shkëputje të kontratës, përderisa punëdhënësi ka këshill të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë dhe konsultojë një këshill ekzistues të punës. Përndryshe, shkëputja e kontratës është e pavlefshme. Shih për këtë më shumë në Betriebsverfassungsgesetz nenet 19 deri 23.

parasheh këto periudha njoftimi për shkëputje të kontratës, të cilat periudhat minimale ligjore të njoftimit për ndërprerjet nga punëdhënësi (pas 2 vitesh shërbimi gjithmonë në fuqi deri në fund të muajit kalendarik) janë:

- (i) Gjatë 2 viteve të para të shërbimit - 4 javë, me fuqi në fuqi në datën e 15-të ose deri në fund të muajit kalendarik vijues;
- (ii) Pas 2 vjet shërbimi - 1 muaj pas
- (iii) Pas 5 vjet shërbimi - 2 muaj
- (iv) pas 8 vjet shërbimi, 3 muaj
- (v) pas 10 vjet shërbimi, 4 muaj
- (vi) pas 12 vjet shërbim, 5 muaj
- (vii) pas 15 vjet shërbim, 6 muaj
- (viii) pas 20 vite pune, 7 muaj

2.8.3. Periudha e njoftimit nga punëmarrësi

Periudha minimale e njoftimit për shkëputje nga punëtori është 4 javë, në fuqi deri në datën 15 ose deri në fund të një muaji kalendarik. Meqenëse shumë punëdhënës duan të shmangin që punëtorët, veçanërisht punëtorët me njohuri të rëndësishme, të mund të japin dorëheqjen me një periudhë kaq të shkurtër njoftimi, kontrata e punës shpesh parashikon të njëjtën periudhë njoftimi që zbatohet për një ndërprerje nga punëdhënësi.

2.8.4. Puna provuese

Shumica e kontratave të punës, në pajtim me paragrafin 2 të nenit 622 të Kodit Civil, parashikojnë një periudhë prove e cila nuk mund të kalojë 6 muaj. Gjatë periudhës punës provuese, të dyja palët mund të ndërpresin marrëdhënien e punës duke njoftuar 2 javë përpara, nëse kontrata nuk parashikon një periudhë njoftimi më të gjatë.

2.8.5. Forma e njoftimit të shkëputjes së kontratës

Çdo shkëputje e një kontratë pune - qoftë një njoftim ose një marrëveshje shkëputjeje - duhet të jetë me shkrim (anglisht: *wet ink*, bojë e lagur, pra nuk mund të jetë kopje). Përndryshe, shkëputja është e pavlefshme dhe kontrata e punës vazhdon. Njoftimi i përfundimit duhet të nënshkruhet dhe duhet t'i dërgohet palës tjetër në formën origjinale me nënshkrimin origjinal. Kopjet, fakset, emaillet, nënshkrimet elektronike etj. nuk plotësojnë kërkesat ligjore dhe e bëjnë shkëputjen e pavlefshme¹³¹. Punëdhënësit duhet të sigurojnë që njoftimi të nënshkruhet nga një individ që është i regjistruar në regjistrin tregtar (p.sh. drejtori

¹³¹ Shih nenin 623 të Kodit Civil.

menaxhues, përfaqësuesi). Zakonisht¹³², njoftimi i përfundimit nuk ka nevojë të parashikojë arsyet e shkëputjes. Njoftimi hyn në fuqi vetëm me dorëzimin e palës tjetër.

2.8.6. Mbrojtja nga shkëputja e kontratës për arsye sociale

Legjislacioni gjerman parasheh një mbrojtje të veçantë për punëmarrësit nga shkëputja e kontratës me anë të ligjit të veçantë: Ligjin për Mbrojtjen nga Përfundimi i Marrëdhënies së Punës (KSchG). Sipas këtij ligji, ndërprerja e marrëdhënies së punës me një punëmarrës do të jetë ligjërisht efektive vetëm nëse "*arsyetohet në aspektin social*". Arsyetimi social do të thotë se ekziston një nga tre arsye ligjore që mbështesin ndërprerjen e marrëdhënies së punës, domethënë që ka një arsye të lidhur me sjelljen, me personin ose arsye afariste.

Ligji për Mbrojtjen nga Përfundimi i Marrëdhënies së Punës është i zbatueshëm vetëm për punëtorët që kanë qenë të punësuar për më shumë se 6 muaj dhe nëse më shumë se 10 punëtor janë të punësuar nga punëmarrësi. Sa i përket caktimit të numrit të punëmarrësve, ligji parasheh që punëtorët me orar jo të plotë të numërohen proporcionalisht¹³³. Punëtorët që punojnë jo më shumë se 30 orë në javë numërojnë 0,75, punëtorët që nuk punojnë më shumë se 20 orë në javë numërojnë 0,5.

2.8.7. Arsyet e shkëputjes kontratës punës

Ligji përkatës parasheh tre arsye ligjore që mund të arsyetojnë në aspektin social ndërprerjen e marrëdhënies së punës:

- (i) **Arsyet e lidhura me personin e punëmarrësit.** Një ndërprerje për arsye të lidhura me personin do të konsiderohet e arsyetuar nëse punëmarrësi ka humbur aftësinë e tij për të kryer detyrat e tij kontraktuale. Sipas praktikës gjyqësore¹³⁴, një ndërprerje e tillë duhet të plotësojë kumulativisht këto kushte:
 - a. Së pari, mund të supozohet që punëmarrësi nuk do të rifitojë aftësinë e tij për të kryer detyrat e punës në një të ardhme të parashikueshme (kryhet e a.q. prognozë negative).
 - b. Së dyti, për shkak të paftësisë së punëmarrësit për të punuar, punëdhënësi do të pësojë një dëmtim serioz për interesat e tij afariste.
 - c. Së fundi, interesat e punëdhënësit duhet të jenë më të mëdha se interesat e punëmarrësit. Punëdhënësi duhet të marrë parasysh në emër të punëtorët, p.sh. moshën e tij, numrin e vartësve, vitet e shërbimit, etj. Duke qenë se ndërprerja duhet të jetë në raport përfundimtar, punëdhënësit i kërkohet gjithashtu të marrë në konsideratë zhvendosjen e punëtorët në një pozicion tjetër brenda të njëjtës

¹³² Përveç praktikantëve dhe punëtorët në pushim të lehonisë, shih paragrafin 3 të nenit 623 të KC.

¹³³ Shih nenin 23 të KSchG.

¹³⁴ Shih faqe 26 të DütZ, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.

ndërmarrje ose të ndërmarrë ndonjë veprim tjetër të përshtatshëm për të shmangur shkëputjen e kontratës.

Disa nga arsyet personale për të cilat mund të largohet punëmarrësi, janë:

- a. **Sëmundja.** Sëmundja mund të jetë një arsye e mjaftueshme për një ndërprerje të lidhur me personin. Çështja kryesore është nëse mund të pritët që punëmarrësi të mos kthehet në punë për një të ardhme të parashikueshme. Arsyeja për një ndërprerje të tillë nuk është ndëshkimi i punëtorët për sëmundjen e kaluar. Në varësi të rrethanave individuale, zbatimi i menaxhimit të integritit profesional (gjerm. *Betriebliches Eingliederungsmanagement*) duhet të respektohet përpara se të jepet njoftimi¹³⁵.
- b. **Sëmundje afatgjatë.** Një mungesë prej 6 javësh nuk është e mjaftueshme pasi kjo është e barabartë me periudhën e pushimit mjekësor të ligjshëm¹³⁶. Praktika gjyqësore ka vendosur që në rast se një punëtor ka qenë jashtë punës për 18 muaj dhe kthimi i tij nuk është i parashikueshëm, mund të supozohet një ndikim i dëmshëm në biznesin e kompanisë, kështu që një largim nga puna mund të justifikohet¹³⁷.
- c. **Mungesat e shpeshta afatshkurtra.** Sipas praktikës gjyqësore vetëm mungesat prej rreth 15–25% në total brenda 3 viteve të fundit do të konsiderohen si të shpeshta¹³⁸.
- d. **Varësia nga alkooli ose droga.** Një varësi serioze nga alkooli ose droga është një sëmundje. Prandaj, puna mund të ndërpritët vetëm për arsye të lidhura me personin, ngjashëm me ndërprerjen për sëmundje të tjera. Punëtori nuk mund të pushohet nga puna për sjellje të pahijshme që ka ndodhur për shkak të varësisë (p.sh. mungesa të pajustificuara). Varësia si e tillë nuk është zakonisht një arsye për të dhënë një ndërprerje të lidhur me personin, për sa kohë që interesat e punëdhënësit nuk cenohen. Prandaj, ndërprerja është e vlefshme vetëm nëse punëtori nuk është në gjendje të përmbushë detyrat e tij kontraktuale në mënyrë të rregullt. Gjykatat gjermane të punës kërkojnë që të bëhet një prognozë nëse punëtori është i gatshëm të ndërmarrë një

¹³⁵ Shih nenin 167 paragrafin 2 SGB, Kapitulli 9.

¹³⁶ Shih faqe 27 të Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK

¹³⁷ Shih faqe 76 të Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisf_Ile zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)

¹³⁸ Po aty.

rehabilitim dhe/ose terapi. Nëse prognoza do të jetë negative dhe përfundimi për këtë arsye përgjithësisht i mundshëm¹³⁹.

- e. **Humbja e lejes së punës.** Humbja e një leje pune mund të justifikojë një ndërprerje nëse nuk ka gjasa që punëmarrësit t'i lëshohet një leje e re pune brenda kohës së duhur¹⁴⁰.

(ii) **Arsyet e lidhura me sjelljen e punëmarrësit.** Punëdhënësi mund t'i përgjigjet një shkeljeje të detyrave kontraktuale të punëtorit duke e shkëputur kontratën e punës për arsye që lidhen me sjelljen e punëtorit. Arsyetimi social i një shkarkimi të tillë duhet të përcaktohet nga katër kritere:

- d. Së pari, duhet të ketë një arsye objektive, që do të thotë se punëtori ka shkelur ndjeshëm detyrimet kontraktuale.
- e. Së dyti, duhet të ketë gjasa që punëtori të shkelë sërish detyrat e punës në të ardhmen (prognozë negative). Qëllimi i një ndërprerje të marrëdhënies së punës lidhur me sjelljen është jo për të ndëshkuar punëtorin për sjelljen e tij në të kaluarën, por për të shmangur shkeljet e ardhshme të detyrave kontraktuale. Rrjedhimisht - dhe ndryshe nga një përfundim i bazuar në arsye të lidhura me personin - punëdhënësi është i detyruar t'i lëshojë një paralajmërim punëtorët përpara pushimit nga puna. Një shkarkim pa paralajmërim paraprak është i pavlefshëm. Megjithatë, një paralajmërim nuk kërkohet nëse është e qartë se punëtori nuk sillet në përputhje me kontratën e punës, veçanërisht në rastet e shkeljes së rëndë të detyrave kontraktuale ose veprave penale.
- f. Së treti, interesi i punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien është më i madh se interesi i punëtorët. Të dhënat sociale (p.sh. mosha, numri i personave në ngarkim, vjetërsia, kohëzgjatja e punës pa asnjë ankesë) duhet të merren parasysh në emër të punëtorit.
- g. Së fundi, përfundimi duhet të jetë mjeti i fundit (*ultima ratio*).

Barra e provës i takon punëdhënësit në lidhje me arsyen objektive që përbën shkeljen e kontratës. Punëdhënësi duhet të paraqesë dëshmi se, p.sh., punëtori ka munguar në punë dhe në çfarë kohe. Pas kësaj, barra e provës i kalon punëtorit. Ai duhet të paraqesë prova se ai ka munguar për arsye të mirë. Këtu do përmendim një arsye lidhur me sjelljen që është rasti më i shpeshtë, po edhe më i komplikuar në praktikë, e aj është rasti i performancës dobët. Çuditërisht dhe mjaft specifike për Gjermaninë, është mjaft e vështirë të largosh një punëtor

¹³⁹ Shih faqe 80 Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisf_ lle zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)

¹⁴⁰ Shih nenin 8 të SchwarzArbG.

bazuar në performancën e dobët¹⁴¹. Praktika gjyqësore është shumë strikte lidhur me këtë pikë. Arsyeja është se punëtorët kanë për detyrë ta kryejnë punën e tyre vetëm me llojin dhe cilësinë **mesatare** dhe në bazë të aftësive të tyre individuale. Përndryshe, gjithmonë do të ketë dikush në fuqinë punëtore që nuk funksionon sipas standardeve të kërkuara. Kështu, mund të lejohet të largohet nga puna një punëtor me performancë të ulët vetëm nëse performanca e punës është dukshëm më e ulët se punëtorët mesatarë të krahasueshëm - praktika gjyqësore shpesh ka diskutuar një kërkesë prej të paktën 30%¹⁴². Çështja kryesore është të përcaktohet se cilët punëtor janë vërtet të krahasueshëm. Për shembull, nëse punëtorët e shitjeve janë përgjegjës për territore të ndryshme, punëtori mund të argumentojë se do të ishte shumë më e vështirë të krijonte biznes të ri në territorin e tij të veçantë pasi rajoni ka një ekonomi të dobët. Gjithashtu, punëtori mund të sigurojë prova se ai po punon në standardin më të mirë të mundshëm sipas rrethanave.

- (iii) **Shkëputja e kontratës së punës për arsye afariste.** Një largim nga puna për arsye afariste duhet të plotësojë një test me tre nivele, të paraqitura shkurtimisht më poshtë:
- a. Së pari, shkarkimi duhet të bazohet në arsye bindëse operationale ose afariste. Punëdhënësi duhet të tregojë pse një pozicion i caktuar pune pushon së ekzistuari.
 - b. Së dyti, punëdhënësi duhet të kryejë të ashtuquajturën “përzgjedhje sociale” ndërmjet punëtorëve që janë të krahasueshëm me njëri-tjetrin.
 - c. Së treti, nuk duhet të ketë pozicion tjetër pune të disponueshëm që mund t'i ofrohet punëtorët në fjalë.

2.8.8. Pagesat lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës

Si rregull i përgjithshëm, nëse pushimi nga puna mbështetet në arsye të mjaftueshme (justifikim social), punëtori nuk ka të drejtë për asnjë pagesë për largimin nga puna (gjerm. *Abfindung*). Gjykatat zakonisht nuk mund të vendosin për pagesën e largimit. Nëse largimi nga puna nuk mbështetet me arsye të mjaftueshme, largimi nga puna është i pavlefshëm dhe punëtori do të duhet të rikthehet në punë dhe gjithashtu ka të drejtë për pagë të prapambetur. Për të shmangur situata të tilla "të gjitha ose asgjë", punëdhënësit dhe punëtorët bien dakord në shumicën e rasteve për një përfundim të ndërsjellë në konsideratë të pagesës së largimit. Pagesa e largimit duhet të negociohet. Si rregull i përgjithshëm, punëdhënësit duhet të presin pagesa të largimit prej të paktën 0,5 paga mujore për vit shërbimi¹⁴³. Nëse punëtori nuk e kundërshton efektivitetin

¹⁴¹ Shih faqe 191 të Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - Aktuelles Arbeitsrecht 2023, Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023)

¹⁴² Shih faqe 82 të Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisf_IIe zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)

¹⁴³ Shih faqe 212 të Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - Aktuelles Arbeitsrecht 2023, Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023)

e pushimit nga puna para gjykatës brenda afatit ligjor prej 3 javëve, pushimi nga puna do të jetë efektiv dhe punëtori, ë të njëjtën kohë, do të kishte të drejtën e kësaj pagese të largimit. Nëse punëtori shkon në gjykatë, ai e humb këtë të drejtë për pagesë, edhe nëse gjykata vendos se pushimi nga puna ka qenë efektiv.

2.8.9. Shkëputje e kontratës me opsinin e kushteve të ndryshuara të punës

Nëse qëllimi i punëdhënësit është të ndryshojë disa kushte pune, ai mund të përdorë një "*shkëputje me modifikim të kontratës së punës*" (*Änderungsvereinbarung*), domethënë një shkëputje së bashku me një ofertë për të vazhduar marrëdhënien e punës në kushte të ndryshuara¹⁴⁴.

2.8.10. Mbrojtja e posaçme nga shkëputja e kontratës

Përveç mbrojtjes së përgjithshme nga ndërprerja e punës, ekzistojnë edhe dispozita të veçanta mbrojtëse kundër ndërprerjes së punës për grupe të caktuar. Mbrojtja e posaçme nga puna zbatohet për grupe të caktuara punëtorish, duke përfshirë:

- (i) Gratë gjatë shtatzënisë dhe 4 muaj pas lindjes (në bazë të Mutterschutzgesetz);
- (ii) Punëtorët në pushim prindëror (Elternzeit) dhe 8 javë para pushimit prindëror;
- (iii) Punëtorët që kujdesen për të afërmit (Pflegezeit) dhe 12 javë para pushimit të kujdesit;
- (iv) Personat me aftësi të kufizuara të rënda; dhe
- ii. Anëtarët e këshillit të punës/ndërmarrjes.

2.8.11. Konsultimet e këshillit të punës para shkëputjes

Para dhënies së njoftimit, punëdhënësi duhet të informojë siç duhet këshillin e punës për ndërprerjen dhe arsyet e tij (nëse ekziston një këshill pune). Kjo vlen edhe për përfundimet gjatë çdo periudhe prove. Informacioni mund të jepet verbalisht. Megjithatë, duke qenë se punëdhënësi duhet të provojë para gjykatës se ka informuar mjaftueshëm këshillin e punës, rekomandohet fuqimisht informacioni me shkrim. Punëdhënësit nuk duhet të nënvlerësojnë rëndësinë e dhënies së një informacioni të tillë. Shpesh punëtorët fitojnë një proces gjyqësor që sfidon efektivitetin e pushimit nga puna, sepse punëdhënësi nuk i ka dhënë këshillit të punës informacion të mjaftueshëm. Prandaj ia vlen të përgatitet një informacion i tillë tërësisht. Arsyet që nuk i janë dhënë fillimisht këshillit të punës nuk mund të mbështeten më vonë si arsye për ndërprerjen gjatë një procesi gjyqësor të punës. Përveç të dhënave personale të punëtorët dhe detajeve të biznesit, duhet të jepen arsyet për ndërprerjen. Në rastin e një përfundimi për arsye operacionale, kjo përfshin shfaqjen e vendimit tregtar që ka çuar në eliminimin e pozicionit. Nëse

¹⁴⁴ Për më tepër për këtë lloj të shkëputjes së kontratës së punës, shih fq. 206 të Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.

është kryer një procedurë e përzgjedhjes sociale, këshilli i punës duhet gjithashtu të informohet në detaje për grupin e punëtorëve të krahasueshëm dhe cilat kritere ndikuan në vendim. Së fundi, këshilli i punës duhet të informohet për llojin e ndërprerjes, përkatësisht ndërprerjen e rregullt ose të jashtëzakonshme, periudhën e njoftimit dhe datën e përfundimit. Në rast të një ndërprerjeje të rregullt, këshilli i punës ka 1 javë për të proceduar përfundimin e punësimit të punëtorët. Në rast të ndërprerjes për një arsye të mirë pa paralajmërim, këshillit të punës i jepet një periudhë prej 3 ditësh. Këshilli i punës mund të japë pëlqimin për përfundimin, të rezervojë mendimin e tij ose të kundërshtojë përfundimin. Edhe nëse këshilli i punës kundërshton, punëdhënësi megjithatë mund ta njoftojë punëmarrësin. Nëse këshilli i punës kundërshton në mënyrë të duhur dhe në kohë largimin nga puna dhe punëtori bën padi për largim të padrejtë nga puna, ai duhet të punësohet më tej, në të njëjtat kushte si më parë, deri në dhënien e aktgjyqimit përfundimtar¹⁴⁵.

2.8.12. Shkëputja e jashtëzakonshme e kontratës së punës – pa afat njoftimi.

Me anë të shkëputjes së jashtëzakonshme (e quajtur edhe shkëputje për arsye të rëndësishme) përfundon punësimin menjëherë dhe nuk ka periudhë njoftimi. Punëdhënësi duhet të tregojë një arsye të rëndësishme (p.sh. shkelje e konsiderueshme e kontratës, shpifje e rëndë e punëdhënësit, vepra penale). Për më tepër, punëdhënësi duhet të njoftojë brenda 2 javësh pasi të ketë marrë njohuri për arsyet që justifikojnë pushimin nga puna. Një shkarkim i tillë nga puna duhet të plotësojë një test me dy nivele: duhet të ketë një arsye (kauza) të mirë për përfundimin dhe njoftimi duhet të jepet brenda 2 javësh nga dijenia për arsyen e rëndësishme për shkëputje¹⁴⁶:

- (i) Arsyeja e rëndësishme. Në përgjithësi, ekziston një arsye e rëndësishme nëse do të ishte e paarsyeshme që punëdhënësi të punësonte punëtorin deri në fund të periudhës së njoftimit. Pragu për përfundime për arsye të rëndësishme është shumë i lartë. Shembuj të përfundimeve efektive për shkak janë:
 - a. Çdo lloj vjedhjeje e pasurisë së punëdhënësit (ndërsa, sipas jurisprudencës së fundit, p.sh. vjedhja e mallrave të vogla mund të mos jetë e mjaftueshme për të justifikuar përfundimin nëse marrëdhënia e punës ka ekzistuar për një kohë të gjatë pa ndonjë ankesë paraprake; megjithatë, praktika gjyqësore nuk është konsistente në këtë drejtim dhe varet nga specifikat e secilit rast¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Për më tepër mbi pjesëmarrjen e këshillit të punës në procesin e shkëputjes së kontratës së punës, shih faqe 243 të Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.

¹⁴⁶ Shih faqe 190 të Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch (eds.) - Key Aspects of German Employment and Labour Law-Springer-Verlag Berlin Heidelberg (2018).

¹⁴⁷ Shih faqe 73 të Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_Praxisf_Ile zur Wissensvertiefung-Springer Fachmedien Wiesbaden_Springer Gabler (2019).

- b. Mashtrimi i shpenzimeve të paraqitura.
 - c. Shpifje e rëndë e punëdhënësit - nëse kjo nuk është kryer në një bisedë të thjeshtë private me një palë të tretë ose një koleg.
 - d. Puna për një konkurrent të punëdhënësit.
 - e. Dyshimi për një shkelje të rëndë të detyrës kontraktore ose vepër penale. Shpesh punëdhënësi nuk është në gjendje të provojë se një punëtor ka kryer në të vërtetë një vepër penale ose një shkelje të rëndë të detyrave kontraktuale. Nëse megjithatë ekziston një dyshim i fortë, kjo mund të justifikojë një shkëputje të tillë të kontratës së punës. Në çdo rast, punëdhënësi duhet t'i japë punëtorët mundësinë për të justifikuar veprimet e tij. Teorikisht, afati prej 2 javësh do të fillojë vetëm pasi punëdhënësi të ketë njohuri të plotë për veprën, kështu që afati mund të fillojë vetëm pasi punëtori të jetë përgjigjur.
- iii. Afati dy javor. Njoftimi duhet të jepet brenda 2 javësh nga marrja e njohurive për faktet që kualifikohen për "arsye të rëndësishme". Përndryshe, njoftimi për shkak është i pavlefshëm, por mund të interpretohet si një ndërprerje e rregullt pa shkak, duke ndërprerë marrëdhënien e punës në fund të periudhës së njoftimit. Brenda këtij afati kohor 2 javor, punëdhënësi duhet t'i ketë dhënë këshillit të punës informacionin e nevojshëm. Meqenëse këshilli i punës ka 3 ditë për të shqyrtuar përgjigjen e tij, punëdhënësi këshillohet të përshpejtojë pasi të gjejë një arsye për një pushim të shkurtër nga puna. Punëdhënësi është veçanërisht i detyruar të kryejë çdo hetim të nevojshëm pa vonesa të panevojshme.

2.8.13. Marrëveshja për shkëputjen e kontratës së punës.

Si një alternativë ndaj shkëputjes së njëanshme të kontratës së punës me anë të njoftimit me afat, hyrja në një marrëveshje përfundimi përfaqëson një mjet të shpejtë dhe të përshtatshëm për përfundimin e një marrëdhënie pune. Marrëveshjet e shkëputjes nuk kërkojnë as një dëgjim paraprak nga këshilli i punës dhe as pëlqimin e një autoriteti qeveritar. Marrëveshjet e shkëputjes përcaktojnë në veçanti datën e përfundimit, shpesh parashikojnë një pagesë për shkëputjen e kontratës së punës dhe mund të përmbajnë çlirim nga kërkesat përkatëse të secilës palë. Në përgjithësi, punëdhënësi do t'i japë punëtorët një ofertë me shkrim, e cila mund të pranohet duke nënshkruar marrëveshjen e përfundimit. Neni 623 i Kodit Civil Gjerman kërkon formë me shkrim për këtë kontratë për shkëputje të kontratës së punës. Sidoqoftë, punëdhënësi nuk mund ta detyrojë punëtorin të nënshkruajë një marrëveshje të tillë përfundimi. Çështja kryesore në lidhje me një marrëveshje të tillë është se punëtori ka të ngjarë të vuajë një periudhë të ashtuquajtur bllokimi prej 12 javësh, respektivisht punëtori nuk do të marrë përfitime papunësie (midis 60 dhe 67% të pagës neto) për këtë periudhë kohore. Kështu, një punëdhënësi duhet të informojë gjithmonë një punëtor për pasojat e tilla përpara përfundimit të një marrëveshjeje

përfundimi, në mënyrë që të përjashtojë pretendimet e mundshme të përgjegjësisë. Sipas udhëzimeve të brendshme nga agjencia e punësimit¹⁴⁸, një periudhë e tillë bllokimi mund të shmanget nëse (i) punëdhënësi përndryshe do të kishte dhënë njoftim për arsye operationale, (ii) palët respektojnë të paktën periudhën e zbatueshme të njoftimit (edhe nëse punësimi mund të zgjatet), dhe (iii) punëtori merr një pagesë të largimit prej 0,25 deri në 0,5 pagë mujore për një vit shërbimi. Një periudhë bllokimi në përgjithësi nuk do të vendoset gjithashtu nëse punëdhënësi kishte dhënë njoftim, por palët më vonë bien dakord për një marrëveshje për shkëputje të kontratës së punës¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Shih faqe 52 të Leitnilinien zur Informationssicherheit der Bundesagentur für Arbeit, Berlin, 2023.

¹⁴⁹ Shih faqe 206 të Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht, 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.

3. KAPITULLI 3 - SHQYRTIME MBI KONTRATËN E PUNËS NË TË DREJTËN KRAHASUESE, ZHVILLIMET MË TË FUNDIT NË KËTË FUSHË

3.1. KONTRATA E PUNËS NË TË DREJTËN E SHTETEVE FQINJE

3.1.1. Kontrata e punës sipas legjislacionit kosovar

Kontrata e punës në Kosovë rregullohet me Ligjin numër 03/L-212 i punës (në tekstin e mëtutjeshëm si “**Ligji i punës**”). Në thelb, një marrëdhënie pune në Kosovë është një kontratë e dyanshme midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Kjo marrëdhënie karakterizohet nga pajtimi i punëtorit për të kryer detyra ose funksione të caktuara nën mbikëqyrjen e punëdhënësit¹⁵⁰. Në këmbim, punëtori merr shpërblim në formë monetare. Kontrata e punës shërben si një akt juridik që përcakton të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e të dy palëve¹⁵¹. Kjo kontratë nuk është e pavarur; ajo është e përcaktuar brenda kufijve të vendosur nga Ligji i punës, kontratës kolektive në fuqi dhe/ose akteve të punëdhënësit. Si edhe në RMV, edhe në Kosovë vlen parimi që marrëdhënia e punës mund të themelohet vetëm në bazë të një kontratë pune. Ligji i punës është përcaktues për atë çka një kontratë pune duhet të përmbajë¹⁵². Kjo përfshin jo vetëm detajet bazë rreth punëdhënësit dhe punëtorit, por edhe specifika rreth punës, kompensimit, orarit të punës:

- (i) Të dhënat identifikuese mbi punëdhënësin;
- (ii) Të dhënat mbi punëmarrësin;
- (iii) Titulli, natyra dhe forma e punës/shërbimeve që duhet të kryhen nga punëmarrësi
- (iv) Përshkrimi i punës
- (v) Vendi i Punës:
- (vi) Vendi specifik ku puna duhet të kryhet ose një deklaratë që tregon se puna kryhet në vende të ndryshme.
- (vii) Orari punës: Detajet specifike rreth orëve që punëtori pritët të punojë dhe orarin që duhet të ndjekë.
- (viii) Data e fillimit të punës: Data specifike kur pritët që punëtori të fillojë të punojë.
- (ix) Kohëzgjatja e kontratës së punës: Nëse kontrata është për një periudhë të pacaktuar, një periudhë të caktuar, ose për detyra/projekte specifike.
- (x) Paga dhe të ardhurat/ të hyrat e tjera: Paga bazë, çdo shtesë tjetër ose të ardhura që punëtori ka të drejtë.

¹⁵⁰ Shih nenin 1.10 të Ligji Nr. 03/L-212 i Punës.

¹⁵¹ Shih nenin 1.11 të Ligji Nr. 03/L-212 i Punës.

¹⁵² Shih nenin 11 të Ligji Nr. 03/L-212 i Punës.

- (xi) Periudha e Pushimeve: Detajet rreth periudhës së pushimit, përfshirë numrin e ditëve dhe çdo kusht specifik.
- (xii) Shkëputja e kontratës së punës: Kushtet në të cilat marrëdhënia e punës mund të përfundojë.
- (xiii) Të drejtat dhe detyrat e pacaktuara: Çdo të drejtë dhe detyrë që nuk është përcaktuar specifikisht në kontratën e punës, rregullohet nga dispozitat e Ligjit të punës, kontratës kolektive dhe aktit të brendshëm të punëdhënësit.

Ligji i punës në mënyrë të prerë përcakton që kontrata e punës duhet të ketë formën me shkrim. Gjithashtu, ligji e detyron ministrinë kompetente për të lëshuar modele të kontratave të punës për nevojat e punëdhënësve¹⁵³. Për të shmangur konfliktet dhe paqartësitë, Ligji vendos një hierarki të qartë midis burimeve juridike të ndryshme që kanë të bëjnë me punën. Kjo hierarki siguron që kontrata kolektive, akti i brendshëm i punëdhënësit dhe kontratat individuale të punës (në atë rang) gjithmonë të jenë në përputhje me Ligjin e punës¹⁵⁴.

3.1.2. Kontrata e punës sipas legjislacionit shqiptar

Kodi i punës i Republikës së Shqipërisë¹⁵⁵ (në tekstin e mëtutjeshëm “**Kodi**”) ofron kuadrin ligjor që rregullon kontratat e punës në Shqipëri. Kontrata e punës përcaktohet si një marrëveshje mes punëtorit dhe punëdhënësit, e cila rregullon marrëdhënien e punës, duke detajuar të drejtat dhe detyrimet e të dy palëve¹⁵⁶. Punëtori angazhohet të ofrojë punën ose shërbimin e tij për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar, brenda organizatës dhe urdhrave të punëdhënësit, i cili kundërpërgjigjet me një shpërblim të caktuar. Një kontratë pune duhet të përmbajë të mëposhtmet:

- (i) Identiteti i palëve.
- (ii) Vendi i punës.
- (iii) Përshkrimi i përgjithshëm i punës.
- (iv) Data e fillimit të punës.
- (v) Kohëzgjatja (nëse është një kontratë me afat të caktuar).
- (vi) Kohëzgjatja e pushimeve të paguara.
- (vii) Afati i njoftimit për përfundimin e kontratës.
- (viii) Detajet e pagës dhe data e pagesës.
- (ix) Kohëzgjatja normale e javës së punës.
- (x) Referenca në kontratën kolektive në fuqi.

¹⁵³ Ndjek këtë link për të arritur deri te këto modele: <https://mf.rks-gov.net/Page.aspx?id=1,190>

¹⁵⁴ Shih nenin 4 të Ligjit të punës.

¹⁵⁵ Ligj nr. 7961, datë 12.7.1995 KODI I PUNËS I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË (ndryshuar me ligjet: nr. 8085, datë 13.3.1996; nr.9125, datë 29.7.2003; nr. 10 053, datë 29.12.2008; nr. 136/2015, datë 5.12.2015) (i përditësuar)

¹⁵⁶ Shih nenin 12 të Kodit.

- (xi) Periudha e provës.
- (xii) Llojet dhe procedurat e masave disiplinore (nëse nuk ekziston kontratë kolektive).

Kontrata e punës është kryesisht e rregulluar nga ligji i vendit ku punëtori zakonisht kryen punën e tij. Dispozitat për punësimin e përkohshëm të punëtorëve të huaj në Shqipëri gjithashtu janë të detajuara në Kod¹⁵⁷. Palët kanë fleksibilitetin të aplikojnë një ligj tjetër, por kjo zgjedhje nuk mund t'i privojë punëtorin nga mbrojtjet ligjore të detyrueshme. Kontrata e punës është e detyruar të jetë në formë të shkruar¹⁵⁸. Ajo mund të ndryshohet në formë të shkruar nëse të dyja palët janë dakord. Kontrata konsiderohet e përfunduar kur punëtori pranon punën ose shërbimin për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar, nën udhëzimet e punëdhënësit, dhe me pagesë. Pagat duhet të jepen vetëm përmes sistemit bankar dhe kryesisht në monedhën shqiptare, nëse nuk ekziston një marrëveshje tjetër. Punëdhënësit janë të detyruar të ofrojnë një përmbledhje të detajuar të të gjitha komponentëve të pagës, përfitimeve dhe zbritjeve për punëtorin. Përveç pagës, punëdhënësit mund të ofrojnë pagesë në natyrë për akomodim dhe ushqim, por kjo kërkon një marrëveshje të shkruar.

3.1.3. Kontrata e punës në të drejtën zvicerane

E drejta e zvicerane sa i përket kontratave të punës karakterizohet nga një kombinim i ligjeve federale, rregullave kantonale dhe kontratave individuale të punës. Kodi i detyrimeve¹⁵⁹ ofron kornizën kryesore ligjore për marrëdhëniet e punës, duke detajuar të drejtat dhe detyrimet e të dyja palëve, punëdhënësve dhe punonjësve. Nenet 319-362 të Kodit zviceran të detyrimeve ofrojnë rregullat kryesore në lidhje me kontratat individuale të punës në Zvicër. Llojet e kontratave të punës sipas kodit zviceran:

- (i) Kontrata e punës pa afat: është forma standarde e kontratës së punës në Zvicër, pa një datë përfundimi të specifikuar.
- (ii) Kontrata e punës me afat: një kontratë me një datë përfundimi të specifikuar. Ajo skadon automatikisht në fund të afatit pa nevojë për njoftim.
- (iii) Kontrata e punës së përkohshme: Përdoret për detyra afatshkurtra, shpesh përmes agjencive të punësimit të përkohshëm.
- (iv) Përmbajtja e kontratës së punës:
 - a. Periudha e provës: Zakonisht deri në një maksimum prej tre muajsh, por mund të jetë më e shkurtër në bazë të marrëveshjes.
 - b. Orari: Java e punës standarde në Zvicër ndryshon midis 40 deri në 42 orë, në varësi të industrisë dhe kantonit.

¹⁵⁷ Shih nenin 3 paragrafin 1 të Kodit.

¹⁵⁸ Shih nenin 21 të Kodit.

¹⁵⁹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

- c. Puna përtej orarit: Orët e punuara përtej të përcaktuarës në kontratë kompensohen ose me kohë pushimi ose me pagesë shtesë.
- d. Pushimet: Punëtorët kanë të drejtë për një minimum prej katër javë pushime të paguara çdo vit, me pesë javë për ata nën 20 vjeç.
- e. Shkëputja e kontratës: Ndryshon në bazë të kohëzgjatjes së punësimit, nga 7 ditë gjatë periudhës së provës deri në 1-3 muaj më pas.

3.1.4. Kontrata e punës në të drejtën franceze

Kontrata e punës në Francë është rregulluar me Kodin e punës (frëngjisht: *Code du Travail*), i cili parasheh këto lloje të kontratës së punës:

- (i) Kontrata e punës pa afat (frëngjisht: Contrat à Durée Indéterminée).
- (ii) Kontrata e punës pa afat (frëngjisht: Contrat à Durée Déterminée).
- (iii) Kontrata e punës së përkohshme (frëngjisht: Contrat de Travail Temporaire)
- (iv) Kontrata e praktikantit (Contrat d'Apprentissage).

3.1.5. Kontrata e punës në të drejtën angleze

Në Angli, kontrata e punës është e rregulluar nga nga një kombinim i ligjeve statutores, ligjit të përbashkët dhe kontratave individuale të punës. Akti i të drejtave të punës 1996¹⁶⁰ ofron kornizën kryesore ligjore për marrëdhëniet e punës, duke detajuar të drejtat dhe detyrimet e të dyja palëve, punëdhënësve dhe punëtorëve. Rregullorja e kohës së punës 1998¹⁶¹ përmban dispozita në lidhje me orët e punës, pushimet dhe të drejtat e pushimeve. Akti i barazisë 2010¹⁶² bashkon ligjet e mëparshme kundër diskriminimit në një akt, duke siguruar mbrojtje ndaj diskriminimit në bazë të ndryshme si gjinia, raca, aftësia, mosha dhe më shumë. Llojet e kontratave të punës:

- (i) **Kontrata e punës permanente:** Kjo është forma standarde e kontratës së punës në Angli, pa një datë përfundimi të specifikuar.
- (ii) **Kontrata e punës me afat:** Një kontratë me një datë përfundimi të specifikuar. Ajo skadon automatikisht në fund të afatit nëse nuk rinovohet. Rinovimi i vazhdueshëm i kontratave me afat mund të çojë në konsiderimin e punëtorët si permanent nën kushte të caktuara.
- (iii) **Kontrata zero-orësh**¹⁶³: Kjo kontratë nuk garanton asnjë orë minimale pune. Punëtorët punojnë vetëm kur nevojiten dhe shpesh njoftohen me shumë pak kohë paraprakisht.

¹⁶⁰ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

¹⁶¹ <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

¹⁶² <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

¹⁶³ Shënim nga autori: në kohën e shkrimit të punimit ka propozim ligj për ndalimin e këtyre kontratave në Angli.

Klauzolat e ekskluzivitetit, të cilat parandalojnë një individ të punojë për një punëdhënës tjetër, janë të ndaluara në kontratat zero-orësh.

- (iv) **Kontratat me kohë të pjesëtuar:** Punëtorët punojnë më pak orë se punëtorët me kohë të plotë, ose ndajnë një rol pune me një punonjës tjetër. Punëtorët me kohë të pjesëtuar kanë të njëjtat të drejta të punës si punëtorët me kohë të plotë në bazë pro-rata.

Përmbajtja e kontratës së punës sipas të drejtës angleze:

- (i) Periudha e provës: Zakonisht deri në 3-6 muaj, por mund të ndryshojë në bazë të kontratës individuale.
- (ii) Orët e punës: Java e punës standarde në Angli është rreth 37-40 orë.
- (iii) Puna përtej orarit: Orët e punuara përtej orarit të caktuar në kontratë mund të kompensohen me pagesë shtesë ose kohë pushimi, në varësi të kontratës.
- (iv) Periudha e njoftimit për shkëputje kontrate: Ndryshon në bazë të kohëzgjatjes së punësimit, nga një javë për punësim më shumë se një muaj deri në 12 javë për 12 vjet punësim ose më shumë.

3.2. KONTRATA E VETME E PUNËS (ANGLISHT: THE *SINGLE EMPLOYMENT CONTRACT*) SI PROPOZIM PËR UNIFIKIM E TË DREJTËS KONTRAKTORE NË FUSHËN E SE DREJTËS SË PUNËS NE BASHKIMIN EVROPIAN

Një ndër çështjet më të diskutuara kohët e fundit në këtë fushë të së drejtës është çështja e segmentimit të tregut të punës në BE si rezultat i përdorimit të tepër të kontratave me afat të caktuar. Ideja e një kontrate të vetme punësimi u drejtohet kryesisht atyre vendeve të Bashkimit Evropian me tregje pune të segmentuar¹⁶⁴, për të stimuluar krijimin e një tregu pune fleksibël por edhe të sigurt dhe për të luftuar segmentimin e mëtutjeshëm përmes stimulimit të punëtorëve. Propozimi i bën jehonë sugjerimeve të zhvilluara nga ekonomistë të ndryshëm në Itali (Boeri dhe Garibaldi), Francë (Blanchard dhe Tirole; Cahuc dhe Kramarz) dhe Spanjë (autorët e manifestit të '100 ekonomistëve', përfshirë Bentolila dhe Dolado)¹⁶⁵.

Kontrata e vetme e punës është një kontratë pa afat, cila nuk ka një afat të caktuar kohor, por, për dallim me kontratat ekzistuese pa afat, përfshin një fazë hyrje mjaft të gjatë, një rritje graduale të të drejtave të mbrojtjes, duke u rritur me vjetërsinë dhe një fazë stabiliteti. Faza e hyrjes inkurajon krijimin e vendeve të punës, ndërsa rritja progresive e të drejtave të punëtorit që nga hyrja e në vazhdim parashikon rritjen e sigurisë së punës pa ndikuar domosdoshmërisht

¹⁶⁴ Nocioni i tregut të segmentuar të punës mund të gjendet këtu:

<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/labour-market-segmentation>

¹⁶⁵ Për më tepër, shih hyrjen e Giuseppe Casale_ Adalberto Perulli - *Towards the Single Employment Contract_ Comparative Reflections-Hart Publishing (2014)*

negativisht tek punëdhënësi, pasi pasiguritë në lidhje me përputhjen midis punëtorit dhe vendit të punës zgjidhen në fazën e stabilitetit. Mbrojtja për punëtorët sipas kontratës mund të sigurohet në dy mënyra, të dyja duhet të merren parasysh dhe të rregullohen mirë kur t'i përshtatet kontrata rrethanave dhe institucioneve kombëtare: monetare dhe ligjore.

Kontrata e vetme e punës duhet të përfshijë regulla për kompensimin monetar pas pushimit nga puna në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen e të ardhurave për punëtorin. Ky kompensim duhet të marrë formën e një skeme të pagesës së largimit që rritet në vjetërsi: sa më e lartë të jetë vjetërsia marrëdhënies së punës së punëtorit, aq më e lartë do të jetë pagesa që ai ose ajo do të marrë nga në rast pushimi nga puna. E drejta për kompensim monetar do të ekzistonte nga dita e nënshkrimit të kontratës deri në përfundimin e saj. Këto të drejta do të rriteshin gjatë një 'faze hyrëse' derisa të arrinin një maksimum, në të cilën pikë do të hynin në një 'fazë stabiliteti'¹⁶⁶.

Përveç kompensimit monetar, në kontratën e vetme të punës do të futej edhe një formë e mbrojtjes ligjore. "Normat ligjore" përfshijnë të gjitha dispozitat ligjore që rregullojnë shkëputjen e një kontrate, si afati i njoftimit, procedura e njoftimit, afati i padive, mundësia e rivendosjes në afat etj. Niveli i legjislacionit për mbrojtjen e punësimit i përfshirë në kontratën e vetme të punës mund të ndryshojë sipas specifikave të sistemeve kombëtare dhe kufizimeve politike. Një skenar i mundshëm do të ishte zvogëlimi i mbrojtjes ligjore të qenësishme në kontratë (duke mbajtur vetëm mbrojtjen bazë nga diskriminimi dhe një periudhë të caktuar njoftimi) dhe sigurimi i masës së mbrojtjes nëpërmjet akumulimit të kompensimit monetar.

Krahas kompensimit monetar dhe normave ligjore, kontrata e vetme e punës do të përfshinte akumulimin e të drejtave të tjera. Për shembull, punëtorët sipas një kontrate të vetme pune do të kenë të drejtën e përfitimeve të papunësisë në rast të largimit nga puna. Kontributet e sigurimeve shoqërore të lidhura me kontratën do të siguronin gjithashtu që e gjithë koha e punuar sipas një kontrate të vetme pune do të llogaritet në akumulimin e të drejtave të pensionit.

3.2.1. Përfitimet e parashikuara të kontratës së vetme të punës

Sipas përdorimit aktual të kontratave me afat të caktuar t, as punëtori dhe as punëdhënësi nuk kanë shumë nxitje për të investuar në punë në mënyrë të tillë që të rrisë produktivitetin. Nëse këto marrëdhënie pune do të rregulloheshin me kontrata të vetme pune, do të krijoheshin stimuj të tillë. Për shembull, punëtori mund të vendosë të lëvizë shtëpinë më afër punës për të kursyer kohën e udhëtimit dhe për të pasur më shumë energji për t'iu kushtuar punës, ose për të marrë një kualifikim më të lartë që do t'i kërkonte atij ose asaj të shpenzojë kohë dhe para për studime.

¹⁶⁶ Shih faqe 38, po aty.

Kryerja e këtyre investimeve i shton vlerë punës së kryer¹⁶⁷. Punëdhënësi, nga ana tjetër, mund të vendosë që punëtori është gati të vazhdojë me detyra më të ndërlikuara brenda ndërmarrjes, duke i shtuar sërish vlerë punës; kjo do të kushtonte kohë dhe para për trajnimin e punëtorit në punë, gjë që do të ishte e vlefshme nëse punëtori do të kishte më shumë gjasa të qëndronte në ndërmarrje. Mbrojtja sipas kontratës së vetme të punës do të largojë një pjesë të pasigurisë që pengon investime të tilla dhe për këtë arsye do të inkurajojë të dyja palët të investojnë kohë dhe burime financiare.

Punëtorët nuk do të bëhen më të pasigurt në vendet e punës ekzistuese me futjen e kontratës së vetme të punës, sepse ajo do të zbatohet vetëm për kontratat e reja, të cilat sipas legjislacionit aktual janë shpesh kontrata të thjeshta të përkohshme dhe sepse përcakton një rrugë të qartë drejt stabilitetit. Vlerësimet e para në lidhje me propozimin spanjoll¹⁶⁸ tregojnë se kontrata e vetme e punës do të ishte shumë e dobishme për punëtorët e përkohshëm dhe gjithashtu për të papunët, sepse me rritjen e stabilitetit të punës, më shumë punëkërkues do të angazhoheshin pasi kostot e largimit nga puna gjatë fazës së hyrjes do të ishin më të ulëta. Për ndërmarrjen, kjo kontratë nuk do të rriste domosdoshmërisht koston mesatare të pritshme të shkarkimit, sepse shkalla e humbjes së vendeve të punës do të ishte më e ulët se në legjislacionin aktual. Një avantazh tjetër nga pikëpamja e ndërmarrjes është ulja e shkallës së pasigurisë që vjen nga thjeshtimi i llogaritjes së kostove të pushimit nga puna. Duke rritur transparencën e këtyre kostove dhe duke zvogëluar gjasat për t'u drejtuar në gjykatë, kjo lloj kontrate rrit aftësinë e ndërmarrjeve për të përshtatur inputet e punës sipas nevojave të tyre të biznesit pa përfshirjen e gjyqtarëve të ligjit të punës, duke krijuar një ndjenjë sigurie e cila do kanë një ndikim pozitiv në punësimin¹⁶⁹. Ai gjithashtu do të kufizojë kostot ekzistuese të çështjeve gjyqësore si për ndërmarrjet ashtu edhe për punëtorët¹⁷⁰.

¹⁶⁷ Shih faqe 39 të Giuseppe Casale_ Adalberto Perulli - **Towards the Single Employment Contract_ Comparative Reflections**-Hart Publishing (2014).pdf

¹⁶⁸ Po aty.

¹⁶⁹ Shih faqe 44 të Giuseppe Casale_ Adalberto Perulli - **Towards the Single Employment Contract_ Comparative Reflections**-Hart Publishing (2014).

¹⁷⁰ Po aty.

4. KAPITULLI 4 - PËRFUNDIM: KONTRIBUTI I PËRGJITHSHËM I STUDIMIT NË FUSHËN E SË DREJTËS SË PUNËS DHE DREJTIMET E ARDHSHE PËR KËRKIME NË KËTË FUSHË

Qëllimi kryesor i këtij punimi është trajtimi juridik i kontratave të punësimit në Maqedoninë e Veriut, Gjermaninë, dhe të drejtën krahasuese si dhe hulumtimi për të identifikuar praktikën më të mira dhe reformat e mundshme. Hulumtimi mundohet të nxjerrë në pah disa gjetje dhe implikime kryesore për praktikuesit dhe studiuesit në fushën e të drejtës së punës së krahasuar.

Së pari janë identifikuar disa ngjashmëri dhe dallime ndërmjet kornizave ligjore që rregullojnë kontratat e punësimit në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermaninë. Ndërsa të dyja juridiksionet kanë ligje që rregullojnë formimin dhe përfundimin e kontratave të punësimit, ka dallime të rëndësishme në të drejtat dhe mbrojtjen që u ofrohen punëmarrësve. Për shembull, legjislacioni gjerman vendos një theks të veçantë në kontratat kolektive dhe pjesëmarrjen e punëmarrësve në proceset vendimmarrëse të punëdhënësve, ndërsa legjislacioni i Maqedonisë së Veriut ka një qasje më individualiste ndaj kontratave të punës. Një dallim tjetër i rëndësishëm është vërtetimi i praktikës së lidhjeve të kontratave të punësimit të afatizuara në RMV, për dallim me praktikën gjermane të lidhjes së kontratave të pa afatizuara të punës, si dhe praktika gjermane e lidhjes së kontratave me orar jo të plotë, praktikë e cila vetëm kohën e fundit është duke u zhvilluar në RMV.

Së dyti, identifikon një sërë zgjidhjesh juridike më të mira dhe reforma të mundshme që mund të zbatohen në Maqedoninë e Veriut për të përmirësuar legjislacionin që rregullon kontratat e punës. Për shembull, do të rekomandohet forcimi i mbrojtjeve për punëtorët në punësim të pasigurt, sigurimin e transparencës dhe lirisë më të madhe në negociatat e kontratave dhe promovimin e pjesëmarrjes më të madhe të punëtorëve në proceset vendimmarrëse të punëdhënësve.

Së treti, për sa i përket hipotezës kryesore të këtij studimi, gjetjet sugjerojnë se ka vërtet dallime të rëndësishme ndërmjet kontratave të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermaninë dhe se këto dallime kanë implikime të rëndësishme për politikën dhe praktikën e tregjeve të punës. Gjithashtu u morën parasysh hipotezat alternative, duke përfshirë mundësinë që ngjashmëritë mund të tejkalojnë dallimet, ose që ngjashmëritë dhe dallimet mund të jenë kontekstuale dhe subjekt ndryshimi. Ndërsa u gjet një mbështetje për këto hipoteza alternative, hipoteza kryesore ishte përfundimisht më e mbështetura nga studimi.

Si përfundim, ky studim ka kontribuar në fushën e të drejtës të punës duke ofruar një analizë të detajuar të kontratave të punës në Maqedoninë e Veriut, Gjermani dhe të drejtën krahasuese. Duke identifikuar ngjashmëritë dhe dallimet kryesore, ky studim ka ofruar rekomandime

politikash për përmirësimin e praktikës së kontratave të punës në Maqedoninë e Veriut dhe Gjermani, dhe ka theksuar nevojën për hulumtime të mëtejshme në këtë fushë.

Literatura e shfrytëzuar

#	Titulli
1	Björn Gaul (editor)_ Dietrich Boewer (editor)_ Björn Gaul (editor) - Aktuelles Arbeitsrecht 2023 , Band 1-Verlag Dr. Otto Schmidt (2023)
2	Bojo Belovski, Andon Majhoshev, Trudovo Pravo , Shtip, 2017
3	Bujupi-Ismaili, Hava, E drejta e punës , Prishtinë, 2014
4	Dütz, Thüsing - Arbeitsrecht , 28. Auflage. 2023, C.H.BECK.
5	Gëzime Starove, E drejta e punës , 2004, Logos-A, Shkup.
6	Giuseppe Casale_ Adalberto Perulli - Towards the Single Employment Contract_ Comparative Reflections -Hart Publishing (2014)
7	Hava Bujupaj-Ismaili, E drejta ndërkombëtare e punës , Prishtinë, Fakulteti Juridik, 2001
8	Jan Lucassen - The Story of Work_ A New History of Humankind -Yale University Press (2021)
9	Jens Kirchner,Pascal R. Kremp,Michael Magotsch (eds.) - Key Aspects of German Employment and Labour Law -Springer-Verlag Berlin Heidelberg (2018)
10	Justus Meyer - Wirtschaftsrecht_ Handels- und Gesellschaftsrecht -Springer Fachmedien Wiesbaden_Springer Gabler (2018)
11	Nigel Foster and Satish Sule, German Legal System and Laws , Fourth Edition, Oxford University Press (2010)
12	Selmani – Bakiu, Arta, Doracak për të drejtat e punëtorëve në Republikën e Maqedonisë së Veriut , Tetovë, 2021
13	Stojan Trojanov, Zbirka na propisi od trudovo pravo , 2013, Akademika, Shkup.
14	Supiot Alain, E drejta e punës , Shkup, 2010
15	Tim Jesgarzewski - Fallstudien zum Arbeitsrecht_ Praxisfalle zur Wissensvertiefung -Springer Fachmedien Wiesbaden_ Springer Gabler (2019)
16	Giuseppe Casale_ Adalberto Perulli - Towards the Single Employment Contract_ Comparative Reflections -Hart Publishing (2014)