

Mbrojtje e vecantë

Përditësimi i fundit 11 Mars 2025

- Personat nën moshën 18 vjeç;
- Personat me aftësi të reduktuar pune;
- Mbrojtje e vecantë për gratë.

Personat nën moshën 18 vjeç

Ndalohet marrja në punë e fëmijëve nën moshën 16 vjeç.

Fëmijët nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 99 të Kodit të Punës (neni 98 i KP).

Fëmijët nga mosha 15 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, mund të punësohen për qëllime të veprimtarive kulturore ose të ngjashme me to, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 102 të Kodi të Punës (neni 98 i KP).

Dispozitat e veçanta të Kodit të Punës, që zbatohen për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, do të zbatohen, për aq sa është e mundur, për çdo marrëdhënie juridike të punëmarrësit që synon punësimin ose punë në çfarëdolloj profesioni (neni 98 i KP).

Fëmijët nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të cilat nuk çenojnë sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve apo pjesëmarrjen e tyre në shkollë, në programet profesionale ose trajnuese, sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës (neni 99 i KP).

Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë mund të punësohen për qëllime të ushtrimit të veprimtarive kulturore, artistike, sportive ose reklamuese, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, vetëm pas marrjes së autorizimit nga Inspektoriati i Punës. Rregullat për kushtet e punës dhe për procedurën e dhënies së autorizimit përcaktohen me Vendim të Këshillit të Ministrave (neni 102 i KP).

Vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre (neni 100 KP).

Fëmijët nën moshën 18 vjeç duhet të punësohen vetëm kur njihen si të aftë për punë pas kontrollit mjekësor të plotë. Rregullat për procedurat e kontrollit mjekësor vendosen me Këshillin e Ministrave (neni 103 i KP).

Të miturit nuk mund të angazhohen në punë që:

1. në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre;
2. në punën e natës;
3. në punë që çenojnë sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijës.

(Neni 99, neni 100, neni 101 i Kodit të Punës)

Punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës (neni 43 i KP).

Për punëmarrësit nën 18 vjeç kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 6 orë në ditë (neni 78 i KP). Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë (neni 83 i KP).

Parimet dhe kërkesat e hollësishme për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të fëmijëve nën moshën 18 vjeç, kundër shfrytëzimit ekonomik dhe çdo pune që mund të dëmtojë sigurinë e shëndetin e tyre në punë apo zhvillimin fizik, mendor, moral apo social, ose të rrezikojë arsimimin apo pjesëmarrjen e tyre në aktivitete kulturore, tregtare dhe aktivitete të ngjashme, për të garantuar kushte pune të përshtatshme me moshën dhe shëndetin e tyre, si dhe për të siguruar që fëmijët të marrin arsim e të mos u cenohet kjo e drejtë për shkak të punës që kryejnë janë parashikuar në VKM Nr.108, datë 15.2.2017 “Për miratimin e rregullores “Për mbrojtjen e fëmijëve në punë”.

Personat me kapacitet të reduktuar pune

Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona me një gjendje shëndetësore të caktuar, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t'u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim (neni 9 i Kodit të Punës).

Mbrotje e vecantë për gratë

Në rastet kur një ndërmarrje e huaj dërgon përkohësisht punëmarrës në Shqipëri, marrëdhënia e punësimit që krijohet rregullohet nga dispozitat e legjislacionit shqiptar lidhur me kushtet e

punësimin ose të punës, për gratë shtatzëna ose gratë që sapo kanë lindur dhe fëmijët. Lidhur me to, në cdo rast do të zbatohet legjislacioni më i favorshëm për punëmarrësin (neni 3/1 i KP).

Në çdo ndërmarrje duhet të ndërtohen dhoma higjienike për gratë (neni 72 i KP).

Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji (neni 104 i KP).

Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës (neni 55 i KP). Në qoftë se kryerja e punës kërkon një qëndrim më këmbë dhe të përkulur për një kohë të gjatë, duhet të parashikohen pushime të pagura, të shkurtra, jo më pak se 20 minuta për çdo 4 orë pune të vazhdueshme. Për gratë shtatzëna parashikohet pushim çdo 3 orë, jo më pak se 30 minuta (neni 54 i KP).

Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç (neni 90 i KP).

Ndalohen testet e shtatzënisë para punësimin, kur kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzëninë ose që mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës. Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105 të këtij Kodi, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkak i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë. Kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë pas periudhës së përcaktuar, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/ose fëmijës (neni 104, i KP). Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës, është e përealizueshme teknikisht dhe/ose objektivist, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme. Nëse transferimi, është i përealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivist, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

Këshilli i Ministrave përcakton listën joshteruese të faktorëve, proceseve dhe kushteve të punës që dëmtojnë sigurinë ose shëndetin e nënës dhe/ose të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna, gratë që sapo kanë lindur dhe ato me fëmijë në gji (neni 104 i KP).

Punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës natën për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, në qoftë se ajo është e dëmshme për sigurinë dhe shëndetin e gruas dhe/ose të fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe gruan me fëmijë në gji (neni 108 i KP).

Rregulla të detajuara për mbrojtjen e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrëseve gra shtatzëna dhe nënave të reja janë përcaktuar në *VKM nr. 634, datë 15.7.2015 “Për miratimin e rregullores “Për prezantimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzëna dhe nënave të reja”*.