

LegalNews

Shkurt 2018
February 2018



I. Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 68, datë 07.02.2018 "Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit që i përgjigjet pagës së përfituar në natyrë dhe që i shtohet pagës për pushimet vjetore".

Këshilli i Ministrave ka miratuar vendimin nr. 68, datë 07.02.2018 "Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit që i përgjigjet pagës së përfituar në natyrë dhe që i shtohet pagës për pushimet vjetore" ("Vendimi"). Vendimi është botuar në Fletoren Zyrtare nr. 16, datë 09.02.2018 dhe ka hyrë në fuqi menjëherë pas botimit.

Me hyrjen në fuqi të këtij vendimi, shfuqizohet vendimi i mëparshëm që rregullonte këtë çështje (Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 139, date 14.03.2007, "Për kufijtë e përcaktimit të pagës në natyrë dhe kriteret e përlllogaritjes së shpërblimit, që i shtohet pagës për leje vjetore").

Ne baze të Vendimit, punëdhënësit, të cilët, për arsye të kushteve dhe organizimit të punës nuk mund t'u ofrojnë punëmarrësve një ambient të përshtatshëm (sipas lejes së punës së dhënë nga Inspektorati i Punës) për të konsumuar vaktin e ushqimit gjatë pushimit, duhet t'i shpërblejnë punëmarrësve të tyre ushqimin që konsumojnë gjatë pushimit në punë.

Masa e shpërblimit e përcaktuar në Vendim është e barabartë me diferencën e çmimit të ushqimit, kur ushqimi përgatitet nga i punësuari ose në kuzhina të përbashkëta me çmimet me pakicë në restorante. Vendimi nuk parashikon nje metodë mbi bazën e të cilës do të mund të llogaritej kjo diferencë.

I. Decision of Council of Ministers no. 68, dated 07.02.2018 "On the limits and criteria for determining the compensation which corresponds to the salary paid in kind and which is added to the annual leave salary".

Council of Ministers approved the decision no. 68, dated 07.02.2018 "On the limits and criteria for determining of the compensation which corresponds to the salary paid in kind and which is added to the annual leave salary" ("Decision"). The decision was published with the Official Gazette no. 16, dated 09.02.2018, and entered into force immediately after its publication.

Upon the entry into force of this decision, is repealed the previous decision regulating this matter (Decision of the Council of Ministers no. 139, dated 14.03.2007 "On the limits for determining the in kind salary and the criteria for calculating of the compensation, which is added to the annual leave salary").

According to the Decision, employers that because of conditions and work organization, cannot provide the employees with appropriate premises (pursuant to a permit issued by the Labor Inspectorate) to consume their meal during work break, must compensate their employees for the food consumed.

The amount of compensation determined in the Decision will be equal to the difference between the food price prepared by the employee and retail prices in restaurants. However, the Decision does not provide for a method of calculation of such difference.

Nga ana tjetër, kufiri maksimal i vlerës së shpërblimit për një vakt caktohet deri në shumën 300 lekë dhe për më shumë se një vakt deri në shumën 500 lekë. Për sa i përket mënyrës për dhënien e këtij shpërblimi, punëdhënësi mund ta ofrojë këtë shpërblim si trajtim ushqimor, në formë kuponi apo malli. Në pamundësi të kësaj forme, shpërblimi jepet në para dhe ka të njëjtin trajtim fiskal si paga.

Masa e shpërblimit sipas Vendimit duhet të përcaktohet qartësisht në kontratat kolektive apo individuale të punës.

Një tjetër detyrim që i lind punëdhënësit është edhe detyrimi për t'i siguruar strehim punëmarrësit, kur ky i fundit nuk ka mundësi të kthehet në vendbanimin e tij për shkak të largësisë me vendin e punës.

On the other hand, the maximum limit for the remuneration is fixed up to an amount of ALL 300 for one meal and up to ALL 500 for more than one meal. With regard to the method of compensation, the employer can provide for food coupons or goods. Should the foregoing be possible, the compensation may be given in cash in which case it will be object of the same fiscal treatment as the salary.

Compensation pursuant to the Decision should be clearly determined in the collective or individual employment contracts.

Another obligation of the employer is to provide accommodation for the employee in case of impossibility to return home because of the distance with the workplace.

Deloitte Contacts

Olindo Shehu, CPA

Partner | Tax & Legal Services
Deloitte Albania sh.p.k

Rr. "Elbasanit", Pallati prane Fakultetit
Gjeologji Miniera
Tirana | Albania
Mob: +355 68 60 33 116
E-mail: oshehu@deloitteCE.com

Disclaimer:

This publication contains general information only, and none of Deloitte Touché Tohmatsu Limited, any of its member firms or any of the foregoing's affiliates (collectively the "Deloitte Network") are, by means of this publication, rendering accounting, business, financial, investment, legal, tax, or other professional advice or services.

This publication is not a substitute for such professional advice or services, nor should it be used as a basis for any decision or action that may affect your finances or your business. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.

No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touché Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/al/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touché Tohmatsu Limited and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and deep local expertise to help clients succeed wherever they operate. Deloitte's approximately 263,900 professionals are committed to becoming the standard of excellence.