ISBN 978-9928-169-54-9

KONFLIKTET GJYQËSORE TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS PARË NËN PERSPEKTIVËN E BARAZISË GJINORE

PROF. DR. MARIANA SEMINI-TUTULANI

KONFLIKTET GJYQËSORE TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS PARË NËN PERSPEKTIVËN E BARAZISË GJINORE

Tiranë, 2014

Prof. Dr. Mariana SEMINI-TUTULANI

Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë nën perspektivën e barazisë gjinore

Tiranë, prill 2013

Titulli: Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë
nën perspektivën e barazisë gjinore
Autore: Prof. Dr. Mariana SEMINI-TUTULANI

© Copyright: Shkolla e Magjistraturës & UNDP

ISBN ?????

Ky studim u mbështet nga Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin (UNDP) dhe Qeveria e Suedisë. Mendimet e shprehura në të nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht qëndrimin e UNDP-së apo të Kombeve të Bashkuara.

PËRMBAJTJA

Rëndësia e studimit 6
Objektivat e studimit 8
Metodologjia e studimit 11

Kapitulli I Diskriminimi gjinor në marrëdhëniet e punës.
Koncepte dhe parime **13**
1.1 Kuptimi i diskriminimit dhe i barazisë 13
1.2 Llojet e mosdiskriminimit 18
1.3 Promovimi i mundësive të barabarta 20
1.4 Përgjegjësia prindërore, si pjesë e kohës dhe kontributit të "punës në familje 21
1.5 Puna shtëpiake 22
1.6 Asimetritë gjinore dhe kufijtë e barazisë formale 25

Kapitulli II Korniza ligjore që rregullon marrëdhëniet e punës **29**
2.1 Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë 29
2.2 Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut. Protokolli 7 dhe Protokolli 12 i saj 30
2.3 Kodi i Punës 31
2.3.1 Lindja e marrëdhënies së punësimit sipas Kodit të Punës 33
2.3.2 Forma e kontratës së punës 33
2.3.3 Detyrimet e palëve në kontratën e punës 34
2.3.4 Kushtet e punës 36
2.3.5. Paga 37
2.3.6 Mbrojtja e veçantë për të miturit dhe gratë 38
2.4 Ligji për sigurimet shoqërore 39
2.5 Ligji nr.9136, datë 11.9.2003 "Për Mbledhjen e Kontributeve të Detyrueshme të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore ne Republikën e Shqipërisë" 42
2.6 Ligjit nr. 8549, date 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil" 42
2.7 Ligji për barazinë gjinore 44
2.8 Ligji nr. 7995, dt. 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit", (i ndryshuar) 45
2.9 Kodi i Procedurave Administrative, ligji nr. 8485, datë 12.5.1999 47
2.10 Kodi i Familjes 47
2.11 Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi 48
2.12 VKM nr.632/18.09.2003 "Për programin e nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë femra" 51

Kapitulli III Praktika gjyqësore shqiptare lidhur me konfliktet e punës në Gjykatën e Rrethit gjyqësor Tiranë **53**
3.1 Vendi i konflikteve të punës në volumin e përgjithshëm të çështjeve gjyqësore 53
3.2 Natyra e kontratës së punës dhe forma e saj 57
3.3 Paga dhe mënyra e llogaritjes së dëmshpërblimit të saj 59
3.4 Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës. Afati i kontratës 60
3.4.1 Zgjidhja e kontratës së punës me afat 62
3.4.2 Zgjidhja e kontratës së punës pa afat 65
3.5 Zgjidhja e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme në kundërshtim me nenin 147/2 të Kodit të Punës 68
3.5.1 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë lejes vjetore 68
3.5.2 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë dhe pas mbarimit të lejes së shtatëzanisë 69
3.5.3 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë periudhës së paaftësisë të përkohshme shëndetësore 72
3.6 Respektimi/Mosrespektimi i procedurës dhe i afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës 73
4. Shkaqet e konflikteve gjyqësore të punës 80
4.1 Shkaqet e justifikuara dhe të pajustifikuara në zgjidhjen e kontratës së punës 80
4.2 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të një shkelje të rëndë apo të lehtë 83
4.3 Shkelja e detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e punës si shkak i zgjidhjes së kontratës 89
4.3.1 Masat disiplinore dhe mungesa e disiplinës në punë si shkak i zgjidhjes së kontratës së punës 90
4.3.2 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të shkeljes së etikës 94
4.3.3 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të konsumimit nga punëmarrësja të një shkelje që e ka penalizuar punëdhënësin për të dëmshpërblyer një person të tretë 95
4.3.4 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të konsumimit nga punëmarrësja të një vepre penale 96
4.4 Mungesa e profesionalzimit dhe mosplotësimi i kritereve për vendin e punës 98
4.4.1 Mungesa e arsimit përkatës, si shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës 98
4.4.2 Ndryshimi i statusit të punëmarrësit si rezultat i mosplotësimit të kritereve profesionale 101
5. Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të suprimimit ose riorganizimit të punëdhënësit 102
5.1 Pushimet kolektive nga puna 102
5.2 Pozita e gruas kryefamiljare 106
5.3 Zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkak të suprimimit të vendit të

punës apo shkurtimeve në organikë 108
5.4 Humbja e vendit të punës për shkak të ristrukturimit të punëdhënësit 110
6. Konfliktet e punës që lidhen me mundësitë për karrierë 110
7. Ngacmimi seksual në marrëdhëniet e punës 112
8. Zgjidhja e kontratës së punës në tejkalim të kompetencave të përfaqësuesit të punëdhënësit 114
9. Pamundësia e parapagimit të taksës gjyqësore nga ana e të punësuarave
10. Barra e provës në proceset gjyqësore që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës 116
11. Rikthimi në punë. Zgjidhja e marrëdhënies së punës në administratën publike 119
12. Kërkimi gjyqësor që lidhet me sigurimet shoqërore 125
12.1 Kërkimi gjyqësor për vjetërsi pune si pjesë e padisë për dëmshpërblimin e zgjidhjes së kontratës së punës 125
12.2 Kërkimi gjyqësor që lidhet me pagesën e sigurimeve shoqërore 127
12.3 Kërkimi gjyqësor që lidhet me përfitimin e pensionit 127
12.4Kërkimi gjyqësor që lidhet me moshën e pensionit 130
13 Dëmi i shkaktuar në marrëdhëniet e punës 131
13.1 Dëmi që nuk është rrjedhojë e drejtpërdrejtë e marrëdhënieve të punës, por lidhet me to 131
13.2 Shpërblimi i dëmit pas largimit nga puna 132
13.3 Shpërblimi i dëmit të shkaktuar nga i punësuari/a 132
14. Konfliktet gjyqësore që lidhen me aksidentet në punë 133
15. Kontributi i gruas dhe gjendja pasurore e saj në familje në këndvështrimin e Kodit Civil kur është në marrëdhënie pune apo kryen punë shtëpiake 136
16. Kundravajtjet administrative lidhur me veprimtarinë e punës së profesioneve të lira 138

Përfundime **140**
Bibliografia **148**

Rëndësia e studimit

Niveli i trajtimit dhe i mbrojtjes së marrëdhënievetëpunës në një shoqëri është vendimtar në përcaktimin e shkallës së civilizimit dhe të demokratizimit të jetës në këtë shoqëri. Liria e shprehjes së vullnetit në zgjedhjen e një profesioni, mosdiskriminimi i kësaj zgjedhjeje për shkak të gjinisë, njohja e të drejtave dhe detyrimeve që gëzon çdo shtetas pavarësisht nga gjinia e tij/saj, niveli i mbrojtjes së rasteve abuzive të ndërprerjes së marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme, si dhe larmishmëria e rrugëve dhe mjeteve të kësaj mbrojtjeje, janë ndër parimet më të rëndësishme, zbatimi i të cilave rrit numrin e garancive të shtetasve, jo vetëm për të punuar, por edhe për të gëzuar të mirat e fituara apo akumuluara prej saj.

Marrëdhënia e punës është e lidhur ngushtë edhe me kornizën ligjore që rregullon sigurimet shoqërore dhe shëndetësore dhe pikërisht për këtë arsye, në mjaft gjykime gjendet edhe prania e mbrojtjes së interesave që lidhen me daljen në pension apo me llogaritjen e skemës së pensionit, si dhe në disa raste të tjera në gjykim janëtë pranishme edhe interesat që lidhen me të drejtën e përfitimit të lejes vjetore.

Barazia gjinore mbetet një nga çështjet qëzakonisht trajtohet në marrëdhëniet familjare e bashkëshortore, apo në ato pronësore e pasurore, por nuk duhet harruar që një vend të rëndësishëm duhet të zerë ky trajtim edhe në marrëdhëniet e punës. Shqipëria ende mbizotërohet nga mentaliteti se nga pikëpamja profesionale dhe nga zotësia për të punuar, meshkujt janë prioritarë dhe më të përgatitur. Më i theksuar është ky opinion në zonat rurale dhe ato provinciale. Tirana mbetet, nga njëra anë, kryeqyteti ku mentaliteti është më liberal, ku femrat gëzojnë gjithnjë e më shumë të drejta dhe shanse të barabarta me burrat, dhe nga ana tjeter, mbetet qyteti me konflikte më të shumta gjyqësore që lidhen me marrëdhëniet e punës, dhe, në mënyrë të veçantë me konfliktet ku gratë paditëse janëtë pranishme në gjykimet civile të punës.

Barazia gjinore i referohet barazisë midis grave dhe burrave në lidhje me trajtimin e tyre, me mundësitë për punë, me të ardhurat ekonomike, si dhe arritjet sociale. Koncepti i ndarjes gjinore është parë mëshpesh i lidhur me disa mendësi të krijuara për llojin e profesionit dhe vendin e punës dhe sidomos i parë lidhur ngushtë me karrierën. Megjithatë koha po punon pozitivisht në këtë drejtim, se tabutë lidhur me këto ndasi po vijnë duke u ulur, ndonëse ritmet e uljes janë të vogla dhe ecin ngadalë.

Nisur nga sa më sipër, ky studim do të fokusohet pikërisht në analizën e pozitës juridike të gruas paditëse në procesin gjyqësor në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, largimit nga puna apo lirimit nga detyra për të parë më me kujdes shkaqet e ndërprerjes së njëanshme të marrëdhënies së punës,

mënyrën e gjykimit të këtyre çështjeve në gjykatë, e të tjera.

Një vend të evidentuar në këtë studim do të ketë edhe analiza e rolit dhe qëndrimit dhe natyrëssë punëdhënësit në konkflitet që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës. Kështu, do të evidentohen si marrëdhëniet e punës në sektorin publik, ashtu edhe ato në sektorin privat për të pari se cila marrëdhënie pune është me e sigurt dhe më pak e rrezikuar nga zgjidhjet e kontratës së punës.

Në këtë kuadër, do të përpiqemi të evidentojmë edhe shkaqet e këtyre largimeve nga puna. Nga studimi do të evidentohen më lehtësisht shkaqe të tilla si shkelja e disiplinës, mosrespektim i procedurave, tejkalim i kompetencave, e të tjera, që lidhen drejtpërsëdrejti me të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata e punës. Paralelisht me këto shkaqe na rezulton, se ndonëse ekzistojnë realisht shkaqe të tjera, si diskriminimi për shkak të gjinisë apo për shkak të përkatësive politike apo fetare, përsëri rezulton se nuk është e lehtë t'i gjesh këto lloj shkaqesh tëevidentuara në faqet e dosjeve gjyqësore apo në tekstet e vendimeve gjyqësore. Shkaqet e mirëfillta me natyrëdiskriminuese politike, apo me natyrë diskriminuese gjinore, mbeten në nënsipërfaqjen e gjykimit, dhe mund të dalin nga komentet dhe intervistat e punëmarrëseve dhe nga kontaktet me subjekte të lidhura drejtpërdrejt me proceset gjyqësore me objekt marrëdhëniet e punës, të tilla si shoqatat e fokusuara në mbrojtje të të drejtave të grave. Diskriminimet më të forta të evidentuara në marrëdhëniet e punës lidhen jo thjesht me gjininë, por edhe me përkatësitë politike apo raportet sociale.

Mjaft interes paraqet edhe analiza përfatin e gjykimit për të parë rastet kur padia është pranuar në mënyrë të plotë apo të pjesshme, si dhe rastet kur ajo është rrëzuar, si dhe për të parë se cila nga palët është më inferiore dhe më e brishtëkur shkon në gjykatë, pala punëdhënëse apo pala punëmarrëse. Mënyra se si zgjidhen pasojat e një gjykimi mbetet interesante, se në varësi të natyrës së marrëdhënies së punës, kontraktore apo administrative, me një status të posaçëm apo për punëmarrës të zakonshëm, shihen edhe specifikat ligjore dhe faktike tëmundësisë për t'u kthyer apo jo në punë, nëse ndërprerja ka qenë bërë për shkaqe jo të drejta, apo mundësia e marrjes së dëmshpërblimit për këtë ndërprerje.

Objektivat e studimit

Studimi i praktikës gjyqësore dhe i kornizës ligjore që lidhet me konfliktet që burojnë nga marrëdhëniet e punës të para nën këndvështrimin e barazisë gjinore ka synuar drejt evidentimit të rolit të gruas si pjesëmarrëse në gjykim, në mënyrë të veçantë si paditëse.

Analiza e sasisësëçështjeve gjyqësore me konflikte pune ku palë paditëse janë punëmarrëset femra përbën një tregues për të parë shkallën e njohjes prej tyre të legjislacionit të punës dhe atij të barazisë gjinore si dhe të rrugëve për mbrojtjen e të drejtave të tyre, por edhe një tregues që dëshmon sasinë e marrëdhënieve të punës që ndërpriten për to, pa shkaqe të arsyeshme apo të justifikuara, duke cënuar apo zbehur në këtë mënyrë statusin e grave në familje dhe shoqëri. Kjo për faktin, se destabiliteti ekonomik e bën gruan në familje më të varur nga bashkëshortët e tyre dhe në mjaft raste papunësia sjell nënshtrimin e tyre ndaj bashkëshortëve, sepse janë totalisht në varësi ekonomike prej tyre. Ky shkak përbën në të njëjtën kohë edhe një kompromis të heshtur nga ana e femrave, për të duruar rast pas rasti edhe vazhdimësinë e një martese të dështuar apo situata të dhunës në familje.

Një objektiv tjetër i rëndësishëm i studimit është analizimi i shkaqeve të gjykimeve dhe evidentimi i situatave me natyrë diskriminuese të hapura apo të fshehura. Në këtë objektiv do të zbërthehen edhe rastet kur ndërprerja e marrëdhënies së punës ka qenë për shkak të shkeljes së disiplinës në punë. Kjo për të parë nëse trendi i proçeseve gjyqësore dëshmon se gruaja është korrekte dhe kompetente në kryerjen e detyravedhe të punës, apo vihet re moskompetencëose neglizhencë në përmbushjen e detyrave.

Analiza e pozitës së gruas në administratën publike në raport me atë të gruas së punësuar në biznese private mbetet një nga synimet e studimit për t'u parë me kujdes. Studimi sunon të evidentojë nëse sektori publik është më i stabilizuar, krahasuar me sektorin privat, apo situata me punëmarrësit publikë derivon në varësi të interesave politike apo atyre me natyrë nepotike. Lidhur me këtë tregues është e rëndësishme të shikohet a ka raste kur punëdhënësi diskriminohet dhe penalizohet, pavarësisht se punëmarrësi ka pasur shkelje të detyrimeve të tij, që burojnë si nga marrëdhënia e punës, kontrata e punës apo statusi i nëpunësit civil, prokurorit, gjyqtarit, ushtarakut, e të tjera.

Ndarja e punëve sipas natyrës në "punë të përshtatshme për gra" dhe "punë të përshtatshme për burra"është ende pjesë e mendësive shoqërore. Prandaj do të shikohet mundësia nëse përmes praktikës gjyqësore mund të evidentohet ndonjë e dhënë lidhur me këtë aspekt.

Skemat e sigurimeve shoqërore mbeten shpesh pjesë e gjykimeve që kanë të bëjnë me ndërprerjet e marrëdhënieve të punës. Eksperienca dhe legjislacioni shqiptar tregon se ka skema të ndryshme pensioni për gjini të ndryshme, të cilat diktohen në mënyrë të veçantë nga kufiri maksimal i ndryshëm i vjetërsisë për punë dhe nga momenti i mbarimit të marrëdhënies së punës për shkak të mbushjes së një moshe të caktuar. Në Shqipëri mosha e daljes nëpension për burra është më e lartë sesa ajo për gra, duke u lëkundur përgjithësisht në raportet 65 vjeç përkundrejt 60 vjeç qëështë për gratë. Përjashtim bëjnë disa profesione dhe statuse që rregullohen në mënyrë të veçantë. Po ashtu, përjashtim bëjnë edhe disa profesione apo statuse të posaçme ku mosha e daljes në pension është e barabartë, si për shembull, gjyqtarët e Gjykatës së Lartë dhe të asaj Kushtetuese, deputetët, etj.

Zgjidhjet gjyqësore dhe dëmshpërblimet që parashikojnë vendimet e gjykatave për çështjet që lidhen me konfliktet e punës mbeten një objekt tjetër për t'u analizuar, sepse legjislacionishqiptar lejon një interval deri në 12 paga mujore dëmshpërblim që buron nga Kodi i Punës. Po ashtu, evidentimi dhe argumentimi i shkeljes, si dhe përcaktimi i sanksioneve si nga palët ashtu dhe nga gjykata gjejnë trajtim edhe nga ligji për barazinë gjinore nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi dhe nga dispozitat e CEDAW-t [1]. Madhësia e dëmshpërblimit mund të jetë një matës i llojit apo natyrës së shkakut të konfliktit. Veç kësaj, lloji i punëdhënësit mund të jetë një shkak tjetër kur madhësia e dëmshpërblimit është maksimale, sidomos në rastin kur punëdhënësi është nga radhët e biznesit dhe fuqia e tij ekonomike e ngarkon me një "përgjegjësi" të paragjykuar nga vetë gjykata. Ky diskriminim do të jetë objekt i analizës së këtij studimi, po ashtu.

Një nga pritshmëritë e këtij studimi është edhe evidentimi i rrugëve dhe mjeteve kryesore të mbrojtjes së të punësuarve. Kështu, janë evidentuar rastet e ndjekjes së procedimit administrativ para atij gjyqësor, si dhe rastet e ndjekjes drejtpërsëdrejti të rrugës gjyqësore. Në mjetet e mbrojtjes së procedimeve gjyqësore janë vërejtur disa lloj padish të tjera krahas atyre që lidhen drejtpërsëdrejti me marrëdhëniet e punës. Kështu, ka edhe padi të tjera civile, të tilla si shpërblimi i dëmit, që në fakt (pavarësisht emrit apo titullit të tyre), janë padi që burojnë nga konfliktet e punës. Po ashtu, ka mjaft gjykime administrative që kanë si objekt anullimin e akteve administrative që përsëri kanë në themel të tyre ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kur punëmarrësi ka qenë nëpunës civil apo punonjës i administratës publike.

Të gjitha synimet kryesore të këtij studimi, që u përmendën më sipër, synojnë në fund të fundit të nxjerrim konkluzionet lidhur me situatën

[1] Për hollësira, shihni nenin 155/3 të Kodit të Punës, miratuar me ligjin Nr.7961, datë 12.07.1995, ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996, me ligjin nr.9125, datë 29.7.2003, me ligjin nr.10 053, datë 29.12.2008; nenet 6-9, 16-18 dhe 21 të ligjit nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", nenet 12-16 dhe 36-38 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi"; si dhe nenet 11 dhe 16 të CEDAW-t.

ekzistuese ligjore dhe gjyqësore, anët pozitive dhe negative, me qëllim që të na ndihmojnë që të bëjmë rekomandime dhe sugjerimetë nevojshme për të përmirësuar raportet punëdhënës-punëmarrës drejt standarteve europiane dhe në unison të plotë me aktet ndërkombëtare, konventat që rregullojnë marrëdhëniet e punës dhe barazinë gjinore, si dhe me praktikën gjyqësore ndërkombëtare që i trajton këto dy aspekte shumë të rëndësishme në kuadrin e të drejtave të njeriut.

Metodologjia e studimit

Për të parë trendin e praktikës gjyqësore shqiptare për konfliktet që burojnë nga marrëdhëniet e punës janë analizuar 560 vendime gjyqësore të trajtuara në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, nga të cilat janë përdorur për ilustrimin e këtij botimi 64 vendime gjyqësore. Studimi ka përfshirë një periudhë kohore katërvjeçare nga viti 2010 deri në vitin 2013 për Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Po ashtu, janëanalizuar edhe rreth 150vendime të shqyrtuara nga Gjykatat në Rrethet kryesore Gjyqësore të Durrësit, Shkodrës, Korçës dhe Fierit, nga të cilët janë seleksionuar 40 vendime gjyqësore të dhëna për periudhën 2007-2013, ku paditëset janë femra të punësuara. Prej tyre janë përdorur për ilustrim në këtë material 26 vendime gjyqësore.

Për të patur një studim sa më afër situatës reale dhe sa më të saktë nga pikëpamja statistikore është zgjedhur si metodë e parë ajo me natyrë analitike, duke evidentuar vendimet gjyqësore të mbështetur mbi bazën e një*sample-i* që shkon në17-22% të numrit të vendimeve për konfliktet e punës të dhëna në vit nga gjykata konkrete. Kjo sasi vendimesh gjyqësore është seleksionuar në mënyrë rastësore nga arkivat elektronikë,që ndodhet në website-t e gjykatave të sipërpërmendura. Për çdo vendim është evidentuar një listë të dhënash që lidhen me: palët në gjykim, numrin e paditëseve femra, llojin e të padituri, shkaqet e konfliktit të punës, fatin e gjykimit, e të tjera. Mbi bazën e këtyre të dhënave janë ndërtuar grafikët e nevojshëm për të pasqyruar praktikisht statistika të reja që lidhen me këtë studim.

Më konkretisht, janë studiuar 140 vendime për çdo vit kalendarik të gjykuara nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, nga të cilët janë evidentuar, se të paktën në 221 çështje gjyqësore, njëra nga palët ndërgjyqëse, (kryesisht pala paditëse), kanë qenëgra. Këto vendime janëanalizuar me kujdes për të marrë prej tyre të gjitha të dhënat e nevojshme për këtë studim, të tilla si ndërgjyqësia, fati i gjykimit, shkaku i konfliktit, baza ligjore e konfliktit, me qëllim që të konkludohet në trendin gjyqësor tëçështjeve me objekt konfliktet e punës, të para nën këndvështrimin e barazisë gjinore. Nga rrethet gjyqësore të Shkodrës, Korçës, Durrësit dhe Fierit, seleksionimi i vendimeve është bërë në mënyrë mekanike nga arkivat e gjykatave, për shkak se aksesi në arkivat e tyre elektronike ka qenë i mbyllur për publikun. Veç kësaj, studimi ka analizuar edhe të dhënat statistikore të gatshme të marra nga raportet dhe analizat vjetore të gjykatave kryesore në vend që lidhen kryesisht me vendin që zënë konfliktet e punës në raport me ato civile.

Problematika e ofruar nga çështjet gjyqësore është parë në mënyrë të ndërthurur edhe me analizën e kornizës ligjore që rregullon

marrëdhëniet e punës, barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin në Shqipëri, si dhe me zbatimin e akteve ndërkombëtare të lidhura me këto fusha, në të cilat ka aderuar vendi ynë.

Ndërkohë, gjatë realizimit të këtij studimi janë shfrytëzuar edhe studime të tjera të kryera nga shoqata dhe institucione që operojnë në Shqipëri në mbrojtje të të drejtave të grave, të tilla si: Qendra për Nisma ligjore e Qytetare, Komiteti i Helsinkit, Qendra e Aleancës Gjinore për Zhvillim, etj apo nga raporte dhe të dhëna të marra nga institucione dhe organe publike, të tilla si:Ministria e Punës dhe e Shanseve të Barabarta, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Komisioni i Nëpunësit Civil, etj.

Aktualisht veprojnë në Shqipëri rreth 68 qendra për mbrojtjen e të drejtave të grave, të cilat kujdesen për të parë mbrojtjen e aspekteve të ndryshme të jetës dhe punës së grave dhe vajzave dhe kanë ndërmarrë herë pas here studime dhe analiza të ndryshme. Bisedat dhe intervistimet me disa nga stafet e tyre si dhe konsultimi me faqet e tyre të internetit ka qenë pjesë e analizës së këtij studimi.

KAPITULLI I

DISKRIMINIMI GJINOR NË MARRËDHËNIET E PUNËS. KONCEPTE DHE PARIME

1.1. Kuptimi i diskriminimit dhe i barazisë

Që të japësh shpjegimin e termit dhe të konceptit të diskriminimit, do të nisemi nga e kundërta e tij qëështë barazia. Para se të fillojmë analizën e praktikës gjyqësore do të japim disa koncepte të rëndësishme që lidhen me barazinë gjinore në marrëdhëniet e punës. Kjo për faktin se bashkohen së bashku dy nga të drejtat e rëndësishme të njeriut: e drejta për punë dhe për zgjedhjen e profesionit, nga njëra anë, dhe e drejta për të qenë të barabartë e për të mos u diskriminuar për shkak të gjinisë, racës, bindjeve fetare e politike, e të tjera.

Barazia është një term relativ, i cili lidhet me krijimin e një lidhjejemidis dy ose më shumë kategorive. Nisur nga logjika, dallimet në mes të kategorive apo objekteve që krahasohen potencialisht ekzistojnë, sepse sado të ngjashme të gjitha kategoritë e sendeve, njerëzve, ngjarjeve, praktikave gjyqësore, vendimeve gjyqësore, secila prej tyre mbart specifikat e veta, që e bëjnë të dallohen nga grupi i të njëjtit lloj. Megjithatë,kur flasim për vendosjen e barazisë, na duhet një karakteristikë e përbashkët potenciale që mbart thelbin e secilës prej kategorive që duam të krahasojmë. Kështu, nëse do të marrim të analizojmë kategorinë e "grave" dhe kategorinë e "burrave" në një shoqëri të sotme bashkëkohore, për të gjithë ne është e qartë se secila prej tyre gëzon të drejta specifike që lidhen me anatominë fizike të ndryshme të tyre në disa elementë, me shtatzaninë, me format dhe masën trupore, me risqet që vijnë nga sëmundje të ndryshme, e të tjera. Nga ana tjetër, edhe kategoria e grave, edhe kategoria e burrave së bashku gëzojnë të drejta të ngjashme apo identike e ekuivalente. Kështu, si qenie njerëzore, ata gëzojnënjëlloj të drejtat me natyrë kushtetuese, që lidhen me punën, familjen, krijimtarinë, organizimin profesional apo të llojeve të tjera, e kështu me radhë.

Vendosja e barazisë, në këtë mënyrë, kërkon identifikimin e kriterit të përbashkët midis objekteve që krahasohen dhe që mund të kenëpërputhshmëri. Vetëm në këtë mënyrë do ta na bëhet e mundur për të vlerësuar marrëdhënien e elementëve që po krahasojmë, për të parënëse seciliprej tyre merr pjesë aktive dhe përfiton kriterin e përbashkët në të njëjtën shkallë dhe në të njëjtën mënyrë, me qëllim që të arrijmë në konkluzionin se vetëm atëherë, barazia ekziston.

Sa më shumë rriten përpjekjet për të patur ngjashmëri midis dy

gjinive me qëllimin që të kenë barazi teorike dhe faktike në të gjitha aspektet e jetës së tyre, aq më tepër kohë duhet të kalojë. Disa shoqëri të Europës Perëndimore e Veriore, të Shteteve të Bashkuar të Amerikës, Kanadasë, etj, kanë ecur me ritme më të shpejta në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të grave nga diskriminimi në fushën e punës dhe me gjerë, në familje, jetë sociale, politike, etj. Në disa shoqëri të tjera, ky proces ka qenë më i ngadalshëm. Gruaja është bërë e barabartë me burrin në punë, në të drejtën për të zgjedhur çdo lloj profesioni apo dhe për të ushtruar të drejtën e votës, etj, në një periudhë të mëvonshme.

Barazia në punësim. Brenda fushëssë diskriminimit në punësim, barazia evidentohet në tre drejtime kryesore:

• *Së pari*, barazia në punësim fillon që nga momenti i krijimit apo lindjes së marrëdhënies së punës, nga kriteret përzgjedhëse, nga procedurat që ndiqen për përzgjedhje, nga përjashtimet e kategorive të caktuara nga pjesëmarrja në konkurrim, për shkak të gjinisë, por edhe brenda gjinisë ka raste diskriminimi për shkak të moshës. Kështu ka profesione që preferohet mosha më e re e grave në raport me moshat që kalojnë 20 vjet punë, në pozicione të tilla si sekretare, asistente, etj, preferohen femrat më shumë se meshkujt në pozicione shërbimi,si sekretare, shitëse, etj. dhe preferohen meshkujt në pozicione drejtimi.

• *Së dyti*, barazia në punësim vijon me mënyrën e përmbushjes së marrëdhënieve të punës, me kushtet që krijohen, nga madhësia e pagës, nga përshkrimi i punës, detyrave dhe kompetencave, nga dhëniae lejeve, nga trajtimi i shtatzënisë, etj. Një nga elementët e cënimit të të drejtave të grave në marrëdhënien e punës është shkelja e etikës nga ana e punëdhënësit, si dhe rastet e ngacmimeve seksuale;

• *Së treti,* barazia në punësim vërehet edhe në mënyrën e mbarimit apo ndërprerjes së marrëdhënies së punës, ku vërehet se gratë konsiderohen kategori që janë më të brishta dhe shpesh e humbasin më lehtë vendin e punës, krahasuar me burrat, nisur nga të njëjtat shkaqe, si për shembull në rast të shkurtimit të vendeve të punës, të ristrukturimeve të punëdhënësit, etj. Për gratë shkelen më lehtë edhe rregullat e njoftimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, duke u mjaftuar vetëm me njoftimin e menjëhershëm për ndërprerjen e punës, pa shkaqe të ligjësuara dhe të arsyeshme.

Hapja e kufijve me vendet e Evropës Perëndimore dhe lehtësimi i procedurës së lëvizjes së njerëzve, përmes heqjes së vizave, ka rritur rastet e punësimit jashtë kufijve të Shqipërisë. Por jo gjithmonë tendencat pozitive europiane për punësim kanë hyrë në Shqipëri, po aq shpejt sa kanë dalë forcat tona të punës jashtë.

Bashkimi Europian e ka vendosur theksin në marrëdhëniet industriale, në mënyrë të veçantë për shkak të rëndësisësë kësaj fushe dhe të përfshirjes në të të një kategorie të madhe punonjësish, sidomos përsa i përket promovimit brenda punës për shkak të eksperiencës dhe të rezultateve që janë arritur në punë. Objektivi i përbashkët në

treg ka qenë ndjekja e parimit të konkurrencës së drejtë në radhët e të punësuarve nga ana e punëdhënësit. Në vendet e Evropës Perëndim ore,fillimishtdiskriminimi ishtenë fokus të vëmendjes së BE-së në dy aspekte: 1) objektivi i krijimit të një tregu të përbashkët të punës me anë të lëvizjes së lirë të punëtorëve,duke u theksuar ndalimii diskriminimit në bazë të kombësisë dhe trajtimi i ndryshëm i punonjësve të cilët janë shtetas të një shteti anëtar të BE-së; dhe 2)të theksohej barazia gjinore apo diskrimini i bazuar mbi gjininë.

Le të shohim në vijim, disa përkufizime dhe terma ligjorë që lidhen me barazinë gjinore në marrëdhëniet e punës e më gjerë, tëtrajtuara si një lloj ndërthurjeje e përkufizimeve të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe të atyre të Ligjit për Barazinë Gjinore në shoqëri. Në këtë material nuk janë shfrytëzuar përkufizimet e Kodit të Punës lidhur me diskriminimin, pasi janë më të vjetra dhe nuk reflektojnë tërësisht *acqui*-në dhe standardet ndërkombëtare.

Pa diskutim që analiza e termave fillon nga **"diskriminimi"**ku përfshihet çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak ligjor, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Nëse diskriminimi vjen si një politikë e diktuar nga struktura apo hallka heirarkike mëtë larta, atëherë ndeshemi me termin**"udhëzim për të diskriminuar"**, qëështë një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura ligjore.

Po ashtu, diskriminimi ndeshet edhe në formën e **"mohimittë një përshtatjeje të arsyeshme",** e cila përbën atëformë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuar, ose të ndodhur në kushtet e tjera ligjore.

Pasojat e një diskriminimi shënojnë edhe gjurmë tek viktimat që pësojnë prej tij.**"Viktimizimi"** është trajtim i disfavorshëm apo pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë. Në praktikë rastet e viktimizimit që janë evidentuar në procedimin administrativ apo gjyqësor janë relativisht të rralla, por nuk mungojnë. Kështu, në praktikën e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier[2]

[2] Për hollësira shihni vendimin nr.11232 (527), datë 04.06.2013, ku gjykata ka vendosur se ka diskriminim të drejtpërdrejtë në formën e përzgjedhjes dhe trajtimit të punëmarrësve.Po ashtu, gjykata konkludon se ka viktimizim në formën e trajtimit të disfavorshëm, si reagim ndaj një procedimi që synon të zbatojë parimin e barazisë gjinore. Gjykata vendos kthimin në punë në pozicionin që kishte ose në një pozicion të barazvlefshëm, si dhe pagimin e dëmit jashtëkontraktor

nëçështjen **F. K. kundër Drejtorisë Rajonale Shëndetësore Fier**, ku palë e tretë ka qenë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,është shqyrtuar padia me objekt: Konstatimi i faktit të viktimizimit dhe diskriminimit të paditëses. Në këtë konflikt rezulton se paditësja ka punuar për 28 vjet pranë punëdhënësit dhe ka konkurruar për të zënë një vend pune si zëvendësdrejtore ekonomike. Mbështetur në nenin 10/1 të Kodit të Punës ajo ka denoncuar emërimin në këtë vend të një punonjësi që nuk i plotësonte kriteret e kërkuara. KLSH-ja dhe strukturat Antikorruspion në Kryeministri kanë konstatuar se denoncimi i saj është i drejtë. Ndërkohë, nga Drejtori i institucionit punëdhënës ndaj paditëses ka filluar një fushatë veprimesh që kanë çuar në trajtim të disfavorshëm dhe diskriminues. Nga kjo situatë, gjendja e saj shëndetësore është keqësuar dhe ajo është shtruar në Spitalin Rajonal të Fierit për tetë ditë dhe më pas është mjekuar në shtëpi. Ky raport shëndetësor është vënë në diskutim nga punëdhënësi, duke detyruar mjeket që e kanë lëshuar raportin, që ta anullojnë atë ?! Ajo largohet nga puna, për shkak se "nuk ka qenë në punë" me raporte të rregullta dhe në vendin e saj emërohet punonjësi për të cilin ajo ishte ankuar.

Ky rast është shqyrtuar edhe nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili me Vendimin nr. 21, datë 8.11.2012 të Komisionerit ka vendosur: "Konstatimine diskriminimit të znj. F. K nga z. A. Sh, Drejtor i Drejtorisë Rajonale Shëndetësore Fier për viktimizimin për shkak të denoncimeve të bëra nga ana e saj" dhe është rekomanduar kthimi i saj në punë dhe pagimi i një gjobe prej 30.000 lekë.

Diskriminimi në punë dhe ndërthurja me ngacmimin seksual. Ngacmimi seksual (ose shqetësimi seksual siç përdoret nga Kodi ynë i Punës dhe Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri) shihet si një nga format e diskriminimit gjinor. Zakonisht në kushtet e Shqipërisë ai ndeshet në formën e ngacmimit nga punëdhënësit apo eprorët meshkuj ndajtë punësuarave apo vartëseve femra, ndonëse nuk përjashtohen rastet kur ngacmime të tilla mund të ndodhin edhe mes kolegëve punëmarrës. Nuk është e lehtë të evidentosh raste ngacmimesh seksuale, sepse shpesh ato fshihen për shkak të mentalitetit, frikës, turpit, etj. Megjithatë edhe shoqëria shqiptare është tronditur herë pas here nga raste ngacmimesh seksuale të nëpunësve të administratës publike, (madje edhe në pozicione të larta drejtuese), ndaj vartëseve. Zgjidhja dhe sanksioni që ka ardhur në këto raste ka qenë marrja e masave administrative me largimin nga puna, por nuk ka ende raste të ndjekjes penale për shpërdorim detyre.

Shtrirja e diskriminimit të ashtuquajtur "tëdamkosur" në punësim ka qenë e shtrirë përtej seksit të zakonshëm, duke përfshirë edhe presionet, dhunën psikologjike e duke shtuar e përfshirë një listë të gjerë të shkaqeve të tjera. Në vendet e BE-së problemi i ngacmimeve

---

në masën 4.507.868 lekë si dëm jopasuror që ka shkaktuar humbjen e aftësisë për punë në masën 25%, për shkak se gjendja e saj shëndetësore u rëndua pas pushimit nga puna.

seksuale[3]është trajtuar me shumë delikatesë dhe në shtetet të caktuara janë ngritur edhe organe të specializuara të barazisë në Shtetin Anëtar dhe të nivelit të BE-së në zbatimin e legjislacionitkundër diskriminimit[4]. Nën këtë shembull edhe në Shqipëri është krijuar zyra e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e cila shqyrton edhe nga pikëpamja administrative kërkesat për ngacmime të tilla.

Ngacmim për shkak të përkatësisë gjinore është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyes."

Ligji anti-diskriminim sjell një përkufizim të ngjashëm që natyrisht nuk e lidh vetëm me gjininë por edhe me shkaqe të tjera diskriminimi.

Shqetësim është ajo formë e diskriminimit që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilindo nga shkaqet ligjore, që ka për qëllim apo efekt cënimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cënuar ndaj një sjelljeje të tillë.

Diskriminimi në paga. Fillimishtparimi i mosdiskriminimit është aplikuar për shkak të diskriminimit në baza gjinore në lidhje me njëpagë jo të barabartë për gratë dhe burrat për punë të njëjtë.Konceptittë "pagës së barabartë"i është dhënë një përkufizim më i gjerë,jo thjesht për pagën neto që merret çdo muaj, por edhe për pagesat për shërbimet, shpërblimet, bonuset, përfitimet nga sigurimet shoqërore, etj, e duke vijuar deri tek pensionet.Edhe në vendet më të zhvilluara europiane[5] koncepti i barazisë në pagë për punë të njëjtë midis burrave e grave erdhi pasi u punua fort për të edukuar mentalitetin se për të promovuar pagë të barabartë duhet të dëshmojmëse të dyja gjinitë janë të njëjta dhe nuk ka gjini më të zonjën apo më të kualifikuar thjesht për shkak të gjinisë[6]. Ndonëse Kodi i Punës

[3] Situata u ekzaminua për herë të parë në rastin e diskriminimit seksual, me aplikimin e Direktivës së Këshillit 97/80/EC, e cila përmbyste barrën e provës duke e zhvendosur nga e punësuara dhe duke e ngarkuar si një detyrim parësor për punëdhënësit për të provuar se ata nuk kishin diskriminuar të punësuarën përmes një trajtimi të dallueshëm me natyrë diskriminuese.

[4] Direktiva e Këshillit 2000/43/EC e ndalon diskriminimin mbi baza të prejardhjes racore apo etnike dhe Direktiva e Këshillit 2000/78/EC ndalon format e ndryshme të diskriminimit sipas fesë apo besimit, paaftësisë, moshës, ricaktimit të gjinisë apo orientimit seksual.

[5] Parimi i barazisë u zgjerua përtej pagës së barabartë nga një Direktivë e vitit 1976 për të përfshirë një parim të gjerë të trajtimit të barabartë në punësim për punëtorët femra dhe meshkuj, që ndalon diskriminimin direkt apo indirekt duke iu referuar në veçanti edhe statusit martesor ose familjar. Kjo solli qasjen në punësim, duke përfshirë rekrutimin, promovimin, shkarkimin, trajnimin profesional, kushtet e punës, pensionet dhe mirëqenies sociale. Direktivat specifike ku kërkohet trajtim i barabartë në sigurimetshoqërorejanë: Direktiva e Këshillit 79/7/EEC, Direktiva e Këshillit 86/378/EEC dhe Direktiva e Këshillit 96/97/EC, si dhe në drejtim të personave të vetëpunësuar Direktiva 86/613/EEC.

[6] Parimi "pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë" u sanksionua në Direktivën e Këshillit 75/117/EEC, zbatimi në praktikë i së cilës çoi në zhvillimin e sistemeve të tilla të vlerësimit të punës që synojnë të përjashtojnë hapësirat për diskriminimit për gjinor. Megjithatë, edhe pas gati

nuk ka të sanskionuar të njëjtin koncept për pagën e barabartë, në Shqipëri ky mentalitet ka filluar tëndryshojë ndjeshëm, kur kujtojmë që shpesh në të kaluarën gruaja kualifikohej si një qënie "me flokë të gjata dhe me mendje të shkurtër". Megjithatë,ndeshim ende raste kur seleksionimet dhe preferencat profesionale në aspektin e gjinisë shkojnë në favor të meshkujve, të cilët preferohen në vendet e punës me profesione elitare ku kryesisht apo ekskluzivisht pushtohen nga kjo gjini.

Sipas një studimi[7], mbi 60 për qind e burrave rezultojnë të punësuar dhe ka një disnivelmidis pagave, pasi burrat, për të njëjtën punë, paguhen me një pagë mbi 35 për qind më të lartë se gratë.

1.2 Llojet e diskriminimit

Kufizimet e parimeve të trajtimit të barabartëdhe mosdiskriminimit u njohën për herë të parënë dispozitat eDirektivës së vitit 1976 dhe pastaj në Nenin 141 (4) të Traktatit të KE-së, (tani Neni 157 (4) TFEU) lidhur me pranimin e praktikave dhe kuotave pozitive, megjithëse me një fushëveprimi të kufizuar lidhur me të ashtuquajturin "diskriminim pozitiv", i cili duhet të veprojë vetëm atëherë kur gruaja është e nënpërfaqësuar në një punë apo pozicion të caktuar.

Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka qenë veçanërisht e ndjeshme për përdorimin e kuotave si një formë e veprimit të diskriminimit pozitiv. Ajo ka vendosur që punëdhënësit mund të favorizojnë përzgjedhjen e një gruaje mbi një person të gjinisë tjetër, në rastin kur të dy janë të kualifikuar në mënyrë të barabartë, por vetëm në rastet kur gratë janë të nënpërfaqësuara brenda klasës. Përmes jurisprudencëssë Gjykatës Europiane të Drejtësisë (ECJ),parimi i trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat u deklarua të mos jetë kryesisht një element ekonomik, por një objektiv social iKomunitetit dhe, për këtë arsye,ai fitoistatusin e një parimi themelor të Komunitetit Europian. Megjithatë,ndalimi i diskriminimit në bazë të gjinisë u interpretua për të mbuluar diskriminimin në bazë të gjinisë apo orientimit seksual[8].

Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë janë dy forma të diskriminimit që sjellin në të dyja rastet të njëjtat pasoja. Ato dallojnë nga njëra-tjetra thjesht nga mënyra e arritjes së këtij diskriminimi apo nga afërsia apo largësia shkak-pasojë. Të dyja këto forma janë njëlloj të jashtëligjshme. Diskriminimi i drejtpërdrejtëështë më i hapur, më i qartë,i

---

dy dekadash, deri në vitin 2009 rezultonte se hendeku i pagave mes punëtorëve meshkuj dhe femra në Shtetet Anëtare të BE-së ende qëndronte në rreth 25 % (më e lartë për burrat) në sektorin privat, dhe rreth 15 % në sektorin publik.

[7] Për hollësira, shihni studimin "Përdorimi i kohës në Shqipëri", realizuar nga Ministria e Punës dhe Instituti Kombëtar i Statistikave, http://www.instat.gov.al/media/169883/anketa_e_studimit_per_perdorimin_e_kohes_2011.pdf ose www.forumishqiptar.com/threads.

[8] Të dy gjykatat ndërkombëtare, edhe Gjykata Europiane e Drejtësisë (ECJ), edhe Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut (ECHR) në vendimet e tyre pas miratimit të Direktivës së Këshillit 2006/54/EC, janë orientuar nga argumentimi se diskriminimi shtrihet edhe për të mbuluar rastet e barazisë për grupet transgjinore.

drejtpërdrejtë dhe i dukshëm. Ndërsa koncepti i diskriminimit të tërthortë shkon përtej kësaj dhe është shndërruar në njëelement të rëndësishëm me natyrëlegjislative. "Diskriminimi i drejtpërdrejtë" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme, sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak ligjor."Diskriminimi i tërthortë" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

"Diskriminim për shkak të shoqërimit" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë, për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përcaktuara nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë. Kjo i lejon gjykatat jo vetëm të merren me dallimet në trajtimin e diskriminim të drejtpërdrejtë, por edhe të mbështesin politika sa mëneutrale, të cilat vënë një grup më tëmbrojtur në një disavantazh të veçantë, për shembull në rastet kur ka një tregues se ka të ngjarë të përjashtohen femrat disproporcionalisht më shumë se meshkujtnga një kontratë pune. Politika të tilla mund të kundërshtohen në bazë të efektit të tyre diskriminues dhe të paligjshmërsië në rrugë gjyqësore, në rast se evidentohen.

Mbrojtja nga diskriminimi. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Diskriminimi dhe negociatat kolektive.Çështjet e diskriminimit gjithashtu mund të adresohen përmes **negociatave kolektive**. Në praktikën shqiptare negociatat kolektive janë atribut i bashkimeve sindikale, por që nuk janë aktive dhe të forta në mbrojtje të interesave të punëmarrësve, dhe aq më tepër të të punësuarave gra. Në nivel europian[9], partnerët socialë

[9] Një fushë tjetër kuparimi i mosdiskriminimit është aplikuar është në lidhje me afatine caktuar të punës dhe është rregulluar me miratimin e Direktivës së Këshillit 1999/70/EC e 28 qershorit 1999, e cila ndalon tek rregullimi i dispozitave për orarine punës, dhe bazohet në një marrëveshje kornizë të konkluduar nga partnerët socialë europianë.

kanë luajtur një rol kyç me anë të miratimit të marrëveshjeve kuadër, si ato që rregullojnë punën mekohë të pjesshme, punën me kohëtë plotë me afat të caktuar, lejet që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe kohën elejes prindërore. Një nga objektivat më të rëndësishme të marrëveshjes kolektiveështë edhe synimi për të luftuar diskriminimin, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore femra, si edhe zgjerimin e përfitimeve të tyre në mënyrë të barabartë me të punësuarit meshkuj.

Rastet e kontratave kolektive në praktikën gjyqësore shqiptare nuk janë të përhapura dhe tipike. Ato i gjen në ato raste kur sindikatat që lidhen me profesione të caktuara janë më aktive. Kështu, në gjykimin e çështjes gjyqësore ***Sh.K. kundër Ndërmarrjes Ujësjellës-Kanalizime*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë[10], rezultoi se përveç kontratës individuale të punës të lidhur mes palëve, të drejtat dhe detyrimet e tyre në marrëdhënien e punës rregullohen edhe nga Kontrata Kolektive e punës e datës 18/06/2007, e lidhur midis Drejtorisë së Përgjithshme të Ujësjellës-Kanalizimeve (punëdhënës) dhe Sindikatës së Pavarur të Ujësjellës-Kanalizimeve (punëmarrës), në bazë të neneve 159-175 të Kodit tëPunës.

1.3 Promovimi i mundësive të barabarta

Promovimi i mundësive tëbarabarta është një parim kyç për çdo Shtet Anëtar të BE-së, por në të njëjtën kohë edhe njëshqetësim, sidomos pas vitit 2007. Kjo nënvizoi rëndësinë e këtij parimi dhe, për këtë shkak,viti 2007 u konsideruasi Viti i Mundësive të Barabarta. Komisioni Evropian gjithashtu ka synuar të promovojë trajtimin e barabartë përmes programeve të barazisë gjinore, përmes veprimtarive të ndryshme dhe nismavetë tjera për të luftuar diskriminimin. Më gjithëpërfshirës ka qenëmiratimi i parimit të integrimitgjinor, i cili kujdeset qëparimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat të integrohet " në procesin e përgatitjes, zbatimit dhe monitorimittëtë gjitha politikave dhe aktivitetevetë BE-sëdhe Shteteve Anëtare, duke pasur parasysh kompetencat përkatësetë tyre. Kjo kërkon marrjen nëanalizë të dallimeve gjinore në mënyrë sistematikenë kontekstin e të gjitha politikave, duke përfshirë punësimin dhe tregun e punës[11].

Vitet e fundit, disa masa të veçanta janë marrë edhe në Shqipëri për realizimin e së drejtës së grave për t'u përfshirë në jetën publike, sidomos në nivelet më të larta të vendimmarrjes. Masa më e rëndësishme në këtë

[10] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr. 280, datë 25.01.2011, ku objekti i gjykimit është: Detyrimii të paditurit të dëmshpërblejë për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustifikuar të kontratës së punës me pagën e një viti,për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës me 2 paga dhe me 3 paga për mosrespektim të afatit të njoftimit. Kjo padi është rrëzuar nga gjykata.

[11] Komisioni ka miratuar gjithashtu një Udhërrëfyes për barazinë midis grave dhe burrave (2006-2010) lidhur me identifikimin e fushave prioritare për aspektet gjinore në vendet e BE-së. Disa nga aktivitetet e përcaktuara në Udhërrëfyes janë financuar përmes Programit të Komunitetit për punësim dhe Solidaritet Social (2007-2012).

drejtim është futja e dispozitave ligjore për ngritjen e kuotave gjinore[12]. Zbatimi i dispozitave të Kodit Zgjedhor për kuotat gjinore në zgjedhjet parlamentare të vitit 2009 çojnë një rritje të numrit të përfaqësimit të grave në Kuvendin e Shqipërisë[13].

Brenda ndalimittë përgjithshëm të mosdiskriminimit, ka edhe një numër rreptësisht të kufizuar të përjashtimeve nga rregulli që janë të lejuara, si përshembull trajtimi i nënave me shumë fëmijë për efekt pensioni. Këto përfshijnë rastet ku gjinia, origjina etnike ose raciale, ose paaftësia e pjesshme për punë mund të përbëjë një faktor përcaktues për marrjen në punë, ngritjen në detyrë, etj., por pa diskutim, aty ku ka një kualifikim të mirëfilltë profesional që mund të përmbushet vetëm nëpërmjet një procedure të drejtë përzgjedhjeje. Nga ana tjetër, ligjet lidhur me mbrojtjen e grave, veçanërisht përsa i përket shtatzënisë dhe amësisë parashikojnë një trajtim mbrojtës ndaj punëtoreve femra[14]. Shtatzënia, amësia dhe ushqyerja me gji janë të lidhura ekskluzivisht me gruan, anatominë dhe fiziologjinë e saj dhe konsiderimi i tyre si situata të veçanta është më se i justifikueshëm dhe nuk duhet parë si diskriminues.

1.4 Përgjegjësia prindërore, si pjesë e kohës dhe kontributit të punës në familje

Përgjegjësia prindërore është një nga detyrat e nënës dhe babait që buron nga dispozitat e Kodit të Familjes[15], si dhe pjesërisht nga dispozitat e Kodit Civil[16] (përsa i përket shpërblimit të dëmit të shkaktuar nga të miturit përballë personave të tretë). Përgjegjësia prindërore konsiston në dhënien dhe marrjen e të gjitha masave për mirërritjen dhe mirëedukimin e fëmijëve në një familje. Si e tillë, ajo merr një pjesë të rëndësishme të kohës dhe kërkon njëharmonizim të mirë të kohës së punës në treg me "kohën e punës" në familje e jashtë saj si pjesë e përgjegjësisë prindërore. Për rrjedhojë, ajo ndikon në mënyra të ndryshme mbi prindër me gjini të ndryshme, por duke qenë e lidhur edhe me moshën e fëmijës, sepse sa më i vogël të jetë ai/ajo, aq më e madhe është pesha e përgjegjësisë prindërore[17].

---

[12] Koment: Këto dispozitajanë futurkryesisht në ligjin"Përbarazinë gjinore në shoqëri", (2008) dhe në Kodin Zgjedhor,(2009).

[13] Në krahasim mezgjedhjet e vitit 2005, numri i grave deputetenëKuvend në vitin 2009 u rrit me7%.Megjithatë, ky rezultatështëende larg objektivave të përcaktuaranë ligj, kërkesa ligjore e të cilit përpërfaqësimin gjinor të grave është një minimumprejjomë pakse30%.

[14] Në të vërtetë dhe Direktivat e Komunitetit Europian kanë miratuar rregulla tëveçanta për punëtoret shtatzëna dhe nënat e reja gjatë marrëdhënies së punës: Direktiva e Këshillit 92/85/EEC, ka sanksionuar pushimin gjatë periudhës së lehonisë dhe lejen prindërore dhe Direktiva e Këshillit 96/34/KE, sanksionoi kohën e lirë për përgjegjësitë me natyrë përkujdesjeje.

[15] Për hollësira, shihni nenet 215-239 të Kodit të Familjes, të miratuar me ligjin nr. Nr.9062, datë 8.5.2003.

[16] Për hollësira, shihni nenet 613-614 të Kodit Civil, të miratuar me ligjin nr.7850, datë 29.7.1994; Ndryshuar me ligjet nr.8536, datë 18.10.1999; nr.8781, datë 3.5.2001; nr.17/2012, datë 16.2.2012 dhe nr.121/2013, datë 18.4.2013.

[17] ***Koment i autores.*** Nga mosha 0-14 vjeç, kur fëmijët nuk kanë fare zotësi për të vepruar, përgjegjësia e prindit për çdo pasojë që vjen nga veprimet, apo dëmet e shkaktuara nga fëmijët

Nëna është mbajtur dhe vijon të mbahet në praktikën shqiptare si prindi që ka më shumë përgjegjësi prindërore për fëmijët nëmoshën 0-14 vjeç, ndërsa kur fëmija është nga mosha 14-18 vjeç në praktikë fillon të rritet edhe roli dhe përgjegjësia e burrit. E shohim si shumë pozitive që në familjet e reja që krijohen, por kryesisht në zonat urbane, bashkëshortët e kanë shtuar ndjeshmërinë ndaj përgjegjësisë prindërore dhe kontributin e tyre në familje. Megjithatë, punëdhënësit kanë një ndjenjë diskriminimi për përzgjedhjen e gruas si punëmarrëse kur ajo është me fëmijë të vegjël, kur është nënë me shumë fëmijë, ose kur është shtatzënë. Këto raste nuk janë në formën e konflikteve gjyqësore, por janë pjesë e praktikave diskriminuese. Madje, shpeshnga bisedat me koleget, në rrethe sociale, vërehet senënave të reja u krijohet një lloj presioni për zënien e vendit të punës, nëse ato do ta konsumojnë deri në fund lejen e shtatzanisë.

Shpesh herë në literaturën juridike ky komponent njihet si *"balanca punë-jetë"*. Ndryshimet demografike, lëvizjet e njerëzve nga zonat rurale drejt atyre urbane, përqendrimet e popullsisë drejt kryeqytetit kanë edhe përparësi pozitive për të përmirësuar pikërisht këtë lloj balance. Nëse ato do të ndërthuren edhe me njëstrategji punësimi, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes së gruas në forcat e punës,atëherë binomi punë-jetë do të marrë gjithmonë e më shumë vlerën e një barazimi. Pika më e ndjeshme e tij në zonat urbane dhe sidomos në kryeqytet është karriera. Gratë jo rrallë përpiqen të krijojnë familje me një fëmijë, me qëllim që përgjegjësia prindërore të jetë më e vogël, me qëllim që t'i dedikohen punës, ngritjes profesionale dhe karrierës së tyre.

1.5 Puna shtëpiake

Shpesh ngrihen diskutime dhe shtrohen pyetje lidhur me kufijtë e organizimit familjar të punëve të përditshme dhe punës së mirëfilltë jashtë shtëpisë[18].Teoria dhe praktika, dëshmojnë se në familje dhe në martesë,pavarësisht nga vala e feminizmit dhe numri i madh i grave që lëvizin në tregun e punës së paguar, punët e shtëpisë vijojnë të konsiderohen si punë e grave. Gratë vazhdojnë të marrin përgjegjësinë për punën brenda shtëpisë dhe vazhdojnë të bëjnë më shumë punë në familje.Ndërkohë,për gratëka një komponent emocional të lidhur

rëndon totalisht mbi prindin, ndërsa për moshat nga 14-18 vjeç, të cilat kanë zotësi të kufizuar për të vepruar, përgjegjësia e prindit rëndon në rastet kur fëmija nuk ka apo nxjerr të ardhura nga puna, meqenëse brenda këtij harku kohor, ai/ajo ka të drejtë sipas Kodit të Punës të hyjë në marrëdhënie pune. Për hollësira, mund të shihni nenet 6-9 të Kodit Civil.

[18] Shqipëria ka ratifikuarKonventëne ILO-s,177 "Përpunën në shtëpi"me ligjin nr8909/6.6.2002, por edhe në raportet eShqipërisë në OKB nënvizohet se"gratë punojnë në shtëpi, pornuk janë të qartakushtet në të cilat atoushtrojnë aftësitë dhe kualifikimet e tyre".. Për hollësira shihni: "Shadow report on the implementation of the CEDAW Convention in Albania", Submitted by the Gender Alliance for development Center (GADC), the Albanian Women Empowering Network (AWEN), the Network Against Gender-Based Violence and Trafficking, submitted to the United Nations CEDAW Committee, përgatitur nga Prof. Arta Mandro, Prof. Aurela Anastasi, Mirela Arqimandriti dhe Vera Lesko, qershor 2010.

me këtë veprimtari[19] në shtëpi, sepse atoi bëjnë punët e shtëpisë si një shprehje e kujdesit për partnerët dhe fëmijët[20], ose për të shmangur konfliktin,icili mund të rrezikojë marrëdhënien e tyre[21]. Shumë përpjekje janë bërë që punët e shtëpisë tëkonceptohen nën këndvështrimin e teorisë së këmbimit duke marrë në konsideratëaspektet e fuqisë fizike, energjisë e vitalitetit trupor që gëzon secila prej gjinive[22]. Mashkulli shihet si më i fortë fizikisht dhe i aftë të përballojë punë më të vështira fizike në shtëpi, prandaj shpesh punë të tilla që lidhen me ngritje peshash konsiderohen si punë për burra, ndërsa pjesa tjetër që përfshin punë më delikate, fine apo cilësore, si gatimi, pastrimi, kujdesi për veshjen e fëmijëve, etj, iu lihen grave.

Feministët materialistë kanë argumentuar se gratë dhe burrat janë klasa sociale të cilat zënë pozicione të kundërta strukturore në regjimin e brendshëm të prodhimit[23]. Nga kjo perspektivë si martesa, ashtuedhe bashkëjetesa janë identike përsa i përket marrëdhënievetë punës në shtëpi, kugruaja jep kontributin e punës së saj për mirëmbajtjen ekonomike dhe financiare të familjes dhe shtëpisë.[24] Në kontrast me këtë argumentim, teoria e perspektivës gjinore merr një pamje më dinamike dhe argumenton se punët e shtëpisë prodhojnë raporte gjinore, përmes një jetese të përditshme, ku evidentohet miratimi i nënshtrimittë njërës gjini ndaj tjetrës, që shfaqet përmes sjelljeve të tjera me natyrëgjinore.

Në traditën shqiptare ka pasur gjithmonë disa ndarje rolesh mes gjinive. Shpesh burri është quajtur "shtylla e shtëpisë" dhe gruaja "zonja e shtëpisë". Këto kanë tingëlluar gjithmonë si një lloj ndarje hierarkike e punëve të shtëpisë, ku terminologjia mbartte në fakt pozitivizëm. Zakonisht familja shqiptare ishte e madhe dhe me disa breza. Kuptohet se si e tillë, dy termat u përkisnin më të vjetërve të dy gjinive. Megjithatë, me qenë se aspekti financiar jashtë e brenda shtëpisëu takonte burrave, "zonja e shtëpisë" kishte të drejta administrimi mbi punët e përditshme brenda shtëpisë, ku përfshiheshin edhe aspekte të përditshme financiare apo administrimi dhe ndarja e punëve midis grave të tjera, vajzave, djemve, mbesave, nipërve, etj. Edhe brenda këtyre roleve e termave, të jetës së prëditshme ekziston e fshehur ndarja midis rolit të burrit në familje dhe punës së papaguar femërore në shtëpi.

Në një studim[25] të realizuar nga Ë dhe Ministria e Punës dhe e Shanseve të Barabarta, tregohet se 95% e grave dhe 39% e burrave

[19] Baxter et al, 1990; . Bittman 1992; Harper &Richards 1986 , Hochschild 1989 .
[20] Finch & Groves 1983; Delphy & Leonard 1992.
[21] Hochschild 1989.
[22] (Jug dhe Spitze 1994)
[23] (Delphy dhe Leonard 1992) .
[24] (Delphy dhe Leonard 1992 , p265) .
[25] Për hollësira, shihni studimin "Përdorimi i kohës në Shqipëri", realizuar nga Ministria e Punës dhe Instituti Kombëtar i Statistikave (INSTAT), në website-in www.instat.gov.al/al/rreth-nesh/legjislacioni.aspx ose www.forumishqiptar.com/threads.

merren me punë shtëpie, kujdesen për fëmijët, përgatitin ushqimin dhe bëjnë pazarin. Ekspertët kanë analizuar ditën e një familjeje normale, ku rezulton mesatarisht se rreth orës 23 të darkës të paktën 40% e burrave shkojnë për të fjetur dhe 60% e grave janë duke bërë punë në shtëpi.Sipas statistikave të nxjerra ngastudimi mbi menaxhimin e kohës, bërë nga INSTAT-i,(Time Use Survey)[26]rezulton se gratëshpenzojnë 306 minuta në punët e shtëpisë, ndërsa burrat shpenzojnë 47 minuta[27].

Çiftet së fundmi kanë filluar të shikojnë mundësinë e aplikimit të skemave bashkëkohore për të barazuar kontributet në punët shtëpiake. Për shembull, familjet sot janë më të vogla, me dy breza, prindër-fëmijë, megjithatëndihma e personavetë tretë, prindërve apo kujdestareve, (babysitter), shfrytëzimi i kopshteve, çerdheve, kampeve të pushimit, kurseve argëtuese e mësimore, janë metoda që ndihmojnë volumin e punës së papaguar të gruas në shtëpi.

Karakteri dheshkalla me të cilën veprimtaritë apo shërbimet ndihmësetë sipërpërmendura, me natyrëpozitive janëduke u vënë në jetënë favor të grave, janë të ndërlidhura drejtpërdrejt dhe varen nga qëllimet e çdo ndërmarrjejeqë përmirëson klimën e marrëdhënieve të punës dhe kulturëne dialogun familjar.

Në raportin e paraqitur para Komitetit të CEDAW-t të Kombeve të Bashkuara nëqershor 2010 shkruhet se: "Mungesa e informacionit rrethsituatëstregonse Qeverianukka marrëmasat e nevojshmepër të garantuarpër gratë që punojnënë shtëpi, mbrojtjen e parashikuarnga konventa. Kyështënjë shembull qëpasqyronnjë mangësitë përgjithshme, sa i përketkonventave ndërkombëtarese edhe pseato janë bërëpjesë elegjislacionit të brendshëmdhe janë ratifikuar nga Parlamenti, zbatimi i tyrenë praktikëka rezultuar i vështirë"[28].

"Gratë mbajnë pjesën më të madhe, në mos të gjithë barrën e padukshme të punës së papaguar për kujdesin për fëmijët, të sëmurët dhe të moshuarit, pastrimin, gatimin dhe të tjera punë në familje.Kjo është e vërtetë si për gratë që kanë një punë jashtë shtëpisë, në tregun formal ose joformal, ashtu edhe për gratë që janë tërhequr nga tregu i punës. Neni 23 i Ligjit për Barazi Gjinore merret me vlerësimin e punës së papaguar. Sipas paragrafit 2 të këtij neni, ata që kryejnë punë të papaguar në familje do të përfitojnë nga shërbimet komunitare, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të formimit profesional në bazë të legjislacionit në fuqi[29]".

[26] Për hollësira, shihni studimin "Përdorimi i kohës në Shqipëri", realizuar nga Ministria e Punës dhe Instituti Kombëtar i Statistikave (INSTAT), në website-in www.instat.gov.al/al/rreth-nesh/legjislacioni.aspx ose www.forumishqiptar.com/threads.

[27] Për hollësira shihnihttp://www.al.undp.org dhe http://www.unece.org/pxweb/.

[28] "Shadow report on the implementation of the CEDAW Convention in Albania", Submitted by the Gender Alliance for development Center (GADC) The Albanian Women Empowering Network (AWEN), The Network Against Gender-Based Violence and Trafficking, submitted to the United Nation's Committee on the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women", përgatitur nga Prof. Arta Mandro, Prof. Aurela Anastasi, Mirela Arqimandriti dhe Vera Lesko, qershor 2010.

[29] Po aty.

1.6 Asimetritë gjinore dhe kufijtë e barazisë formale

Në shumicën e vendeve, në fund të shekullit të njëzetë dhe nëfillim të shekullit njëzet e një,gratë fituan me kushtetuta dhe ligje të drejtën qëtë votojnë dhe të zgjidhen, të kenëpronën e tyre, të zgjedhin profesionin që dëshirojnë, të marrin arsimin dhe trajnimin qëiu duhet, të mbajnë poste publike, dhe kështu me radhë. Megjithatë, pavarësisht nga kjo barazi formale, nuk mund të thuhet ende se asimetritë gjinore janë zhdukur. Gratënë mbarë botën përbëjnë shumicën e popullsisë, por kanë më shumë gjasa, sesa burrat që të zenëpozicione më të dobëta, të kryejnë punë më të rëndomta, më të rrezikshme, të kryejnëpunë me pagë mëtë ulët, të vuajnë dhunën dhe ngacmimet seksuale, të mungojnënë pozicione publike, t'iu mungojëfuqia ekonomike dhe kulturore dhe të mos garojnë nëmënyrë të njëjtë me burrat për vende pune në pozicione të larta.

Vazhdimësia e asimetrive gjinore gjeneron debat të vazhdueshëm energjik me natyrëfeministe. Disa argumentojnë ligjërimet e barazisë dhe disa të tjerëreplikojnë minimin esundimit apo dominancës mashkullore. Ndonëse ngjashmëria është rastësore, vetë termi "shtet" është në gjininë mashkullore.Po ashtu, ndodh edhe në fakt se brenda "shtetit si term mashkullor" gjen më shumë të punësuar meshkuj në pozicione të larta, sesa të punësuara femra. Barazia gjinore në punësim, thjesht do të thotë integrim igruas brenda "shtetit mashkullor".

Shpesh gratë kërkojnë të imitojnë meshkujt dominues, me qëllim që të arrijnë në të njëjtat pozione e vlera.Meshkujt janë më lobues për njëri-tjetrin, janë më të gatshëm dhe më të fortë të ndërtojnë aleanca për të dominuar tregun e punës dhe karrierën. Ata kanë kohën dhe modelin që rrotull një tavoline për drekë a darkë, të dizenjojnë edhe të ardhmen e tyre. Gratë e kanë më të vështirë një gjë të tillë. Koha e tyre është më e reduktuar dhe nuk i lejon që të jenë edhe në shërbim të familjes, edhe në kërkim të karrierës dhe të ndërtimit të aleancave për të gjetur një pozitë dominuese. Nga ana tjetër, gratë e kanë më të vështirë lobimin për njëra-tjetrën. Mendoj që gratë shpesh për të ecur përpara në punë e profesion kërkojnë më mirë aleancat me burrat se sa ato brenda gjinisë së tyre. Ka raste kur ato përpiqen të imitojnë burrat në sjellje e qëndrime për të qenë më të sigurta. Pavarësisht të gjitha diskutimeve e hipotezave që mund të shtrojmë, barazia është e pamjaftueshme ose e papërshtatshme për të përmbysur marrëdhënie të tilla sociale.

Shpesh shtrohet pyetja: ***Pabarazi apoDominim?***Më tepër se një reflektim i diferencës biologjike seksuale, ndarja gjinore është e ndërtuar nga shoqëriaose vjensi një efekt i pushtetitmashkullor. Raporti mashkull-femër është krijuar për të siguruardominimin mashkullor. Pra, janë të gjitha aspektet e tjera të ekzistencës njerëzore: puna, kultura, familja, politika, njohuritë, seksualiteti, dhe subjektiviteti që sjellin diferencimet në jetën e përditshme profesionale apo sociale.Vetë puna replikon dhe riprodhon një ndarje të gjinizuar,të vizatuar përmes raportitpublik-privat

dhe ndarjes gjinore të punës. Për shkak të kapaciteteve të tyre riprodhuese dhe prirjeve ekzistuese gjinore, gratë janë në disavantazh brenda këtyre strukturave. Barazia formale nuk mund të zgjidhë apo edhe të njohënjë disavantazh të tillë sistemik, sepse ajo merr kuptim vetëm kur gratë janë të vendosura tashmë në mënyrë të barabartë në krahasim me burrat. Barazia përcakton pagë të barabartë-për punë të barabartë, por kjo nuk do të transformojë vendin e punës në mënyrë të barabartë për të marrë parasysh kërkesat e shumta të punës dhe pagave.

Tri fushat e rrezikut për gruan në marrëdhëniet e punës ku ato ndihen tëshqetësuara në mënyrë të veçantë janë: riprodhimi,ndarja seksuale e punës, dhe dhuna seksuale. Gratë nuk janë të pozicionuaranë mënyrë të ngjashme me burrat në asnjë nga këto fusha. Aktualisht vetëm gratë mund të jetë shtatzëna, aq sa politikat publike apo ligjvënëse në lidhje me çështje të tilla si: aborti, sterilizimi i detyruar, leja e lindjes, përjashtimi nga punë të caktuara për arsye shëndetësoredomosdoshmërisht do të ndikojnë ndryshe te gratë krahasuar me burrat. Gratë kanë shumë më shumë gjasa të vuajnë dhunën seksuale dhe ngacmimet në marrëdhënien e punës, se sa burrat. Fuqia e normave kulturore dhe presionet e socializimit, formimii identitetit, të mbështetur nënormat stereotipe gjinore e zakonet që edukojnëkujdesin ndaj fëmijëve, kujdesin për tëmoshuarit, kujdesin për atmosferën familjare, kujdesin për higjienën e gatimin, dhe kështu me radhë, vazhdon të bjerë mbi gratë.

Insistimi që gratë janë " si burrat " apo se ka një normë neutrale gjinore në fusha të tilla, ka të ngjarë qëtë mbështesë më tepër disavantazhet aktuale të grave dhe një politikë tëpabarazisë. Për këtë arsye, nuk është koha për fjalë e leksione, për ligje që mbetetn në letër dhe amendamente që nuk zbatohen, është koha për të parë nga afër në praktikë dhe për t'iu drejtuar fakteve më tepër se sa fjalëve. Le të kalojmë nga faza "gratë kanë të drejtë të jenë në pozicione të larta publike" në fazën "gratë emërohen apo caktohen në pozicione të larta publike".

Riorganizmi i së drejtës faktike për gruan që të punojë njëlloj me burrin, të ecë në karrierë njëlloj me burrin, të garojë njëlloj me burrin, të paguhet dhevlerësohet njëlloj me burrin fillon nga nevoja për riorganizuar ndarjengjinore e seksualetë punës brenda familjes, sepse ajo që bëjnë apo nuk bëjnëmeshkujt dhe femrat njësoj, pa forcën shtrënguese të shtetit e të ligjit, ndodhet pikërisht atje. Atje forcohet e rritet mentaliteti dhe personaliteti i të dy gjinive, aty përthyhet dallimi, ndryshimi, ngjashmëria apo dallimi i tyre.

Një drejtim tjetër praktik që ndihmon në zhdukjen e dallimit midis dy gjinive është ai që lidhet me përkujdesjen ndaj fëmijëve, e cila duhet parë gjithmonë e më tepër e trajtuar si një çështje publike dhepërgjegjësi qytetare dhe jo thjesht si një detyrë private e familjare që i faturohet gruas. Cilësia e të qënit i kujdesshëm, i vëmendshëm edhe për detajet duhet t'i edukohet çdo qytetari pavarësisht nga gjinia dhe ky edukim fillon që nga

prindi, i cili duhet t'i edukojë njëlloj të dyja gjinitë që ka lindur. Rëndom ndodh që këtë rol ta luajë nëna. Mirëpo edhe modeli mashkullor në familje luan një rol të konsiderueshëm në ngulitjen e stereotipave gjinore, edhe kur babai është pasiv e nuk jep kontribut nëpërkujdesjen ndaj fëmijëve. Edhe shkolla duhet të luajë në këtë aspekt rolin e saj që në programet e edukimit fillor, madje që në fazën parashkollore, ku individi bashkohet për herë të parë me grupmoshat sociale në kopshte e çerdhe.

Duke respektuar arritjet në luftën kundër diskriminimit gjinor, e rëndësishme është të kuptohen edhe rezervat dhe replikat që vijnë nga lufta e gjinisë vetë femërore. E themi këtë, sepse shpesh është femra që zgjedh të jetë në një pozitë të varur dhe e vendos burrin në pozitën e dominuesit, nga dashuria, nga frika, nga presioni, nga përkushtimi, nga kujdesi e të tjerë. Pavarësisht se cilat janë motivet në fakt vetëflijimi në çift për të zgjedhur pozitën e shërbyesit të dikujt tjetër shënon betejën më të vështirë për t'u fituar në luftën për të vendosur realisht barazinë gjinore.

Komuniteti Europian ka vendosur prej kohësh barazinë gjinore mes grave dhe burrave në ballë të politikës sociale. Për shembull, përkufizimet tani shtrihen përtej diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të qëllimshëm,duke përfshirë edhe diskriminimin e tërthortëdhe duke nxitur ndërmarrjen e veprimeve pozitive. Aspekte problematike tashmë konsiderohen: shqyrtimi kritik i legjislacionit mbrojtës për gratë shtatzëna dhe nënat e reja, kujdesi për fëmijët dhe ngacmimi seksual, si dhe zhvillimet e mëtejshme të legjislacionitpër barazinë gjinore në lidhje me qasjen në punësim, pagë të barabartë, kushtet e punës, kualifikimin profesional, pensionet dhe mirëqenien sociale.

Vendimi i Komisionit 2001/51/EC ka miratuarnjë strategji për barazinë gjinore. Objektivat e programit[30] përfshijnë promovimine vlerave dhe praktikaveqë kanë në themel barazinë gjinore; përmirësimin e të kuptuarit të çështjeve që lidhen me barazinë gjinore dhe mbështetjen e veprimeve që do të kontribuojnë në arritjen e këtyre objektivave, të tilla si: analizat, studimet dhe aktivitetet monitoruese e ato të bashkëpunimit ndërkombëtar.

Në përputhje me qëllimet e mësipërme,Komisioni Evropian miratoi një plan për barazinë midis grave dhe burrave, (2006-2010), i cili përcaktoi gjashtë fusha prioritare për barazinë gjinore në veprimet e BE:

- Pavarësia e barabartë ekonomike për gratë dhe burrat;
- harmonizimi i jetës private dhe profesionale;
- përfaqësimi i barabartë në vendim-marrje;
- çrrënjosja e të gjitha formave të dhunës me bazë gjinore dhe të trafikimit;

[30] Koment: Më 22 mars 2005, një kuadër masash e veprimesh për barazinë gjinore u konstatua nga partnerët socialë evropianë: Konfederata e Sindikatave Evropiane (ETUC), BUSINESSEUROPE (dikur UNICE), Shoqata Evropiane e Artizanatit, Qendra Evropiane e Ndërmarrjeve me pjesëmarrjen e publikut dhe të ndërmarrjeve me interes të përgjithshëm ekonomik (CEEP). Teksti i përbashkët theksoi katër prioritete ndërsektoriale të nivelit evropian: për të adresuar rolet gjinore, promovimin e grave në vendim-marrje, mbështetje e bilancit punë-punë shtëpiake.

- eleminimi i stereotipave gjinore në arsim,trajnim dhe kulturë; dhe
- promovimi i barazisë gjinore jashtë BE-së[31].

Në dhjetor të vitit 2006,Parlamenti Evropian dheKëshilli i Bashkimit Europian miratuan Rregulloren për themelimin e një Instituti Evropian për Barazi Gjinore[32]. Instituti u konceptua si një mbështetje teknike për të siguruar dhe monitoruar zbatimin e politikave evropiane në aspektin e barazisë gjinore.

Po ashtu, Strategjia e re (2010-2015)[33] vendos pesë fusha prioritare, nga te cilat tri kanë të bëjnë pikërisht me marrëdhëniet e punës, konkretisht me ekonominë dhe tregun e punës, pagën e barabartë dhe pjesëmarrjen e barabartë të gruas në vendimmarrje, përfshi këtu vendimmarrjen në ndërmarrjet ekonomike dhe shoqëritë tregtare.

[31] Disa nga aktivitetet e përcaktuara në Udhërrëfyesin e mësipërm janë financuar përmes Programit të Komunitetit për punësim dhe Solidaritet Social, (Përparimi (83Kb PDF) 2007-2012), buxheti të cilit është fokusuar në inkurajimin e rrjeteve të ekspertëve, anketave dhe analizave, fushata të ndërgjegjësimit dhe në grumbullimin e informacionit në fushën e barazisë gjinore.

[32] Instituti është i vendosur në Vilnius në Lituaninë juglindore. Objektivat e tij kryesore janë për të kontribuar në forcimin dhe promovimin e barazisë gjinore, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në të gjitha politikat e Komunitetit Evropian dhe për të rritur ndërgjegjësimin e qytetarëve të BE lidhur me barazinë gjinore. Detyrat kryesore janë: të mbledhë, analizojë dhe shpërndajë informacion mbi barazinë gjinore, të kryejë vëzhgime dhe organizojnë veprimtaripan-evropiane për të promovuar një dialog mes Shteteve Anëtarenë lidhje me dimensionin gjinor.

[33] Shih: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=890, vizituar së fundi më dt. 19 mars 2014

KAPITULLI II

KORNIZA LIGJORE QË RREGULLON MARRËDHËNIET E PUNËS

Në hyrje të këtij kapitulli evidentojmë faktin se trajtimi i ligjeve dhe akteve nënligjore që lidhen me barazinë gjinore dhe marrëdhëniet e punës nuk ka si qëllim analizmin dhe interpretimin e hollësishëm tëdispozitave tëtyre, por dhënien e një tabloje informuese, të aftë për tëevidentuar dallimet gjinore në teksin e ligjeve, ose të aftë për të dhënë respektimin e parimit të barazisë gjinore,nërastet kur kjo gjë është sanksionuar. Veç kësaj, në faqet e këtij kapitulli, mund të shohim edhe larminë e legjislacionit që ndërthuret në marrëdhëniet e punës dhe që është baza ligjore e padive të paraqitura në gjykatë, rast pas rasti.

2.1 Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, e miratuar me ligjin nr 8417, datë21.10.1998, ndryshuar me ligjin nr.9675, datë 13.1.2007 dhe me ligjin nr.9904, datë 21.4.2008, parashikon se të gjithë shtetasit janë të barabartë përpara ligjit[34] dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e mësipërme, nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

Po ashtu, Kushtetuta jep ndalimin për të detyruar një shtetas për të kryer punë të detyrueshme[35] jashtë vullnetit dhe dëshirës së tij/saj.Më konkretisht, Kushtetuta parashikon se, askujt nuk mund t'i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve.

Lidhur me marrëdhëniet e punës si dhe marrëdhënie të tjera që lidhen me to, Kushtetuta ka një grup dispozitash[36] që sanksionojnë parimet më të rëndësishme që lidhen me të drejtat e njeriut me natyrë ekonomike, sociale dhe kulturore. Sipas saj, çdo shtetas ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin,vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës. Po ashtu, të gjithë të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata

[34] Për hollësira, shihni nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

[35] Për hollësira, shihni nenin 26 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

[36] Për hollësira, shihni nenet 49-54 dhe 59 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës. E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar. Kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose kur është i paaftë për punë, sipas një sistemi të caktuar me ligj. Kushdo, kur mbetet pa punë për shkaqe të pavarura nga vullneti i tij dhe kur nuk ka mjete të tjera jetese, ka të drejtën e ndihmës në kushtet e parashikuara me ligj.

Gjithashtu, sipas Kushtetutës, kushdo ka të drejtë të martohet dhe të ketë familje. Martesa dhe familja gëzojnë mbrojtjen e veçantë të shtetit. Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti. Çdo fëmijë ka të drejtë të jetë i mbrojtur nga shfrytëzimi dhe përdorimi për punë, e veçanërisht nën moshën minimale për punën e fëmijëve, që mund të dëmtojë shëndetin, moralin ose të rrezikojë jetën a zhvillimin e tij normal.

Shteti, brenda kompetencave kushtetuese dhe mjeteve që disponon, si dhe në plotësim të nismës dhe të përgjegjësisë private, synon: punësimin në kushte të përshtatshme të të gjithë personave të aftë për punë; plotësimin e nevojave të shtetasve për strehim; standardin më të lartë shëndetësor, fizik e mendor, të mundshëm; arsimimin dhe kualifikimin sipas aftësive të fëmijëve dhe të të rinjve, si dhe të personave të pazënë me punë; përkujdesjen dhe ndihmën për të moshuarit, riaftësimin shëndetësor, edukimin e specializuar dhe integrimin në shoqëri të të paaftëve, si dhe përmirësimin në vazhdimësi të kushteve të tyre të jetesës, etj. Përmbushja e objektivave socialë nuk mund tëkërkohet drejtpërdrejt në gjykatë. Ligji përcakton kushtet dhe masën në të cilat mund të kërkohet realizimi i këtyre objektivave.

Kushtetuta parashikon edhe mundësinë e dëmshpërblimit dhe rehabilitimit të çdo shtetasi që është dëmtuar si rezultat i një akti apo veprimi të organeve publike. Ajo parashikon se çdo shtetas ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose tëzhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore. Kjo do të thotë, se ndërprerja e marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme, për punonjësit që kanë pasur një marrëdhënie pune në administratën publike, kanë të drejtë të përfitojnë nga ky parim për të kërkuar shpërblimin e dëmit në gjykatë.

2.2 Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut. Protokolli 7 dhe Protokolli 12 i saj

Konventa Europiane e të Drejtave të njeriut parashikon[37] se është e ndaluar si skllavëria, ashtu edhe puna e detyruar. Askush nuk do të mbahet në skllavëri ose në robëri dhe askush nuk do të shtrëngohet të kryejë një punë me dhunë ose të detyruar. Termi "punë e kryer me dhunë ose e detyruar", nuk përfshin:çdo lloj pune që i kërkohet të kryejë zakonisht

[37] Për hollësira, shihni nenin 4 të KEDNJ-së.

një personi të ndaluar në kushtet e parashikuara për nevoja publike[38]ose gjatë lirimit të tij me kusht;çdo lloj shërbimi i karakterit ushtarak ose, në rastin e kundërshtarëve të ndërgjegjes në vendet ku kundërshtimi i ndërgjegjes është i njohur me ligj, shërbimi që kryhet në vend të shërbimit ushtarak të detyrueshëm;çdo lloj shërbimi që kërkohet në rast krizash ose fatkeqësish, që kërcënojnë jetën ose mirëqenien e bashkësisë;çdo lloj pune ose shërbimi që është pjesë e detyrimeve normale qytetare.

KEDNJ sanksionon edhe parimin të ndalimittë diskriminimit[39], duke parashikuar se: Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tillasi seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

Protokolli Nr. 7 i Konventës për mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore, Strasburg, 22.XI.1984, parashikon parimin e barazisë gjinore midis bashkëshortëve në familje[40], qoftë përballë njëri-tjetrit, qoftë përballë fëmijëve, qoftë përballë shoqërisë, kur sanksionon se: "Bashkëshortët gëzojnë barazinë e të drejtave dhe të përgjegjësive me karakter civil midis tyre, si dhe në marrëdhëniet me fëmijët e tyre, në lidhje me martesën, gjatë martesës dhe gjatë zgjidhjes së saj".

Protokolli Nr.12 i Konventës për mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore,Romë, 4.XI.2000, sanksionon parimin e ndalimittë përgjithshëm të diskriminimit[41], sipas të cilit: "Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet eparashikuara nga ky akt".

2.3 Kodi i Punës

Kodi i Punës është ligji themeltar që rregullon marrëdhëniet e punës në Shqipëri. Ai, ashtu si edhe Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon parimin e ndalimit të diskriminimit[42]. Më konkretisht, Kodi i Punës parashikon se ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.

Mosdiskrimini dhe e drejta për punësim janë boshtet kryesore të parashikuara nga Kodi i Punës. Me **punësim** dhe **profesion** kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shpërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, disipilinën ose përfundimin e kontratës së punës.

---

[38] Për hollësira, shihni nenin 5 të KEDNJ-së.

[39] Për hollësira, shihni nenin 14 të KEDNJ-së. Mund ta gjeni në adresën elektronike: www.echr.coe.int/Documents/Convention_SQI.pdf.

[40] Për hollësira, shihni nenin 5 tëProtokollit 7 të KEDNJ-së.

[41] Për hollësira, shihni nenin 1 tëProtokollit 12 të KEDNJ-së.

[42] Për hollësira, shihni nenin 9 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, neni në fjalë ka pësuar një amendim me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996

Sipas këtij Kodi me**diskriminim** kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime.

Burimet kryesore[43] të të drejtave dhe detyrimeve lidhur me marrëdhënien e punës janë:

a. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
b. Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë;
c. Kodi i Punës dhe aktet e tij nënligjore;
d. Kontrata kolektive e punës;
e. Kontrata individuale e punës;
f. Rregullorja e brendshme e punëdhënësit;
g. Zakonet lokale dhe profesionale. Zakonet profesionale zbatohen vetëm kur mungojnë dispozitat ligjore, parashikimet në marrëveshje, kontratë, si dhe kur dispozitat ligjore i referohen shprehimisht zakoneve profesionale.

Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat, që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi ose të kontratave kolektive të punës. Janë të vlefshme marrëveshjet e bëra në prani të inspektorit të punës ose në formën e parashikuar në kontratën kolektive të punës, që kanë si qëllim të mënjanojnë me pajtim një konflikt, duke bërë lëshime të dyanshme, të pranuara me vullnet të lirë nga të dyja palët.

Marrëdhënia e punës është një marrëdhënie që rregullohet juridikisht përmes kontratës së punës. Kontrata e punës[44] është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Kodi i Punës parashikon edhe kontratën e grupit[45], kontratën e punës me kohë të pjesshme[46], punën në shtëpi[47], mënyrën e lindjes së marrëdhënies së punës, e të tjera.

---

[43] Për hollësira, shihni nenin 11 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, neni në fjalë ka pësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996dhe me ligjin nr.9125, datë 29.7.2003.

[44] Për hollësira, shihni nenin 12 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, neni në fjalë ka pësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996dhe meme ligjin nr.9125, date 29.7.2003.

[45] Për hollësira, shihni nenin 13 të Kodit tëPunës që parashikon kontratën e grupit.

[46] Për hollësira, shihni nenin 14 të Kodit të Punës që parashikon kontratën e punës me kohë të pjesshme.

[47] Për hollësira, shihni nenin 15 të Kodit të Punës që parashikon kontratën e punës në shtëpi.

2.3.1. Lindja e marrëdhënies së punësimit sipas Kodit të Punës

Kodi i Punës parashikon se marrëdhënia e punës lind të mënyrë të drejtpërdrejtë si një raport midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, që mbështetet në rregullin ofertë-kërkesë në tregun e punës. Punëdhënësi e punëson në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin. Për t'u vënë në kontakt me njëri-tjetrin punëdhënësi mund të përdorë shërbimet e zyrave shtetërore të punësimit ose të agjencive private të punësimit për të seleksionuar punëmarrësin.

Kushtet për të qenë i punësuar janë një kombinim i dispozitave të Kodit të Punës dhe atyre të Kodit Civil, sepse vetë Kodi i Punës të referon tek Kodi Civil duke pranuar që të punësuarit duhet të kenë zotësi të plotë për të vepruar, ose edhe personat me zotësi të kufizuar, por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë nga përfaqësuesi i tyre ligjor. Kjo kategori shtetasish kanë të drejtë të lidhin kontratë pune. Personat me zotësi të kufizuar për të vepruar janë nga mosha 14-18 vjeç dhe mund tëushtrojnë të drejtat dhe përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata si gjithë punëmarrësit e tjerë dhe kanë të drejtë ta zgjidhin kontratën e punës.

2.3.2 Forma e kontratës së punës

Kontrata e punës[48] mund të lidhet dhe ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm në marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe nën urdhrat e tij dhe që në bazë të këtyre rrethanave kryhet vetëm kundrejt pagesës.

Kontrata e punës e lidhur me shkrim duhet të përmbajë sidomos: identitetin e palëve; vendin e punës;përshkrimin e përgjithshëm të punës; datën e fillimit të punës; kohëzgjatjen kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar; kohëzgjatjen e pushimeve të paguara; afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës; elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj; kohën normale javore të punës; kontrata e punës duhet të përmbajë dhe kontratën kolektive në fuqi.

Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që, brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara për kontratën me shkrim. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cënon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë e punëdhënësit. Në praktikën gjyqësore janë më të rralla rastet e kontratës së punës të lidhur jo në formë shkresore. Kështu, nëçështjen ***A. V kundër "ValëvetëUngjillit" sh.p.k***[49]

[48] Për hollësira, shihni nenin 21 të Kodit të Punës, së Republikës së Shqipërisë, neni në fjalë ka pësuar një amendim meligjin nr.8085, datë 13.3.1996dhe meme ligjin nr.9125, date 29.7.2003.

[49] Për hollësira, shihni, Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 7601, datë 04.10.2011,

rezulton se: "Sipas shkreses nr. 537 prot., dt. 24.06.2009 te Drejtorisë Rajonale të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Ekstraktit të lëshuar nga Banka "Intesa San Paolo" rezulton se paditësja ka punuar pranë të paditurit nga data 01.01.2009 deri 31.05.2009. Nga këto prova rezulton se mes palëve nuk ka pasur një kontrate të shkruar, por këto janë të mjaftueshme për të provuar marrëdhënien e punës dhe faktin që kjo marrëdhënie ka vazhuar si një marrëdhënie pune pa afat të caktuar".

2.3.3 Detyrimet e palëve në kontratën e punës

Detyrimet e punëmarrësit në kontratën e punës50 përcaktohen në Kodin e Punës dhe sipas tyre: Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta. Punëmarrësi zëvendësohet ose ndihmohet nga një i tretë, vetëm me pëlqimin e shprehur ose në heshtje të punëdhënësit. Në këtë rast zëvendësuesi ose ndihmësi quhet punëmarrës i punëdhënësit, sepse në të kundërt, marrëveshja është e pavlefshme. Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij. Punëmarrësi kryen me kujdes punën që i ngarkohet.Punëmarrësi për kryerjen e punës duhet të përdorë sipas rregullave të caktuara mjetet e punës, aparaturat, mjetet e punëdhënësit dhe pajisjet e vëna në dispozicion të tij.

Punëmarrësi i jep llogari punëdhënësit për gjithçka të përfituar në emër të punëdhënësit gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij brenda kontratës, veçanërisht për shumat në para.Punëmarrësi i kthen menjëherë punëdhënësit gjithçka të marrë, me përjashtim të bakshisheve dhe dhuratave vetjake për të.Punëmarrësi i kthen punëdhënësit menjëherë edhe gjithçka të prodhuar nga veprimtaria e tij në bazë të kontratës. Punëmarrësi ruan me besnikëri interesat e ligjshëm të punëdhënësit. Punëmarrësi ndihmon brenda mundësive të tij punëmarrësit e tjerë ose punëdhënësin në rast fatkeqësie ose rreziku. Gjatë vlefshmërisë së kontratës, punëmarrësi nuk duhet të kryejë asnjë punë të paguar nga të tretët, e cila dëmton punëdhënësin ose i bën konkurrencë atij.Gjatë vlefshmërisë së kontratës dhe pas mbarimit të saj, punëmarrësi duhet të ruajë

me objekt: Detyrimin e palës së paditur t'i paguajë paditëse: 1.Dëmshpërblim, me 12 paga mujore për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëherëshme të pajustifikuar; 2. Dëmshpërblimin me 1 pagë mujore për moszbatim të aktit të njoftimit. 3.Dëmshpërblimin me dy paga mujore për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës. 4.Dëmshpërblim, me 12 paga mujore për shkak të zgjidhjes së marrëdhënies së punës për shkaqe të paarsyeshme, e cila është rrëzuar nga gjykata.

[50] Për hollësira shihni nenet 22-27 të Kodit të Punës, së Republikës së Shqipërisë, ku nenet 22 dhe 24 kanë pësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996., ndërsa nenet 23 dhe 27 kanëpësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996dhe meligjin nr.9125, date 29.7.2003.

faktet e destinuara të mbeten sekret si: sekreti i fabrikimit dhe i veprimtarisë, që ai ka pasur dijeni kur ka qenë në shërbim të punëdhënësit. Punëmarrësi ka të drejtë të denoncojë në organet kompetente veprat penale, shkeljet e legjislacionit të punës ose të kontratës për të cilat ai ka dijeni.

Punëmarrësi përgjigjet ndaj punëdhënësit për dëmin që i shkakton kur shkel detyrimet kontraktuale me dashje ose nga pakujdesia. Shkalla e kujdesit, që duhet të tregojë punëmarrësi në punë, varet nga njohuritë teknike, të nevojshme për të kryer punën e caktuar, duke pasur parasysh aftësitë dhe cilësitë e punëmarrësit, që punëdhënësi i njihte ose duhet t'i kishte njohur. Dëmi, që lidhet në mënyrë të qenësishme me kryerjen e punës, përballohet nga punëdhënësi. Dëmi përfshin dëmin real dhe fitimin e munguar. Gjykata mund të shkarkojë plotësisht ose pjesërisht punëmarrësin nga detyrimi për shpërblimin e dëmit kur:

- punëmarrësi ka vepruar me pakujdesi të lehtë;
- punëdhënësi, në organizimin dhe kontrollin e punës, bën të njëjtin gabim që lidhet me shkaktimin e dëmit;
- detyrimi për të zhdëmtuar plotësisht dëmin s'është i përballueshëm duke pasur parasysh burimet e të ardhurave të punëmarrësit.

Detyrimet e punëdhënësit[51]. Punëdhënësi duhet të respektojë dhe mbrojë personalitetin e punëmarrësit. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cënon dinjitetin e punëmarrësit. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksit.

Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informata lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.

Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik. Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit. Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit. Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës. Punëdhënësi pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin substancat dhe agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e

[51] Për hollësira, shihni nenet 32-33, 39-40, të Kodit të Punës, së Republikës së Shqipërisë, ku nenet 22 dhe 24 kanë pësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996., ndërsa nenet 23 dhe 27 kanëpësuar një amendim me ligjin nr.8085, datë 13.3.1996dhe meligjin nr.9125, date 29.7.2003.

ajrit, zhurmat dhe dridhjet, si dhe rreziqeve në disa degë të ekonomisë, si ndërtim, xhenio civile, miniera dhe industri kimike.Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme qartë në çdo vend pune, që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve. Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, punëdhënësi duhet të organizojë vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.

2.3.4 Kushtet e punës

Kodi i Punës nga nenet 54-55 e në vijim trajton kushtet e punës që lidhen me mënyrën dhe pozicionet e punës për t'u konsideruar të përshtatshme[52]. Ky Kod parashikon njëtrajtim të veçantë përgratë shtatzëna, koha e pushimit ditor për të cilat duhet që periodikisht të jetë çdo 3 orë.

Punëdhënësi duhet të krijojë në punë kushtet e nevojshme sanitare[53]. Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve mjetet e nevojshme për të siguruar higjienën vetjake, ujë në sasi të mjaftueshme, sapun, mjete pastrimi dhe fshirje. Ai duhet të instalojë dushet të cilat duhet duhet të vendosen në ato ndërmarrje apo veprimtari ku kryhen punë që shkaktojnëndotje e të bëjnë pis. WC-të duhet të jenë në numër të mjaftueshëm dhe të vendosen në çdo lokal dhe të sigurohet ajrosja e tyre. Për gratë, Kodi parashikon që pavarësisht nga lloji i punës,në çdo ndërmarrje duhet të ndërtohen dhoma higjienike.

Për punët që konsistojnë në ngritje peshash Kodi i Punës parashikon kufijtë maksimalë të ngritjes së peshave nga punëmarrësit[54]. Lidhur me gratë e punësuara përsëri Kodi parashikon një favorizim pozitiv kur parashikon se: "Për gratë pesha është deri në 20 kg, krahasuar me 55 kg qëështë parashikuar për burrat. Po ashtu, Kodi parashikon se për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Kohëzgjatje ditore e punës[55]është koha e përditshme efektive e punës nga ora 0 deri në orën 24.00 të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet. Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive, ose në kontratën individuale të punës, brenda

[52] Neni 54 iKodit të Punës parashikon: "Kur punëmarrësi punon ulur në mënyrë të vazhdueshme ose me ndërprerje në vendin e punës, në dispozicion të tij vihet një karrige e përshtatshme pune. 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".

[53] Për hollësira, shihni nenin 72 të Kodit të Punës.

[54] Në nenin 55 të tij Kodi i Punës parashikon limitet e peshave që mund të ngrihen nga punëmarrësit burra: "Eshtë e ndaluar që një person i vetëm të mbajë një ngarkesë, peshë më të madhe se 55 kg. Dërguesi ose në mungesë të tij transportuesi i kolive ose sendeve me peshë mbi 55 kg duhet të shënojë dukshëm dhe në mënyrë të qëndrueshme peshën në pjesën e jashtme të ambalazhimit ose të vetë kolisë. Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve të gjitha mjetet e nevojshme manuale ose mekanike, që lehtësojnë peshat që ata duhet të mbajnë".

[55] Për hollësira, shihni nenin 78 dhe 79 të Kodit të Punës.

limiteve të kohës javore maksimale të punës.Për punëmarrësit nën 18 vjeç kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 6 orë në ditë. Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevoje për dy ditë rresht.Orët e fillimit dhe të mbarimit të punës përcaktohen nga rregullorja e brendshme, brenda kufijve të parashikura nga ligji dhe me vendim të Këshillit të Ministrave.

Me kohëzgjatje javore të punës kuptohet koha e punës e kryer nga e hëna në mëngjes ora 0 deri të dielën e ardhshme ora 24.00.Kohëzgjatja normale e javës së punës është jo më shumë se 40 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës.Pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje.Pushimi javor përfshin ditën e diel. Pushimi javor nuk është i pagueshëm.

Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës.Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jomë pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim.Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

Kodi i Punës parashikon edhe kriteret e pagesës[56] së kohës së pushimit vjetor. Paga që paguhet për lejen vjetore, është ajo që punëmarrësi do të përfitonte sikur të mos kryente lejen. Kësaj page i shtohet një shpërblim i drejtë që i përgjigjet pjesës së pagës së përfituar në natyrë; Këshilli i Ministrave përcakton kriteret e përllogaritjes së kësaj page.Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.Nëse paga është e ndryshueshme, paga që jepet për pushimet vjetore të paguara përllogaritet mbi mesataren mujore të vitit paraardhës: është e indeksueshme. Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre. Kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësit nuk i janë dhënë pushimet vjetore që i takojnë, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve. Nëse gjatë pushimeve vjetore të paguara punëmarrësi kryen një punë të pagueshme nga të tretët, në kundërshtim të interesave legjitime të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos i japë pagën për pushimet e paguara ose mund të kërkojë rikthimin e pagës së parapaguar.

2.3.5. Paga

Me pagë[57] kuptohet paga bazë, si dhe shtesat me karakter të përhershëm. Nuk konsiderohen si pjesë përbërëse të pagës shpërblimet që merr punëmarrësi për shpenzimet e kryera për shkak të veprimtarisë të tij profesionale. Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas

[56] Për hollësira, shihni nenet 89 të Kodit të Punës.

[57] Për hollësira, shihni nenet 109-110 të Kodit të Punës.

dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale, dhe në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar.

Paga mund të përllogaritet në kohë, sipas punës së kryer, (pagë në njësi, në detyrë, ose me komision); paga mund të llogaritet gjithashtu në funksion të rezultateve të ndërmarrjes, (me pjesëmarrje në fitim ose në xhiron e të ardhurave). Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtën pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë.

Sipas një studimi të realizuar nga INSTAT-i(Time Use Survey)[58], për menaxhimin e kohës rezulton se të ardhurat e grave janë sa 82 % e të ardhurave të burrave. Ndërkohë kur 60.3 % e grave punojnë në kohë të pjesshme.

2.3.6 Mbrojtja e veçantë për të miturit dhe gratë

Nga nenet 98 deri në nenin 108, Kodi i Punës ka parashikuar një paketë të veçantë për mbrojtjen e grave dhe tëtëmiturve. Kështu, Kodi parashikon sendalohet marrja në punë e të miturve nën moshën 16 vjeç. Bëjnë përjashtim rastet kur të miturit nga mosha 14 deri në 16 vjeç punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.Të miturit nga mosha 14 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.Të miturit nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund të punësohen në punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin dhe formimin e tyre.

Vetëm personat madhorë, mbi 18 vjeç, mund të punësohen në punë të vështira ose që paraqesin rrezik për shëndetin ose personalitetin e tyre.Punët e vështira ose të rrezikshme dhe rregullat e veçanta për kohëzgjatjen dhe kushtet e kryerjes së tyre përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave. Ndalohet të punojnë në punën e natës punëmarrësit nën moshën 18 vjeç dhe ata të deklaruar invalidë mbi bazën e raportit mjekësor, sipas ligjit për sigurimet shoqërore. Po ashtu, ndalohet puna e natës për gratë shtatzëna.

Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë.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.

Leja e lindjes. Të ardhurat, që përfitohen në rast lejelindjeje,

[58] Për hollësira, shihni studimin "Përdorimi i kohës në Shqipëri", realizuar nga Ministria e Punës dhe Instituti Kombëtar i Statistikave (INSTAT), në website-in www..gov.al/al/rreth-nesh/legjislacioni.aspx ose www.forumishqiptar.com/threads.

përcaktohen nga ligji mbi sigurimet shoqërore. Pas periudhës 42-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzanisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës. Po ashtu, në rast birësimi të një fëmije të porsalindur, gruaja ka të drejtën e lejes së parashikuar nga ligji mbi sigurimet shoqërore. Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi nuk mund ta detyrojë të punojë gruan që ka birësuar fëmijë.

Ndalohen testet e shtatzënisë para punësimit, 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. Eshtë e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës gruaja pretendon për të përfituar të ardhura nga sigurimet shoqërore në rast lindjeje ose birësimi. Kur zgjidhja e kontratës së punës është njoftuar para fillimit të periudhës së mbrojtjes, të parashikuar në nenin 104 dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet gjatë periudhës së mbrojtjes. Afati i njoftimit rifillon të ecë vetëm pas përfundimit të periudhës së mbrojtjes. Praktika gjyqësore sjell raste të shkeljes së këtij rregulli. (Për më tepër, shihni pikën 3.5.2 të Kapitullit III të këtij libri).

2.4 Ligji për sigurimet shoqërore

Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", ndryshuar me ligjet nr. 7932,datë 17.05.1995, nr. 286, datë 16.02.1998, nr. 8392, datë 02.09.1998, nr. 8575, datë 03.02.2000, nr. 8776, datë 26.04.2001, nr. 8852, datë 27.12.2001, nr. 8889, datë 25.04.2002, nr. 9058, datë 20.03.2003, nr. 9114 , datë 24.07.2003, nr. 9377, datë 21.04.2005. nr. 9498, datë 03.04.2006 nr. 9600, datë 27.07.2006, rregullon një sërë aspektesh që lidhen me barazinë gjinore dhe me disa trajtime pozitive të statusit të gruas në marrëdhëniet e punës.

Ligji për sigurimet shoqërore rregullon statusin e gruas, si e punësuar për efekt të sigurimeve shoqërore për shkak tëbarrëlindjes[59]. Ai parashikon se në degën e sigurimit për barrëlindje paguhen: të ardhurat për barrëlindje, të ardhurat për kompensimin për barrëlindje, si dhe shpërblimi për lindjen e fëmijës. E ardhura për barrëlindjei paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës,kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi[60].Periudha e

[59] Për hollësira, shihni nenet 26-29 të ligjit Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", ndryshuar me ligjet nr. 7932,datë 17.05.1995, nr. 286, datë 16.02.1998, nr. 8392, datë 02.09.1998, nr. 8575, datë 03.02.2000, nr. 8776, datë 26.04.2001, nr. 8852, datë 27.12.2001, nr. 8889, datë 25.04.2002, nr. 9058, datë 20.03.2003, nr. 9114 , datë 24.07.2003, nr. 9377, datë 21.04.2005. nr. 9498, datë 03.04.2006 nr. 9600, datë 27.07.2006,

[60] Ky ligj parashikon se përjashtohet nga ky rregull rasti kur gjatë periudhës së perfitimit të barrëlindjes, gruaja ka kushte për një përfitim të ri barrëlindje.

përfitimit e parashikuar me ligj është 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 35 ditësh para dhe 42 ditësh pas lindjes së fëmijës. E ardhura për barrëlindje për gruan e siguruar është 80 përqind e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik per periudhën e paralindjes dhe, për 150 ditë kalendarike pas lindjes dhe 50 përqind e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik për periudhën tjetër në vazhdim. Ky legjislacion barazon me nënat natyrore edhe nënat birësuese përsa i përket aspektit të shpërblimit dhe të lejes.

Po ashtu, në të gjejnë rregullim edhe rastet e kompensimin për shtatzënikur gruaja ndërron vendin e punës për shkak të shtatëzanisë dhe paguhet më pak në vendin e ri.

Shpërblimi për lindje fëmije i paguhet një personi të siguruar, i cili është nëna ose babaii një fëmije që lind, me kusht që njëri prej tyre të ketë kontribuar për një vit para lindjes së fëmijës. Shpërblimi do të bëhet i pagueshëm vetëm një herë dhe nëna do të ketë përparësi në përfitimin e pagesës, në rast se ajo është e siguruar. Shpërblimi për çdo fëmijë të lindur do të jetë një shumë e barabartë me 50 përqind të pagës minimale mujore.

Lidhur me pensionet ligji për sigurimet shoqërore parashikon dallime gjinore në trajtimin e burrave dhe të grave, përsa i përket moshës për pension dhe vjetërsisë për punë.

Kështu, lidhur me **pensioninepllotë tëpleqërisë**[61],parashikohet se:

- pensionete plota të pleqërisë për personat e siguruar, që i gëzojnë burrat që arrijnëmoshen 65 vjeç dhegratë që arrijnë moshën 60 vjeç, pasi të kenë plotësuar 35 vjet sigurim. Nënat që kanë lindur 6 a më shumë fëmijë, të cilët janë rritur më shumë se 8 vjeç, kanë të drejtë te dalin në pension kur mbushin moshën 50 vjeç dhe kanë 30 vjet sigurim dhe,
- pensione të reduktuara të pleqërisë[62],që i përfitojnë personat e siguruar që kanë plotësuar jo më pak se 35 vjet sigurim, dhe kanëmbushur moshën 62 vjeç për burrat e 57 vjeç për gratë, kur mosha e daljes në pension të plotë pleqërieështë më e madhe se këto mosha, kur nuk kryejnë veprimtari ekonomike si të punësuar, punëdhënës ose tëvetëpunësuar.

Është e qartë që ligji ynë mban një qëndrim diskriminues lidhur me moshën e daljes në pension. Këto dispozita janë rudiment i një kohe kur shteti përpiqej të luante një rol mbrojtës ndaj gruas, duke e parë atë si më të brishtë dhe të cënueshme, të rrëgjuar më shumë sesa burri nga ngarkesa e punës së paguar dhe për të "kompensuar" lodhjen e saj nga puna e papaguar në shtëpi që jo vetëm ushtrohej *de facto* nga gratë (më tepër se nga burrat), por edhe se paramendohej dhe pritej nga mbarë shoqëria që ky rol të kryhej prej saj. Mirëpo sot, shtetet gjithnjë e me tepër, po heqin

[61] Për hollësira shihni nenet 31-34 të ligjit për sigurimet shoqërore të sipërpërmendur.

[62] *Koment:* Pensioni i reduktuar është pjesë e pensionit të plotë dhe mbetet i reduktuar gjatë gjithë kohëssë përfitimit. Ky pension llogaritet duke zbritur nga pensioni i plotë shumën që del nga shumëzimi i numrit të muajve të përfitimit të pensionit, para mbushjes së moshës së përcaktuar, me koeficientin mujor të reduktimit. Koeficienti i reduktimit të pensionit të plotë të pleqërisë është 0.6 përqind në muaj.

dorë nga legjislacionet që janë më mbrojtëse dhe tutelare se sa duhet ndaj gruas, duke bërë kështu që gruas t'i hapen më shumë mundësira për përparimin në karrierë, që pashmangshmërisht është e lidhur me vjetërsinë dhe përvojën në punë. Barazimi i moshës së daljes në pension për burrat dhe për gratë ka nisur të shihet si një largim nga stereotipat gjinorë dhe paraqet një përpjekje dhe vetëdije nga ana e shteteve që të mos ligjërojnë ndarjen e pabarabartë të punës së papaguar përkujdesëse në shtëpi mes burrave dhe grave, e cila, në stadin e sotëm të zhvillimit shoqëror, rëndon padrejtësisht më tepër mbi gratë. Nga ana tjetër revokimi i dispozitave me karakter "proteksionist" mund të mbrojë gratë e moshuara nga rënia në varfëri, sidomos në vende si Shqipëria ku masa e pensionit është ekstremisht e ulët. Ndonëse ligji për sigurimet shoqërore i parashikon masat e pensionit pa dallime gjinore midis burrave dhe grave, fakti që gratë (në praktikë) detyrohen që të dalin në pension disa vite para kolegëve të tyre dhe zakonisht kanë jetëgjatësi mesatare më të lartë se sa burrat, për to do të thotë një pjesë më e gjatë jete e kaluar në pragun e varfërisë[63].

Pensioni i pjesshëm i pleqërisë i jepet personittë siguruar për një kohë më pak se 35 vjet dhe më shumë se 15 vjet sigurimi, kur arrinnjë moshë të caktuar që për burratështë mosha 65 vjeç dhe për gruatëështë mosha 60 vjeç. Pensioni i pjesshëm caktohet si pjesë e pensionit të plotë. Ky pension llogaritet duke shumëzuar pensionin e plotë me vitet e sigurimit dhe duke bërë pjesëtimin me 35. Ligji parashikon edhe kushtet e përfitimit të tij.

Ligji trajton edhe **pensionet familjare** për personat që janë në ngarkim të personit që vdes, i cili kishte kushte për përfitimin e njërit nga llojet e pensioneve ose merrte pension. Ka të drejtë të marrëpension familjar eveja, kur provohet se ajo është mbajtëse e një fëmije që ishte në ngarkim të të vdekurit, deri në moshën 8 vjeç, kur është e paaftë për punë ose kur ka mbushur moshën 50 vjeç.

Në pjesën më të madhe ligji për sigurimet shoqërore është pjesë e bazës ligjore të padive të ngritura në gjykata lidhur me kërkimet për pagimin e lejeve vjetore dhe të shumave për përfitimin e sigurimit shoqëror, krahas kërkesave për pagimin e pagave si dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme.

Rastet e konflikteve që lidhen me mbarimin e marrëdhënies së punës për shkak të arritjes së moshës së pensionit në praktikën gjyqësore janë më të rralla, krahasuar me ato që kanë të bëjnë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme. Kështu, nëçështjen ***H.H kundër Drejtorisë Arsimore Rajonale të Qarkut Tiranë,*** rezulton se në datën 26.01.2010 paditësja të ketë mbushur moshën e pensionit të pleqërisë dhe njëkohësisht edhe vjetërsinë përkatëse në punë si arsimtare,

[63] Për më shumë shih: "Drafting Gender-Aware Legislation", një botim i UNDP-së. Mund të gjendet në: http://iknowpolitics.org/sites/default/files/drafting20gender-aware20legislation.pdf , vizituar së fundi më 19 mars 2014

konform nenit 92 të Ligjit nr 7703,dt. 11.05.1993 "Për Sigurimet Shoqërore në RSH". Më konkretisht, në vështrim të ligjit të sipërcituar rezulton që ajo në cilësinë e arsimtares të ketë mbushur moshën për pension pleqërie prej 58 vjec dhe vjetërsinë përkatëse në punë. Në këto rrethana, konstatohet nga ana e Gjykatës se pala e paditur me të drejtë në këtë kohë në muajin janar ka njoftuar paditësen për të plotësuar dokuentacionin përkatës të daljes në pension"[64].

2.5 Ligji nr.9136, datë 11.9.2003 "Për Mbledhjen e Kontributeve të Detyrueshme të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore në Republikën e Shqipërisë"

Ligji nr.9136, datë 11.9.2003 *"Për Mbledhjen e Kontributeve të Detyrueshme të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore në Republikën e Shqipërisë"*,nënenin 6, pika 2 tëtij, parashikon se punëdhënësi është përgjegjës për mbajtjen e kontributeve të punëmarrësit dhe për pagesën në organet tatimore, së bashku me kontributet e punëdhënësit. Më tej, në nenin 8 përcaktohet edhe mënyra e përllogaritjes së kontributit të punëdhënësit dhe punëmarrësit në favor të Institutit të Sigurimeve Shoqërore. Kontributet e punëdhënësit për punëmarrësin dhe kontributet e vetë punëmarrësit llogariten sipas nivelit të përcaktuar mbi pagën bruto të punëmarrësit dhe shtesat e tjera me karakter të përhershëm që lindin nga marrëdhëniet e punës, brenda një page bruto minimale që përcaktohet nga Këshilli i Ministrave dhe nivelit maksimal që është sa pesëfishi i pagës minimale.

2.6 Ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil"

Statusi i shërbimit civil dhe në përgjithësi shërbimi civil rregullohet me ligjin nr.8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".[65]Ky ligj shërben si një ndër ligjet në bazë të të cilave rregullohen marrëdhëniet e punës për një kategori të punonjësve të administratës sonë publike, për kategorinë që cilësohet si nëpunës civilë. Shërbimi civil në vendin tonë përfshin një numër të kufizuar të nëpunësve në administratën publike. Ligji parashikon një sistem të përzier, të hapur dhe karriere për plotësimin e vendeve të punës që kategorizohen si pjesë e shërbimit civil.Ai ofron rregullime të marrëdhënieve përgjatë punës si dhe rregullim material e

[64] Për hollësira, shihni, Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 295, datë 25.01.2011, me objekt: Detyrimin e të paditurit për t'i paguar palës paditëse pagën e një viti pune si rrjedhojë e zgjidhjes së menjëhershme e të pajustifikuar të marrëdhënieve të saj të punës; 3 muaj pagë për mosrespektim të afatit të njoftimit të largimit nga puna; 2 muaj pagë për mosrespektim të procedurës së largimit nga puna; masën e pagës së një 15 ditëshi për çdo vit vjetërsie pune; pagën e muajit shkurt 2010, (pasi pretendohet se ka punuar dhe nuk është paguar për këtë muaj); pagesën e lejes së zakonshme të vitit 2010 si dhe detyrimin e palës së paditur për të plotësuar librezën e saj të punës duke pasqyruar vjetërsinë në punë në arsim për periudhën nga dt 17.01.2007 deri në dt 26.02.2010. Kjo padi është rrëzuar nga gjykata.

[65] Shërbimi civil u rregullua për herë të parë në vendin tonë me ligjin nr. 8095, datë 21.3.1996, "Për shërbimin civil në Republikën e Shqipërisë". Ky ligj nuk arriti të gjente zbatim dhe pas tre vitesh nga miratimi u zëvendësua me një ligj tjetër objekti i të cilit ishte i njëjtë.

procedural të përfundimit të marrëdhënieve të punës.

Pra, shërbimi civil shtrihet vetëm për një pjesë të punonjësve.Ligji synon të ofrojë rregullime të njëjta si për burrat edhe për gratë, duke iu referuar parimeve që synohen të zbatohen njësoj, apo edhe parimeve të përgjithshme të Kodit të Punës, ndër të cilat përshihet edhe parimi i barazisë mes burrave e grave.

Ligji parashikon ekzistencën e organeve të tilla, si p.sh.: Komisioni i Shërbimit Civil i cili jo vetëm monitoron, por shërben edhe si institucion, i cili zgjidh konfliktet mes nëpunësve civilë dhe institucioneve, ku ato/ata punojnë për çështje që lidhen me shërbimin civil. Komisioni i Shërbimit Civil është i përbërë nga disa anëtarë, ndërkohë që ligji nuk parashikon asnjë rregullim të përfaqësimit gjinor.Ky komision ka kompetenca të ushtrojë juridiksion administrative për rastet e pushimeve nga puna kur i/e punësuara/I është nëpunës I shërbimit civil

Ligji për statusin e nëpunësit civil përcakton edhe rregullat ligjoretë rekrutimit, si dhe procedurën përkatëse e cila përfshin: përcaktimin e kritereve për vendet e lira të punës.Ky përcaktim bëhet nga vetë institucioni në bashkëpunim me DAP-in ose Departamentin e Personelit të vetë institucionit në varësi të shpalljes së vendeve të lira të punës për jo më pak se 30 ditë në dy gazetat me qarkullimin më të madh në vend. Ai bën: përzgjedhjen paraprake të dosjeve; testimin me shkrim dhe me gojë nga një komitet *ad-hoc* në përbërjen e të cilit ka përfaqësues nga institucioni apo DAP-i (për institucionet qendrore) dhe nga ekspertë të pavarur, (që ndikon në objektivitetin e vendimmarrjes); përzgjedhjen nga eprori direkt nën varësi: ky ka të drejtë të zgjedhë një nga tre më të mirët rezultuar nga konkurrimi; emërimin nga DAP-i për institucionet qendrore dhe Departamenti i Personelit për institucionet e pavarura.[66]

Ky proces, duke përfshirë elementë të transparencës ose të së drejtës për t'u informuar apo për t'u ankuar, ligjërisht garantohet si i barabartë mes gjinive.

Ligji parashikon mundësinë e **transferimit të detyrueshëm**,[67] e cila kufizohet me largësinë dhe kohëzgjatjen: për një kohë jomë të gjatë se 6 muaj dhe jo më larg se 30 km nga vendi aktual i punës. Të dy këto kritere aplikohen njësoj si për gratë, ashtu edhe për burrat. Nuk ka parashikime të detajuara në ligj për gratë shtatzëna apo nënat me shumë fëmijë, apo ndonjë kategori tjetër të grave, apo edhe kategori të burrave. Kjo do të thotë që mbrojtja sociale në lidhje me transferimet është, në rastin më të keq, e pa rregulluar, ose në rastin më të mirë, e rregulluar sipas parashikimeve të caktuara të Kodit të Punës, të cilat edhe ato nuk ofrojnë rregullime të posaçme për këtë aspekt.

Karriera në shërbimin civil mundësohet nga ligji aktual për shërbimin civil.Ky ligj parashikon lëvizjen paralele apo ngritjen në detyrë për

[66] Neni 13 i ligjit për statusin e nëpunësit civil.

[67] Neni 17 i ligjit,

punonjësit pjesë të shërbimit civil sa herë që ka vende të lira pune në shërbimin civil. Edhe për këtë aspekt nuk ka asnjë diferencim gjinor.

Mirëpo ligji parashikon edhe largimin nga shërbimi civil[68] dhe masat disiplinore[69].Ndonëse përgjithësisht ndër to nuk vërehen dallime gjinore, fakti që ky ligj e bën të detyrueshëm largimin nga shërbimi civil, me mbushjen e moshës së pensionit, në praktikë përkthehet se shërbimi civil largon gratë disa vite më parë sesa burrat, duke u bërë qartazi pengesë për përparimin e tyre në karrierë. Po të marrim parasysh se shërbimi civil është ndër punëdhënësit kryesorë që sigurojnë punësimin e gruas[70], përmasat e diskriminimit gjinor në këtë sektor bëhen të konsiderueshme.

Ndërkaq, **masat disiplinore** jepen nga eprori direkt dhe nuk janë të lidhura me ndonjë trajtim të ndryshëm për shkak të gjinisë. Ato gjithsesi jepen duke respektuar elementët e procesit të rregullt ligjor, sipas një procedure administrative e cila garanton të drejtën për t'u informuar, për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për t'u ankuar, dhe duke respektuar parimin e proporcionalitetit.

2.7 Ligji për barazinë gjinore në shoqëri

Ligji për barazinë gjinore në shoqëri[71]sanksionon detyrimet e punëdhënësit për zbatimin e të drejtave të barabarta për gratë dhe burrat në punë, lidhur me rekrutimin, krijimin e kushteve të barabarta të punës, dhënies sëpagëssë barabartë për punë me vlerë të barabartë, si dhe dhënies së mundësive të njëjta. Punëdhënësi duhet të kujdeset të marrë masa për ndalimin e ngacmimeve seksuale ndaj punëmarrësit[72], si dhe të marrë masa për ndalimin e persekutimit të punëmarrësit, i cili ka drejtuar një ankesë për diskriminimin nga punëdhënësi;

Sipas këtij ligji, do të konsiderohen veprime diskriminuese të punëdhënësit ato ku ai përdor standarde të diferencuara ndaj punëmarrësve lidhur me kushtet e punës, kohëzgjatjen e punës apo pagesën për punë me vlerë të njëjtë, kur cënon punëmarrësin për shkak të

[68] Koment: Nëpunësit civilë largohen nga shërbimi civil kur: japin dorëheqjen; mbushin moshën e pensionit; bëhen të paaftë përgjithmonë për të kryer detyrat e tyre zyrtare për shkak të kushteve shëndetësore; dënohen me vendim të formës së prerë të gjykatës me heqje lirie; konkludohet paaftësia për të kryer detyrat e tyre te paktën pas dy vlerësimeve negative te njëpasnjëshme në punë; ka raste të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit; konstatohet papërshtatshmëria me vendin e punës; merret ndaj tyre masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil

[69] Ligji parashikon disa masa disiplinore për nëpunësit civilë gjatë ushtrimit të detyrave të tyre për mosplotësimin e detyrave për thyerjen e disiplinës në punë dhe të rregullave të etikës, si dhe në rastet e tjera të parashikuara nga ligji. Llojet e masave disiplinore janë: vërejtje me shkrim; vërejtje me paralajmërim; pezullimi nga ngritja në detyre për një periudhë prej dy vjetësh; kalimi në një detyrë të një niveli apo të një klase më të ulët për një periudhë nga 30 ditë deri në një vit; largimi nga shërbimi civil.

[70] 43.9% e punonjësve në sektorin shtetëror janë femra. Ky është sektori i dytë për nga shkalla e punësimit te grave, pas sektorit privat bujqësor ku femrat zënë 54.5% të të punësuarve. (INSTAT) "Femra dhe meshkuj në Shqipëri 2013"

[71] Për hollësira shihni Ligjin për barazinë gjinore në shoqëri, Nr.9198, datë 1.7.2004.

[72] Për hollësira shihni nenin 4 të ligjit të sipërpërmendur 9198/2004

një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit.

Në mënyrë të veçantë në këtë ligj gjemë detyrimin e punëdhënësit, për të mbrojtur punëmarrësit nga ngacmimi seksual. Ai duhet të marrë masa të menjëhershme për të ndaluar këtë ngacmim sapo t'i paraqitet ankesa. Pas shqyrtimit të ankesës përkatëse, punëmarrësi duhet të marrë masat e duhura organizative dhe disiplinore.

I punësuari, ndaj të cilit është ushtruar diskriminim për shkak të gjinisë,

mund të bëjë ankim në gjykatë dhe, kjo e fundit ka të drejtë të vendosë një gjobëderi në 50-fishin e pagës së punëmarrësit.[73]

Ligji për barazinë gjinore parashikon që në të gjitha institucionet të sigurohet pjesëmarrja e barabartëme të pakën 30% të secilës prej gjinive. Do të ishte më e lehtë për t'u zbatuar kjo kërkesë ligjore, nëse edhe ligji mbi statusin e nëpunësit civil do të ishte në përputhje me këtë kërkesë.Po ashtu, kjo do të reflektonte edhe jurisprudencën e zhvilluar në të drejtën e BE-së, konkretisht të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë, sigurisht pa interpretuar këtë rregullim me efekt diskriminues për gjinitë.[74]

2.8 Ligji nr. 7995, datë 20. 09. 1995 "Për nxitjen e punësimit", (i ndryshuar)

Ndërmarrja e politikave ligjore për nxitjen e punësimit të kategorive të caktuara të punëmarrësve paraqet një rëndësi të veçantë. Ligji synon të ofrojë rregullime të njëjta si për burrat, edhe për gratë, duke iu referuar parimeve që synohen të zbatohen njësoj, apo edhe parimeve të përgjithshme të Kodit të Punës, ndër të cilat përshihet edhe parimi i barazisë mes burrave e grave.

Niveli i papunësisë në vend nënvizon faktin se gratë janë kategoria me nivelin më të lartë të papunësisë. Sipas statistikave të marra nga studimi i INSTAT-it për menaxhimin e kohës(Time Use Survey),[75]rezulton se gratë përfaqësojnë 41.6 % të forcave të punës. Ato zotërojnë 27 % të shoqërive tregtare dhe vetëm 8 % e pronave zotërohen prej tyre. Shkalla e papunësisë për periudhën sipas statistikave rezulton të jetë në vitin 2012, 73289 për femrat e regjistruara si të papuna dhe 69240 për meshkujt e regjistruar si të papunë, ose 14.8% për femrat në raport me 11.5% për meshkujt[76]

Në këtë drejtim ligji nr.7995, dt. 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit", (i ndryshuar), është ligji bazë në të cilin përcaktohen politika shtetërore

[73] Për hollësira shihni nenin 202 të Kodit të Punës dhe nenin 16 të ligjit për barazinë gjinore në shoqëri 9198/2004.

[74] Në "Rastin Kalanke", Gjykata Evropiane e Drejtësisë mbështeti zbatimin e masave pozitive, por gjithsesi theksoi se rregullat kombëtare që i japin prioritet absolut dhe të pakushtëzuar grave që kanë të njëjtat kualifikime si homologët e tyre meshkuj do të çonin në diskriminim për shkak të seksit {Rasti C-450/93}. Po kështu, në një rast tjetër, Gjykata ka mbajtur qëndrimin se një kandidat që i përket një gjinie të nën-përfaqësuar mund të ketë preferencë ndaj një konkurrenti të gjinisë tjetër, me kusht që kandidatët të kenë merita të njëjta apo thellësisht të njëjta, {Rasti C-407/98}.

[75] Për hollësira, shihni studimin "Përdorimi i kohës në Shqipëri", realizuar nga Ministria e Punës dhe Instituti Kombëtar i Statistikave (INSTAT), në website-in www.instat.gov.al/al/rreth-nesh/legjislacioni.aspx ose www.forumishqiptar.com/threads.

[76] Shihni http://www.instat.gov.al/al.

për punësimin. Qëllimi i ligjit në lidhje me punësimin, formimin e kualifikimin profesional, është ndjekja e politikave aktive të përgjithshme për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht. Sipas këtij ligji shteti nëpërmjet zyrave të punësimit, ka për qëllim të përmbushë të drejtën e gjithë shtetasve rezidentë në Shqipëri (përfshirë edhe gratë), për punësim fitimprurës, për të marrë këshillimin dhe kualifikimin profesional, si dhe për të marrë mbështetje në të ardhura.

Në të gjithë përmbajtjen e dispozitave të ligjit gjejmë shprehje apo përemra të tillë si: "Çdo person", "i njëjti trajtim", "të njëjtat të drejta", etj., të cilat tregojnë tendencën antidiskriminuese në tërësi e jo vetëm në spektrin gjinor.

Ndërkohë në shpjegimet e termave të përdorura gjejmë të tilla si: **"Punësim i përshtatshëm",** qëështë punësimi i paguar i një personi, në përputhje me moshën, gjininë, kushtet shëndetësore, ...ndikimin e punës në fjalë në gjendjen personale dhe familjare ...[77]

Ligji përfshin në kategorinë e përfituesve, jo vetëm në përgjithësi punëkërkuesit pa dallime gjinore, të cilët kërkojnë punë ose një punë të re të përshtatshme për ta, por edhe **"grupe të veçanta"[78].** Në këto grupe të veçanta përfshihen ndër të tjera edhe: nënat me shumë fëmijë; punëmarrësit me moshë mbi 50 vjeç; të papunët afatgjatë, personat nga familje nën nivelin e varfërisë, viktimat e trafikut, personat që përfitojnë nga programet e mbështetjes me të ardhura, personat që dalin të papunë nga ndërmarrjet dhe institucionet në proces reformimi, ristrukturimi dhe privatizimi, vajzat-nëna të papuna, femrat e divorcuara me probleme sociale, etj.Sipas ligjit, politikat shtetërore të punësimit për grupet e veçanta dhe për kategoritë e tjera të punëkërkuesve, përfshijnë edhe masa për nxitjen e punësimit edhe sigurimin e mbështetjes me të ardhura.[79]

Për të realizuar synimet e mësipërme, shteti ka krijuar dhe mbështetur me legjislacionin në fuqi organizma të posaçëm, që ofrojnë pa pagesë shërbime punësimi në tërë territorin e vendit ndër të tjera edhe për grupet e veçanta.Shërbimet e punësimit ofrohen jo vetëm nga strukturat publike, siç janë zyrat kompetente të punësimit, por edhe nga operatorë privatë të cilët janë të licencuar nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. Të dy këto operatorë të shërbimeve të punësimit, bashkëpunojnë në drejtim të arritjes së synimit të vendosur nëdokumentet politike dhe legjislacionin në fuqi, për punësimin e plotë dhe produktiv të të gjithë punëkërkuesve, përfshirë këtu edhe ata të grupeve të veçanta.

---

[77] Për hollësira, shihni nenin 2/8 të ligjit 7995/1995 'Për nxitjen e punësimit".

[78] Për hollësira, shihni nenin 2/20 të ligjit të mësipërm.

[79] Për hollësira shihni nenin 4 të ligjit 7995/1995 'Për nxitjen e punësimit", i cili parashikon se: Politikat aktive shtetërore të punësimit synojnë të mbështesin punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, me qëllim që: Të ketë punë për të gjithë ata që kërkojnë punë; Një punë e tillë të jetë sa më produktive që të jetë e mundur; Të ketë liri në zgjedhjen e punës dhe mundësitë më të plota të mundshme për çdo person të punësuar që të kualifikohet dhe të përdorë aftësitë dhe dhuntitë e veta në një punë ku është përshtatur siç duhet.

Ligji përcakton se zyrat e punësimit[80], për plotësimin e vendeve të lira të punës, bëjnë një përzgjedhje duke ndjekur ketë radhe prioriteti:a. punëkërkuesit nga grupe te veçanta;b. punëkërkuesit e papunë afatgjatë; c. punëkërkuesit e tjerë.Në ligj garantohet dhe përcaktohen mënyrat e mbështetjes nga shtetit për punëkërkuesit e papunë[81], (përfshirë këtu edhe grupet e veçanta).

2.9 Kodi i Procedurave Administrative

Kodi i Procedurave Administrative[82] është ligji bazë që trajton aktin administrativ. Meqenëse pjesa më e madhe e marrëdhënieve të punës në administratën publike lindin dhe shuhen me anë të akteve administrative, ky ligj shpesh ndërthuret me Ligjin për statusin e nëpunësit civil apo me Kodin e Punës, në varësi të statusit që ka i/e punësuari/a.Kodi i Procedurave Administrative përcakton disa rregulla për zbatimin e juridiksionit administrativ, në rast të ankesave për kundërshtimin apo anullimin e një akti administrativ që lidhet me fillimin e marrëdhënies së punës në administratën publike apo mbarimin e saj, me shkarkimin/largimin nga detyra, transferimin në një pozicion tjetër pune, etj. Gjithashtu, në kapitullin mbi procesin hetimor parashikohet që barra e procesit të të provuarit është sa e subjekteve pjesëmarrëse, aq edhe e organit administrativ, duke trajtuar po njësoj nga këndvështrimi gjinor palët[83].

2.10 Kodi i Familjes

Kodi i Familjes është i lidhur me marrëdhëniet e punës në dy aspekte:
1. Aspekti i parë i drejtpëdrejtë,që lidhet me vlerësimin e kontributit të gruas, bashkëshortes, nënës në rastin kur ajo kryen punët shtëpiake dhe nuk është në marrëdhënie të mirëfilltë pune dhe,
2. aspekti i dytë indirekt, që lidhet me ndarjen e pjesëve të bashkëpronësisë bashkëshortore. Kjo e fundit vjen si pasojë e gjithë të ardhurave të krijuara nga martesa nga burime të ligjshme të të dy bashkëshortëve për të përcaktuar raportet në kontributet e tyre pasurore. Meqënëse burimi kryesor i të ardhurave të familjeve në shoqërinë shqiptare janë të ardhurat e nxjerra nga puna, shpesh puna mbetet në themel të ndarjes pasurore të të mirave materiale të krijuara gjatë një martese.

---

[80] Për hollësira, shihni nenin 7 të ligjit 7995/1995 ’Për nxitjen e punësimit”.
[81] Koment: Këto grupe,që janë regjistruar për punë pranë zyrës kompetente të punësimit dhe kanë pranuar të marrin pjesë në formimin profesional të ofruar nga programet e punësimit, marrin një pagesë pjesëmarrjeje në kurs që përcaktohet nga ministria, me kusht që ata të mos përfitojnë gjate kësaj periudhe ndihmën ekonomike ose pagesën e papunësisë. Ky përcaktim ligjor synon jo vetëm aftësimin apo riaftësimin profesional te kësaj kategorie punëkërkuesish, por edhe mbështetjen me te ardhura te tyre, nëse ata nuk janë subjekte përfituese nga programet e tjera te mbrojtjes sociale, ndihma ekonomike dhe sigurimet shoqërore.
[82] Kodi i Procedurave Administrative është miratuar me ligjin Nr. 8485, datë 12.5.1999.
[83] Për hollësira, shihni nenin 82 tëKPA-së, miratuar me ligjin 8485/1999.

Të drejtat dhe detyrimet që lindin nga martesa[84]janë të përcaktuara në Kodin e Familjes. Po ashtu, gjejnë rregullim të drejta të rëndësishme si: liria për secilin prej bashkëshortëveqë tëushtrojnë lirisht profesionin[85]; që tëadministrojnë dhe tjetërsojnë lirisht sendet vetjake[86], që të disponojnë lirisht të ardhurat, e tëtjera.Lidhur me aspektin e dytë në Kodin e Familjes trajtohen regjimet pasurore martesore.Dy janë regjimet kryesore pasurore: regjimi që quhet "me ligj" dhe regjimi me marrëveshje (kontratë). Të gjitha regjimet udhëhiqen nga drejtësia dhe barazia gjinore e të dy bashkëshortëve në të drejta dhe detyrime. Çdo pasuri e fituar gjatë martesësë bashku apo veç e veç nga bashkëshortët bëhet e të dyve në regjimin e bashkësisë ligjore. Kështu, Regjimi i bashkësisë ligjore siguron pjesëmarrjen e barabartë mbi pasuritë e fituara gjatë martesës. Ka disa kontribute që janë të dukshme disa të padukshme.

Kodi i Familjes parashikon[87] se në rastin e përcaktimit të kontributeve pasurore në Familje, si rezultat i zgjidhjes së martesës gjykata duhet të marrë në konsideratë një element të rëndësishëm në kontrutin e bashkëshortes/nënës ku asaj do t'i llogaritet edhe kontributiqë lidhet me kohën e shpenzuar dhe atë që i duhet të shpenzojnë për edukimin e fëmijëve dhe mbajtjen e administrimin e punëve shtëpiake.

2.11 Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi[88]

Ligji Nr.10 221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi" parashikon si nënndarje të tij edhe trajtimin e mbrojtjes së diskriminimit në punësim. Sipas këtij ligji ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura ligjore dhe që ka lidhje me: shpalljen e vendeve të lira të punës;rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me

[84] Në nenin 50 të Kodit të Familjes përcaktohet: "Me martesë, burri dhe gruaja përfitojnë të njëjtat të drejta dhe marrin përsipër të njëjtat detyrime." Në të gjitha dispozitat ligjore të këtij Kodi, që trajtojnë të drejtat dhe detyrimet bashkëshortore, vërejmë se ato janë trajtuar si të drejta dhe detyrime për secilin bashkëshort, pa bërë dallim midis burrit dhe gruas. "

[85] Për hollësira, shihni nenin 63/1 të Kodit të Familjes.

[86] Për hollësira, shihni nenin 64 të Kodit të Familjes.

[87] Për hollësira, shihni nenin 149 të Kodit të Familjes.

[88] 1.Përafruar plotësisht me: (1) 32000L0043, Direktivën e Këshillit 2004/43/KE të 29 Qershorit 2000 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike"; (2) 32000L0078, Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 Nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës"; (3) 32004L0113; Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 Dhjetorit 2004 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t'u furnizuar me mallra dhe shërbime". (4) 32006L0054, Direktivën e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 Korrikut 2006 për "Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës".

trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;apo anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi. Po ashtu, ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Çdo punëdhënës detyrohet të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre. Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

Në mënyrë të veçantë, kostot që janë të lidhura me shtatzëninë dhe amësinë nuk mund të rezultojnë shkak për dallime në shpërblimet dhe përfitimet e individit.

Ligji parashikon edhe procedurat dhe rrugët e mbrojtjes sëçdo individi në rast në rast diskriminimi[89]. Kështu, nëse një person pretendon se është diskriminuar, mund të paraqesë ankesë së bashku me provat e disponueshme para Komisionerit, me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht, në mënyrë që të mund të mbahet procesverbal. Të njëjtën të drejtë për të iniciuar procedurat me karakter admisnitrativ në mbrojtje nga diskriminimi e kanë edhe organizatat me interesa të ligjësuara kur përfaqësojnë interesat e individëve me prokurë.

Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90

[89] Për hollësira, shihni nenet 34-38 të Ligjit Nr.10 221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre. Nëse Komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionarit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon Komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisionari vendos masë për ndëshkimin me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni. Kur vendos masën, Komisioneri siguron që ajo të jetë: e efektshme dhe parandaluese; dhe në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës. Nëse vendoset gjobë, Komisioneri përcakton shumën e gjobës duke marrë parasysh: natyrën dhe fushën e veprimit të shkeljes dhe ndikimin mbi viktimën; dhe rrethanat personale e financiare të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara punonjësve.

Ligji përcakton edhe masat e gjobave. Si mjet të fundit, veçanërisht kur subjekti fizik ose juridik nuk i përmbahet vendimit të Komisionerit ose nuk e paguan gjobën brenda tre muajve pas afatit të caktuar nga Komisioneri dhe sanksioni nuk është kundërshtuar në gjykatë, Komisioneri mund t'u kërkojë autoriteteve kompetente heqjen apo pezullimin e lejes ose autorizimit të subjektit fizik ose juridik për ta ushtruar veprimtarinë e tij.

Krahas procedimit admisnistrativ ligji njeh edhe rrugën e procedimit gjyqësor. Kanë të drejtë të ngrenë padi në gjykatëpersonat që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim. Objekti i padisëështë dëmshpërblim sipas Kodit Civil ose mund të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale. Procedimi administrativ përpara komisionarit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale. Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.

Padia i paraqitet gjykatës kompetente jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje. I dëmtuari nuk ka detyrim të njoftojë komisionarin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë. Gjykata e njofton komisionarin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim. Gjykata mund t'i kërkojë komisionarit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen.

Paditësi ka detyrim të sjellë provat ënë mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese. Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Vendimi i gjykatës u komunikohet të gjitha palëve të interesuara, përfshirë komisionarin. Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen emëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

2.12 VKM nr. 632/18. 09. 2003 "Për programin e nxitjes se punësimit të punëkërkuesve të papunë femra"

Sipas VKM-së nr. 632/2003, punëdhënësi që punëson me kontratë të rregullt me kohëzgjatje të paktën një vjeçare, persona punëkërkues të papunë femra, nga lista e zyrës së punësimit, mund të përfitojë një financim mujor të barabartë me 70% të shpenzimeve për sigurime të detyrueshme, (kontributi i punëdhënësit), për gjithë vitin e zbatimit të kontratës. Nëse kontrata e lidhur nga punëdhënësi, është me një kohëzgjatje të paktën dy vjeçare, punëdhënësi përfiton financimin mujor për vitin e parë të saj me 70% të shpenzimeve për sigurime të detyrueshme (kontributi i punëdhënësit), si dhe një financim mujor të barabartë me 85 për qind të shumës së shpenzimeve për sigurimet e detyrueshme (kontributi i punëdhënësit), financim i cili fillon në vitin e dytë të zbatimit të kontratës së punës dhe zgjat gjatë gjithë vitit.

Kur kontrata e punës e lidhur nga punëdhënësi me një punëkërkuese femër, është me një kohëzgjatje të paktën tre vjeçare, punëdhënësi përfiton financim mujor për vitin e parë të saj me 70% të shpenzimeve për sigurime të detyrueshme (kontributi i punëdhënësit), si dhe një financim mujor për vitin e dyte të të saj me 85 për qind të shumës së shpenzimeve për sigurimet e detyrueshme (kontributi i punëdhënësit), si dhe një financim barabartë me 100% të shumës së shpenzimeve për sigurime të detyrueshme (kontributi i punëdhënësit), financim i cili fillon në vitin e tretë të zbatimit të kontratës së punës dhe zgjat gjatë gjithë vitit.

Sipas përcaktimeve të mësipërme, vërehet se mbështetja financiare e buxhetit të shtetit për punëdhënësit, rritet në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies juridike të punës me femrat që përfshihen në program, pra në marrëdhënie juridike pune me kohëzgjatje më të madhe, edhe subvencioni i buxhetit të shtetit është më i lartë. Ky përcaktim është bërë me qëllim që të nxitet punësimi afatgjatë i femrave dhe përfshirja sa më produktive e tyre në tregun e punës.

Në VKM janë parashikuar edhe sanksione lidhur me punëdhënësit

që shkelin legjislacionin e punës. Kështu, financimi i parashikuar në programin e punësimit për femrat punëkërkuese, ndërpritet në rastin kur punëdhënësi, pas përfitimit të financimit sipas këtij vendimi, bën pushime, pa shkaqe të arsyeshme të punëmarrësve të tjerë. Nëpërmjet këtij përcaktimi synohet që ligjshmëria në marrëdhëniet juridike të punës të lidhura pranë këtij punëdhënësi të jetë efektive jo vetëm për punëmarrëset femra të punësuara nëpërmjet këtij programi, por edhe për punëmarrësit e tjerë. Një mjedis pune në respekt të dispozitave të punës për punëmarrësit në tërësi të këtij punëdhënësi, garanton dhe siguron një mjedis korrekt edhe për punëmarrëset femra të punësuara nga programet e punësimit.

Legjislacioni i punësimit dhe formimit profesional parashikon edhe dispozita favorizuese për punëkërkueset femra, të cilat përfshihen në kurset e formimit profesional pranë qendrave publike të formimit profesional. Urdhri nr. 394, datë, 23.02.2004 i Ministrit të Punës dhe Çështjeve Sociale, "Për tarifat e Sistemit të Formimit Profesional", përcakton se tarifat e regjistrimit për kategori të tilla si: komuniteti rom, vajzat dhe gratë e trafikuara, etj janë falas për kurset e profesioneve të ofruara nga Qendrat Publike të Formimit Profesional.

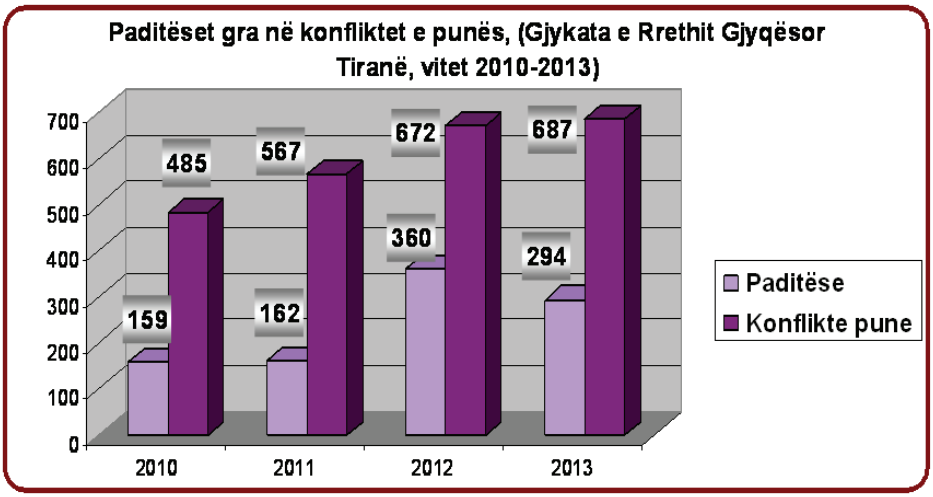
KAPITULLI III

PRAKTIKA GJYQËSORE SHQIPTARE LIDHUR ME KONFLIKTET E PUNËS

3.1 Vendi i konflikteve të punës në volumin e përgjithshëm të çështjeve gjyqësore

Analiza e praktikës gjyqësore është bërë e mbështetur në bazën e një*sample* që zë 140 raste të praktikës gjyqësore për çdo vit. Pra në total janë analizuar 700 vendime gjyqësore për periudhën 2010-2013[90] të gjykuara nga Gjykata e rrethit Gjyqësor Tiranë.

Në grafikun e mëposhtëm, mund të shihet qartë volumi i çështjeve gjyqësore që lidhen me konfliktet e punës të gjykuara në këtë gjykatë dhe volumi i çështjeve me paditëse gra, që dalin në pozitën e të punësuarave.



a. Natyra e padive

Pas një studimi të kujdesshëm të praktikës gjyqësore, u vërejt se konfliktet e punës midis të punësuarave/ëve dhe punëdhënësve të tyre i gjejmë në disa lloje padish, si më poshtë:

- Paditë që rrjedhin nga konfliktet e punës, të cilat kanë edhe një zë të veçantë në arkivin e çështjeve gjyqësore të gjykatave;
- Paditë që rrjedhin nga konfliktet administrative, nën emërtimet: shfuqizim dhe anullim urdhëri administrativ apo refuzim

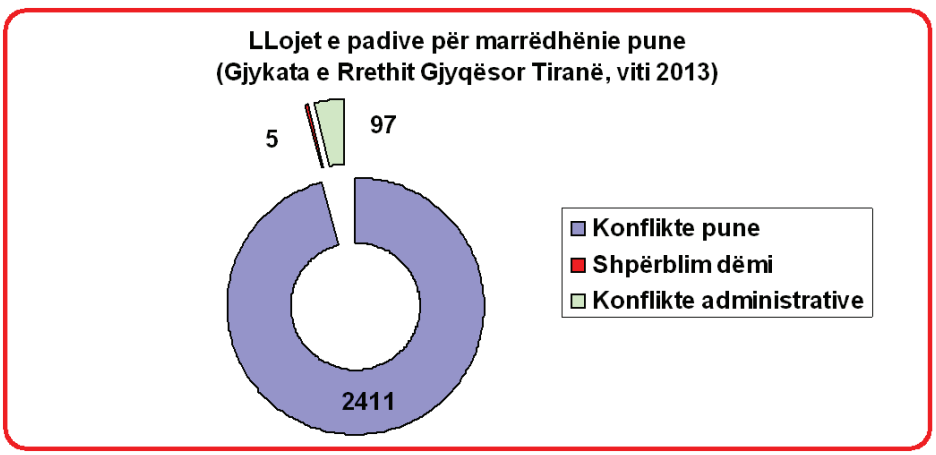
[90] Koment i autores: Numri i çështjeve të analizuara për vitin 2013 nga kystudim ka qenë 687 deri në fillim të dhjetorit 2013. Para botimit të materialit, kur statistika e gjykatës Tiranës arriti përpunimin final tregon se numri i çështjeve me objekt një konflikt pune arriti në 814.

miratimi i aktit administrativ dhe,

- Paditë që kanë në objekt shpërblimin e dëmit.

Kuptohet që peshën kryesore e zë padia e parë e cila evidentohet lehtë edhe për efekte studimore. Ndërsa paditë që rrjedhin nga konfliktet administrative janë kryesisht të lidhura me ato marrëdhënie pune të cilat burojnë nga emërimet dhe marrëdhëniet e punës në administratën publike. Kjo marrëdhënie pune ka lindur për shkak të emërimit të bërë me akt administrativ dhe përfundon në gjykatë për shkak të shkarkimit të bërë po me akt administrativ. Kështu, nga 2204 padi të gjykuara nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë në vitin 2013, me objekt konflikt administrativ 63 janë padi me objekt shfuqizim dhe anullim urdhëri administrativ, por që burojnë nga marrëdhëniet e punës, ndërsa 34 janë padi me objekt refuzim miratimi i aktit administrativ, që përsëri kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës, por në rastet kur për emërimin kërkohet edhe miratimi nga një hallkë tjetër apo nga një organ kolegjial, kryesisht për efekt karriere.

Për të patur të qartë volumin që zë secila prej tyre në raport me njëra-tjetrën dhe në raport me numrin e konflikteve të punës në përgjithësi, po japim paraqitjen e mëposhtme grafike:

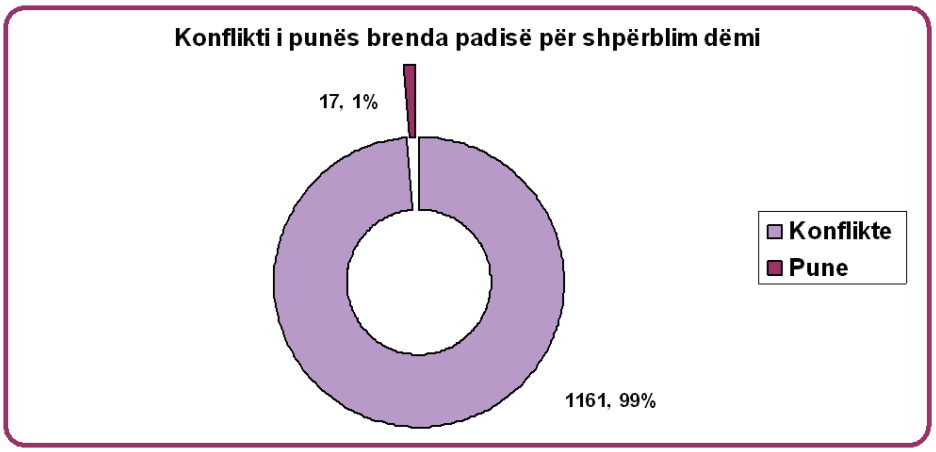


Konfliktet që kanë si objekt padie shpërblimin e dëmit janë të pakta, siç mund ta shihni edhe nga grafiku i mëposhtëm, por gjithsesi janëtë pranishme në praktikën gjyqësore. Ngritja e padisë për shpërblimin e dëmit për konflikte që burojnë nga marrëdhëniet e punës, nuk ka vend, sepse padia e shpërblimit të dëmit është një padi civile që iu referohet rasteve të shkaktimit të dëmit jashtëkontraktor. Vërtet që në marrëdhëniet e punës mund të shkaktohet dëm, por ky dëm është i një natyre të veçantë. Në rast se ai shkaktohet nga punëdhënësi apo punëmarrësi, ai sjell për rrjedhojë atë që në gjuhën juridike quhet përgjegjësi materiale dhe ka dallim nga përgjegjësia civile. Përgjegjësia materiale dallon nga ajo civile, sepse nuk e ka fitimin e munguar si një element të pranishëm në skemën e shpërblimit

të dëmit. Megjithatë,duke qenë se marrëdhënia e punës më shpesh del në formën e njëmarrëdhënieje kontraktore, sesa administrative, përgjegjësia që buron nga marrëdhëniet e punës barazohet me atë civile në kufij dhe përmasa.

Rasti i vetëm që Kodi Civil[91] parashikon përgjegjësinë e punëdhënësit për shpërblimin e dëmit të shkaktuar nga punëmarrësi i tij është rasti kur padia ngrihet nga një person i tretë i dëmtuar nga veprimet e punëmarrësit. Kjo përgjegjësi që është parashikuar si një përgjegjësi e kushtëzuar, i ngarkohet punëdhënësit, sepse ai është përgjegjës për përzgjedhjen e stafit sipas kritereve të nevojshme profesionale që i përgjigjen vendit dhe profilit të punës.

Në rast se punëdhënësi provon se i ka marrë të gjitha masat, por përsëri dëmi i është shkaktuar personit të tretë, si pasojë e veprimeve të fajshme të të punësuarit, atëherë punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuari me padi regresi, atë që ka paguar për veprimet e tij, (por vetëm pasi të ketë dëmshpërblyer paraprakisht personin e tretë të dëmtuar).



b. Natyra e punëdhënësit

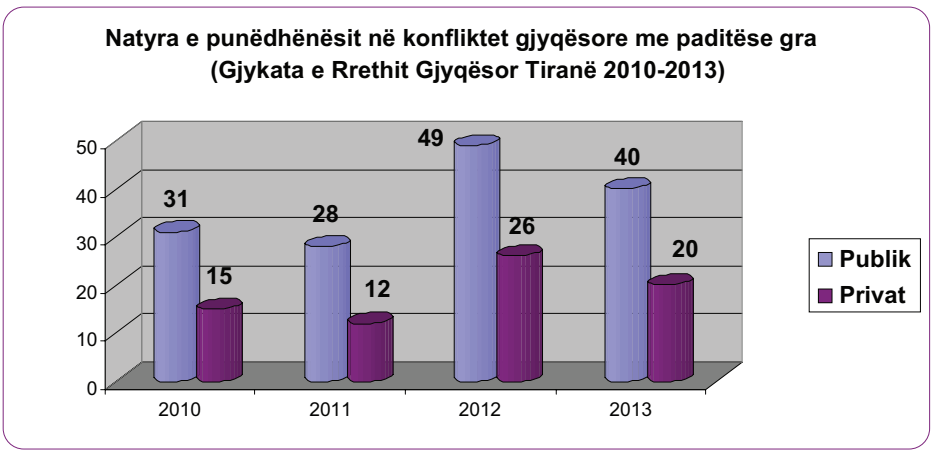
Duke studiuar rastet e analizuara nga praktika gjyqësore e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë, shohim se punëdhënësit e llojit autoritete, organe apo institucione publike janë më tepër të pranishëm si palë e paditur në procese, krahasuar me punëdhënësit privatë. Nga punëdhënësit privatë që zgjidhin kontratat e punës në mënyrë të menjëhershme, pa respektuar afatet e njoftimit dhe para mbarimit të afatit, kryesisht janë më tepër të pranishme shoqëritë tregtare se sa llojet e tjerë të personave juridikë privatë.

Më konkretisht, shohim se nga vendimet e analizuara na rezulton se në 148 procese gjyqësore, pala e paditur që ka ndërprerë marrëdhënien e punës është institucion apo organ publik, ndërsa në 73 procese gjyqësore punëdhënësi i paditur ka qenë një subjekt juridik privat. Kjo

[91] Për hollësira, shihni nenin 618 të Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë.

dëshmon se marrëdhënia juridike në administratën publike është më pak e stabilizuar dhe më pak e sigurt, se sa ajo pranë privatëve, ndërkohë, kur në eksperiencën ndërkombëtare rezulton e kundërta. Në disa raste ka edhe situata kur punëdhënësi është shoqëri aksionere me përqindje të shtetit në aksione. Konflikti tipik për këto raste lidhet jo vetëm me pushimet individuale nga puna, por edhe me pushimet kolektive. Në këto të fundit gratë janë më të pambrojtura sesa burrat dhe shpesh herë listat e personave që pushohen të parët janë femrat me justifikimin se burrat janë kryefamiljare[92].

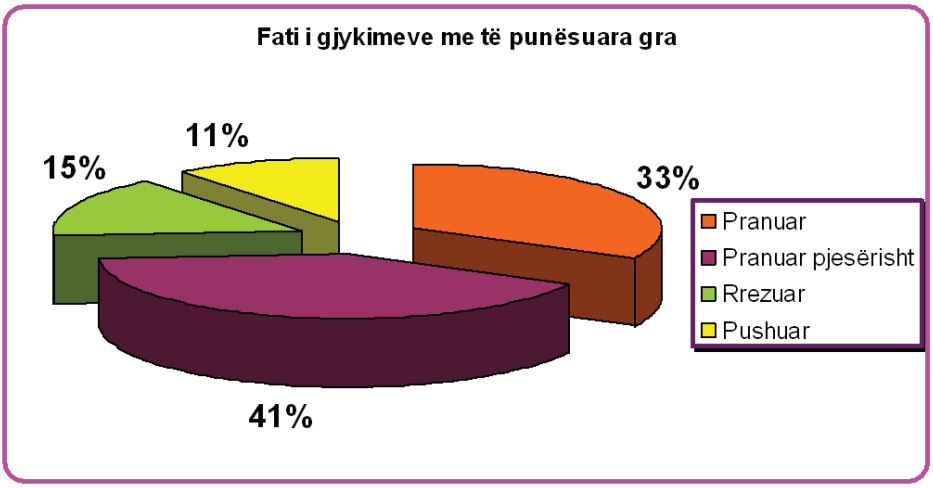
Në grafikun e mëposhtëm mund të shihen qartë raportet midis punëdhënësve publikëdheatyre privatë. Në rastet e analizuara në grafikun vijues, shohim se 65% janë konflikte pune që vijnë nga sektori publik dhe 35% nga sektori privat, (148 largime nga puna për sektorin publik dhe 78 për atë privat).



c. Fati i gjykimeve;

Një e dhënë me interes që ka dalë nga ky studim i referohet fatit të gjykimeve nëçështjet që lidhen me marrëdhëniet e punës. Pjesa më e madhe e padive pranohen pjesërisht. Kjo kategori zë41% të proceseve të analizuara. Gjykata gjen se zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë tërësisht në mënyrë të njëanshme dhe arbitrare ose pjesërisht në shkelje të ligjit në 74% të proceseve gjyqësore, ndërsa vetëm 15% e padive janë rrëzuar, duke u konstatuar nga gjykata se të punësuarat gra kanë pasur raste të shkeljes së kontratës së punës.

[92] Lidhur me këtë çështje mund të shihni rastet gjyqësore të trajtuara në pikën 5.1 të Kapitullit të 3-të që lidhen me pushimin kolektiv nga puna për shkak të riorganizimit të punëdhënësit.



Ka raste mjaft të rralla kur palët pasi fillojnë zgjidhjen gjyqësore të konflikteve të punës, preferojnë të zgjedhin alternativën e ndërmjetësimit për zgjidhjen e konflikeve të punës jashtëgjyqësisht. Kështu, nëçështjen ***M. M kundër Shoqërisë "Kristal" sh.p.k***[93], pasi paditësja ka paraqitur padi për zgjidhjen gjyqësore tëçështjes, palët kanë negociuar dhe e kanë zgjidhur konfliktin e punës jashtëgjyqësisht në mënyrë miqësore. Në këtë rast, palët kanë ushtruar një nga të drejtat që burojnë nga Kodi i Punës[94] dhe ligji për zgjidhjen e konflikteve jashtëgjyqësisht.[95]

3.2 Natyra e kontratës së punës dhe forma e saj

Në konfliktet e punës qëjanë shqyrtuar në gjykatë vërehen raste të marrëdhënieve të punës të krijuara kryesisht mbi bazën e një kontrate me shkrim, gjë që evidentohet e para nga ana e gjykatës. Një problem i diskutueshëm ka qenë ai që i referohet statusit të një kontrate të shkruar me afat, kur ky i fundit ka skaduar.

Lind Pyetja:*Në rastin e skadimit të afatit të kontratës së punës me afat, marrëdhënia e punës do të konsiderohet se ka mbaruar,është shndërruar në një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar apoështë shndërruar në një marrëdhënie pune me afat të përhershëm?*

Në çështjen gjyqësore ***M. A kundër Spitalit Ushtarak Qendror***

[93] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 1113, datë 10.02.2012, me objekt: Detyrimin e palës së paditur për të dëmshpërblyer palën paditëse me pagën e një viti pune për zgjidhjen e menjëhershme e pa shkaqe të justifikuara të kontratës së punës si dhe dëmshpërblimin me tre muaj pagë për mosrespektimin e afatit dhe procedurës së njoftimit për largimin nga puna, ku gjykata e ka legalizuar zgjidhjen me pajtim tëçështjes.

[94] Për hollësira, shihni nenin 192, (ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.7.2003), të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, në të cilin ka një kre të veçantë (XVII) Ndërmjetësimi, Pajtimi, Arbitrimi, nga neni 188-198.

[95] Për hollësira, shihni ligjin nr. 9090, datë 26.06.2003 "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjve".

Universitar, (Reparti Ushtarak Nr. 6630)[96]**,** Gjykata eRrethit Gjyqësor Tiranëvëren se:"...ndonëse *de jure* përcaktohej se marrëdhënia juridike e punës do të ishte me afat gjashtëmujor, *de facto* nga analiza e provave shkresore dhe pohimet e palëve, **rezulton se me veprime konkludente palët në heshtje e kanë zgjatur kontratën;** ç'ka do të thotë që në kuptim të nenit 149/2 të KodittëPunës[97]...marrëdhënia juridike e punës është shndërruar në një marrëdhënie juridike pa afat. Në përforcim të këtij konkluzioni është dhe fakti se vetë palët në kontratë kanë përcaktuar se në rast zgjidhje (të kontratës) ishin detyruar për njoftim pesë ditë para..."

Si rregull marrëdhëniet e punës fillojnë të mbështetura mbi bazën e një kontrate të nënshkruar nga të dyja palët, ose në formën e ndonjë akti emërimi, në varësi të llojit të punëdhënësit. Megjithatë ka raste kur i punësuari ka një marrëdhënie pune të krijuar jo në formë shkresore, por thjesht me vullnetin e shfaqur me gojë apo me veprime konkludente. Kështu, i punësuari kryen një punë apo shërbim dhe punëdhënësi e paguan për këtë. Pavarësisht nga forma e marrëdhënies së punës, praktika gjyqësore e ka njohur në të dyja rastet detyrimin e punëdhënësit për të respektuar të drejtat e punëmarrësit. Rastet kur marrëdhënia e punës fillon me një marrëveshje me gojë janë të konsiderueshme. Ato ndeshen si praktikë pune, si për të punësuarat femra, ashtu edhe për të punësuarit meshkuj.

Kështu, nëçështjen ***M. B kundër Inspektoriatit Shtetëror të Punës, Drejtorisë Qëndrore***[98] rezulton se paditësja ka filluar marrëdhënien e punës pranë punëdhënësit më datë 31.07.2000 deri 19.09.2011 me detyrën specialiste finance. Nga hetimi gjyqësor, gjykata konstaton se pala paditëse nuk ka kontratë pune të lidhur dhe,në kuptim të nenit 140 të Kodit tëPunës, kjo marrëdhënie pune konsiderohet si marrëdhënie pune pa afat të përcaktuar pasi nuk ka kontratë dhe nuk ka afate fillimi apo mbarimi të marrëdhënieve të punës. Në këtë rast, gjykata shprehet se: "Marrëdhënia e punës është e lidhur mbi bazën e një raporti varësie. Sipas saj, punëmarrësi detyrën do ta ushtrojë në bazë të detyrave dhe urdhërimeve që do t'i caktohen nga punëdhënësi, në përputhje me pozicionin që ka". Pra,*"raporti i varësisë"* barazohet juridikisht përsa i përket pasojave, me një gjendje faktike të vazhdueshme dhe të provueshme të marrëdhënies së punës.

Kontrata e punës mund të bëhet edhe me gojë, dhe kjo formë nuk

---

[96] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, datë 21.06.2010 me objekt: Detyrimin e anës së paditur të dëmshpërblejë: me pagën e një vit pune për pushim të padrejtë dhe në mënyrë të menjëhershme; me pagën e një muaji për afatin e njoftimit; me pagën e një pesëmbëdhjetë ditëshi pune si dëmshpërblim për vjetërsi në punë; pagën e papaguar për muajin korrik 2009, si dhe rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[97] Për hollësira, shihni nenin 149, paragrafi i dytë i Kodit të Punës që parashikon se: "Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar".

[98] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2557, datë12.03.2013,ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 23.5 pagave mujore.

e cënon vlefshmërinë e saj. Nëçështjen ***S. D kundër Bashkisë, Koplik***[99], tëgjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër, rezulton se kontrata e punës është zgjidhur nga ana e punëdhënësit për arsye se në dosjen e paditëses mungojnë kontrata e punës, libreza e punës dhe vendimi për emërimin në detyrën e arkivistes.

Në këndvështrimin e nenit 155 të Kodit tëPunës, gjykata çmon se nga ana e paditëses nuk ka pasur ndonje shkelje të kontratës së punës, nuk ka pasur shkelje të disiplinës në punë, qoftë me faj të rëndë apo të përsëritura me faj të lehtë. Prandaj, nuk jemi para rasteve të zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme. Pretendimi se në dosjen e paditëses mungon kontrata e punës është i pabazuar. Siç u argumentua me lart, kontrata e punës mund të lidhet edhe me gojë. Sipas nenit 21/4 të K. Punës, kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënesi, (në rastin konkret Bashkia Koplik) është detyruar që brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe punëmarrësit. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cënon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas nenit 202/2 të K.Punës, deri në tridhjetëfishin e pagës mujore. Vendimi për emërimin në detyrën e arkivistes nuk është vendim që merret nga paditësja, por nga punëdhënësi. Në këto kushte, nuk ka qenë detyrë e paditëses që të hartonte kontratën e punës apo vendimin për emërimin e saj si arkiviste. Mungesa e këtyre dokumenteve në dosjen e paditëses ka ardhur si rrjedhojë e mospërmbushjes së detyrimeve nga ana e punëdhënësit dhe jo nga ana e punëmarrësit.

3.3 Paga dhe mënyra e llogaritjes së dëmshpërblimit të saj

Shpesh ndodh qëtë punësuarat janë larguar nga puna në administratën publike, kur gëzojnë statusin e nëpunësit civil dhe kanë pasur një rrogë, e cila ndërkohë që vijon gjykimi, pëson rritje.

Lind pyetja: *Cila rrogë do të merret si bazë për të llogaritur dëmshpërblimin?*

Në këto raste gjykata e ka llogaritur dëmshpërblimin mbi bazën e rrogës së shtuar. Kështu nëçështjen ***L. M kundër AMF-së***[100] rezulton se Urdhërimi i Komisionit të Shërbimit Civil ka përcaktuar qartë detyrimin e Institucionit Publik:"T'i paguhet paga ankueses për të gjithë kohën e qëndrimit pa punë padrejtësisht deri në zbatim të vendimit". Në vështrim të nenit 110 të Kodit të Punës, Punëdhënësi/i paditur do të paguajë punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale, dhe në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar. Në kushtet kur paga e paditëses ka pësuar rritje, i padituri është i detyruar ta pasqyrojë atë. Gjykata shprehet se: "Pretendimi i të padituri se përmbushja e detyrimit është realizuar plotësisht në përputhje me pagën në të cilën ka pasur paditësja në momentin e largimit është e

[99] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1507, datë 26.06.2013,ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 14 pagave mujore.

[100] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4113, datë 18.05.2011.

pabazuar në ligj e në prova. ... paditësja duhej të përfitonte këto paga (së bashku me rritjen e pësuar nga VKM) nëse vendimi do të ekzekutohej në përputhje me ligjin nga i padituri dhe jo një ekzekutim i tillë të kryhej pas 4 vitesh e konkretisht me 01.03.2010".

Shpërblimet mbi pagë. Në nenin 114 të Kodit të Punës, parashikohet se nëse palët bien dakort, punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë, në fund të vitit, duke marrë parasysh cilësinë e punës së tij ose mbarëvajtjen e ndërmarrjes. Më tej, parashikohet se nëse marrëdhëniet e punës përfundojnë përpara momentit të përfitimit të shpërblimit, ky jepet përpjestimisht me kohën e punës së kryer me përjashtim të rezervave të shprehura nga ana e punëdhënësit.

Nëçështjen ***Z. L kundër Armo Sh.A Tiranë,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier[101], rezulton se paditësja është pushuar në kuadrin e riorganizimit të ndërmarrjes dhe kërkon veç të tjerave edhe një rrogë shpërblim që nuk iështë dhënë. Nga hetimi gjyqësor del se në fund të vitit 2008 i padituri punëdhënës u ka dhënë punëmarrësve të tij një shpërblim të barabartë me një pagë mujore. Këshilli Mbikqyrës i shoqërisë, mbi bazën e propozimit të bërë nga Drejtori i Përgjithshëm i saj, ka miratuar dhënien e shpërblimit për punonjësit e shoqërisë nëmasën e një page mujore, duke patur parasysh treguesit pozitivë të saj në gjashtëmujorin e parë të vitit 2008.

Ulja nga paga. Dukuria e uljes nga paga ndeshet rrallë në praktikën gjyqësore, jo si një masë disiplinore, por si masë që vjen si rezultat i kategorizimeve të punonjësve të administratës publike nga një kategori më e lartë në një kategori më të ulët. Kështu, nëçështjen ***R. T kundër Shtëpisë e Foshnjes "Lulet e Vogla", Korçë***[102], rezulton se e punësuara ka pësuar një rillogaritje të pagës drejt uljes së saj, pas auditimit të bërë nga Shërbimi Social Shtetëror në zbatim të VKM-së nr. 622, datë 08.07.2010, "për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të nëpunësve të institucioneve që varen nga ministritë e linjës". Për sa më sipër, paga e saj ulet nga 43.000 lekë në 33.000 lekë, për shkak se shkalla e arsimimit të saj i përgjigjet kategorisë IV-b. Gjykata konstaton se diploma e marrë nga e punësuara master e nivelit të dytëështë marrë para hyrjes në fuqi të ndryshimeve ligjore dhe për rrjedhojë paga e saj nuk duhej ulur.

3.4 Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës. Afati i kontratës

Marrëdhënia e punës si pjesë e marrëdhënieve të detyrimit të parashikuar nga neni 419 i Kodit Civil kërkon ndër të tjera nga palët kontraktuese korrektësi në përmbushjen e detyrimit, (neni 422 i Kodit Civil), dhe në kushtet kur zgjidhja e kontrates kryhet në mënyrë të njëanshme "*ante tempus*" nga punëdhënësi, legjitimon paditësin në

[101] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 726, datë21.04.2010ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 21 pagave mujore.

[102] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 726, datë21.04.2010ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 21 pagave mujore.

kërkimin e tij.Zgjidhja e kontratës së punës është shprehje e vullnetit të njërës palë në mënyrë të njëanshme dhe e detyrueshme për njoftim palës tjetër duke respektuar afate të caktuara juridike, nëpërmjet së cilës zgjidhet marrëdhënia e punës në të ardhmen.

Në këtë kuadër, ligji ka përcaktuar dy mënyra të zgjidhjes së marrëdhënies se punës dhe konkretisht:**zgjidhjen normale**, (që respekton detyrimet e përcaktuara nga neni 143 të Kodit të Punës dhe **zgjidhjen e jashtëzakonshme**, që përfaqëson zgjidhjen me efekt të menjëhershëm të kontratës së punës pa respektuar afatet e njoftimit *(ultimo ratio),* (neni 153 i Kodit të Punës), ku nëçdo rast duhet të ekzistojnë shkaqet e arsyeshme për të kërkuar zgjidhjen e kontratës (shkaqet duhet të jenë të tilla që nuk do të lejonin vazhdimin normal të marrëdhënieve të punës).

Më tej, nenet 141-149 të Kodit të Punës përmbajnë rregulla për zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar dhe të caktuar. Kjo lloj kontrate është, si çdo kontratë tjetër e së drejtës private, e mbështetur në parimet e përgjithshme të Kodit Civil, por e rregulluar në mënyrë të veçantë nga Kodi i Punës. Zgjidhja e kontratës së punës bazohet në radhë të parë në parimin e lirisë kontraktore të palëve, (pra, palët janë të lira të zgjidhin kontratën sipas vullnetit të tyre). Në parim, palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkaku. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një shkak çfarëdo, që respekton procedurën (neni 144), afatin e njoftimit ligjor dhe kontraktor(neni 143, 149) dhe nuk kryhet gjatë një periudhe të papërshtatshme (nenet 107, 147) konsiderohet e drejtë dhe ligjore; në rast të kundërt punëdhënësi duhet të dëmshpërblejë palën paditëse.

Si çdo marrëdhënie kontraktore edhe marrëdhënia e punës ka si një nga kushtet e saj afatin. Në praktikën gjyqësore ka mjaft raste ku evidentohet se **kontrata e punës mund të lidhet me ose pa afat.** Fillimisht palët mund të vendosin një periudhë prove tre mujore dhe pastaj lidhjen e kontratës me afat një vjeçar. Pas kësaj, kontratat kanë klauzola që e ripërtërijnë automatikisht kontratën dhe mbasi kalojnë tre vjet vazhdimësi ajo shndërrohet në një kontratë pune pa afat. Për efekt të zgjidhjes së kontratës shohim se ka pasoja të ndryshme kur kontrata është me afat nga rastet e zgjidhjes së kontratës pa afat.

Në Kodin e Punës janë parashikuar disa dispozita që mbrojnë kontraktuesin më tëdobët[103], nga interpretimi i të cilave rezulton qartë se disa kontrata me afate të caktuar, (minimalisht 3 vjet, *Dies ad quem,*) konvertohen në kontrata me afate të pacaktuara, pikërisht për të ruajtur punëmarrësin nga lidhjet abuzive të kontratave me afate të caktuara me qëllim shmangien e detyrimit të punëdhënësit për të respektuar afatet e njoftimit dhe procedurën.

Në praktikën gjyqësore, gjykata analizon edhe ***periudhën e provës***[104]

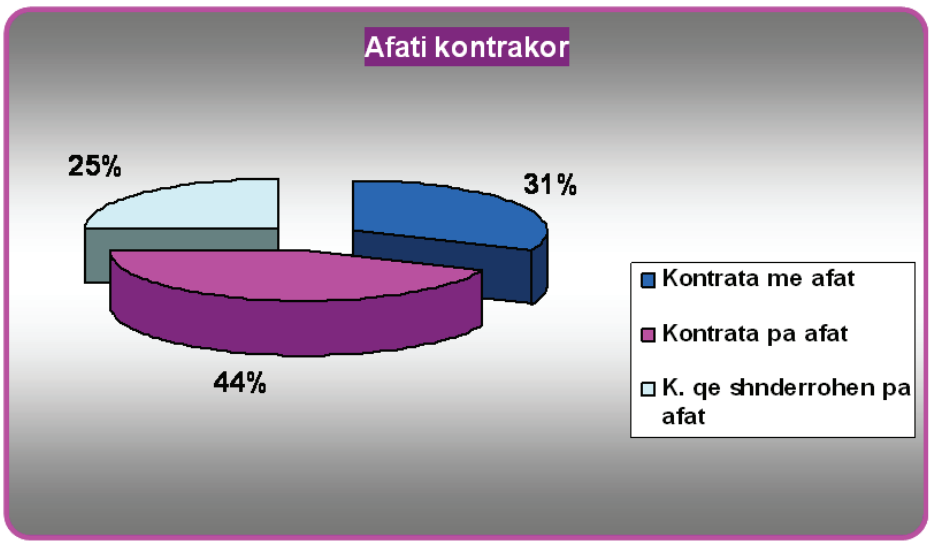
[103] Një nga dispozitat është edhe neni 151 i Kodit të Punës i cili përcakton se: " kur ndërmjet palëve kanë qënë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afate të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mospërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afate të pacaktuar".

[104] Në vështrim të nenit 143 të Kodit të Punës në të cilën përcaktohet se "Pas kohës së marrjes

dhe rolin e kohëzgjatjen e saj, duke konkluduar se prova nuk mund të jetë e tejzgjatur, sepse e humbet funksionin e saj në mbrojtje të punëdhënësit, për të krijuar tek ai bindjen që punëmarrësi është profesionalisht personi i duhur për të kryer detyrën e ngarkuar dhe tëparashikuar nga kontrata e punës. Gjykata shprehet: "Për më tepër në kontratën "*de qua*" punëdhënësi pavarësisht se marrëdhëniet e punës kanë filluar që nga data ..., ka parashikuar në nenin 5 të saj periudhe provë (tre muaj) dispozitë që vjen në kundërshtim jo vetëm me eksperiencën e gjatë në punë, por edhe me nenet 150/1 (për kontratat me afate të caktuar) apo 140/1 (për kontratat pa afate të caktuar) të Kodit të Punës. Në këto kushte, nuk mund të pretendosh që një kontratë me afate të pacaktuar ta konvertosh në kontratë me afate të caktuar. Për rrjedhim, Gjykata konkludon se kontrata e mësipërme është një kontratë me afate të pacaktuar.[105]»

3.4.1 Zgjidhja e kontratës së punës me afat

Nga analiza shohim se predominojnë kontratat e punës me shkrim dhe pa afat. Nga analiza e vendimeve gjyqësore me të paditura femra nuk shohim ndonjë diskriminim që lidhet me gjininë përsa i përket formës së kontratës. Nga ky studim rezulton grafiku i mëposhtëm, sipas të cilit afati është moment i rëndësishëm në marrëdhëniet e punës dhe kontratat me afat zenë 31% të rasteve.



---

në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune... Në rast të kundërt, kur zgjidhja e kontratës kryhet pa respektuar afatin e sipërcituar paragrafi 4 i nenit 143 parashikon se zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm dhe pasojat e saj rregullohen nga neni 155 i Kodit të Punës."

[105] Për hollësira, shihni vendimin nr. 414, datë 25.01 2012 të Gjykatë së Rrethit Gjyqësor Tiranë, në çështjen A. L kundër Shoqërisë "Kristal" sh.p.k, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

Neni 141 i Kodit të Punës përcakton se:"*Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".* Nga përmbajtja e kësaj dispozite kontrata përfundon edhe në rastet hipotetike të zgjidhjes në mënyrë të pa arsyeshme të kontratës së punës nga cilado palë. Elementët kryesorë për zgjidhjen e kontratës së punës janëvullneti i shprehur i njërës palë për zgjidhjen e kontratës dhe nga ana tjetër, detyrimi i kësaj pale për të respektuar afatin e njoftimit.

Marrëdhënia e punës dhe kontrata që formalizon atë mund të jetë me ose pa afat. Referuar në Kodin e Punës, neni 149 parashikon se: "Kontrata me afat të përcaktuar përfundon në fund të kohës së përcaktuar, pa zgjidhje paraprake". Gjithashtu referuar nenit 690 të Kodit Civil kjo dispozitë parashikon se: "Kontrata e lidhur rregullisht ka forcën e ligjit."

Në çështjen ***Shoqëria "Infosoft System" Sh.a kundër L.S***[106], Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka shqyrtuar rastin e padisë së një punëdhënësi ndaj punëmarrësit të tij, për shkak të largimit nga puna para afatit. Kjo padi ndeshet shumë rrallë në praktikën gjyqësore, sepse zakonisht evidentohet e kundërta. Në këtë çështje punëdhënësi pretendon se i punësuari nuk i ka respektuar detyrimet e punës dhe ka shkelur nenin 6 të kontratës së punës së lidhur ndërmjet palëve, prandaj pala paditëse ka kërkuar detyrimin e punëmarrëses t'i paguajë pagesën prej 740 000 lekë të përcaktuar në nenin 6 të kontratës.Pala paditëse punëdhënëse pretendoi në gjykim se duke qënë se posti i punës sëpunëmarrëses ka qënë një post mjaft i rëndësishëm si specialiste importi, shkëputja e menjëherëshme e marrëdhënieve të punës nga ana e saj u ka shkaktuar mjaft probleme të cilat janë: fshiu historikun e komunikimit me furnitorët dhe klientët e kompanisë dhe nuk rakordoi dhe mbylli bilancet me furnitorët e kompanisë.

Gjykata çmon se:"... pala paditëse nuk ka provuar me fakte dhe prova pretendimet e saj. Konkretisht, në datën 22 gusht 2008, datë në të cilën e paditura ka kërkuar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, i është komunikuar më parë nga Zj.E. S, punonjëse pranë paditësit, kalimi në një pozicion të ri e konkretisht në pozicionin menaxhere produkti. Pra, punëdhënësi ka kërkuar transferimin në një detyrë tjetër të së padituës, duke mos e konsideruar punën dhe pozicionin e së padituës të pazëvendësueshme, siç edhe ai pretendon në kërkesë padi.Pala e paditur me largimin e saj nuk i ka shkaktuar asnjë dëm palës së paditur në lidhje me vazhdueshmërinë e kryerjes së detyrave, pasi vetë paditësi ka kërkuar transferimin në një pozicion tjetër".

Në rastin e kontratës së punës me afat, gjykata i qëndron argumentit se nëse një kontratë me afat nuk ka mbaruar ende dhe zgjidhet brenda kohëzgjatjes së afatit të saj, atëherë ajo është pa shkaqe të arsyeshme. Në

[106] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 4627, datë07.06.2010 me objekt:Plotësimine detyrimeve që rrjedhin nga kontrata individuale e punës, detyrimin e të padituës të përgjigjet financiarisht ndaj paditësit për dëmin e shkaktuar në vlerën 740.000 lekë, ku gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë.

rastin e mësipërm, gjykata shprehet: "Në kontratën e datës 11.06.2009, neni 9 i saj është përcaktuar se kjo kontratë zgjat për tre vjet, pra në këto kushte jemi përpara një kontrate që nuk i ka mbaruar afati, e cila në vetvete përbën rregullin e përgjithshëm sipas nenit 140 të Kodit të Punës." Po ashtu, në të njëjtin vendim, gjykata vijon: "... Në rastin konkret, kontrata e punës për paditësen nuk kishte përfunduar."[107] Pra, në rastet kur afati i kontratës nuk ka skaduar ende dhe marrëdhënia e punës zgjidhet, gjykata e konsideron si zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme dhe mbron pozitat e punëmarrësve.

Nëçështjen ***N. L kundër Spitalit Rajonal Durrës***[108] rezulton se paditësja, ka qenë punonjëse pikologe pranë palës së paditur. Ka filluar punë në këtë institucion në bazë të kontratës individuale të punës tëlidhur me një afat njëvjeçar për zëvendësimin e lejes së lindjes së psikologes së mëparshme. Pas gjashtë muajve,paditësja njoftohet gojarisht nga i padituri për ndërprerjen të menjëhershme të këtyre marrëdhënieve të punës me këtë institucion para përfundimit të afatit të përcaktuar në kontratë duke e larguar nga ky institucion, pa asnjë shkak të arsyeshëm. Pala e paditur pretendoi se kontrata e punës është zgjidhur për një shkak të ligjshëm, pasi punonjësja e mëparshme është paraqitur në punë pas gjashtë muajve të lejes së lindjes dhe në këto rrethana kjo palë ka zgjidhur kontratën e punës me paditësen.

Gjykata nga provat e paraqitura gjatë shqyrtimit gjyqësor konstaton se në rastin konkret ndodhemi para marrëdhënieve të punës të rregulluara me anë të Kontratës me afat të caktuar. Kështu, neni 149 i K.Punës parashikon: "*Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës sëparashikuar, pa zgjidhje paraprake*".Nisur nga ky përcaktim i ligjvënësit lidhur me kontratën me afat të caktuar të punës, rezulton qartë se për zgjidhjen e saj punëdhënësi në përfundim të afatit të përcaktuar në kontratë e konsideron të përfunduar atë pa zgjidhje paraprake. Për këtë arsye, në këto raste gjykata vendos pagimin e pagave deri në mbarimin e afatit të kontratës së punës me afat.

Duhet theksuar se kontrata me afat mund të zgjidhet para skadimit të afatit dhe të konsiderohet që bëhet për shkaqe të arsyeshme, atëherë kur vetë punëmarrësi shkel detyrimet e tij. Në rastet e tjera, ajo konsiderohet se është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme.

Këtu shtrohet një***pyetje:****Çfarë ndodh nëse afati i mbetur pas zgjidhjes së një kontrate pune me afat është shumë/disa herë më i gjatë se 12 muaj?*

Mendoj se në këto raste gjykata duhet të ketë në vëmendje faktin se ligji ka sanksionuar në mënyrë urdhëruese se dëmshpërblimi për zgjidhjen e kontratës së punës për shkaqe të pajustifikuara shkon deri në pagimin e pagave të një viti pune. Kuptohet që kjo e mbron të punësuarin

[107] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8778, datë 19.11.2010, që vendosi pranimin e padisë.

[108] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 5037, datë 25.10.2013, që vendosi pranimin e pjeshëm të padisë.

sa të ristabilizojë marrëdhëniet vijuese të punës me një punëdhënës të ri. Për këtë arsye, marrja e pagave të një viti puneështë mëse e mjaftueshme.

Ka raste kur marrëdhënia e punës ka filluar si një marrëdhënie me afat dhe pas mbarimit të tij është shndërruar në një kontratë pune pa një afat të caktuar. Kështu, nëçështjen ***P. H kundër Drejtorisë Ujësjellës Kanalizime sh.a Durrës***[109]***,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Durrës, rezulton se marrëdhënia e punës mes paditëses dhe të paditurit ka qenë fillimisht një ***kontratë puneme afat të caktuar*** për periudhën 28.10.2009–28.05.2010.Me përfundimin e afatit të mësipërm, megjithëse palët nuk kanë formalizuar marrëdhënien e punës në një kontratë të re në formë të shkruar, përsa kohë paditësja ka ofruar punën e saj dhe i padituri e ka pranuar këtë punë, duke e paguar atë, kontrata e punës është kthyer në një ***kontratë me afat të pacaktuar***. Marrëdhënia e punës vërtetohet edhe nga fakti se palët ndërgjyqëse kanë nënshkruar Kontratën Kolektive të punës në datën 20.04.2010.Për rrjedhojë, palët ndërgjyqëse kanë qenë të lidhura në marrëdhënie pune në kuptim të nenit 12 të Kodit të Punës[110].

Gjykata vëren se duke qenë se Kontrata Kolektive nuk përcakton ndonjë afat, marrëdhënia e punës që ka ekzistuar mes paditëses me cilësinë e punëmarrëses dhe të paditurit me cilësinë e punëdhënësit ka qenë një ***kontratë pune me periudhë të pacaktuar*** në kuptim të nenit 140/2 të Kodit të Punës.

3.4.2 Zgjidhja e kontratës së punës pa afat

Pjesa më e madhe e çështjeve që janë analizuar nga praktika gjyqësore rezultojnë të kenë në themel të tyre një marrëdhënie pune me kontratë dhe pa afat. Zgjidhja e këtyre kontratave pa afat mund të bëhet vetëm duke respektuar procedurën e njoftimit[111]. Në doktrinë dhe në praktikën gjyqësore gjen shpesh termin"zgjidhja normale e kontratës së punës", që nënkupton përfundimin e marrëdhënies së punës duke respektuar afatin e njoftimit nga punëdhënësi, pas zbatimit të procedurës së zgjidhjes së kontratës sipas nenit 141 të Kodit të Punës, i cili parashikon: *"Kontrata me kohëzjatje të pacaktuar përfundon* ***kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".***

---

[109] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 3280, datë 19.06.2013, që vendosi pranimin e pjesshëm të padisë: pagimin e 15 pagave mujore dhe kthimin e shumës së mbajtur pa të drejtë nga paga e saj. Për rrjedhojë, i padituri DAR Durrës duhet t'i paguajë paditëses edhe vlerën prej 37.500 lekë si ndalesë e mbajtur padrejtësisht nga paga e paditëses për muajt Dhjetor 2012, Janar 2013 dhe Shkurt 2013.

[110] Neni 12 i Kodit të Punës parashikon: "Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadrin e organizimit dhe të urdhërave të një personi tjetër, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim".

[111] Afatet e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës sanksionohen në nenin 143 të Kodit të Punës, ndërsa procedura për zgjidhjen e kontratës së punës në rastet e pushimeve kolektive nga puna është ajo e sanksionuar në nenin 148 të tij.Pas zbatimit të procedurës së pushimit kolektiv, punëdhënësi i njofton punëmarrësit vendimin për zgjidhjen e kontratës së punës duke respektuar afatin ligjor të njoftimit të sanksionuar në nenin 143 të KP, i cili determinohet nga kohëzjatja e marrëdhënies së punës mes palëve.

Ndërsa termi"zgjidhja e jashtëzakonshme e kontratës së punës" konsiderohet në rastin e mosrespektimit të afatit të njoftimit nga punëdhënësi, çka e konsideron zgjidhjen me efekt të menjëhershëm në bazë të nenit 143/4 të Kodit të Punës.

Në çështjen ***V.Gj kundër Agjencisë për Mbrojtjen e Konsumatorit***[112]**,** rezulton se marrëdhënia e punës e lidhur mes paditëses si specialiste për një periudhë 7-vjeçare pranë Sektorit të Kontrollit Veterinar Zooteknik dhe AMK, i përgjigjet nga vetë specifikat e saj, ***kontratës së punës me afat të pacaktuar.*** Ky rregullim është shprehimisht i parashikuar në nenin 11.5 të Kontratës së Punës.Në këtëçështje punëdhënësi është përpjekur të justifikojë ndërprerjen e punës me paraqitjen si shkak të rënies së efiçiencës në punë të të punësuarës, gjë që nuk vërtetohet nga hetimi gjyqësor. Në këto rrethana, me të drejtë gjykata e konsideron zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme dhe në kushtet e mosrespektimit të procedurave të njoftimit paraprak.

Në një kontratë pune me afat të pacaktuar punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin pa ndonjë shkak të përcaktuar, por vetëm duke respektuar paraprakisht procedurën e zgjidhjes së kontratës dhe afatin e njoftimit[113].

Neni 141 i Kodit të Punës jep në parim mënyrën e zgjidhjes së kontratës së punës. Ligji e lë në vullnetin e njëanshëm të palës që të zgjidhë kontratën duke respektuar afate të caktuara taksative njoftimi. Nga formulimi i dispozitës kuptohet se mjafton që njëra palë të kërkojë zgjidhjen dhe kontrata përfundon kur mbaron afati i njoftimit.

Pra, ka dy kushte që duhet të plotësohen për ta patur zgjidhjen e kontratës:

- shprehja e vullnetit të njërës palëdhe
- respektimi i afatit të njoftimit.

Neni 141 nuk e kërkon patjetër motivimin e zgjidhjes së kontratës me ndonjë shkak formal.Palët nëse respektojnë procedurën dhe afatin e njoftimit mund ta zgjidhin kontratën pa dhënë ndonjë arsye.Si përfundim, kur punëdhënësi referuar dhe në zbatim të nenit 141 të KP zgjidh në mënyrë të njëanshme kontratën e punës, punëmarrësi jo domosdoshmërisht ka të drejtë të përfitojë dhe dëmshpërblimin deri në një vit pagë. Në vijim të këtij konkluzioni respektimi i kërkesave të neneve 141,143,144, 145 nga punëdhënësi sjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit.

Neni 153 i Kodit të Punës parashikon rastin kur marrëdhëniet e

[112] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9013, datë 11.09.2013, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë dhe pagimin e 10 pagave mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuartë kontratës së punës, të tre pagave mujore përmosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës, pagimin e dy pagave mujore si dëmshpërblim, për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës dhe pagimin për vjetërsinë në punë me tre paga mujore dhe gjysmë page.

[113] Ky interpretim ligjor unifikohet dhe në vendimin nr 19, dt. 15.11.2007 të Gjykatës së Lartë.

punës nuk janë zgjidhur për shkaqe të justifikuara[114]. Nga interpretimi i kësaj dispozite rezulton se për të patur një shkak të justifikueshëm në rastet e ndërprerjes në mënyrë të njëanshme të kontratës se punës duhet që të analizohen: përgjegjësia e punëmarrësit në mospërmbushjen e një detyrimi kontraktual, (nenet 22-31, detyrimet e tjera që rrjedhin nga legjislacioni, kontrata kolektive, kontrata individuale);korrektësia, (neni 422 te Kodit Civil) dhe kujdesi në përmbushjen e detyrimeve, besimi dhe besnikëria ndaj njëri-tjetrit, si parime të rëndësishme të marrëdhënies së detyrimit në përgjithësi dhe në mënyrë të veçantë të marrëdhënieve të punës si dhe mosrespektimi i tyre në kuptim të neneve 698, 704 të Kodit Civil;mospërmbushja e detyrimit kontraktual të punës; (mospërmbushja duhet të jetë kryer me faj të rëndëose të përsëritur dhe me paralajmërime me shkrim ose me gojë të punëdhënësit); ekzistenca e lidhjes shkakësore midis mospërmbushjes se detyrimit me faj nga punëmarrësi dhe pushimit të menjëhershëm nga puna. Kjo mospërmbushje duhet të ketë krijuar një situatë të rëndë që,sipas parimit të mirëbesimit, nuk lejon t'i kërkohet punëdhënësit vazhdimi i marrëdhënieve të punës.

Kur nuk kanë ekzistuar shkaqe të justifikuara në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës, atëherëpunëdhënësi duhet të përmbushë në mënyrë të plotë detyrimin për pagimin e plotë të afatit të njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës.Punëdhënësiështë i detyruar të respektojë procedurat e parashikuara nga Kodi i Punës dhe konkretisht normat juridike që lidhen me bisedimet dhe dijeninë mbi arsyet e pushimit nga puna d.m.th ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës. Në vështrim të nenit 12 te Kodit të Procedurës Civile, në të cilën përcaktohet se *"Pala që pretendon një të drejtë, ka detyrimin që, në përputhje me ligjin, të provojë faktet mbi të cilën bazon pretendimin e saj"*,konkludojmë sepala punëdhënëse ka detyrimin qëtë provojë kryerjen e procedurës së njoftimit.

Në kushtet kur zgjidhjae kontratës së punës është kryer pa shkaqe të justifikuara dhe, për më tepër, kur rezulton e provuar se paditësi nuk ka kryer asnjë veprim që do të kompromentonte përmbushjen e detyrimeve kontraktuale, Gjykata në bazë të parimit "*compesatio lucri cum damno*" dhe në vështrim të nenit 155 të Kodit të Punës, ka të drejtë të vlerësojë masën e dëmshpërblimit të kërkuar nga punëmarrësi, masë kjo që përkon me pagën e dymbëdhjetë muajve punë duke përfituar në të njëjtën kohë edhe të drejtat e akorduara nga neni 145 i Kodit të Punës për vjetërsinë në punë.

[114] Ky nen përcakton se "Punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të arsyeshme. Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme të gjitha rrethanat, që objektivisht nuk lejojnë t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës. Gjykata vendos vetë nëse kanë ekzistuar shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e kontratës. Konsiderohen si shkaqe të arsyeshme në ngarkim të punëmarrësit vetëm ato raste kur ai vepron me faj të rëndë, sidomos thyen në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë megjithë paralajmërimet e punëdhënësit".

3.5 Zgjidhja e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme në kundërshtim me nenin 147/2 të Kodit të Punës

Zgjidhja e kontratës së punës, pavarësisht respektimit të rregullave të nenit 153, njeh një kufizim të fortë që lidhet me ndalimin për ta bërë zgjidhjen e kontratës në periudha apo momente kohore që konsiderohen nga ligjvënësi si të papërshtatshme. Kështu, në nenin 147/2 të Kodit të Punës thuhet: "Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në n*jë vit, si dhe* kur punëmarrësi është me pushime tëdhëna nga punëdhënësi." Në vijim, do të shohim disa raste të praktikës gjyqësore që lidhen me këto momente të papërshtatshme për zgjidhjen e një marrëdhënieje pune.

3.5.1 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë lejes vjetore

Periudha e lejes vjetore është parashikuar si një periudhë pushimi për çdo punëmarrës, me qëllim që të shlodhet dhe të rikuperojë energjitë fizike dhe mendore për vitin e ardhshëm. Kjo është arsyeja, që kjo periudhë pushimi nuk duhet të ndërpritet dhe të cënohet emocionalisht dhe psikologjikisht me zgjidhjen. Ka edhe raste kur pala e punësuar heq dorë me veprimet e saj nga kjo e drejtë, sidomos kur leja merret pas njoftimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe sipas nenit 144 të Kodit të Punës, procedura e zgjidhjes duhet të pezullohet.

Në çështjen gjyqësore ***E. K kundër Shoqërisë "Belle Air" sh.p.k***[115]**.** Paditëses i është dërguar si fillim shkresa nr. 0220 prot. datë 2 Prill 2013 me njoftimin për organizim takimi. Takimi është organizuar me 5 prill 2013, ku është mbajtur dhe proces-verbali përkatës. Më datë 8 prill 2013 me shkresën nr. 0274 të dëguar me postë paditësja është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës. Megjithatë gjykata nuk e pranon pretendimin se kontrata është zgjidhur në kohë të papërshtatshme, sepse sipas saj: "... procedura e zgjidhjes së kontratës ka filluar më datë 2 prill 2013 dhe paditësja ka bërë kërkesë për konsumin e lejes vjetore më datë 3 prill 2013, kërkesë e cila u miratua nga punëdhënësi dhe të nesërmen me 4 prill ajo filloi lejen vjetore. Pas fillimit të lejes vjetore nga ana e punëdhënësit u pezullua çdo veprim i mëtejshëm lidhur me procedurën e nisur,(sipas nenit 144 të Kodit të Punës). Më 5 prill 2013, në datën e caktuar për takim pala paditëse është paraqitur vullnetarisht pranë zyrave të punëdhënësit për takim *duke hequr kështu dorë* nga e drejta e konsumit në qetësi të lejes vjetore. Në rrethanat e mësipërme punëdhënësi ka bërë njoftimin e radhës më datë 08 prill 2013 duke i komunikuar zgjidhjen e kontratës më datë 3 Qershor 2013."

[115] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9937, datë 07.10.2013, me objekt: Dëmshpërblim për shkak të zgjidhjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme, të pajustifikuar nga punëdhënësi dhe pa respektuar njoftimin dhe proçedurën e caktuar, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

Pra, në këtë gjykim konkurron procedura e pezulluar e largimit nga puna, meqë punëmarrësja ka filluar lejen e zakonshme vjetore, si dhe paraqitja e punëmarrëses në datën e caktuar për takim para pezullimit. Kjo e fundit hap një diskutim nëse është vullnetare apo jo, sepse në vendim nuk del i qartë momenti i njoftimit të pezullimit të procedurës dhe i anulimit të takimit të planifikuar.

3.5.2 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë dhe pas mbarimit të lejes së shtatëzanisë

Ligji për sigurimet shoqërore rregullon statusin e gruas, si e punësuar për efekt të sigurimeve shoqërore për shkak të barrëlindjes[116]. E ardhura për barrëlindje i paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi[117].Legjislacioni i punës parashikon që nuk mund të zgjidhet kontrata e punës kur punëmarrësja është me leje lindje ose pas mbarimit të saj. Megjithatë, në praktikën gjyqësore ndeshen edhe raste të tilla.

Në çështjen ***A. K kundër Spitalit Rajonal Shkodër,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[118], rezulton se e paditura ka qenë Drejtore e Spitalit dhe marrëdhënia e punës është ndërprerë kur ajo ka qenë shtatzanë. Lidhur me pretendimin e paditëses për t'u paguar për periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë, për shkak se në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës paditësja ka qenë në muajin e pestë të shtatëzanisë, gjykata vlerëson se është i pambështetur në ligj dhe, si i tillë, duhet rrëzuar. Zgjidhja e kontratës së punës me paditësen është bërë në kohën që paditësja ka qenë efektivisht në punë dhe jo gjatë kohës që ajo ka qenë në periudhë paaftësie për punë. Të drejtën për t'u paguar për periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë e gëzojnë personat që janë në marrëdhënie pune dhe jo ata, të cilëve kjo marrëdhënie u është ndërprerë.

Ka dy elementë që ndikojnë në shëndetin e gruas shtatzënë dhe në shëndetin e nënës dhe fëmijës. Njëri lidhet me faktin se ligji parashikon si kohë të papërshtatshme zgjidhjen e kontratës gjatë kohës që personi është me paaftësi të përkohshme apo me leje që mbulohet nga sigurimet shoqërore, duke përfshirë edhe periudhën e vijueshmërisë së lejes së shtatzënisë apo kur punëmarrësja është e paaftë për punë. Gjatë shtatzanisë, gruaja që vijon punën, nuk mund të konsiderohet e paaftë për punë.

---

[116] Për hollësira, shihni nenet 26-29 të ligjit Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", ndryshuar me ligjet nr. 7932,datë 17.05.1995, nr. 286, datë 16.02.1998, nr. 8392, datë 02.09.1998, nr. 8575, datë 03.02.2000, nr. 8776, datë 26.04.2001, nr. 8852, datë 27.12.2001, nr. 8889, datë 25.04.2002, nr. 9058, datë 20.03.2003, nr. 9114 , datë 24.07.2003, nr. 9377, datë 21.04.2005. nr. 9498, datë 03.04.2006 nr. 9600, datë 27.07.2006,

[117] Periudha e përfitimit e parashikuar me ligj është 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 35 ditësh para dhe 42 ditësh pas lindjes së fëmijës.

[118] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr.326, datë 09,02.2009 ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

Nga ana tjetër, elementi i dytë lidhet me faktin se zgjidhja e kontratës së punës ka efekte jopozitive tek çdo i punësuar dhe aq më tepër tek gruaja shtatzënë.

Lind pyetja: *Po zgjidhja e kontratës gjatë shtatzënisë a ndikon në shëndetin e nënës dhe fëmijës dhe, si e tillë, të barazohet me zgjidhjen në kohë të papërshtatshme?*

Edhe zgjidhja e kontratës së punës apo largimi nga puna për një grua shtatzënë duhet të konsiderohet si i bërë në kohë të papërshtatshme dhe si i tillë duhet të ndalohet. E bëjmë këtë koment, sepse në praktikën gjyqësore të analizuar me qëllimin e përgatitjes së këtij materiali është vërejtur një tendencë për zgjidhjen e kontratës së punës pak kohë pasi mbaron leja e shtatzanisë. Për këtë arsye ndoshta një periudhë sigurie për nënën e re dhe në mënyrë të veçantë për fëmijën mund të rekomandohet për t'u shtuar në legjislacion.

Nëçështjen ***L. D kundër Drejtoria e Shërbimit Pyjor Malësi e Madhe***, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[119], rezulton se gjatë periudhës që paditësja ka qenë me raport leje barrëlindje, nga ana e punëdhënësit Ministri i Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujrave Tiranë, me urdhërin e tij nr. 850 datë 28.10.2010 është vendosur lirimi nga detyra e punëmarrëses, me detyrë inspektore zone e "Luginës së Rrjodhit", në drejtorinë e Shërbimit Pyjor, Malësi e Madhe, për shkaqe të justifikuara: shkurtim i vendit të punës. Ky vendim që përkon në kohë me periudhën që paditësa ka qenë me leje barrëlindjeje, nuk i është komunikuar fare paditëses.

Po ashtu, nëçështjen ***A. Z kundër Ministrisë së Ekonomisë Tregtisë dhe Energjetikës[120]***,rezulton se paditësja ka punuar pranë palës së paditur në detyrën e arkivistes dhe marrëdhënia juridike e punës ka qenë me afat, e përtërirë në disa raste. Marrëdhënia juridike e punës është ndërprerë në mënyrë të njëanshme dhe pa shkaqe të justifikuara nga ana e palës së paditur, me arsyetimin se ka përfunduar raporti i barrëlindjes. Pala paditëse pretendon se marrëdhënia juridike e punës është ndërprerë verbalisht nga ana e punëdhënësit në datën e mësipërme pa i dhënë asnjë

[119] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr . 1924, datë 16.07.2012, ku gjykata ka vendosur: Deklarimin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ urdhër nr. 850 dt. 28.10.2010 të Ministrisë së Mjedisit Pyjeve dhe Administrimit të Ujrave, Tiranë, për zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, gjatë së cilës pala paditëse ka përfituar të ardhura nga sigurimet shoqërore me raport barrëlindje dhe kthimin e palëve në gjendjen e mëparshme,vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

[120] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 6443, datë 10.06.2013, me objekt: Kthimin në punë. Detyrimin e të paditurit të paguajë dëmshpërblimin prej 12 paga mujore për zgjidhjen e kontratës se punës pa shkaqe te arsyeshme e te pajustifikuara. Dëmshpërblimin me dy paga mujore për mosrespektim te procedurës për zgjidhjen e kontratës. Të drejtën e pagës për tre paga mujore, nëse marrëdhënia e punës do të kishte përfunduar në fundin e afatit të njoftimit sipas ligjit. Shpërblimin për vjetërsi konform parashikimit ligjor ne masën 1,5 paga si dhe dëmshpërblimin për pushime vjetore të pamarra, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë, pa pranuar kthimin në punë.

shkak palës paditëse. Gjykata shprehet se: "... kjo mënyrë e zgjidhjes së marrëdhënies juridike të punës është e njëanshme, arbitrare, pa shkaqe të justifikuara dhe vjen ndesh me nenet 105/a, 107 dhe 147 të Kodit të Punës". Zgjidhja e kontratës së punës është bërë sapo punëmarrësja është kthyer nga leja e lindjes.

Siç e shohim, ka raste kur punëdhënësi pret formalisht që të mbarojë leja e lindjes dhe pas kthimit në punë lejon të kalojnë disa ditë dhe e njofton të punësuarën për largimin nga puna. Ndonëse periudha e konsideruar nga Kodi i Punës si e papërshtatshme ka kaluar, përsëri zgjidhja e kontratës së punës në këto kushte nuk është e drejtë.

Kështu nëçështjen ***J. C kundër Bankës Kombëtare Tregtare***[121],rezulton se zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërëvetëm 7 ditë pasi e punësuara është kthyer nga leja e lindjes. Punëdhënësi është treguar i kujdeshëm që të kryejë procedurat e njoftimit dhe takimet e kërkuara nga ligji në raste të tilla, është kujdesur të sigurojë provat shkresore dhe të mbajë procesverbalet e takimeve. Megjithatë aspekti njerëzor i kujdesit për një nënë të re, që vjen pas lejes së lindjes, pas një periudhe ku ka kaluar një eksperiencë midis paaftësisë shëndetësore të saj dhe raportit dhe kujdesit për një fëmijë të mitur të varur totalisht prej saj duhet të merret më tepër në konsideratë. Koha mund të mos konsiderohet më e papërshtatshme nga ligji se leja ka mbaruar, por largimi dëshmon se punëdhënësit nuk e dëshirojnë as lejen e lindjes aq të gjatë, se u bëjnë presion të punësuarave që vendi i punës nuk mund t'i presë ato aq gjatë. Për këtë arsye, një pjesë e madhe e nënave të reja nuk e konsumojnë deri në fund lejen e lindjes, dhe kur kjo ndodh ato rrezikojnë të humbasin vendin e punës.

Lidhur me këtë problem, ka edhe një vendim të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë për çështjen ***Nadine Paquet kundër Hoet&Minne***[122] për komunikimin e pushimit nga puna pas periudhës së mbrojtjes, (pas përfundimit të lejes së lindjes), por që veprimet konkludente të punëdhënësit i lanë gjykatës të kuptonte se, në të vërtetë, punëdhënësi e kishte ndarë mendjen ta pushonte gruan që kur ajo kishte qenë me leje lindjeje.Në këtë rast,rezulton se një e punësuar është shkarkuar njëmbëdhjetëjavë paskthimit të saj nëpunë nga leja e lindjes.Gjykata Evropiane e Drejtësisë kavendosur seDirektivaEC Directive 1992/85,eshtrinmbrojtjenjo vetëmpër punëtoretqë janëpushuar nga punanë të vërtetëgjatë lejessë tyretë lindjes, poredhepër ata që janëpushuar pas kësaj periudhe, kurpunëdhënësika marrë masapërgatitore përnjë vendim të tillëpara përfundimittë periudhës sëlejes së lindjes.

Në këtë drejtim, edhe Gjykata e Lartë shqiptare mund të bëjë unifikimin e praktikës gjyqësore për rastet e ndërprerjes së punës për nënën e re pak kohë pasi kthehet nga leja e shtatzanisë, ku të evidentohet

[121] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5137, datë 14.06.2011, ku gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë, sepse janë respektuar procedurat e njoftimit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

[122] Për hollësira, shihni ECJ Case 460/06 Nadine Paquay versus Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.

se kur gjykata ka të drejtë ta konsiderojë zgjidhje të kontratës së punës për një periudhë të papërshtatshme edhe atëherë kur krijon bindjen se punëdhënësi e ka paramarrë vendimin e largimit nga puna, që gjatë periudhës së shtatzanisë dhe pret vetëm "justifikimin" e ligjshmërisë së vendimit të tij, me kthimin në punë dhe kalimin e një afati të shkurtër për të dalë jashtë kohës së papërshtatshme. Këtë mendim e hedh për shkak se gjatë këtij studimi u vërejt se pothuasje të gjitha rastet e nënave të reja që kanë përfunduar në gjykatë për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës pasi ka mbaruar leja e shtatzanisë, dëshmojnë se mendimi i zgjidhjes së kontratës ka filluar që në momentin e fillimit të lejes së shtatzanisë.

Praktika që lejen e lindjes mund ta marrë edhe babai, ende nuk gjen një zbatim në legjislacionin shqiptar dhe rrjedhimisht as në praktikën shqiptare. Kështu nenet 26 deri në 29 të ligjit për sigurimet shoqërore i referohen vetëm gruas apo nënës, duke filluar që nga shpërblimi për barrëlindje, leja e barrëlindjes, e të tjera. Për këtë arsye, nga pikëpamja gjinore babai i fëmijës vlen të trajtohet në mënyrë ekuivalente si nëna, edhe nga pikëpamja legjislative, në mënyrë që kjo gjë, të ndikojë në ndryshimet në mentalitetin shoqëror.

3.5.3 Zgjidhja e kontratës së punës gjatë periudhës së paaftësisë së përkohshme shëndetësore

Nëçështjen***E. J kundër CEZ Shpërndarje Sh. A***[123]rezulton sevendimi për largimin nga puna të paditëses është marrë "për thyerje të disiplinës në punë, duke mos u paraqitur në vendin e punës, provuar kjo në "Kohëshënuesin e punonjësve të Divizionit të Shitjes",të muajit dhjetor 2010, duke paraqitur si shkak të arsyeshëm të mosprezencës në punë "raportin e paaftësisë së përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi", raport, i cili, pas verifikimeve dhe konkluzionit bashkëlidhur të paraqitur nga mjekja e ndërmarrjes për Tiranën, është dhënë në kundërshtim me rregulloren e lëshimit të raporteve të përcaktuar në Rregulloret e miratuaranga Instituti i Sigurimeve Shoqërore".Kjo për faktin se, pagesa e përfitimit të raportit shëndetësor mbi masën 14 ditë realizohet nëpërmjet Institutit të Sigurimeve Shoqërore, (I.S.SH). Për këtë arsye, ky raport nuk është marrë në konsideratë nga punëdhënësi, dhe në këto kushte, paditësja konsiderohet me mungesa të paarsyeshme në punë.

Gjykata çmon se, nuk është përgjegjësi e paditëses parregullshmëria e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë. Paditësja nuk kishte si të dinte rregulloren për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë.Kjoështë përgjegjësia e mjekut përkatës që në lëshimin e raporteve nuk ka respektuar rregulloren. Pala e paditur ka larguar nga puna paditësen në një kohë të papërshtatshme, kur ajo nuk ka qenë në punë,

[123] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4504, datë 7.05.2012, ku gjykata ka vendosur dëmshpërblimin e të punësuarës me 15 paga mujore.

por ka paraqitur një raport paaftësie në pune.

Në çështjen ***M. V kundër Bashkisë Tiranë***[124] rezulton se e punësuara është përjashtuar nga shërbimi civil për shkak se ka munguar në punë dhe nuk ka respektuar orarin e punës. Nga hetimi gjyqësor konstatohet se e punësuara, duke mos qenë e sigurt, nëse gjendja e saj shëndetësore do të paraqitej e rënduar aq sa për t'u pajisur me raport, nuk ka njoftuar që në orët e para të mëngjesit, se nuk do të paraqitej në punë. Pas vizitave mjekësore, që konstatuan gjendjen e saj shëndetësore ka njoftuar menjëherë nëorën 10.00 se ka qenësëmurë dhe për këtë është pajisur me raportin mjeksor përkatës. Raporti mjekësor përkon me datën, në të cilën punëdhënësi ka filluar procedurën disiplinore. Kjo dukuri në praktikë mund të afektojë të dyja gjinitë dhe nuk është karakteristikë vetëm për femrat e punësuara.

Nëçështjen ***F. B kundër Ndërmarrjes së Trajtimit të Studentëve Shkodër sh.a,***[125] të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër, ku rezulton se pala e paditur i ka ndërprerë marrëdhëniet e punës, për shkak të mosparaqitjes së paditëses në punë, pa shkaqe të arsyeshme. Gjykata çmon se ky shkak nuk qëndron, sepse për periudhën e pretenduar nga punëdhënësi, paditësja ka qenë e shtruar në spital dhe ky fakt vërtetohet nga raporti mjekësor dhe fletë-dalja nga spitali. Gjykata konstaton se shtrimi i paditëses në spital tregon për një gjendje të rënduar shëndetësore të saj, çka përbën një shkak mëse të arsyeshëm për mosparaqitje nëpunë. Në këto kushte, pala e paditur nuk mund të pretendojë se mungesa e paditëses në punë ka qenë pa shkaqe të arsyeshme.

3.6 Respektimi/Mosrespektimi i procedurës dhe i afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës

Në kreun XIV të Kodit të Punës janë sanksionuar rregullimet ligjore të përfundimit të marrëdhënieve të punës, të cilat të para në aspektin e *ratio legis,* përbëjnë garanci proceduriale që kanë për qëllim parandalimin e qëndrimeve arbitrare në largimet nga puna të punëmarrësve, nga ana e punëdhënësve, por edhe sanksionet ndajtë tilla qëndrimeve.

Neni 144 i Kodit të Punës kërkon që procedura e zgjidhjes se kontratës të jetë e rregullt dhe të respektohet zbatimi i saj, jo vetëm në përmbajtje, por dhe në formë. Prova ligjore që përcakton respektimin e kësaj procedure janë njoftimet me shkrim për zhvillimin e takimit dhe njoftimit të zgjidhjes.

Fillimi i procedurës për përfundimin e një marrëdhënieje pune nga punëdhënësi kërkon respektimin e një procedure formale paraprake që

[124] Për hollësira, shihni vendimin nr. 6229, datë 04.06.2013, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.
[125] Për hollësira, shihni vendimin, nr. 2817, datë 16.11.2012, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, ky është vendosur pranimi i pjeshëm i padisë dhe pagimi i 18 pagave mujore nga ana e punëdhënësit.

parashikohet nga neni 144 i Kodit tëPunës[126], që starton me njoftimin me shkrim të punëmarrësit për përfundimin e kontratës së punës dhe vijon me veprime të tjera pasuese, të cilat kanë për qëllim të qartësojnë pozitat e palëve në këtë fazë të rëndësishme të marrëdhënies së punës, nisur kjo edhe nga fakti se një marrëdhënie e tillë ka të bëjë me elementë të rëndësishëm të një marrëdhënieje juridike, siç është mirëbesimi, sjellja në mënyrë korrekte dhe në përputhje me standardet profesionale. Mosrespektimi i kësaj procedure nuk sjell pavlefshmërinë e zgjidhjes, por ngarkon punëdhënësin me një sanksion prej dy muajsh pagë në favor të punëmarrësit.

Sipas nenit 144/5/1 të Kodit të Punës, **barra e provës për të vërtetuar se procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar, i takon punëdhënësit[127]**. Prova ligjore që përcakton respektimin e kësaj procedure janë njoftimet me shkrim për zhvillimin e takimit dhe njoftimit të zgjidhjes. Vlera e këtyre njoftimeve, si çdo deklaratë e njëanshme e bërë për një destinacion të caktuar, për të sjellë efekte juridike duhet të mbërrijë tek destinatari (punëmarrësi). Njoftimi konsiderohet se mbërrin tek destinatari dhe zgjidhja quhet e njoftuar, ditën kur ai (punëmarrësi) merr dijeni për të ose kur, sipas rregullave të mirëbesimit *(bona fides)*,ai është në gjendje të marrë dijeni, por për shkak neglizhence apo refuzimi, nuk e ka bërë një gjë të tillë.

Neni 143 i Kodit të Punës parashikon një afat njoftimi paraprak që punëdhënësi ka për detyrë t`i bëjë punëmarrësit. Parashikimi i një afati të tillë njoftimi lë mundësinë që punëmarrësit t`i shmangin vendimet surprizë të punëdhënësit për pushimin nga puna, si dhe t`u krijojë kushtet ligjore të marrin masat për zgjidhjen e pasojave që sjell një vendim i tillë i punëmarrësit. Pra, në thelb njoftimi paraprak përbën një parashikim mbrojtës për punëmarrësin, përkundrejt detyrimit ligjor të punëdhënësit, dhe afati gjatë të cilit punëdhënësi e gëzon këtë lloj mbrojtjeje varet nga zgjatja në kohë e marrëdhënies së punës. Gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës është në fuqi, dhe pavarësisht faktit që palët kanë shpallur qëllimin për mosvazhdimin apo zgjidhjen e saj, kontrata përfundon me përfundimin e afatit të njoftimit. Gjatë afatit të njoftimit, meqenëse kontrata e punës është në fuqi, palët ruajnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet e saj sipas parashikimeve kontraktore dhe ligjore. Mosrespektimi i këtij afati bën që përfundimi i marrëdhënies së punës të jetë me pasoja të menjëhershme për punëmarrësin, dhe për rrjedhojë, në këtë rast zgjidhja trajtohet si me efekt të menjëhershëm.

Lidhur me kërkimin e dëmshpërblimit për mosrespektim të afatit

[126] Më konkretisht, neni 144 i Kodit të Punës parashikon se:"Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të"; ndërkohë, në nenin 144/3 të Kodit të Punës përcaktohet se: "Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit".

[127] Koment: Fryma (ratio legis) e zbatimit të kësaj proçedure është dhe në përputhje me Konventën Nr. 158 të ONP "Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit", nenet 8, 9 të tij.

të njoftimit, Kodi i Punës parashikon[128] se, punëmarrësit i lind e drejta të përfitojë pagën përgjatë periudhës së afatit të njoftimit. Zgjidhja e marrëdhënies së punës për të ardhmen nuk cënon marrëdhënien që është ende në fuqi. Kjo për vetë faktin se marrëdhënia e punës vazhdon të prodhojë efektet e saj. Kështu, punëmarrësi është i detyruar të ofrojë punën e tij ndaj punëdhënësit dhe ky i fundit është i detyruar të paguajë punëmarrësin për këtë punë. Krahas kësaj, palët kanë të drejta dhe detyrime kundrejt njëri-tjetrit, të cilat janë të detyruara t'i respektojnë në vijimësi, deri në përfundim të afatit të njoftimit të zgjidhjes.

Punëdhënësit, rast pas rasti, e kanë respektuar procedurën e njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

Kështu, nëçështjen ***Xh. T kundër Bankës Procredit Sh.A,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor të Korçës[129], rezulton se paditësja ka qenë e punësuar me detyrën e specialistes sëshërbimit tëklientit, zgjidhja e kontratës është njoftuar dhe do të bëhej efektive vetëm tre muaj pas njoftimit, në përputhje me nenin 143 të Kodit të Punës. Megjithatë, nga shkresa e njoftimit deri tek realizimi i tij vërehet se *de facto* të punësuarës i është bërë një pagesë 18 ditë më pak se ajo e parashikuar nga ligji dhe gjykata ka vendosur dëmshpërblimin e punëdhënësit për këtë mospërmbushje. Nga ana tjetër, meqë shkaku i zgjidhjes së marrëdhënies së punës është shkurtimi në organikë, gjykata e ka dëmshpërblyer të punësuarën me vlerën e tre muajve pagë mujore.

E kundërta ka ndodhur në çështjen ***N. S kundër QendrëssëStudimeve Albanologjike[130]***, ku Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka konstatuar se punëdhënësi nuk i ka respektuar afatet e njoftimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Në nenet 144/1,2,3 të Kodit të Punës parashikohet se, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. Gjithashtu, zgjidhja i njoftohet me shkrim brenda një afati prej 48 orësh deri në një javë pas takimit. Gjatë hetimit gjyqësor pala e paditur nuk provoi që ta kishte njoftuar paraparakisht me shkrim, apo t'i kishte dhënë mundësinë paditëses për t'u dëgjuar e për t'u shprehur pas

[128] Neni 155 i Kodit të Punës në paragrafin e parë të tij përcakton se: "Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kish fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj (Neni 143 parag 2 dhe 3…".

[129] Për hollësira, mund të shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit jyqësor Korçë, nr. 1012, datë 05.03.2013.

[130] Për hollësira, shihni, vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 5118, datë 21.06.2010 në çështjen me objekt: dëmshpërblimin për tre muaj kohë në bazë të nenit 143/1 të K.Punës. Dëmshpërblim për dy muaj pagë që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundëshme, në bazë të nenit 144/5 të K.Punës. Ju kërkoj gjithashtu dhe shpërblimin për vjetërsi në punë që nga muaji Maj 1996 deri kur janë ndërprerë marrëdhëniet financiare në 01 Mars 2008, në bazë të nenit 145, pika 1, 2, 3, të K.Punës. Dëmshpërblimin për një vit pagë për zgjidhjen e kontratës së punës pa arësye, në bazë të nenit 146/3 të K.Punës, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në çështjen ***E. L kundër Prisma & Co sh.p.k***[131] largimi nga puna i paditëses është bërë, ***me anë të një mesazhi telefonik***, por sipas saj, paditëses i është dhënë nga pala e paditur vërejtje me paralajmërim, pasigjatë ushtrimit të punës janë vënë re shkelje të rënda me moszbatimin e disiplinës dhe thyerjes së Kodit të Punës, mungesëe etikës së komunikimit me klientët dhe punëdhënësin, gabime teknike të përsëritura, papërgjegjshmëri me porositë e klientëve. Ndërkohë administratorja e të paditurit,ka marrë vendimin për të mbajtur nga paga e paditëses shumën prej 17.000 lekë, pasi ajo me punën e sajka shkaktuar dëme financiare në trajtën e mosarkëtimit, dhe të mosimpenjimit suplementar për të riparuar gabimet e bëra.

Forma e këtij njoftimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dëshmon për nënvlerësimin që punëdhënësi i ka bërëtë punësuarës, duke mos marrë mundimin as të njoftojë me shkrim mbarimin e marrëdhënies së punës. Ndonëse nuk del në raste të tjera, në praktikë, ndërprerja e marrëdhënies së punës për një burrë nuk ndodh që të bëhet duke anashkaluar njoftimin me shkrim. Për këtë arsye është evidentuar ky rast që është më tipik për femrat.

Nëçështjen ***E. K kundër Shoqërisë Primo Comunications shpk***[132] rezulton se midis palës paditëse dhe palës së paditur është vendosur një marrëdhënie juridike pune që nga data 02.02.2011, e cila nuk rezultoi që të jetë materializuar në një kontratë me shkrim që në fillimet e saj,por më pas në datë 09.11.2011 gjejmë kontratën e punës lidhur mes palëve ndërgjygjëse.Paditësja ka kryer detyrën e Menaxherit të Projektit deri më datën 07.11.2011, pas së cilës është ngarkuar me detyrën e Drejtorit Teknik, deri më datën 25.07.2012, kohë në të cilën është ndërprerë marrëdhënia e punës mes palëve kontraktore.

Punëdhënësi përpiqet të sjellë argumenta që zgjidhja e kontratës ka qenë për shkaqe të arsyeshme. Sipas dëshmise sëish-administratores së punëdhënësit, paditësja/punëmarrëse dy muajt e fundit të punës përpara largimit të saj ka qenë joefektive,me performancë të ulët dhe me energji të pakët në punë dhe në lidhje me këtë fakt vetë administratorja ka marrë opinione negative dhe nga punonjës të shoqërisë, si: drejtori i burimeve njerëzore apo bashkëpunëtorë të tjerë,(kur ishte një moment delikat për shoqërinë pasi po përgatitej plani i ri, i cili përfshinte dhe ristrukturimin e saj). Në këto kushte,punëmarrësja duhej të përgatiste dokumentacion të rregullt,planin e projekteve dhe duhet të bashkëpunonte me kolegë të shoqërisësë telekomit slloven.Dokumentacioni për projektet nuk ishte

[131] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2502, datë 01.04.2011, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[132] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9714, datë 01.10.2013, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe detyrimin e punëdhënësit që ta dëmshpërblejë punëmarrësen me nëntë paga mujore.

dorëzuar prej saj dhe pse ish-administratorja ia kishte kërkuar disa herë, duke vënë në rrezik zhvillimin e mëtejshëm të shoqërisë.Veç kësaj, u referuan edhe disa raste të tjera:ku përgjegjëse për komunikimin dhe shkëmbimin e informacioneve ishte punëmarrësja, e cila nuk e përmbushi në afat detyrën e saj;çështjen e kodit ISPC, sipas të cilit shoqërisë i duhej një kod për të proceduar me përfundimin e thirrjes-terminimin e telefonatave ndërkombëtare dhe ku paditësja nuk e kishte realizuar detyrën e saj;ankime të punonjësve apo personave tëndryshëm në terren në lidhje me punën e paditëses gjatë dy muajve të fundit.

Ndërkohë, në këtë gjykim doli në pah edhe një problem tjetër. Kontrata e punës kishte një klauzolë,(neni 16.3),që tregon kur mbaron marrëdhënia e punës me vullnetin e njëanshëm të punëdhënësit,që referon në nenin 17 të kësaj kontrate,i cili liston rastet e verifikimit të shkaqeve të zgjidhjes,pa pasur nevojë për një njoftim paraprak dhe pa respektuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës.

Lind pyetja: *Çfarë ndodh nëse një nen i kontratës së punës përcakton një procedurë dhe rregulla të ndryshme të zgjidhjes së marrëdhënies së punës? Po kur ai shmang përgjegjësinë dhe detyrimet ligjore të punëdhënësit dhe sanksionon heqjen dorë të punëmarrësit nga të drejtat e tij?*

Fakti qëneni 144 i Kodit të Punës nuk ndalon shprehimisht palët të heqin dorë nga një e drejtë e tillë, nuk do të thotë se, në të kundërt, një e drejtë e tillë e palëve është e lejuar, pra, që ato me marrëveshje mes tyre mund të heqin dorë nga respektimi i procedurës dhe në pasojë dhe nga e drejta që buron nga mosrespektimi i saj për palën punëmarrëse që passjell dëmshpërblimin. Për këtë arsye klauzola që shmang respektimin e procedurës ligjore të zgjidhjes së kontratës së punës duhet tëkonsiderohet e pavlefshme, sepse shkel një dispozitë urdhëruese nëKodin e Punës. Klauzolat e rastit në kontratën e punës do të pranohen si të vlefshme vetëm nëse përmirësojnë pozitën e punëmarrësit, (pra,e kundërta e rastit në fjalë). Po të vijojmë analizën më tej, me nenin 11,pika 4,vëmë re se punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të Kodit. Kjo do të thotë se punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga e drejta e dëmshpërblimit për procedurën si një detyrim ligjor. Kjo dispozitë është urdhëruese dhe detyrim për punëdhënësin, si dhe e drejtë për punëmarrësin.

Edhe gjykata nënvizon këtë qëndrim kur shprehet se: "...respektimi i procedurës nga pala punëdhënëse nuk është çështje e vullnetit të saj. Pra, ligjvënësi nuk e ka lënë në vullnet të lirë të palëve për të kontraktuar nëse duhet të zbatohet apo jo kjo procedurë, por urdhëron zbatimin e saj: "... *punëdhënësi...ai duhet të njoftojë me shkrim ...*" dhe *"Kjo procedurë zbatohet dhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës* ".

Në çështjen ***H. V kundër Ndërmarrjessë Ujësjellës Kanalizimeve pranë Bashkisë Kamëz rezulton se*** midis paditëses dhe palës së paditur, Bashkisë Kamëz janë zhvilluar marrëdhënie juridike të punës, duke filluar nga data 20.11.2003 e në vijim deri në datën 12.11.2010, kur përmes shkresës "Urdhër"

Nr. 370 Prot, datë 12.11.2010, është ndërprerë marrëdhënia juridike e punës me urdhër të punëdhënësit (*pala e paditur*). Gjykata vëren se procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga pikëpamja formale dhe substanciale nuk është respektuar, pasi nuk janë përmbushur kërkesat ligjore. Kështu, nga aktet në dosje, nuk rezulton që pala e paditur, (në cilësinë e punëdhënësit) të ketë njoftuar paditësin (punëmarrësin) për takimin dhe të bisedonte me të në lidhje me zgjidhjen e kontratës. Përkundrazi, pala e paditur në këtë proçes (punëdhënësi), përmes shkresës "Urdhër" Nr. 370 Prot, datë 12.11.2010, ka zgjidhur në mënyrë të njëanshme dhe të menjëhershme kontratën e punës me palën paditëse, dhe e ka konsideruar të ezauruar procedurën e parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës.

Gjykata arsyeton se rezultoi e provuar që pala e paditur ka redaktuar akte procedurale nga ato të parashikuara në nenin 144 të Kodit të Punës, por nga pala e paditur, në zbatim të pikës 5/1 të nenit 144 të Kodit të Punës, nuk u provua që këto akte i janë komunikuar punëmarrësit si destinatar i këtyre akteve administrative; të cilat, për nga natyra e tyre, janë akte administrative individuale që cënojnë, kufizojnë dhe/ose heqin të drejta me karakter individual dhe për rrjedhojë, ato sjellin efekt nga çasti i marrjes së tyre dijeni nga personi destinatar. Prandaj, në këto kushte, sipas gjykatës, pala paditëse legjitimohet në kërkimin e saj për dëmshpërblim me dy paga mujore për mosrespektim të proçedurës së zgjidhjes së kontratës.

Në çështjen ***L. L kundër Komunës Qendër Fier,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier[133], rezulton se i padituri punëdhënës nuk ka respektuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës. Paditësja ka filluar punë pranë të padituri në dt.31.01.2005, dhe i është zgjidhur kontrata e punës në dt.31.01.2009, duke qenë në këtë moment në vitin e katërt të punës, dhe sipas nenit 143/1 të K.Punës, afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës ndaj tij është dy muaj. Zgjidhja e kontratës së punës paditëses i është njoftuar me njëshkresënë të cilën urdhërohet që ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe atyre financiare të bëhet menjëherë. Në këto kushte, gjykata bazuar në nenin 155/1 të Kodit tëPunës, çmon se i padituri Komuna Qendër Fier duhet t'i paguajë paditëses pagën e dy muajve që ajo do të kishte fituar në rast se marrëdhënia e punës do të kishte përfunduar në fund të afatit të njoftimit.

I padituri nuk ka respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës, sipas së cilës i padituri, kur ka menduar të zgjidhë kontratën e punës me paditësen, duhet ta njoftonte me shkrim atë të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedonte me të. Në rast se gjatë bisedës palët nuk do të realizonin marrëveshje për vazhdimin e marrëdhënies së punës, i padituri duhet të njoftonte zgjidhjen e kontratës së punës me shkrim brenda një afati 48 orë deri një javë pas takimit[134].

---

[133] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1691, datë 27.10.2009, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe detyrimin e punëdhënësit që ta dëmshpërblejë punëmarrësen veç të tjerave, me dy paga mujore për mosrespektimin e procedurës.

[134] Sipas nenit 144/5/1 te K.Punes, barra e proves për të provuar se është respektuar procedura e

3.7 Transferimi nga një vend ekzistues në një vend pune të ri

Transferimi është një mënyrë e lëvizjes së punëmarrësit nga një pozicion pune në tjetrin. Transferimi lidhet ngushtë me zhvendosjen fizike nga një vend pune, në një vend pune të ri, tjetër të të njëjtit lloj, ose nga një vend pune që lidhet me një pozicion të caktuar, në një pozicion të ri, që jo detyrimisht kërkon zhvendosje gjeografike nga pozicioni i parë. Marrja e pëlqimit për transferimin konsiderohet si një e drejtë që i takon punëmarrësit, dhe ka raste kur ajo merr formën e një të drejte me natyrë kushtetuese. Përmendim këtu rastin e transferimit të gjyqtarëve e prokurorëve.

Ka raste kur transferimi bëhet nga punëdhënësi, edhe si masë disiplinore për rastet e shkeljes së disiplinës në punë dhe mund të shoqërohet me kalimin në një punë të re me pagesë më të vogël. Zakonisht, ky lloj transferimi bëhet pa marrë pëlqimin e të punësuarit dhe për një afat të caktuar.

Në çështjen gjyqësore ***L. Ç kundër Drejtorisë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror Durrësdhe Shërbimit Social Shtetëror (Drejtoria e Përgjithshme), Tiranë***[135] të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Durrës, rezulton se i padituri punëdhënës ka vendosur për transferimin e paditëses[136],si fizioterapiste në Qendrën e Zhvillimit Durrës, pa marrëpëlqimin paraprak të paditëses, e cila është specialliste mjeke dhe jo infermiere fizioterapiste. Prandaj ky transferim,nuk duhet të ishte kryer.

Paditësja është ankuar në rrugë administrative në Ministrinë e Punës,Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe pas shqyrtimit të çështjes,Ministri me Urdhërin Nr.44 datë 26.02.2013, ***ka vendosur shfuqizimin*** e urdhërave të nxjerra nga pala e paditur,Shërbimi Social Shtetëror (Drejtoria e Përgjithshme) Tiranë,duke urdhëruar dhe kthimin e paditëses në punë,me detyrën që kishte para transferimit. Ky urdhër nuk është zbatuar nga palët e paditura, nga Drejtuesja e Shërbimit Social Shtetëror (Drejtoria e Përgjithshme Tiranë) dhe, në këto rrethana, paditësja ka paraqitur në gjykatë kërkesën me objekt: Detyrimin e palëve të paditura, të zbatojnë Urdhërin Nr.44 datë 26.02.2013 të Ministrit të Punës[137].

Në marrëdhëniet e punës dhe konfliktet gjyqësore që lidhen me to hasim edhe transferimin nga një detyrë ekzistuese në një detyrë të re nga ana e punëdhënësit, por që realizohet në praktikë me zgjidhjen nga ana

---

zgjidhjes së kontratës së punës i bie punëdhënësit, i cili nëpërmjet përfaqësueses së saj në gjykim nuk solli ndonjë provë që të provonte se e ka respektuar këtë procedurë.

[135] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës, nr. 2341, datë 06.05.2013, me objekt: Detyrimine Drejtorisë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror Durrës dhe Drejtorisësë Shërbimit Social Shteteror Tiranë të zbatojë urdhërin e Ministrisë së Punës Çeshtjeve Socilale dhe shanseve te barabarta, ku gjykata ka vendosur kthimin në punë të paditëses.

[136] Koment:Ky veprim është në kundërshtim me nenin 138 të Ligjit Nr.7961 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i ndryshuar që ka të bëjë me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësit",të paktën deri në përfundimin e afatit ligjor të njoftimit për transferim,duke u shkelur parimi i dëgjimit dhe i mbrojtjes paraprake, mara marrjes së një vendimi administrativ.

[137] Koment: Vërtetohet se Ministri i Punës,Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabrta, ka respektuar nenin 23 pikat 3 dhe 4 të Ligjit Nr.90/2012 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetëror",në nxjerrjen e urdhërit Nr.44 datë26.02.2013 të tij.

e punëdhënësit të detyrës së parë dhe të marrëdhënies së parë të punës.

Kështu në çështjen ***M. T kundër Ministrisë së Punëve të Jashtme***[138], të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, rezulton se marrëdhënia e punës rezulton të ketë filluar me urdhrin nr. 455 prot.,dt. 21.07.2008 të Ministrit ku paditësja është ngarkuar me detyrën e financieres pranë një Ambasade. Me urdhërin e datës. 02.11.2009 rezulton se paditësja është liruar nga detyra dhe është urdhëruar ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies financiare. Me urdhërin nr. 302, dt. 10.06.2009 e ka ngarkuar paditësen edhe me detyrën e re të sekretares teknike në këtë ambasadë ku ajo punonte.

Gjykata duke pasur parasysh përmbajtjen e këtij urdhri dhe natyrën e punës së mëparëshme si financiere e konsideron punën e sekretares teknike si marrëdhënie të re pune dhe të pavarur nga marrëdhënia e punës si financiere. Në këtë gjykim, kalimi nga një detyrë në një detyrë të re nuk konsiderohet si transferim, sepse lëvizja është brenda së njëjtës qendër pune dhe pa zhvendosje gjeografike. Në rastin konkret marrëdhënia e punës nuk ka natyrë të mirëfilltë kontraktore, sepse ka lindur me emërimin e punëmarrëses përmes urdhërave të titullarit të institucionit. Gjykata nuk e vlerëson të drejtë dhënien e dëmshpërblimit për shkak të dhënies së detyrës së re dhe për shkak të eksperiencës së shkurtër të saj në punë pranë punëdhënësit dhe argumenton se: "... paditësja nuk arriti të provojë para gjykatës se përse duhet dëmshpërblyer pikerisht me 12 paga mujore, pra me maksimumin dëmshpërblimit të parashikuar nga neni 155 i K.Punës. Gjykata duke pasur parasysh periudhën prej rreth nje vit e tre muaj të eksperiencës në punë të paditëses pranë palës së paditur dhe faktin se pala e paditur e ka zënë paditësen me një punë tjeter në vazhdim pas zgjidhjes së marrëdhënies së parë të punës, çmon se dëmshpërblimi që duhet të paguhet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëherëshme të pajustifikuar duhet të jetë në masën e 2 (dy)pagave mujore. Lidhur me pjesën tjetër të dëmshpërblimit pra për 10 muaj më shumë për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëherëshme të pajustifikuar, Gjykata çmon se kjo pjesë e kërkimit në padi duhet të rrëzohet si e pambështetur në prova".

4. Shkaqet e konflikteve gjyqësore të punës

4.1 Shkaqet e justifikuaradhe tëpajustifikuara në zgjidhjen e kontratës së punës

Kur konfliktet gjyqësore konstatojnë se ka një zgjidhje të kontratës së punës, gjëja e parë që marrin në analizëështë shkaku i zgjidhjes së

[138] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8261, datë 20.10.2010 me objekt: Detyrimin e palës së paditur për dëmshpërblim, për shkak të ndërprerjes së mardhënieve të punës në menyrë të menjëherëshme të pajustifikuar; deëshpërblimin me një page mujore për moszbatim të afatit të njoftimit dhe dëmshpërblimin me dy paga mujore për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

kontratës së punës. Në këtë këndvështrim, vendimet gjyqësore ecin në trend-in e përcaktimeve tënenit 153 të Kodit të Punës, sipas të cilit:

"1) Punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.

2) Konsiderohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat, që nuk lejojnë sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës.

3) Gjykata vendos vetë nëse kanë ekzistuar shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e kontratës. Konsiderohen si shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktore me faj të rëndë, si dhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktore me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, megjithë paralajmërimet me shkrim të punëdhënësit."

Nëse gjykata vlerëson se ndërprerja e marrëdhënies së punës është bërë pa shkaqe të justifikuara ligjore, atëherë e pranon padinë dhe anasjelltas, kur shkaqet ekzistojnë, e rrëzon atë.

Nëçështjen ***M. H kundër Posta Shqiptare sha***[139], gjykata përpiqet të bëjë ndarjen midis shkaqeve të justifikuara dhe shkaqeve të pajustifikuara. Nga gjykimi rezulton se: paditësja ka qenë e punësuar në detyrën "specialiste shitjeje në Drejtorinë e Marketing-Shitjeve", që prej datës 5 Maj 2006. Me Vendimin nr. 410, datë 04.11.2008, paditësja lirohet nga kjo detyrë dhe transferohet "specialiste shërbimesh", në Degën e Shërbimeve pranë Filialit të Tranzitit dhe Shpërndarjes". Marrëdheniet financiare në këtë detyre i janë ndërprerë në datën 09.11.2008. Në datën 10.11.2008, paditësja është pranuar në detyrën e re, por megjithëse ka marrë njoftim, ajo nuk është paraqitur në detyrën e saj për 3 ditë rresht. Në këto kushte, asaj i është ndërprerë marrëdhenia e punës, duke e konsideruar këtë shkelje të saj si thyerje të rëndë të displinës në punë. Paditësja, për mosrespektim të detyrave të ngarkuara nga Drejtoria e Postës Shqiptare sh.a, ka marrë dhe masë disiplinore dhe administrative në datën 12.01.2007. Gjykata shprehet se: "Gjatë gjykimit, paditësja nuk provoi që mungesa në punë ka ardhur për ndonjë shkak të justifikuar dhe as për faktin e vënies në dijeni të punëdhënësit në lidhje me shkakun e mosparaqitjes. Për më tepër, me provat e paraqitura prej palës së paditur, siçështë listëprezenca e punës, u vërtetua mungesa e paditëses në punë. Në këto kushte, zgjidhja e kontratës së punës së lidhur mes palës paditëse dhe asaj të paditur, është e justifikuar dhe e bazuar, si në dispozitat e Kodit të Punës, ashtu dhe në kontratën individuale të lidhur mes palëve."

Në çështjen ***Sh. Z kundër CEZ Shpërndarje Sh. A***, rezulton se paditëses i është ngarkuar nga punëdhënësi detyra që të vendosë matës në abonentët

[139] Në gjykimin e kësaj çështje me objekt: Detyriminetë paditurit për të dëmshpërblyer me pagën e 1 viti punë për zgjidhje të njëanshme, të menjëhershme dhe të pajustifikuar të marrëdhënies së punës, me pagën e 2 muajve mosrespektim të afatit të njoftimit, me pagën e 2 muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, me Vendimin Nr. 3799, datë 10.05.2010, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka vendosur rrëzimin e padisë.

që faturohen aforfe. Marrja e kësaj detyre është refuzuar prej saj se nuk përputhet me pozicionin e saj të punës. Ajo nuk ka qenë në gjendje që ta kryejë këtë detyrë për shkak të mospasjes së aftësive përkatëse dhe arsimit përkatës[140]. Në këto kushte, gjykata çmon se refuzimi i paditëses për të kryer një punë tjetër nga ajo për të cilën është konstituar marrëdhenia juridike, kur asaj i kanë munguar aftësitë përkatëse është i drejtë. Për rrjedhojë, zgjidhja e marrëdhënies së punës së paditëses është bërë pa shkaqe të justifikuara. Kështu që paditësja duhet të dëmshpërblehet me 10 paga mujore për shkak të zgjidhjes së pajustifikuar të marrëdhënies së saj të punës[141].

Praktika gjyqësore dëshmon edhe për raste kur gjykata ka konstatuar shkelje të rënda nga ana e punëdhënëses, të tilla që e kanë bërë zgjidhjen e kontratës të justifikuar. Kështu, në çështjen ***V. Q kundër Agjencisë Kombëtare të Turizmit***[142], ku rezulton sezgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës është bërë për shkak të shkeljeve të konstatuara në raportin e auditit te MTKRS mbajtur nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm të MTKRS dhe raportit të Drejtorisë së Kontrollit të Brendshëm Administrativ dhe Antikorrupsionit pranë Kryeministrit mbajtur në AKT, që i referohen blerjeve të vogla, shkelje në procedurat e tenderave, etj. Për sa më sipër, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë çmon se, në këto kushte, shkaqet e pretenduara nga pala e paditur për zgjidhjen e marrëdhënies së punës janë të justifikuara dhe për këtë arsye zgjidhja e kontrates së punës është e drejtë.

Nëçështjen ***O. Gj kundër Agjencisësë Mbrojtjes së Konsumatorit, Bashkia Tiranë (AMK),*** Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë[143] kur analizon nëse shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës janëtë justifikuara apo tëpajustifikuara, shprehet se: "Në analizë të kësaj dispozite, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë gjykimit, megjithëse në vendimin e palës së paditur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, është përcaktuar motivacioni i zgjidhjes së kontratës së punës, nga kjo palë nuk u paraqitën prova për ta vërtetuar atë".

Në çështjen ***I. H kundër Shoqërisë "Euromax" sh.p.k*** pranë Gjykatës

---

[140] Vlen të theksohet se dhënia e kësaj detyre paditëses në kushte kur ajo nuk ka pasur arsimin përkatës dhe njohuritë vjen në kundërshtim me nenet 5/a, 6/1 dhe 9/1/a dhe b të ligjit Nr. 8734, datë 01.02.2001 "Për garantimin e sigurisë së Punës te Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike".

[141] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1504, datë 21.02.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[142] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 5642, datë 27.06.2011, me objekt: Demshperblim page, ku gjykata ka vendosur vetem demshperblimin me pagat e dy muajve për shkak të mosrespektimit të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

[143] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8236, datë 15.7.2013 me objekt: Konstatimin e pavlefshmërisë së vendimit Nr. 68 datë 26.01.2012 të Agjensisë së Mbrojtjes së Konsumatorit për zgjidhje të kontratës individuale të punës ndaj paditëses si të pambështetur në ligj, detyrimin e të paditurës të dëmshpërblejë paditësen për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuar të marrëdhënieve të punës me 12 paga mujore, dëmshpërblimin me pagën e 12 muajve për zgjidhje të kontartës pa shkaqe të arsyeshme, si dhe pagesën e shërblimit për vjetërsinë në punë (3.5 paga mujore), ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

së Rrethit Gjyqësor Tiranë,[144]është konstatuar se arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënies së punës është "për shkak të performancës së ulët në punë, me ndikim prishjen e imazhit të dyqanit, mungesë bashkëpunimi në grup, dhe mosndryshim sjelljejepas vërejtjeve të menaxherit".

Gjykata bazuar në nenin 143 të Kodit tëPunës konstaton se marrëdhënia e punës mes palëve është ndërprerë në mënyrë të menjëhershme, pasi nuk janë respektuar afatet e njoftimit që parashikon ky nen. Duke pasur parasysh se marrëdhënia e punës ka zgjatur për një vit e 11 muaj afati i njoftimit është një muaj.

Lidhur me arsyen e zgjidhjes së menjëherëshme të marrëdhënies së punës nga i padituri nuk u paraqit asnjë provë që tëtregonte se paditësja i kishte shkelur detyrimet kontraktore me faj të rëndë apo në mënyrë të përsëritur, me faj të lehtë. I padituri, megjithëse i takonte barra e provës për të provuar shkaqet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës nuk paraqiti ndonjë provë për këtë prapësim. Në kuptim të nenit 153 të Kodit tëPunës, gjykata arritinë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënies së punës nga i padituri me paditësen është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara.

4.2 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të një shkelje të rëndë apo të lehtë

Sipas nenit 153 të Kodit të Punës, gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e kontratës së punës. Konsiderohen si shkaqe të justifikuara rastet kur: a) punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, dhe b) me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, megjithë paralajmërimet me shkrim të punëdhënësit.

Nga një interpretim logjik i dispozitës përcaktohet parimisht se dy janë kushtet kryesore për t'u plotësuar që zgjidhja e kontratës të jetë e rregullt dhe e justifikuar: kushtet subjektive dhe kushtet objektive. Kushtet subjektive, lidhen me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, i cili në çdo kohë, për çfarëdolloj rrethane, mjafton që të mos jetë abuzive, mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin në mënyrë të menjëhershme. Kushti subjektiv nuk mund të qëndrojë i vetëm, por duhet të jetë bashkërisht me kushtin objektiv që gjen mishërim në pikën 3 të këtij neni. Që zgjidhja e kontratës të jetë e justifikuar duhet që elementët e nenit 153 të përmbushen njëherazi. Mospërmbushja e njërit prej këtyre kushteve nuk cënon vlefshmërinë e zgjidhjes së kontratës, por e cilëson atë si të pajustifikuar:

a) punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktor,

[144] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 7735, datë 20.10.2010 me objekt: Detyrimin e palës së paditur t'i paguajë paditëses; 1.Dëmshpërblim, për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëherëshme të pajustifikuar; 2. Dëmshpërblimin me 1 pagë mujore për moszbatim të aktit të njoftimit. 3. Dëmshpërblimin me dy paga mujore për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

b) shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi.

c) ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës;

d) shkelja të ketë cënuar raportin e besimit midis palëve kontraktuese.

Në praktikën gjyqësore[145] hidhet edhe pikëpamja që parashikon se shkelja e rëndë apo e lehtë lidhet me llojin e fajit të rëndë apo të lehtë: "Konceptin e fajit të rëndë apo të lehtë, ligjërisht nuk e gjejmë të shpjeguar në këtëKod dhe nuk është koncept, as i së drejtës penale, nga e cila mund të huazohet".

Në fakt, koncepti faj i lehtë apo i rëndë nuk huazohet nga e drejta penale, por nga e drejta civile. E drejta penale i referohet formave të fajit: neglizhencë dhe pakujdesi, ndërsa e drejta civile i referohet fajit të rëndë apo të lehtë në dispozitat që lidhen me shkaktimin e dëmit kontraktor dhe jashtëkontraktor. Ndarja në pakujdesi të rëndë dhe të lehtë në të drejtën civile nuk lidhet me anën subjektive, por lidhet me pasojën, masën e dëmit, shkallën e mospërmbushjes së detyrimit, etj. Kjo do të thotë se, mund të ndodhë që të kesh sjellë një pasojë nga pakujdesia, por dëmi të jetë i madh. Në këtë rast, në të drejtën civile, faji konsiderohet i rëndë. Po ashtu, mund të ndodhë që të kesh vepruar në keqbesim apo me dashje, por ndërkohë dëmi i ardhur është i vogël dhe, faji të konsiderohet i lehtë. Madje e drejta civile shkon më tej, kur parashikon se në pjesën dërrmuese të situatave për faj të lehtë nuk mbahet përgjegjësi civile.

Për analogji, edhe e drejta e punës ka një ndarje në shkelje të rëndë dhe të lehtë që i korrespondon analizës nëseështëkonsumuar ose jo një veprim apo mosveprim me faj të rëndë apo faj të lehtë. Analiza e shkeljes së rëndë apo të lehtë dhe e fajit të rëndë apo të lehtë në të drejtën e punës do të niset nga natyra e veprimit/mosveprimit të kryer nga punëmarrësi dhe nga lloji i pasojës dhe dëmi i është shkaktuar puëdhënësit.

Në çështjen ***M. B kundër Inspektoriatit Shtetëror tëPunës, Drejtoria Qendrore*** të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë[146], trajtohet analiza e

[145] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 603, datë 30.01.2012 me objekt: Detyrimin e palës së paditur: të dëmshpërblejë me një vit pagë për shkak të zgjidhjes së menjëhershme në kohë të papërshtatshme e të pajustifikuar të kontratës së punës, me pagën e dy muajve për mosrespektimtë procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, me pagën e dy muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit; për mosdhënien e lejes vjetore të vitit 2008 dhe gjysmën e lejes vjetore të vitit 2009 dhe për gjithë ditët e shtuna dhe të djela e ditë festash zyrtare. Të konstatohet pavlefshëm pushimi. Të detyrohet të dëmshpërblejë për shpifje për fyerje publike dhe dëmtime të tjera me dashje nëpërmjet veprimeve në masën 840 000 lekë, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[146] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 2557, datë 12.03.2013, me objekt: Detyrimin e palës së paditur për të më dëmshpërblyer -me pagën e një viti si pasojë e zgjidhjes së menjëhershme e pajustifikuar të kontratës së punës.Dëmshpërblimin për ndërprerjen e kontratës pa zbatuar afatet proceduriale për njoftimin parashikuar me 3 paga mujore; Dëmshpërblimin për moszbatim të procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës të detyrohet pala e paditur të dëmshpërblejë paditësin me 2 paga mujore.- Shpërblimin për vjetërsinë në punë. Kjo padi është pranuar nga gjykata.

konceptit "faj i rëndë" apo "faj i lehtë". Gjykata shprehet se: "... ligjërisht nuk e gjejmë të shpjeguar në këtëKod dhe nuk është koncept as i së drejtës penale nga e cila mund të huazohet. Praktika për vlerësimin e tij i referohet më tepër pasojës së rëndë që vjen nga shkelja e detyrimit. Si të tilla, praktika ka vlerësuar : *llojin e marrëdhënies së punës, kohëzgjatjen e raporteve kontraktuale, llojin, natyrë dhe rëndësinë e detyrimit kontraktor të shkelur, formës së fajit, dashje apo pakujdesi, përsëritjet e shkeljeve, lidhjes shkakësore si dhe llojit të dëmit të ardhur si pasojë e shkeljes, etj.* Gjykata nga ana e saj, duke marrë në analizë pretendimet e palëve, çmon se nuk ka shkelje të rëndë apo të lehtë të kryer nga paditësja. Në gjykim nuk u paraqit asnjë provë shkresore,dokument, apo akt-inspektimi ku të tregohet moszbatimi i detyrave funksionale nga ana paditëses. Sa më sipër, për gjykatën ky largim i paditëses nga puna nuk u provua ligjërisht, rrjedhimisht punëmarrësi nuk ka kryer shkelje me faj të rëndë të asnjë detyrimi kontraktual, apo nga ato të parashikuara nga Kodi i Punës".

Në çështjen ***A. P kundër Zyrës Shqiptare për të Drejtat e Autorit***[147], rezulton se e punësuara ka punuarnë pozicionin e punës përgjegjëse e Sektorit të Inspektimit dhe Regjistrim-Certifikimit, dhe largohet nga detyra, sepse ka tejkaluar kompetencat e saj në ushtrimin e detyrës. Fillimisht punëdhënësi ka vendosur uljen në detyrë të punëmarrëses, po meqenëse ajo nuk ka pranuar[148], më pas, me anë të Urdhrit të Brendshëm

[147] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 7034, datë 21.06.2013, me objekt:Shpalljen e aktit administrativ absolutisht të pavlefshëm për rrjedhje të tij kundërshtimin e zgjidhjes me efekt të menjëhershëm e pa shkaqe të justifikuara të kontratës individuale të punës, si dhe shpalljen nul të veprimeve që vijnë si pasojë e këtij urdhëri, të shkresës nr 1034 prot datë 08 10 2012 me objekt njoftimin për bisedime për zgjidhjen e kontratës së punës dhe detyrimin e të paditurit të dëmshpërblejë me pagën e një viti për zgjidhje të kontratës së punës me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të justifikuara, të dëmshpërblejë për mosrespektim të procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës dhe për pagimin e pagës së tre muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit, për të paguar shpërblimin për vjetërsi në punë rivendosjen e të gjitha të drejtave të cënuara rikthimin në punë e detyrën e mëparshme. Gjykata vendos pranimin e pjesshëm të padisë:Pranimin pjesërisht të kërkesë padisë: detyrimin e të paditurit të dëmshpërblejë paditësen me pagën e 10 muajve pune për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara; me pagën e 2 muajve pune si rezultat i mosrespektimit të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës; me pagen e 3 muajve punë, si rezultat i mosrespektimit të afateve të njoftimit; me pagën e 2 (dy) muaj e 15 ditë pagë për vjetërsinë në punë. Gjykata vlerëson se: "Në lidhje me pjesën tjetër të kërkimeve të palës paditëse për rikthimin në punë. Gjykata nuk i gjen të bazuara për faktin se janë kërkime që lidhen me marrëdhëniet kontraktuale të thjeshta ku nuk është parashikuar nga ligji i vecantë shprehimisht rikthimi në punë. Ndaj për këto kërkime të paditëses, gjykata vendos t'i rrëzojë si të pambështetura në ligj".

[148] Koment:Gjykata kushtetuese në jurisprudencën e saj, e ka trajtuar lirinë e veprimtarisë ekonomike, të garantuar nga neni 11 i Kushtetutës, si të drejtën për të lidhur kontrata, individualisht ose kolektivisht, lirisht dhe mbi bazën e vullnetit personal, të drejtën për të zgjedhur aktivitetin që dëshiron të ushtrojë individi, të drejtën për të zgjedhur një punë sipas preferencës etj. Individi ka të drejtë të punojë, të prodhojë, të konsumojë dhe të investojë në çdo mënyrë që zgjedh dhe kjo liri duhet të mbrohet nga shteti. Gjykata ka vlerësuar se siguria juridike, mbrojtja e të drejtave të fituara, si dhe e pritshmërive të ligjshme, si standarde kushtetuese të trajtuara vazhdimisht nga jurisprudenca kushtetuese, përbëjnë elemente të parimit të shtetit të së drejtës, të sanksionuar

nr.65, datë 17.10.2012 është proceduar "për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës". Motivacioni i largimit nga detyra është: "...pas evidentimit të parregullsisë ligjore në nxjerrjen e urdhërave në kundërshtim me ligjin, si dhe jashtë kompetencave të detyrës funksionale. Shkelja e parë e rëndë sipas punëdhënësit është se ajo ka lëshuar urdhra inspektimi në emrin e saj, në një letër të thjeshtë, pa logon e ZSHDA-së, pa numër protokolli dhe pa elementët e tjerë të parashikuar shprehimisht në ligj, ndërkohë kur nxjerrja e një urdhri për inspektim është kompetencë vetëm e drejtorit të këtij institucioni dhe askush tjetër nuk mund të iniciojë nisma per inspektim. Përveç kësaj, është shkelur haptazi parimi i barazisë së administratës publike i parashikuar në nenin 11 të K.P.A, pasi është listuar në mënyrë selektive kontrollimi i disa subjekteve specifikë dhe janë eliminuar disa të tjerë, me pasojë direkte mosrealizimin e interesave të ligjshme publike të parashikuar në ligjin për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore. Me gjithë masën administrative të marrë, pala paditëse ka sjellë probleme të tjera në këtë institucion, pasi ajo nuk kishte marrëdhënie korrekte dhe të stabilizuara me kolegët e tjerë të inspektimit duke sjellë mungesë bashkërendimi të punës në sektor. Po ashtu, pretendohet nga punëdhënësi se dy prej kolegëve të sektorit, (nga tre punonjës gjithsej që ka sektori), janë ankuar pranë drejtorit per sjelljen e saj. Neni 3 i Ligjit mbi rregullat e etikës në administratën publike përcakton detyrimin që punonjësi duhet *të jetë i sjellshëm në marrëdhënie me eprorët, kolegët e vartësit e tij.* Kjo sjellje ka pasur pasoja të konsiderueshme në punën e institucionit, duke bërë kështu të pamundur mbarëvajtjen e qëllimit të insitucionit. Paditësja, me sjelljen e saj, krijoi sipas punëdhënësit, një bllokim të menjëhershëm të punës brenda sektorit të inspektimit, në një kohë kur kontrata e saj si inspektore ka si qëllim dhe objekt kryesor punën e inspektimit. Agravimi i marrëdhënieve midis paditëses dhe gjithë pjesës tjetër të sektorit, ndonjëherë të shoqëruara me dhunë verbale, u bë aq i madh sa vazhdimi i punës. (në sektorin e inspektimit) u bë i pamundur. Gjykata nuk e ka gjetur të vërtetuar justifikimin e punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, prandaj e ka konsideruar si zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme.

Kështu, në çështjen ***D. P kundër Ndërmarrjes së Shërbimit Funeral të Bashkisë Tiranë***[149] rezulton se paditësja ka filluar marrëdhënien e punës pranë të paditurit më datë 16.07.2007 deri 10.08.2009pranë Ndërmarrjessë Shërbimit Funeral të Bashkisë Tiranë, me detyrën përgjegjëse e sektorit të

---

në nenin 4 të Kushtetutës. Parimi i sigurisë juridike përfshin, krahas qartësisë, kuptueshmërisë dhe qëndrueshmërisë së sistemit normativ, edhe besimin tek sistemi juridik, pa marrë përsipër garantimin e çdo pritshmërie për mosndryshim të një situate të favorshme ligjore. Besueshmëria ka të bëjë me bindjen e individit se nuk duhet të shqetësohet vazhdimisht ose të jetojë me frikë për ndryshueshmërinë dhe pasojat negative të akteve juridike, të cilat mund të cënojnë jetën e tij private ose profesionale dhe të përkeqësojnë një gjendje të vendosur me akte të mëparshme.

[149] Për hollësira shihni, Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 603, datë 30.01.2012, ku është vendosur pranimi i pjesshëm i padisë.

Varrezave Sharrë.Pas mbarimit të afatit të kontratës së punës tremujore, nuk ka kontratë pune të lidhur midis saj dhe palës së paditur. Në kuptim të nenit 140 të Kodit tëPunës, kjo marrëdhënie pune konsiderohet si marrëdhënie pune pa afat të përcaktuar, pasi nuk ka kontratë dhe nuk ka afate mbarimi të marrëdhënieve të punës. Marrëdhënia e punës është e lidhur mbi bazën e një raporti varësie.

Punëmarrësja merr njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të njëanshme me motivacionin: ''moszbatim i urdhërit të eprorit, si dhe mungesë të etikës kundrejt tij, ka krijuar konflikte të shpeshta me qytetarët, duke përdorur fjalor të papërshtatshëm, për të cilën është këshilluar disa herë, etj. Punëmarrësjaka kërkuar edhe dëmshpërblim për shpifje dhe fyerje publike dhe dëmtime me dashje përmes urdhërit administrativ. Për këtë, ajo ka bërë edhe kallëzim penal, por nga organi i prokurorisë është marrë vendimi i pushimit, prandaj gjykata e konsideron të paprovuar qëllimin për shpifje e fyerje publike.

Gjykata në këtë çështje ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë: detyrimin e të paditurit t'i paguajë paditëses dëmshpërblim për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustifikuar të marrëdhënies së punës në masën e 12 pagave mujore; detyrimin t'i paguajë paditëses si dëmshpërblim për mosrespektim të afatit të njoftimit 2 paga mujore, dëmshpërblimin për mosrespektimin e procedurës së largimit nga puna me 2 paga mujore, si dhe shpërblimin për pjesën e lejes së zakonshmetë pakryer të vitit 2009. Gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë për pjesët e tjera kërkimit.

Gjykata në praktikën e saj ka analizuar edhe raste shkeljesh nga ana e punëmarrësit, kur këto janë konsideruar të lehta.

Shkeljet e lehta. Si çdo të shohim në rastin në vijim, gjykata i konsideron shkelje të lehta ato për të cilat mund të jepen masa më të lehta disiplinore, të tilla si vërejtje apo paralajmërim për pushim nga puna, sidomos në rastin kur personi ka punuar për një kohë të gjatë dhe nuk ka marrë asnjë masë disiplinore. Madje, vetë punëdhënësi,në rastin e prezantuar më poshtë nëçështjen vijuese, në shkresën për zgjidhjen e marrëdhënies së punës shprehet: "Duke iu falenderuar për bashkëpunimin dhe kontributin tuaj, ju njoftojmë se në bazë të nenit 144 dhe 153 të Kodit të Punës do të përfundojmë kontratën e nënshkruar midis nesh".

Në çështjen ***K. R kundër CEZ Shërndarjes Sh. A***[150]**,** rezulton se punëdhënësi e ka pushuar nga puna paditësen me motivacionin e moskryerjes së detyrës funksionale, e cila ka rezultuar në mospranimin e klientëve me faturat përkatëse pranë Arkës, ku ajo ishte pozicionuar, të kryenin pagesat përkatëse të energjisë elektrike, dhe duke i orientuar këta të fundit, që këto pagesa t'i bënin pranë pranë sportelit të Postës Shqiptare, në kundërshtim me rregullat e përcaktuara nga Kompania. Gjykata çmon

[150] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 318, datë 23.01.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

se: "... në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës, shkeljet e paditëses janë me faj të lehtë dhe jo në mënyrë të përsëritur. Paditësja ka 35 vite punë në këtë Kompani dhe nuk ka marrë asnjëherë asnjë vërejtje. Në këtë kuptim për një shkelje me faj të lehtë të saj, Kompania mund t'i jepte një vërejtje dhe jo t'i ndërpriste në mënyrë të menjëhershme marrëdhëniet e punës".

Në çështjen ***Gj. F kundër Drejtorisë Rajonale Rrugore Shkodër***, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[151] rezulton se në kohën kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës paditëses, ka qenë periudha kur pjesa e nën Shkodrës ka qenë e përmbytur. Paditësja ka pasur si detyrë që të mblidhte informacion lidhur me gjendjen e rrugëve nga ana e operatorëve të kontraktuar për mirëmbajtjen e rrugëve. Më datë 25/02/2010, paditësja ka informuar drejtorin se ura e Gon Lulit, në rrugën Shkodër – Velipojëështë e kalueshme nga mjetet, por kur ekipi i Ministrisë së Punëve Publike dhe Transportit ka tentuar të kalojë këtë rrugë ka konstatuar se ajo ishte e pakalueshme për shkak të nivelit të ujit.

Gjykata e konsideron shkeljen të lehtë dhe shprehet se: "Në këtë këndvështrim, duke pasur parasysh faktin që paditësja ka një eksperience pune mbi 30 vjet, kjo gjykatë vlerëson se, fakti që ajo ka transmetuar një informacion të marrë nga përfaqësuesi i shoqërisë së ngarkuar me mirëmbajtjen e rrugës, informacion i cili, për shkak të gjendjes së emergjencës dhe evoluimit të situatës nga ora në orë, nuk provohet që në kohën kur është marrë dhe përcjellë, të ketë qenë i gabuar, nuk përbën një shkak që nuk lejon, sipas parimit të mirëbesimit, vazhdimin e marrëdhënieve të punës".

Në çështjen ***V. S kundër Institutit të Sigurimeve Shoqërore Tiranë dhe Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Shkodër***, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[152], rezulton se punëdhënësi ka vendosur që ndaj paditëses të merret masa disiplinore "Largim nga puna".Gjykata shprehet: "Të gjitha këto rrethana tek gjykata krijojnë bindjen se, në rastin konkret, nuk ndodhemi para një shkelje të rëndë të disiplinës në punë, por para një gabimi normal njerëzor, të shkaktuar nga ngarkesa në punë. Kjo gjykatëçmon se konfirmimi gabim i një shifre nga "3" në "8", kur nuk është bërë me dashje, nuk ka sjellë pasoja, por bëhet fjalë vetëm për hedhjen e disa të dhënave në një sistem për qëllime informimi, i bërë nga një punonjës që nuk ka pasur ndonjëherë ndonjë vërejtje në punë, është brenda marzheve të një gabimi normal njerëzor, nëçdo kohë të riparueshëm."

Rastet e gabimeve njerëzore të shkaktuara nga punëmarrësit janë ndeshur si për gratë, ashtu edhe për burrat e punësuar. Për këtë arsye, nuk mund të themi se femrat e punësuara janë penalizuar më shumë për këtë

[151] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1115, datë 27.04.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

[152] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 2919, datë 27.11.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

aspekt, por meqenëse në kuadrin e këtij materiali po trajtohen problematikat e konflikteve të punës, në gjerësinë e tyre, po e evidentojmë që shpesh herë për paditëset shohim tendencat e punëdhënësve për të hiperbolizuar gabimin njerëzor si shkak për zgjidhjen e kontratës së punës.

4.3 Shkelja e detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e punës si shkak i zgjidhjes së kontratës

Shkeljet e evidentuara nga të punësuarit nërespektim të kontratës së punës duhet të kenë një karakter real dhe serioz, të cënojnë rregullat e etikës dhe komunikimit në punë me kolegët, eprorët, vartësit apo klientët dhe publikun, në varësi të llojit të punës. Shkelje të rënda do të konsiderohen edhe tejkalimi i kompetencave, ushtrimi i së drejtës sëfirmës së një personi tjetër, shkelja e kufijve të përfaqësimit të punëdhënësit, si dhe shkelja e parimeve të rëndësishme tëmosdiskriminimit të personave, të respektimit tëparimittë barazisë të administratës publike, të parashikuar në nenin 11 të K.P.A, dhe trajtimi i publikut dhe i personave të interesuar nëmënyrë selektive.

Në mospërmbushjen e detyrimeve kontraktore që burojnë nga marrëdhënia e punës futet edhe moskryerja e detyrës në nivelin e kërkuar për shkak tënjë paaftësie profesionale të konsiderueshme, objektive dhe të verifikueshme me anë të provave. Që shkelja të quhet e rëndë nga ana objektive duhet qëpunëmarrësi/ja të jetë përgjegjës/e, qëme sjelljenetij/saj të ketëdëmtuar funksionimin e institucionit.

Në çështjen ***P. H kundër Drejtorisë Ujësjellës Kanalizime sh.a Durrës***[153], të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Durrës, rezulton se i padituri pretendoi se paditësja ka shkelur detyrimet kontraktore, pasi nuk ka deklaruar sipas urdhërave të brendshëm për azhurnimin e zonës dhe deklarimin e kontratave dyshe. Për këtë arsye, ndaj paditëses është marrë edhe masa "paralajmërim me shkrim për zgjidhje të kontratës", ku si motivacion për vërejtjen përcaktohen: "pengesat në leximin e matësve të konsumatorëve privatë". Gjykata thekson se pavarësisht pretendimeve të mësipërme të të padituri, nga përmbajtja e shkresës Nr.701 Prot., datë 05/03/2013 rezulton se kontrata e punës nuk është zgjidhur për shkaqet e mësipërme, por për faktin se paditësja nuk ka shlyer detyrimin e pretenduar si dëm ekonomik. Për rrjedhojë, pretendimi i të padituri se paditësja ka shkelur në mënyrë të vazhdueshme detyrimet kontraktore nuk është i bazuar. Nga hetimi gjyqësor rezultoi se paditëses nuk i është njoftuar në asnjë moment shkresa me Nr.512 Prot., datë 14/02/2013 për "Paralajmërimin për pushim nga puna", çka do të thotë se edhe nëse zgjidhja e kontratës së punës do të ishte kryer për të njëjtin shkak, pretendimi i të padituri se ndaj paditëses

[153] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 3280, datë 19.06.2013, që vendosi pranimin e pjesshëm të padisë pagimin e 15 pagave mujore dhe kthimin e shumës së mbajtur pa të drejtë nga paga e saj. Për rrjedhojë, i padituri DAR Durrës duhet t'i paguajë paditëses edhe vlerën prej 37.500 lekë si ndalesë e mbajtur padrejtësisht nga paga e paditëses për muajt Dhjetor 2012, Janar 2013 dhe Shkurt 2013.

janë marrë masa të vazhdueshme nuk është i bazuar në prova.

Duke iu referuar motivacionit të përdorur nga i padituri për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me paditësen "mospërmbushje e detyrimeve të caktuara" Gjykata vlerëson se në kontratën e punës së paditëses nuk është përcaktuar si përshkrim pune pagimi i shumave të konsideruara si "dëm ekonomik" apo çfarëdolloj tjetër dëmi. Një fakt i tillë nuk mundet kurrsesi të përbëjë mospërmbushje të detyrimeve kontraktore të parashikuara nga kontrata e punës, pasi detyrimet që paditësja ka pasur nga kjo kontratë kanë qenë kryerja e punës sipas përshkrimit përkatës.

Gjykata çmon se është barra e të paditurit të vërtetojë në gjykim se shkeljet e pretenduara përbëjnë shkelje të detyrimeve kontraktore me faj të rëndë apo shkelje të detyrimeve kontraktore me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur, duke vërtetuar në këtë rast të dytë edhe paralajmërimet e vazhdueshme me shkrim të punëdhënësit.Në rastin në shqyrtim, motivacioni për të cilin paditësja është larguar nga puna nuk plotëson kushtet e një shkeljeje të detyrimeve kontraktore, e për pasojë, për këtë gjykim është irrelevante çdo shkelje tjetër e pretenduar se është kryer nga paditësja, edhe sikur një fakt i tillë të merret i mirëqenë, përsa kohë nuk ka shërbyer si shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.Në kushtet e mësipërme, për sa kohë i padituri në gjykim nuk arriti të provonte ekzistencën e "shkaqeve të justifikuara" për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, Gjykata arrin në përfundimin se marrëdhënia e punës që ka ekzistuar mes palëve ndërgjyqëse është ndërprerë në mënyrë të menjëhershme e të pajustifikuarnga i padituri Ujësjellës-Kanalizime SH.A. Durrës, me cilësinë e punëdhënësit.Duke u bazuar në këtë përfundim të saj, Gjykata çmon se pretendimi i paditëses për t'u dëmshpërblyer sipas ligjit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustifikuar, është i bazuar në ligj e në prova.

4.3.1 Masat disiplinore dhe mungesa e disiplinës në punë, si shkak i zgjidhjes së kontratës së punës

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masa disiplinore jepet për të përmirësuar performancën e punëmarrësit dhe për të parandaluar dëmet ndaj punëdhënësit dhe ndaj të tretëve, që mund të përfitojnë shërbimin apo mallrat e punëdhënësit.

Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije të punësuarës/it në kohën kur jepet, sepse ajo ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplonore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në çështjen ***F. S kundër Drejtorisë Rajonale të Kulturës Kombëtar,*** Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë konstatoi se kur masa disiplinore nuk është komunikuar dhe është parashkruar, do të konsiderohet e padhënë. Gjykata shprehet se: "Paditësja rezulton të ketë masë disiplinore gjatë periudhës që ka punuar pranë të paditurit sipas shkresës 309. prot. datë 08.03.2008, por që nuk rezulton t'i jete komunikuar paditëses dhe për më tepër kjo masëështë e parashkruar"[154].

Ka raste kur shkak i zgjidhjes së kontratës së punës janë vonesat në punë, mosrespektimi i orarit të punës dhe për këtë jepen masa disiplinore më të lehta si vërejtje apo vërejtje me paralajmërimin për largim nga puna. Përsëritja e tyre e çon punëdhënësin në zgjidhjen e kontratës së punës. Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Megjithatë, ka raste kur gjatë gjykimit konstatohet se masa disiplinore është dhënë në mënyrë jo të drejtë. Kështu, në çështjen ***R. K kundër Shërbimit Social Shtetëror*** të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë[155] trajtohet një situatë ku e punësuara punon si kujdestare pranë Shtëpisë së të Moshuarve, e cila e ka ndërprerë marrëdhënien e punës, sepse i ka konsideruar shkeljet e kryera nga e punësuara si të rënda dhe flagrante. Për këtë, e punësuara ka marrë disa masadisiplinore në të kaluarën. Por Gjykata shprehet se: "Masat disiplinore me nr. 72 prot., dt. 04.10.2012 «vërejtje me shkrim», me nr. 78 prot., dt. 10.10.2012 «vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna», i janë komunikuar punëmarrëses për herë të parë në seancën gjyqësore, pasi është ndërprerë marrëdhënia e punës". Gjykata vijon se: "Masat disiplinore dhënë paditëses, parashtrojnë vetëm fakte të pashoqëruara me prova. Në zbatim të nenit 12 të K. Pr.Civile, pala e paditur kishte detyrimin që të vërtetonte me prova për çdo rast shkeljet e paditëses të referuara si të tilla gjatë gjykimit".

Në këto lloj gjykimesh, një nga pikat më të vështira është barra e provës për të provuar shkeljen nga ana e punëdhënësit. Duke qenë se pozita e punëmarrëses/it në marrëdhënien e punës është më e brishtë dhe

[154] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 3807, datë 10.05.2010, me objekt: detyrimi i anës së paditur DRK Kombëtare Tiranëtë dëmshpërblejë me 21 paga mujore për shkak se ka shkelur dispozitat e Kodit të Punës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës dhe nuk ka respektuar procedurat e parashikuara. Detyrimin e të paditurit të kthejë paditësen në detyrën e mëparshme, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[155] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr nr 9534, datë, me objekt: detyrimin e të paditurit të paguajë tre paga mujore për mosrespektim të afatit të njoftimit në bazë të nenit 143 të kodit të punës. Detyrimin e palës paditëse të paguajë me 2 paga mujore për mosrespektimin e procedurave të njoftimit në bazë të nenit 144 tëKodit tëPunës. Detyrimin e të paditurit të paguajë shpërblimin për vjetërsi në bazë të nenit 145 tëKodit tëPunës. Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë me 12 paga mujore për zgjidhjen e menjëjershme dhe të pajustifikuar të kontratës së punës. Kjo padi është pranuar nga gjykata.

më e disfavorshme, barra e provës bie mbi punëdhënësin për të provuar se masa disiplinore është dhënë për një shkelje të caktuar. Në mungesë të një proçesverbali për shkeljen, të një ankimi nga personi i tretë i dëmtuar, e të tjera të ngjashme me to, atëherë edhe gjykata nuk e ka të lehtë të konstatojë nëse ka shkelje të rëndë apo të lehtë të detyrimeve të punëdhënësit. Kjo është arsyeja që gjykata në këtë çështje shprehet: "Në këtë mënyrë, duke qenë se nga ana e palës së paditur nuk u provuan shkeljet e tjera me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur, apo me faj të rëndënga ana e palës paditëse, zgjidhja e kontratës së punës me paditësen është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustifikuar, për shkak se nuk u arrit të provohet nga ana e palës së paditur pretendimi për shkelje të përsëritura të kontrates së punës", prandaj vendoset pranimi i kërkesë padisë", duke u konsideruar zgjidhja e kontratës e bërë pa shkaqe të arsyeshme.

Në çështjen ***O. Gj kundër Agjencisë së Mbrojtjes së Konsumatorit, Bashkia Tiranë (AMK)***[156], rezulton se me shkresën Nr. 8 prot. datë 12.01.2012, paditëses i është komunikuar vendimi i Drejtorit të Përgjithshëm, për dhënien e masës disiplinore "vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës". Në dhënien e kësaj mase pala e paditur është bazuar në konstatimin se paditësja ka munguar në punë pa shkaqe të arsyeshme duke iu referuar shkresave nr. 4 prot., datë 06.01.2012 dhe nr. 6 prot., datë 10.01.2012. Më tej, më datën 26.01.2012, paditëses i është komunikuar vendimi sipas të cilit, kontrata e punës nr. 20 prot., datë 03.01.2012 me paditësen është zgjidhur me motivacionin: "për shkak të mungesës së përsëritur në punë pa shkaqe të arsyeshme". Gjykata gjatë hetimit gjyqësor konstaton se: "Në gjykim, nuk provohet që, nga momenti i dhënies së masës disiplinore të vërejtjes e deri në ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pra, largimit nga detyra, të jetë ushtruar ndonjë kontroll për të verifikuar prezencën ose jo në punë të paditëses. Në gjykim nuk u paraqit ndonjë akt zyrtar apo kontabël për të vërtetuar faktin që në ditët që paditësja nuk ka qenë në punë pa shkak të arsyeshëm të mos i jetë paguar paga. Paditësja pretendoi se është paraqitur në punë çdo ditë dhe ky pretendim i saj, përveç të tjerash, u provua edhe nga thëniet e dëshmitarëve të pyetur nga gjykata."

Në çështjen ***Sh. R kundër Shoqërisë "Albanian Mobile Communications" sh.a. (AMC)***[157], rezultoi se, paditësja ka qenë në marrëdhënie pune me të

[156] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 8236, datë 15.07.2013, me objekt: Konstatimin e pavlefshmërisë së vendimit Nr. 68 datë 26.01.2012 të Agjensisë së Mbrojtjes së Konsumatorit për zgjidhje të kontratës individuale të punës ndaj paditëses si të pambështetur në ligj, detyrimin e të paditurës të dëmshpërblejë për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuar të marrdhënieve të punës me 12 paga mujore, dëmshpërblimin me pagën e 12 muajve për zgjidhje të kontartës pa shkaqe të arsyeshme, si dhe pagesën e shërblimit për vjetërsinë në punë (3.5 paga mujore), ky Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka vendosur pranimin e padisë.

[157] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 709, datë 01.02.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe dëmshpërblimin me 16 paga mujore, sepse pala e paditur me anë të menaxherëve të saj, edhe pas largimit të paditëses nga detyra, i ka lëshuar asaj një letër reference, ku i bën me dije të gjithë personave të tretë që mund të ishin punëdhënës potencialë, për aftësitë e mëdha

paditurin që nga viti 2006. Në vitin 2010, i është komunikur largimi nga puna për shkeljen e rëndë që kishte kryer: në dt. 29.06.2010, në kohën kur kjo punonjëse duhej të telefononte një listë me abonentë për të prezantuar shërbimet e reja, ajo ka kryer telefonata personale në orarin e punës, përgjatë një intervali prej 2 orë e 30 min.Sipas regjistrimeve audio të këqyrura nga gjykata në seancë gjyqësore në prani të të dy palëve ndërgjyqëse, ka rezultuar se paditësja ka kryer disa telefonata personale, por në asnjë rast nuk u provua që kryerja e këtyre telefonatave ka sjellë dëmtime të rënda të interesave të klientëve të të padituri.

Në çështjen ***S. B kundër Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Durrës***[158]**,** rezulton se paditësja ka kryer detyrën e specialistes në degën e përfitimeve (pensioneve), të revisores në zyrën e financës, përgjegjëses së zyrës së pensioneve dhe të Kryetares së Degës së Financës në Drejtorinë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Durrës. Ajo është urdhëruar për largimin nga puna, i cili pretendohet se është bërë në zbatim të rregullores 3/2, datë 26.02.2008 "Për personelin e ISSH", kapitulli V, pika 1, paragrafi c.Sipas këtij urdhri, motivacioni (shkaku) i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës është: Mosplotësimi, kontrolli dhe shkarkimi i dokumentacionit.Pala e paditur në marrjen e masës disiplinore për largimin nga puna, nuk ka zbatuar në mënyrë korrekte Vendimin Nr.3/2 datë 26.02.2008 "Per Miratimin e RregulloresPër Personelin e Institutit të Sigurimeve Shoqërore", kreu i 2-të.

Masat disiplinore të parashikuara në pikën 1.1 të këtij akti nënligjor janë përcaktuar llojet dhe radha e masave disiplinore të cilat janë:

a. Tërheqje vemendjeje;

b. Vërejtje me shkrim;

c. Vërejtje me paralajmërim;

d. Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, për një periudhë deri në 2 vjet;

e. Kalimi në një detyrë të një kategorie apo klasë më të ulët, për një periudhë nga 30 ditë deri në 1 vit.

f. Largimi nga puna.

Ndërkohë nuk provohet që masat të jenë marrë të përshkallëzuara në varësi të llojit të shkeljes dhe nuk provohet që i janë komunikuar paditëses. Aktet e paraqitura nga pala e paditur në seancën gjyqësore, siç janë: Akt-Konstatimi i kryer nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm të ISSH është bërë më datë 20.11.2012, pra rreth 2.5 muaj pas largimit të paditëses nga puna dhe Proces-Verbali nr.1, datë 08.01.2013 është përsëri dukshëm pas Urdhërit.

Largimi nga puna pa motivacion. Vërehet shpesh në praktikën gjyqësore që largimi nga puna ka raste që bëhet pa asnjëmotivacion

---

në punë të paditëses në këtë gjykim. Gjithashtu, nga përmbajtja e ekstrakteve të lëshuara nga banka ku paditësja përfitonte të ardhurat nga paga, rezultoi e provuar se paditësja ka përfituar çdo vit bonuese page shtesë si vlerësim i punëdhënesit për përkushtimin e saj në kryerjen e detyrës..

[158] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 2475, datë 13.05.2013, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 23.5 pagave nga punëdhënësi si dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara.

dhe, shkaqet që lidhen me shkeljet e disiplinës në punë paraqiten vetëm në seancë gjyqësore. Prandaj gjykata, në këto raste, me të drejtë mbron pozitën e së punësuarës, sepse ajo nuk ka dijeni as për motivet e largimet nga puna dhe as për masat e dhëna në të kaluarën.

Kështu, nëçështjen ***L. R kundërKomunës Kuman, Fier***[159]**,** rezulton se paditësja ka qënë punëmarrëse në Komunën e Kumanit. Me shkresën nr. 9 prot, dt.13.03.2007, kryetari i Komunës Kuman, Fier e liron nga detyra si punonjëse e ujit të pijshëm në fshatin Marinëz, duke i ndërprerë marrëdhëniet financiare në mënyrë të menjëhershme. Në urdhërin e mësipërm nuk janë dhënë arsyet e këtij vendimi. Në hetimin gjyqësor punëdhënësi pretendon se gjatë kontrollit të bërë më dt. 12.03.2007, paditësja nuk është gjetur në vendin e punës dhe për këtë i është dhënë vërejtje verbale me paralajmërim për pushim nga puna. Më dt. 13.03.2007, paditësja përsëri ka ardhur me vonesë në punë dhe kryetari i komunës këtë fakt e ka konsideruar si shkelje të përsëritur të disiplinës në punë dhe i ka zgjidhur në mënyrë të menjëhereshme kontratën e punës paditëses.

Shkarkimi nga detyra është masa më ekstreme disiplinore dhe ndeshet kryesisht e formuluar si e tillë në rastet e punonjësve të administratës publike.

Kështu nëçështjen ***E. X kundër Ministrisë së Drejtësisë,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor ***Korçë***, rezulton se e punësuara ka qenë kancelare e Gjykatës së Apelit Korçëdhe është shkarkuar nga Ministri i Drejtësisë për shkak të shkeljeve të rregullores "Për administrimin dhe funksionimin e administratës gjyqësore", të miratuar me urdhrin e Ministrit nr. 1830, datë 03.04.2001. Shkeljet e mësipërme janë konstatuar gjatë një akt-kontrolli të Drejtorisë së Inspektimit të kryer në vitin 2008. Sipas këtij relacioni, e punësuara, për një periudhë mbi katërmujore është larguar për jashtë shtetit, duke paraqitur raporte mjekësore fiktive shqiptare, ndërkohë kur provohet se nuk ka qenë fizikisht në Shqipëri. Gjatë kësaj periudhe kanë vijuar edhe pagesat e saj me raport nga sigurimet shoqërore. Kjo shkelje është konsideruar si shkelje e rëndë, dhe për këtë arsye është marrë masa disiplinore më ekstreme për shkarkimin nga detyra. Gjykata në fakt argumenton se e punësuara kishte shkuar jashtë shtetit për kurim të mëtejshëm dhe e dëmshpërblen atë me 6 paga mujore.[160]

4.3.2 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të shkeljes së etikës.

Nëçështjen***S. B kundër Drejtorisë Rajonale të Kulturës Kombëtare, Tiranë,***[161] rezulton se paditësja ka filluar marrëdhëniet e punës në vitin 2009,me detyrën e Specialistes Restauratore Arti dhe ka vazhduar të punojë

[159] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 14.02.2012, ku gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë.

[160] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 1412, datë 06.04.2010, ku u vendos pranimi i padisë.

[161] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1255, datë 06.11.2007, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë duke i njohur punëdhënësit detyrimit të dëmshpërblejë punëmarrësen me 8 paga mujore.

pranë saj deri në 2010, ku është pushuar nga puna me motivacionin "Për thyerje të disiplinës dhe etikës në punë". Madje, provohet në gjykim se paditësja edhe më përpara ka qenë punonjëse në këtë detyrë pranë palës së paditur dhe konkretisht për periudhën 2004-2009, ku rezulton përsëri që të jetë larguar nga puna me motivacionin "Për thyerje të etikës". Ky fakt provohet gjithashtu me shpjegimet e palëve ndërgjyqëse, por edhe me shënimet përkatëse të bëra në librezën e punës.

Si në largimin e fundit nga puna, ashtu edhe në largimin e mëparshëm nga puna, rezulton që paditëses t'i jenë dhënë më parë tre masa disiplinore radhazi për mungesë të respektimit të disiplinës dhe etikës, për moszbatim të urdhërave të eprorit dhe mungesa në punë. Pra, siç shihet, ka patur shkelje në mënyrë të përsëritur të disiplinës në punë. Në këto rrethana, Gjykata shprehet se: "Gjykata krijon bindjen e brendshme juridike se pala e paditur me të drejtë ka zgjidhur marrëdhënien e punës me palën paditëse, duke qënë kështu në kushtet e nenit 153 të Kodit të Punës; nen ky, i cili siç dihet, i jep të drejtë punëdhënësit që në çdo kohë mund të zgjidhë menjëherë marrëdhëniet e punës për shkaqe të justifikuara, që konsiderohen rrethana të rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, të vazhdojnë më tej marrëdhëniet e punës".

4.3.3 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të konsumimit nga punëmarrësja të njëshkeljeje që e ka penalizuar punëdhënësin për të dëmshpërblyer një person të tretë

Në raste më të rralla marrëdhënia e punës është zgjidhur për shkak se nga veprimet e së punësuarës është shkaktuar një dëm ndaj personave të tretë.

Kështu, nëçështjen***I. B kundër Raiffeisen Bank Sh.A***[162]rezulton sepaditësja ka ekzekutuar dy urdhër transferta të Armo Sh.A. në favor të "Bankës Petroleum", duke kryer një shkëmbim të paautorizuar nga klienti nga monedha Lekë në monedhën USD, duke i shkaktuar në këtë mënyrë klientit një humbje nga kursi i këmbimit në vlerën 3 438 448 lekë. Kjo shumë është dëmshpërblyer nga i padituri Raiffeisen Bank Sh.A. Në këto kushte është vendosur largimi i paditëses nga puna. Në marrjen e kësaj mase i paditur Banka Raiffeisen Sh.A. ka pasur në konsideratë edhe faktin që paditësja ka qenë me masë disiplinore të mëparshme, dhënë me shkresën nr. 825, datë 23.03.2006. Kjo masë disiplinore është dhënë për shkelje të disiplinës së punës dhe ka konsistuar në uljen 10 % të pagës për periudhën 1.01.2006 – 31.12.2006

Paditësja me padinë në gjykim pretendon se zgjidhja e marrëdhënies

[162] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2168, datë 23.03.2011, me objekt: Pezullim dhe pavlefshmëri e aktit me Nr. 3398 Prot, datë 26.11.2007 për largimin nga puna, rikthimin në punën e mëparshme, vazhdimin e pagesës me pagën e mëparshme deri në rikthimin në punë, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjeshsëm të padisë për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në kohë të papërshtatshme.

së punës është bërë në kundërshtim me ligjin, pasi paditësja në momentin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës ka qenë me raport paaftësie për punë. Prandaj gjykata shprehet: "Gjykata, pavarësisht shkakut të ligjshëm të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, që është thyerja e disiplinës së punës nga paditësja, konkludon se zgjidhja e marrëdhënies së punës së paditëse është bërë nga i padituri Raiffeisen Bank Sh.A. në mënyrë të kundërligjshme dhe të pajustifikuar, në kundërshtim me nenin 147/1 të Kodit të Punës, në një kohë të papërshtatshme, kur paditësja ka qenë me raport paaftësie në punë". Siç e shohim, ka raste kur gjykata vendos në balancë shkeljen e rëndë të disiplinës dhe momentin e papërshtatshëm, ndërkohë kur punëdhënësi e ka anuluar vendimin e tij në datat e raportit mjekësor dhe e ka dhënë në një datë të mëvonshme. Në proceset gjyqësore konstatohet se ka raste që edhe punëdhënësi është i diskriminuar dhe i penalizuar nga vendimet gjyqësore, mjafton që të jetë një subjekt i fuqishëm në treg. Kështu mund të shihni rastet kur punëdhënësi është bankë, shoqëri tregtare, apo edhe institucion publik. Për këtë, mund të shihni edhe rastet në vijim, në pikën 4.3.4.

4.3.4 Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të konsumimit nga punëmarrësja të një vepre penale

Nga praktika gjyqësore vërehet se nuk është e lehtë të provohet kryerja e një vepre penale brenda kuadrit të një marrëdhënieje pune, ndaj prokuroria në këto raste e pushon hetimin. Nga ana tjetër, edhe gjykata në gjykimin e këtyre çështjeve fshihet pas mungesës së provave. Vlen të theksohet, se duhet të shtohen trajnimet për të rritur shkallën e hetimit e të gjykimit të këtyre çështjeve që shfaqen si konflikte pune, por që kanë në themel njëçështje penale që lidhet me shpërdorimin e detyrës.

Në çështjen ***O. S kundër Shoqëria "SHEKULLI MEDIA GROUP" Sh.p.k***[163], rezulton se marrëdhënia juridike e punës midis paditëses me palën e paditur ka zgjatur nga dt.08/02/2009 deri në datën 31/07/2011, ku ka punuar në detyrën e financieres së shoqërisë, e cila është disiplinuar me kontratën individuale të punës të së njëjtës datë, të lidhur me palën e paditur. Shkak për zgjidhjen e marrëdhënies së punësështë bërë sipas punëdhënësit kryerja e veprimeve të jashtëligjshme, që konsistojnë në përvetësimin e shumave të ndryshme, si dhe falsifikimin e dokumenteve kontabël, që përbëjnë vepër penale në kuptim të dispozitave të Kodit Penal. Në këtëçështje gjykata shprehet se: "Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit t'i kërkohet punëdhënësit vazhdimi

[163] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 5327, datë 15.05.2013, me objekt: Detyrimin e palës se paditur "Shekulli Media Group"sh.p.k., te dëmshpërblejë paditësen me pagën e 1 (një viti) pune per zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme; Detyrimin e palës së paditur te dëmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të afatit te njoftimit; Detyrimin e palës paditur te dëmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të largimit nga puna; Detyrimin e palës paditur te dëmshpërblejë paditësen me një muaj e pesëmbëdhjete dite page për vjetërsi në punë, ku Gjykata ka vendosur pranimin e pjeshëm të padisë.

i marrëdhënies së punës me punëmarrësin apo e kundërta".

Pala e paditur pretendon se e ka ndërprerë marrëdhënien e punës me afat 3 vjeçar, para mbarimit të këtij afati, sepse: "... Paditësja ka dëmtuar punëdhënësin me veprime të jashtëligjshme të saj që konsistojnë në përvetësimin e shumave të ndryshme, si dhe falsifikimin e dokumenteve kontabël,se veprimet e kryera nga ana e paditëses në dëm të palës së paditur përbëjnë vepër penale në kuptim të dispozitave të Kodit Penal,se pala e paditur, shoqëria "SHEKULLI MEDIA GROUP" Sh.p.k, ka respektuar të gjithë detyrimet që burojnë nga ligji material për zgjidhjen e kontratës së punës"[164].

Gjykimi i kësaj çështjeje, u pezullua me vendim të motivuar, mbi kërkesën e palës së paditur, me referencë ligjore nenin 297/a të K.Pr. Civile, pasi gjatë gjykimit u vërtetua *litis pendencë*, pasi Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Tiranë, për faktet e pretenduara nga pala e paditur ndaj paditëse kishte filluar një procedim penal. Pala paditëse paraqiti si provë për të vërtetuar këtë fakt aktin, vendimine Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Tiranë dt.18/07/2012, "Për pezullimin e hetimeve të procedimit penal Nr.2180 të vitit 2012". Në analizë të tekstit integral të këtij akti, Gjykata vlerëson se, nuk provohet që pala paditëse e këtij procesi të ketë kryer ndonjë veprim shoqërisht të rrezikshëm e të kundraligjshme, në dëm të palës së paditur. Hetimi paraprak nga ana e autoritetit të Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i iniciuar mbi kallëzimin e palës së paditur të këtij procesi, nuk provoi sa pretendoi pala e paditur në lidhje me faktet e atribuara paditëses prej palës së paditur.

Në çështje të këtij lloji kur i padituri, punëdhënës pretendon se ndërprerjen e punës e ka bërë, sepse punëmarrësi ka shkelur detyrimet ligjore, shohim se barra e provës është shumë e vështirë apo gjykata nuk operon për të hetuar në këtë drejtim. Në çështjen në fjalë gjykata shprehet se" "Gjykata çmon se, motivet e cituara nga pala e paditur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nuk e zhveshin këtë subjekt nga detyrimi për të dëmshpërblyer paditësin për pasojat që sjell ky veprim unilateral".

Në çështjen **P. K kundër Drejtorisësë Përgjithshme të Doganave**, rezulton se paditësja ka filluar punëpranëpunëdhënësit me detyrën e inspektores, e më vonë tëdoganieres në degën e Doganës Rinas. Ajo është larguar nga puna për thyerje të dispozitave zbatuese të Kodit Doganor, dhe për shkelje të rregullave të etikës. Largimi i paditëses është bërë për shkak të provave të paraqitura në Drejtorinë e Pergjithshme të Doganave (video filmike e regjistruar nga emisioni *"Fiks Fare")*. Materiali filmik i

[164] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5327, datë 15.05.2013, me objekt: Detyrimin e palës se paditur "Shekulli Media Group"sh.p.k., te dëmshpërblejë paditësen me pagën e 1 (një viti) punë për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme. Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të afatit te njoftimit. Detyrimin e palës paditur te dëmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të largimit nga puna. Detyrimin e palës paditur te dëmshpërblejë paditësen me një muaj e pesëmbëdhjete dite page për vjetërsi në punë. Gjykata ka vendosur Pranimin pjesërisht të kërkesë – padisë.

është vënë në dispozicion Komitetit Disiplinor të D. P Doganave. Sipas provave të paraqitura, paditësja rezulton se ka pranuar ryshfet/mitë gjatë ushtrimit të detyrës, duke mos zhdoganuar një sasi malli.Nisur nga ky fakt, Komiteti Disiplinor i propozoi Drejtorit tëPërgjithshëm masën disiplinore të largimit nga puna për paditësen,dhe ky i fundit, vendosi largimin nga puna të saj. Gjykata i quajti shkaqe të paarsyeshme këto pretendime të punëdhënësit me justifikimin se punonjësja për 9 vjet ka qenë korrekte dhe e dëmshpërbleu atë me 19.5 paga mujore[165]?!!

Nëçështjen ***R. B kundër Drejtorisë së Përgjithshme tëPolicisë së Shtetit***[166] rezulton se paditëses i është dhënë masa disiplinore "Përjashtim nga Policia", me motivacionin "Fshehja, ndryshimi ose asgjësimi i dokumentave zyrtar, në formë shkresore ose elektronike", "shkelje ose mosushtrim të kompetencave të policisë". Operatori i policisë në Stacionin Policor te Kufirit Vlorë, duke kryer detyrën e tij të operatorit, ka konstatuar se shtetasi deportiv A. B, figuronte person në kërkim, me kartelë të kuqe. Për këtë fakt ai, ka vënë në dijeni përgjegjësen e turnit, paditësen. Pasi ka mbaruar intervistimin me shkrim, i ka raportuar përgjegjëses, por ajo ka urdhëruar që personi i deportuar, të lihet i lirë, se kishte bërë verifikimet dhe shtetasi nuk rezultonte të kishte probleme. Prokuroria e Rrethit Gjyqesor Vlorë, ka fillluar procedimin penal, duke e akuzuar punonjësen e policisë, për veprën penale të "Shpërdorimit të detyrës", parashikuar nga neni 248 i Kodit Penal. Në vendimin e organit të akuzës, rezulton se nuk ekzistojnë elementët e veprës penale të shpërdorimit të detyrës, nuk jemi para konsumimit të kësaj vepre penale, veprimet e kryera nga e pandehura nuk përbëjnë vepër penale,se nga ana e saj janë kryer të gjitha procedurat për verifikimin e personit të kthyer, me cilesinë e personit deportiv, është bërë intervistimi i tij, është kërkuar konfirmim për të, në sallën operative në Tiranë, në vendbanimin e këtij shtetasi dhe vetëm pasi ka ardhur konfirmimi nga kjo sallë, se për këtë shtetas, nuk ka probleme, e ka liruar atë.

4.4 Mungesa e profesionalizmit dhe mosplotësimi i kritereve për vendin e punës

4.4.1 Mungesa e arsimit përkatës, si shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës

Për të realizuar një punë, çdo punëdhënës përcakton edhe pozicionet dhe përshkrimet e punës. Një nga kriteret e çdo vendi pune është edhe

[165] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 9327, datë 10.10.2012.

[166] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 9738, datë 17.10.2012 me objekt: Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ, vendimit nr. 55, dt. 26.09.2009, të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit dhe konstatimin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ, vendimit nr. 74, dt. 30.10.2009, të Komisionit të Apelimit në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit, si dhe rregullimin e pasojave juridike të krijuara nga aktet administrative, për të cilat kërkohet konstatim i pavlefshmerisë absolute, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë dhe pagimin e dëmshpëblimit për 13.5 paga mujore.

profesioni dhe lloji apo shkalla e arsimimit. Shpesh punëdhënësi e konstaton mungesën e arsimit përkatës të punëmarrësve të vet pasi ka filluar marrëdhënia e punës, madje në ndonjë rast edhe pas një eksperience të gjatë në punë. Në rastin e mëposhtëm, shihet se qëndrimi i gjykatës është në favor të pikëpamjes se mungesa e arsimit nuk duhet të përbëjëshkak për ndërprerjen e punës.

Kështu, në çështjen ***F. S kundër Drejtorisë Rajonale të Kulturës Kombëtare***[167], Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë konstatoi se mungesa e arsimit përkatës nuk është shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Gjykata shprehet se: "Zgjidhja e marrëdhënies së punës midis të paditurit dhe paditëses është bërë pa shkaqe të arsyeshme, pasi mospasja e arsimit përkatës nuk është shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, por mund të shërbente për lëvizjen e paditëses në një vend tjetër pune, aq mëtepër kur paditësja ka punuar në atë vend pune mbi 5 vjet."

Po ashtu, nëçështjen ***V. N kundër Komandës së Repartit Ushtarak Nr. 4300***[168], gjykata e pranon padinë. Në këtë çështjerezulton sepala paditëse ka qenë punonjëse pranë palës së paditur në pozicionin e punës "Teknologe Kimiste", dhe pas 34 vjet pune i jepet Urdhri për largimin nga puna, ndërkohë që ajo është afër moshës së daljes në pension. Forcat e armatosura, pas aderimit të Republikës së Shqipërisë në NATO, u ristrukturuan dhe u miratua struktura e re. Me miratimin e strukturës së re, sipas Urdhërit Nr. 353/2, datë 07.06.2010 "Për organizimin e LQFA", për këtë pozicion pune kërkohej arsimi i lartë "Kimi Industriale" C-3 dhe niveli i njohurive të gjuhës angleze sipas nivelit 2 të kërkesave të NATO-s. Gjykata shprehet se: "Arsyeja e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës ishte "Mospërputhja e arsimit me vendin e punës". Veprimi i palës së paditur (vijon pala paditëse) në kushtet kur ajo kishte mbi 34 vjet eksperiencë pune në të njëjtin pozicion pune, si dhe në kushtet kur ajo është në prag të daljes në pension pleqërie, është arbitrar, i paligjshëm dhe i palogjikshëm."

Në çështjen ***V. G kundër Drejtorisë Arsimore Rajonale të Qytetit Tiranë***,[169] rezulton se e punësuara është larguar nga detyra se nuk plotësonte

---

[167] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 3807, datë 10.05.2010, me objekt: detyrimine anës së paditur DRK Kombëtare Tiranë të dëmshpërblejë me 21 paga mujore për shkak se ka shkel dispozitat të Kodit të Punës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënive të punës dhe nuk ka respektuar procedurat e parashikuara. Detyrimin e të paditurit të kthejë paditësen në detyrën e mëparshme, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[168] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1570, datë 22.02.2012, me objekt: Detyrimin e palës së paditur t'i paguajë paditësit: Dëmshpërblim në masën e 3 (tre) muajve pagë për mosrespektim të afateve të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës; Dëmshpërblim në masën e 2 (dy) muajve pagë për mosrespektimin e proçedurave për zgjidhjen e kontratës së punës; Dëmshpërblim në masën e 17 (shtatëmbëdhjetë) muajve pagë për vjetërsi shërbimi në punë; Dëmshpërblim në masën e 12 (dymbëdhjetë) muajve pagë për zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustifikuar; Shpenzimet gjyqësore palës së paditur, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

[169] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1196, datë 21.02.2011, ku gjykata e ka pranuar padinë në mënyrë të pjesshme.

kriterin e arsimit përkatës në raport me pozicionin dhe detyrën konkrete.

Në çështjen ***D. K kundër Spitalit Ushtarak Qendror Universitar Tiranë***[170]rezulton sepaditësja ka qenë në marrëdhënie pune pranë të paditurit SUQU në detyrën e infermieres në kardiologji, reanimacion, pneumonologji, infektiv. Ndërkaq, me shkresën, (urdhërkomunikimi) nr.1080/1 prot., i është njoftuar me shkrim largimi i saj nga puna me motivacionin "Për shkak se me strukturën e re të SUQU-së Tiranë, të miratuar me urdhër të Ministrit të Mbrojtjes nr.1791, datë 01.10.2010, ajo nuk plotëson kriteret ligjore në fuqi, që janë si vijon: 1) arsim i lartë, 2) mosha nën 30 vjeç dhe 3) gjuha e huaj.Paditësja, ndonëse ka një vjetërsi pune si infermiere pranë palës së paditur prej 19 vjetësh, ajo nuk i plotëson aktualisht kriteret e reja ligjore. Pra, ajo nuk ka arsim të lartë, është 56 vjeç dhe nuk zotëron ndonjë gjuhë të huaj.

Kriteri i kufirit të moshës nën 30 vjeç, në vetvete, është një kriter me natyrë diskriminuese për grupmoshat e femrave të punësuara që janë mbi këtë kufi. Megjithatë, gjykata nuk e ka analizuar këtë fakt, dhe, po ashtu, edhe paditësja apo avokati i saj nuk e kanë përdorur këtë element të rëndësishëm në argumentimin e tyre. Vendosja e një kufiri moshe me kalimin e të cilave të punësuarat penalizohen, është më tipike tek femrat se sa tek meshkujt. Kjo ul dhe trajton në mënyrë negativisht penalizuese femrat që kanë përafërsisht mbi dhjetë vjet punë, duke preferuar ato që janë më të reja, por në të njëjtën kohë me më pak eksperiencë profesionale.

Gjykata shprehet se: "... përsa i përket motivacionit të parashtruar në këtë gjykim nga pala e paditur për largimin nga puna të paditëses shpreh bindjen e brendshme juridike se ky motivacion absolutisht nuk mund të shërbejë si shkak i ligjshëm për largimin nga puna të palës paditëse - përsa kohë - që provohet plotësisht se në rastin në fjalë pala e paditur nuk ka respektuar as afatin dhe as procedurën e largimit nga puna sikurse kërkon për të tilla raste Legjislacioni i punës në fuqi."

Në çështjen***A. LL kundër Institutit të Monumenteve të Kulturës, "Gani Strazimiri"***[171], rezulton se: Paditësja ka filluar punë më datën08.03.1999 pranë Institutit të Monumenteve të Kulturës me detyrë sekretare. Nga shkurti 2001 dhe deri në mars 2010 e punësuara ka ushtruar detyrën e përgjegjëses së sektorit. Gjatë periudhës 2006 -2007

---

[170] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr .2806, datë 23.03.2012, ku gjykata e ka pranuar padinë.

[171] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8778, datë 19.11.2010 me objekt: Detyrimin e palës së paditur të paguajë dëmshpërblimin në një shumë të barabartë me atë të një viti pune për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme dhe në mënyrë të menjëherëshme. Detyrimin e palës së padituri për të paguar dëmshpërblimin në një shumë të barabartë me atë të dy muajve punë për zgjidhje te kontrates pa respektuar proçeduren e zgjidhjes se saj. Detyrimin për të paguar dëmshpërblimin në një shumë të barabartë me atë të tre muajve punë për zgjidhje të kontratës së punës pa respektuar afatin e njoftimit. Detyrimin për të paguar shpërblimin për vjetërsinë në punë prej 11 vjet, 2 muaj, e 12 ditë, në të cilin Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka vendosur pranimin e padisë.

paditësja ka qenë me leje lindje. Pas mbarimit të lejes së lindjes me urdhërin Nr. 693, datë 03.08.2007 paditësja është rikthyer në vendin e punës si përgjegjëse. Pas gati tre vitesh, me urdhërin Nr. 457/1 Prot, datë 20.5.2010 ka vendosur: Zgjidhjen e kontratës së punës, (në mbështetje të nenit 153 dhe 143/4 të ligjit Nr. 7961 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës", i ndryshuar, si dhe të shkresës Nr. 457 datë 17.05.2010), për arsye se pozicioni i paditëses si përgjegjëse sektori duhet të ishte i Diplomuar me Arsim të Lartë sipas pikës 6 të VKM-së nr. 407, datë 21.06.2006 " Për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të nëpunësve të disa institucioneve në varësi të ministrive të linjës".

Në proceset gjyqësore që kanë në themel të tyre konfliktin e punës të shkaktuar si rezultat i riorganizimit apo i ristrulturimit të tij, asnjëherë nuk është bërë analiza e pasojave të këtyre proceseve nën këndvështrimin e nenit 17, pika 3 të ligjit për barazinë gjinore në shoqëri, i cili parashikon se; "Gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të vendeve të punës, punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës". Për sa më sipër, është shumë e vështirë të kuptohet nëse femrat penalizohen më shumë se sa meshkujt në rastet e pushimeve kolektive nga puna, për shkak të riorganizimit të punëdhënësit. Mund të jetë rasti që te kryhen analiza ose monitorime më të hollësishme për të evidentuar efekte diskriminuese në praktikë.

4.4.2 Ndryshimi i statusit tëpunëmarrësit si rezultat i mosplotësimit të kritereve profesionale

Nëçështjen ***D. D kundër Zyrës Arsimore Malësi e Madhe***[172]**,** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[173] rezulton se me urdhërin nr.18, dt.10/10/2007, Zyra Arsimore Malësi e Madhe, me motivacionin se paditësja nuk ka arsimin përkatës, ka urdhëruar ndryshimin e statusit të paditëses nga edukatore definitive në edukatore provizore. Gjykata çmon se me ndryshimin e statusit të paditëses, pavarësisht termave të përdorur nga ana e punëdhënësit, jemi para zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme.

Në rastin konkret kontrata e punës, si edukatore definitive është zgjidhur nga ana e punëdhënësit mbështetur në Udhëzimin nr.29, dt.18/09/2006 të Ministrit të Arsimit "Për emërimet dhe lëvizjet e personelit mësimor dhe drejtues në arsimin parauniversitar" me motivacionin *"për mospërputhje të nivelit arsimor me vendin e punës"*.

Në pikën 4.4 të kontratës kolektive të punës të vitit 2007, parashikohet

[172] E ngjashme me këtë praktikë gjyqësore është edhe çështja A. I kundër Drejtorisë Rajonale Arsimore Shkodër, e gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër me vendimin nr. 1994, datë 22.07.2010, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë dhe pagimin e 6.5 pagave mujore nga ana e punëdhënësit.

[173] Për hollësira, mund të shihni Vendimin Nr. 847, datë 21.03.2008 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

si kriter që për t'u punësuar në arsimin parashkollor, punëmarrësi duhet që të ketë**të paktën diplomën e shkollës së mesme pedagogjike** ose të një shkolle tjetër të profilizuar për mësuesit, siç janë shkollat e mesme të muzikës, artistike, të gjuhëve të huaja dhe të fizkulturës.

Në rastin konkret, paditësja ka punuar si edukatore në Shkollën e Kamicës. Në vitin 2003, ajo ka mbaruar Shkollën e mesme pedagogjike Elbasan, prandaj gjykata çmon se paditësja e ka arsimin e duhur për të qenë edukatore. Arsimimi i saj në Shkollën e mesme pedagogjike Elbasan është i mjaftueshem për të qenë edukatore.

5. Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të suprimimitose riorganizimit të punëdhënësit

Tregu i sotëm, ndryshimi i organogramave të personave juridikë, evoluimi dhe zhvillimi i tyre, shkurtimi i organikave. Suprimimi i vendeve të punës, shtimi i vendeve të reja të punës është pjesë e zhvillimit të shoqërisë, shtetit, administratës publike, subjekteve tregtare, e të tjera. Për këtë arsye, këto fenomene pranohen dhe rregullohen nga Kodi i Punës dhe legjislacioni që lidhet me të.

5.1 Pushimet kolektive nga puna

Pushimet kolektive ndodhin kur punëdhënësi është i detyruar të ndryshojë strukturën e tij organike për shkak të vështirësive financiare. Neni 148 i Kodit të Punës parashikon: "Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është të paktën 10 për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës, 15 për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës, 20 për ndërmarrjet me mbi 200 deri në 300 punonjës dhe 30 për ndërmarrjet me mbi 300 punonjës".

Kur të punësuarat pretendojnë që janë larguar nga puna për shkaqe të pajustifikuara, atëherë para gjykatës[174] shtrohen dy probleme për zgjidhje:

- A mund të jetë zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi njëkohësisht edhe pa shkaqe të arsyeshme edhe pjesë e një pushimi kolektiv nga puna? dhe,
- A mund të përfitojnë punëmarrësit shpërblimin për vjetërsi në punë në rastin e pushimit kolektiv nga puna?

Përsa i përket problemit të parë të shtruar për zgjidhje, gjykata, duke iu referuar përmbajtjes së neneve 146 dhe 148 të Kodit tëPunës, të cilat parashikojnë respektivisht zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme dhe pushimin kolektiv nga puna, çmon se ato nuk mund të konkurrojnë, por e përjashtojnë njëra-tjetrën nga zbatimi.

[174] Për hollësira, mund të shihni Vendimin Nr. 126, datë 19.01.2011 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, ku gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë.

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi nuk mund të jetë njëkohësisht edhe pa shkaqe të arsyeshme, edhe pjesë e një pushimi kolektiv nga puna.

Neni 146 i K.Punës parashikon zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, duke listuar disa shkaqe, të cilat e shndërrojnë këtë zgjidhje në abuzive, ose siç shprehet vetë neni, pa shkaqe të arsyeshme. Ndërkohë, neni 148 i Kodit tëPunës parashikon pushimin kolektiv nga puna, i cili konsiderohet i tillë në momentin që konstatohet një raport i caktuar midis numrit të punëmarrësve të larguar, me numrin e përgjithshëm të tyre. Sipas këtij neni, do të vlerësohet si pushim kolektiv nga puna çdo rast kur përfundimi i marrëdhënieve të punës nuk ka të bëjë me punëmarrësin dhe prek një numër të caktuar prej tyre në raport me numrin e përgjithshëm të punëmarrësve.

Në këtë kontekst, gjykata çmon si kontradiktor qëndrimin e paditëses se zgjidhja e kontratës së saj tëpunës është bërë, jo vetëm pa shkaqe të arsyeshme, por nga ana tjetër, është edhe pjesë e një pushimi kolektiv nga puna, pasi shkaqet e parashikuara nga këto dy nene nuk mund të mbivendosen në mënyrë kumulative me njëra-tjetrën. Neni 148 i Kodit tëPunës është i qartë në këtë drejtim dhe nuk lë vend për interpretime të tjera, duke e vlerësuar si pushim kolektiv nga puna përfundimin e marrëdhënieve të punës me një numër të caktuar punëmarrësish në raport me numrin e përgjithshëm të tyre dhe që ndodh për shkaqe që nuk kanë të bëjnë me ta.

Lidhur me pyetjen e dytë, punëdhënësi nuk detyrohet që t'i japë punëmarrësit shpërblimin për vjetërsi në punë në rastin e pushimit kolektiv nga puna, ndërsa kur ai vendos që ta bëjë një gjë të tillë, kjo është njëçështje e marrëdhënieve të tij me punëmarrësin dhe gjykata nuk mund të ndërhyjë në këtë raport. Gjykata nuk mund të detyrojë punëdhënësin që t'i paguajë punëmarrësit shpërblimin për vjetërsi në punë në rastin e pushimit kolektiv nga puna, për faktin e vetëm se në një rast të mëparshëm, ai e ka bërë një gjë të tillë. Ky përfundim i gjykatës mbështetet edhe nga fakti se në rastin konkret, i padituri Albpetrol sh.a, Patos, i ka dhënë të drejtë punëmarrësve që pas përfundimit të procedurës së pushimit kolektiv nga puna të përfitojnë pagën e një viti, ndërkohë që neni 148/5 i Kodit tëPunës e detyron atë si punëdhënës që t'u paguajë punëmarrësve pas përfundimit të procedurës vetëm pagën gjatë afatit të njoftimit. (neni 143 të K.P.), e cila maksimalisht është tre paga mujore për punëmarrësit me mbi tre vjet punë.

Dhënia e pagës së një viti në rastin e këtij pushimi kolektiv nga puna nuk do të thotë se në një proces tjetër të mëvonshëm pushimi kolektiv, punëdhënësi Albpetrol sha, Patos të detyrohet nga gjykata ta bëjë një gjë të tillë, kur ai vete nuk do ta çmonte të arsyeshme. Detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësit mund të lindin vetëm nga ligji ose nga marrëveshjet mes tyre dhe në asnjë rast nga praktikat e mëparshme në marrëdhëniet e tyre.

Në disa raste të pushimeve kolektive del se punëdhënësi preferon të

largojë nga puna gratë, më shumë se sa burrat, me pretendimin që burrat janë kryefamiljarë, ndërsa gratë jo. Për këtë arsye, në pikën 5.2 në vijim është trajtuar në mënyrë më të specifikuar ky problem.

Në çështjen ***S. R kundër* Institutit të Studimeve dhe Projektimeve të Mbrojtjes**, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë[175], rezulton se trajtohet një rast relativisht jo i zakonshëm që lidhet me pushimin kolektiv nga puna të punonjësve për shkak të ristrukturimit të institucionit. Gjykata konstaton se: "...në rastin konkret, në bazë të shkresës extra Prot dt.17.07.2013 rezultoi e provuar se nëInstitutine Studimeve dhe Projektimeve të Mbrojtjes kanë qenë të punësuar 54 punonjës dhe kanë mbetur në punë 18 punonjës, duke u pushuar nga puna 36 punonjës"[176].

Nga ana tjetër, në përpjekje që punëdhënësi të ndjekë procedurat e kërkuara ligjore për njoftimet dhe këshillimet me punonjësit e vet është hartuar shkresa nr. 414/2 prot. "Procesverbal" në kuadër të këshillimeve me punonjësit, por gjykata çmon se: "...ky akt në formën e një procesverbali të njëanshëm të bërë nga pala e paditur, ku nuk është pasqyruar pjesëmarrja e punonjësve të cilëve u suprimohet vendi i punës apo një përfaqësi e tyre, nuk mund të konsiderohet si një procedurë këshillimesh, pasi nuk është në përputhje me qëllimin i jep ligji, pasi punonjësit nuk kanë pasur mundësi për të dhënë kundërshtimet apo propozimet e tyre me qëllim që të arrihet një marrëveshje për marrjen e masave për të shmangur ose pakësuar pushimet kolektive nga puna dhe për të zbutur pasojat e tyre".

Jo në të gjitha rastet gjyqësore që lidhen me këtë grup padish të paraqitur në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor kundër Institutit të Studimeve dhe Projektimeve të Mbrojtjes është ndjekur e njëjta procedurë. Po të analizojmë rreth 8 padi të paraqitura në gjykatë, shohim janë ndjekur dy standarde nga ana e punëdhënësit: për një pjesë të punonjëseve është zbatuar procedura e njoftimit të ndërprerjes individuale të punës, krahas procedurës së pushimit kolektiv, ndërsa për disa të tjera jo. Prandaj shohim se dy nga këto padi janë rrëzuar nga gjykata, ndërkohë që të tjera janë pranuar plotësisht apo pjesërisht. Veç kësaj, shohim se nga 54 punonjës që ka pasur Instituti punëdhënës, janë larguar nga puna 37 persona. Në gjykatë janë paraqitur 8 padi nga këta punonjës, nga të cilat 5 kanë paditëse punonjëse femra dhe 3 kanë paditës burra.

Në disa raste ristrukturimi i punëdhënësit shkakton pushime nga puna të punonjësve, ku punonjëset gra janë më të riskuarat, për shkak

---

[175] Për hollësira, mund të shihni Vendimin Nr. 9979, datë 07.10 .2013 të Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili vendosi pranimin e pjesshëm të padisë, duke pranuar mosrespektimin e procedurave të pushimitkolektiv nga puna dhe duke rrëzuar pjesën për mosrespektimin e procedurave të njoftimit që lidhen me kontratën individuale të punës së paditëses.

[176] Neni 148 i Kodit të Punes parashikon: "Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është të paktën 10 për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës, 15 për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës, 20 për ndërrmarrjet me mbi 200 deri në 300 punonjës dhe 30 për ndërmarrjet me mbi 300 punonjës".

se burrat konsiderohen nga punëdhënësi si kryefamiljarë[177] dhe si më të rëndësishëm në mbajtjen e familjes. Ky është një nga rastet më tipike të diskriminimit në punë të grave, sepse në rastet e ristrukturimeve ato janë një kategori më e brishtë, pavarësisht nga eksperienca në punë që kanë pasur pranë punëdhënësit.

Kështu, nëçështjen ***S. O kundër Shoqërisë ARMO sh.a, (TEC – Ballsh)***[178],rezulton se në kuadër të ristrukturimit të TEC Ballsh paditësja ka dalë e papunë sipas VKM 261, datë 27.02.2008[179], pas një eksperience të gjatë prej 31 vitesh pune. Gjykata gjatë hetimit gjyqësor konkludon se pala paditëse ka qenë punonjëse e palës së paditur dhe ndërprerja e marrëdhënies së punësimit është bërë në kuadër të ristrukturimit të Armo sh.a, (në librezën e punës shkruhet shkaku i ndërprerjes: "Dalë e papunë sipas vendimit të Këshillit të Ministrave nr.261, datë 27.2.2008) ajo përfiton të gjitha të drejtat e parashikuara në aktet e sipërcituara si dhe në Kodin e Punës në fuqi në R.Sh. Në zbatim të VKM-së 261, datë 27.02.2008 dhe udhëzimit nr.250 datë 08.04.2008 pala paditëse ka përfituar vetëm një pjesë të trajtimit, i cili fillon nga data kur punonjësit dalin të papunë dhe realizohet nga zyra përkatëse e punësimit. Pala paditëse nuk ka përfituar të tërë shpërblimin deri në një vit pagë,për ndërprerje të marrëdhënieve të punës,si dhe shpërblimin për vjetërsi në punë. Në lidhje me shpërblimin deri në një vit pagë,pala paditëse në mbështetje të provave të paraqitura dhe të akteve të sipërcituara, rezulton të mos ketë përfituar periudhën prej datës 31.01.2009 deri më datë 16.07.2009 dhe në këto kushte përligjet plotësisht kërkimi i saj.

Në çështjen ***H. F kundër Albpetrol sh.a, Patos,*** rezultoi se paditësja ka

---

[177] "Shadow report on the implementation of the CEDAW Convention in Albania", pika 56. Submitted by the Gender Alliance for development Center (GADC) The Albanian Women Empowering Network (AWEN), The Network Against Gender-Based Violence and Trafficking, submitted to the United Nation's Committee on the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women", përgatitur nga Prof. Arta Mandro, Prof. Aurela Anastasi, Zj Mirela Arqimandriti dhe Zj. Vera Lesko, qershor 2010.
Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës, nr. 2633, datë 10.05.2013, ku gjykata vendosi pranimin e pjeshëm të padisë.

[178] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr nr. 3140, datë, 19.4.2010, me objekt: detyrimin e palës së paditur të vazhdojë pagesën e shpërblimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për periudhën e mbetur nga muaji shkurt 2009 e në vazhdim,deri në plotësimin e shpërblimit prej një viti page dhe detyrimin e palës së paditur ti paguajë palës paditës shpërblimin për vjetërsi në punë sa paga e një pesëmbëdhjetëditëshi për 31 vite pune të plota pranë palës së paditur. Në këtë vendim gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

[179] Koment: Këshilli i Ministrave ka nxjerrë nr. 261, datë 27.02.2008, "Për trajtimin e punonjësve që dalin të papunë nga procesi i ristrukturimit të "ARMO"sh.a, Tiranë dhe "ALBPETROL" sh.a, Patos. Në këtë VKM gjejmë të rregulluar situatën kur "Armo" sh.a. Tiranë dhe "Albpetrol" sh.a. Patos, nxjerrin punonjësit e tyre si të papunë, si pasojë e ristrukturimit. Sipas këtij akti nënligjor përveç trajtimeve, që parashikohen nga Kodi i Punës, punonjësit që dalin si të papunë përfitojnë, për një periudhë njëvjeçare, pagesë sipas pagës bruto mesatare mujore individuale (pagë bazë+vjetërsi), të vitit të fundit të punës. Në përfundim të kësaj periudhe, punonjësit kanë të drejtë të aplikojnë për të ardhurën nga papunësia.

qenë punëmarrëse e të paditurit Albpetrol sha, Patos, me detyrën pompiste pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës dhe Gazit Ballsh. Në bazë të VKM-se nr.275, datë26.04.2010 "Për ristrukturimin e shoqërive tregtare me kapital shtetëror Albpetrol sha, Patos, Uzina Mekanike e Naftës Kuçovë sh.p.k dhe Uzina Mekanike Patos sh.p.k", i është komunikuar vendimi për zgjidhjen e kontratës së punës. Ristrukturimi i shoqërisë ka ndodhur për shkak të zbatimit të Marrëveshjeve-Hidrokarbure me kompanitë koncesionare që lidhen drejtpërdrejt me dorëzimin e puseve dhe vendburimeve të naftës. Dorëzimi i vendburimeve të naftës ka sjellë reduktimin e aktivitetit të shoqërisë me pasoja të drejtpërdrejta në treguesit ekonomiko-financiarë të saj, çka ka sjellë si domosdoshmëri reduktimin e numrit të punonjësve, për shkak të pamundësisë së përballimit të shpenzimeve për pagat e tyre.

Nga vendimi i gjykatës marrim edhe disa të dhëna me natyrë statistikore: Shoqëria Albpetrol sh.a, Patos ka patur para ristrukturimit 4467 punonjës dhe pas këtij procesi ky numër do të reduktohej në 3173 punonjës, duke u zgjidhur kontrata e punës për 1294 punonjës.Gjykata, duke iu referuar numrit të punonjësve të larguar, si dhe përmbajtjes së nenit 148/1 të Kodit tëPunës, çmon se zgjidhja e kontratës së punës së paditëses është pjesë e një pushimi kolektiv nga puna.

Këtu mund të themi se gjykata përveç analizës statistikore duhet të vijojë analizën e saj pak më thellë, duke hedhur dritë mbi pushime masive nga puna të graveose riorganizime ndërmarrjesh që mund të kenë prekur gratë në mënyrë disproporcionale. Kur themi se nëbazë të nenit 17/3 të ligjit "Për barazinë gjinore në shoqëri" punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës, gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të ndërmarrjeve duhet të nënkuptojmë se asnjëra gjini nuk duhet të përbëjë më shumë se 70% të të pushuarve, ose se numri i të pushuarve duhet të reflektojë pak a shumëpërbërjen e forcës punëtore që kishte ndërmarrja përpara riorganizimit.

5.2 Pozita e gruas kryefamiljare ose jo në pushimet kolektive

Legjislacioni shqiptar nuk e ka të evidentuar rolin e kryefamiljarit në familje. Gjithsesi praktika dhe normat zakonore e kanë pranuar rolin e burrit si kryefamiljar. Kjo ndihet lehtë edhe kur shohim ligjin "Për gjendjen civile"[180], në momente të tilla kur ka kontradikta për vendosjen e mbiemrit të fëmijës, vihet ai i babait, etj.Megjithatë, legjislacioni që rregullon konfiguracionin e familjes dhe regjistrimin e saj e të anëtarëve të saj është i ri dhe, si i tillë, është hartuar duke mbajtur parasysh rregullimin e marrëdhënieve mbi bazën e barazisë gjinore. Ai ka respektuar barazinë e të drejtave në këtë kuadër të anëtarëve madhorë të familjes dhe nuk parashikon ndonjë pjesëtar me të drejta superiore ndaj anëtarëve të tjerë. P.sh., nuk parashikohet ndonjë koncept i kryefamiljarit dhe është bërë kujdes që gjuha e ligjit të njohë barazi ndërmjet bashkëshortëve.

[180] Për hollësira, shihni Ligjin Nr. 10129, datë 11.5. 2009 "Për gjendjen civile".

Veçse në konfliktet e punës që vijnë nga shkurtimet e vendeve të punës si rezultat i riorganizimit të punëdhënësit, vërehet se gratëjanë të paratqë prekenngareformat dhe strukturimi,si nëadministratën publikedhenë sektorin privat. "Për shembull, mediat shqiptarekanëdhënëmbulimtë gjerënëhistorinë eprotestave të organizuara ngapunëtorëtfemra,të punësuara në objektete përpunimittë naftësnëKuçovë. Gratënuk gjenin dot arsye për të ruajtur punën e tyre kur drejtuesit e punëdhënësit, nën pretekstin ereformës, vendosën të mbajnënëpunë vetëmata punëtorë meshkuj qëishin kryefamiljarë. Nëprotestate tyregratëme të drejtëvunë në dukje semënyra e vetmepër ato, për tëmbajtur vendet e tyre të punës, ishte për të marrënjë divorc, i cili, ndër të tjera, është me të vërtetëduke uinkurajuar ngae ashtuquajtura reformë"[181].

Nëçështjen gjyqësore ***V.K kundër A.K.U Tiranë dhe Degës Rajonale Durrës***[182]**,** rezulton se paditësja është larguar nga puna me masë disiplinore për parregullsitë e konstatuara gjatë kryerjes së praktikave të ngarkesave dhe për mospërdorim tëçertifikatave të reja. Ajo është pjesë e largimit të disa punonjësve për të njëjtin shkak.

Gjykata e ka evidentura se paditësja rezulton të jetë kryefamiljare me fëmijë të mitur dhe në një gjendje të rëndë morale dhe sociale dhe vazhdon të qëndrojë pa punë. Këtë gjykata e ka marrë në konsideratë krahas fakteve të tjera në gjykim, duke vendosur dëmshpërblimin prej punëdhënësit në masën e 12 pagave mujore.

Gjykata konstaton se Urdhri Nr. 328, datë 22/11/2011 që vendosndër të tjera edhe përdorimin e modeleve të reja të çertifikatave, për moszbatimin e të cilit është larguar nga puna e punësuara, nuk ka gjetur zbatim jo vetëm në Drejtorinë Rajonale Durrës, por në të gjitha Drejtoritë e AKU-së nëpër qarqe. Megjithatë nuk jemi përpara një refuzimi kolektiv nga ana e inspektorëve tëAKU-së për moszbatimin e urdhërit, por ai në vetvete ka mbarturpaqartësi dhe pamundësi për tu zbatuar në këto pika. Disa nga pengesat kanë të bëjnë me pamundësinë e subjekteve për t'u informuar në kohë, lidhur me modelin e ri të certifikatave të kërkuara, modele të cilat kanë qenë të pa notifikuara nga Organizata Botërore e Tregtisë, si detyrim i shtetit shqiptar pjesëmarrës në këto organizma. Paqartësi tjetër ka qenë konfuzioni që ka shkaktuar ky urdhër për hyrjen në fuqi të tij, si dhe publikimet me ndryshime për vendet e importit, në Fletoren Zyrtare. Si përfundim, shfuqizimi i pjesës 2, aneksit 2 të Urdhrit nr. 328, datë 22/11/2011 lidhur me modelet e çertifikatave tregon se kanë ekzistuar shkaqe objektive reale që

[181] "Shadow report on the implementation of the CEDAW Convention in Albania", pika 56. Submitted by the Gender Alliance for development Center (GADC) The Albanian Women Empowering Network (AWEN), The Network Against Gender-Based Violence and Trafficking, submitted to the United Nation's Committee on the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women", përgatitur nga Prof. Arta Mandro, Prof. Aurela Anastasi, Zj Mirela Arqimandriti dhe Zj. Vera Lesko, Qershor 2010.

[182] Për hollësira shihni Vendimin e Gjykatës së rrethit gjyqësor Durrës, nr. 2633, datë 10.05.2013, ku gjykata vendosi pranimin e pjeshëm të padisë.

kanë çuar në pamundësinë e zbatimit të këtij urdhri.

Grupit i auditit të MBUMK-së për dhënien e masave disiplinore "Largim nga detyra" për punonjësit të cilën nuk kanë zbatuar apo ndjekur zbatimin e një pjese të Urdhrit nr. 328 konstaton se ***është një propozim ekstrem dhe ndëshkim kolektiv.*** Raporti i tyre i referuar në VKM nr. 94 datë 15/02/2006 "Për miratimin rregullores për funksionet dhe procedurat e Kontrollit të Brendshëm Administrativ dhe Antikorrupsion të Këshillit të Ministrave", rekomandon ndër të tjera që drejtori i Përgjithshëm i Autoritetit Kombëtar të Ushqimit tërishikojë masat disiplinore të dhëna për punonjësit e AKU-së, referuar konstatimeve dhe konkluzioneve të sipërcituara" dhe "Autoriteti Kombëtar i Ushqimit në bashkëpunim me Drejtorinë e Politikave dhe Drejtorinë Veterinare në Ministrinë e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, të koordinojnë veprimtarinë e tyre në të ardhmen në rastet e ndryshimit të praktikave apo rregulloreve që dalin për zbatim".

Megjithatë, pavarësisht këtij rekomandimi AKU nuk e ka kthyer në punë paditësen dhe personat e tjerë duke mbajtur qëndrim të kundërligjshëm. Madje, Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit me shkresën Nr. 2832 prot. datë 25/06/2012 me urdhrin Nr. 223 datë 25/06/2012 duke parë se urdhri Nr. 328 datë 22/11/2011 nuk u zbatua në asnjë rast, nga asnjë person, ka shfuqizuar pikërisht atë pjesë të urdhrit për të cilin paditësja u largua nga detyra.

5.3 Zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkak të suprimimit të vendit të punës apo shkurtimeve në organikë

Ka raste kur punëdhënësi bën riorganizimin e tij dhe e suprimon një vend apo pozicion pune apo e shkurton organikën e tij. Nëçështjen ***A. D kundër Banka Pro Credit sha***[183] rezultoi se paditësja ka qenë punonjëse pranë palës së paditur Banka Pro Credit sh.a. Dega Fier, në detyrën Arkëtare dhe ka punuar katër vjet në këtë detyrë. Shkaku i zgjidhjes së kontratës së saj të punës ka ardhur si rezultat i ndryshimeve dhe përmirësimit të sistemit online të bankës, i cili tashmë lejon kryerjen e më shumë veprimeve njëherësh dhe se për nevoja operacionale kërkohet një ndryshim në planin e punësimit të pasqyruar në strukturën organizative të Bankës. Si rrjedhim, i këtyre ndryshimeve vendi i punës i punëmarrësit Arkëtar nuk është më pjesë e planit të punësimit të Bankës. Gjykata ka vlerësuar se Banka duhet të paguajë si dëmshpërblim 12 paga mujore.

Në çështjen ***R. H.Z. Q ... etj. kundër Drejtorisë së Shëndetit Publik Shkodër***, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[184], rezulton se Ministria e Shëndetësisë ka miratuar strukturën analitike të Drejtorisë së Shëndetësisë Shkodër, për vitin 2010, në të cilën rezulton që nuk ekziston më pozicioni i ndihmës-stomatologut dhe si rezultat

[183] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4274, datë 30.04.2012.
[184] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 220, datë 01.02.2011, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

i shkurtimit në organikë të këtij pozicioni gjashtë paditësve, (nga të cilët 5 femra), iu është ndërprerë marrëdhënia e punës. Gjykata ka vendosur dëmshpërblimin për çdo paditëse në masën e nëntë pagave mujore, duke e konsideruar se kontrata është zgjidhur pa shkaqe të justifikuara dhe në mënyrë të menjëhershme.

Tipikisht, pozicionet e stomatologëve, ndihmës-farmacistëve, ndihmës-mjekëve dhe mamive mbahen kryesisht nga gratë, (ndoshta kjo reflekton edhe stereotipi gjinore në kulturën vetjake dhe familjare të kohës kur këto pozicione u krijuan dhe integruan në strukturat e kujdesit shëndetësor, ndoshta dikur edhe sistemi arsimor, apo ai i formimit profesional inkurajonte pikërisht femrat për t'u përfshirë në këto profesione). Për këtë arsye, Ministriae Shëndetësisë duhet të ndërtojë një strategji për të përcaktuar disa periudha tranzitore për këtë brez të vjetër, me qëllim qëtë mos penalizohen apo viktimizohen gratë në mënyrë disproporcionale, derisa këto të arrijnë moshën e pensionit. Një masë tjetër mund të jetë që tëMinistria/të përkatëse t'i shoqërojnë proceset e ristrukturimeve të institucioneve me programe shtesë për trajnime, të cilat të përmirësojnë aftësitë e tyre profesionale dhe të rrisin shanset e këtyre grupeve profesionistesh që të qëndrojnëende në treg. Nuk duhet harruar se shteti duhet të kujdesetpër të mos humbur përvojën e tyre shumëvjeçare dhe aftësitë që kanë fituar gjatë kësaj periudhe të gjatë pune.

Në çështjen ***D. H kundër Bashkisë Koplik***[185], të gjykuar nga Gjykata e rrethit Gjyqësor Shkodër, rezulton se me vendim të Këshillit Bashkiak është miratuar struktura e re organizative e Bashkisë Koplik dhe, sipas këtij riorganizimi, është shkurtuar vendi i punës i paditëses, e cila ka punuar prej vitit 2006 deri në vitin 2008 në detyra të ndryshme si përgjegjëse e Ndihmës Ekonomike, përgjegjëse e Zyrës së Taksave, inspektore finance, etj. Kryetari i Bashkisë Koplik ka vendosur largimin nga puna të paditëses me motivacionin e shkurtimit të vendit të saj të punës. Gjykata shprehet[186]: "Përsa i përket motivacionit të largimit nga puna, që ka të bëjë me faktin që me vendim të Këshillit Bashkiak është suprimuar vendi i punës për paditësen, gjykata çmon se, konform nenit 153 tëKodit tëPunës, nuk përbën shkak të arsyeshëm për largim të menjëhershëm nga puna".

"Gjatë periudhës së tranzicionit, shumë gra dhe vajza kanë humbur punën e tyre si rezultat i ndryshimeve në sistemin politik, mbylljes së disa sektorëve të ekonomisë, privatizimit të disa ndërmarrjeve, etj. Shumë prej tyre u detyruan të shikonin për të mundësi të reja për punë në Shqipëri dhe jashtë vendit, dhe në shumicën e rasteve, këto mundësi të reja punësimi nuk ereflektuan nivelin e arsimimit dhe kualifikimeve që kishin fituar në

[185] Një çështje të ngjashme mund të shihni edhe në Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 299, datë 07.02.2011, në çështjen A. L kundër Brigadës së Mbështetjes Rajonale, Reparti Ushtarak 1320, ku paditësja rezulton të jetë larguar nga puna për shkak të shkurtimit të organikës, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë dhe pagimin e 13 pagave nga punëdhënësi.

[186] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1606, datë 04.06.2008, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë.

sistemin e mëparshëm, për shembull, gratë inxhinieretekstili,fizikane, gratë dikur të punësuara nëindustrinë e rëndë, etj. Edhe pse sistemi e njeh teorikisht mundësitë e pagesës së kontributeve vullnetare të sigurimeve shoqërore, për shkak të mungesës së informacionit dhe mjeteve të pamjaftueshme financiare, këto gra nuk kanë kontribuar në këto fonde për një periudhë prej 10 deri 15 vjetësh, gjë që do të ndikojë në mënyrë të pashmangshme në statusin e tyre të ardhshëm[187]".

5.4 Humbja e vendit të punës për shkak të ristrukturimit të punëdhënësit

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi për shkak të ristrukturimit të tij është një rast i veçantë dhe parashikohet nga neni 138/3 i K. të Punës. Në këtë paragraf parashikohet se pushimet nga puna të punëmarrësve që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit janë të vlefshme, por duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara ligjore. Nga interpretimi i ketij neni rezulton se pushimi nga puna i punëmarrësit, për shkaqet e përmendura më sipër, duhet të bëhet duke u respektuar, përpara së gjithash, afati i njoftimit dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës, të parashikuara nga nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës, që përfshihen në kreun XIV të tij.

Në çështjen gjyqësore ***Xh. Gj kundër "Bordit të Kullimit", Fier*** e gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier[188], rezulton se shkaku i zgjidhjes së kontratës së punës me paditësen ka qenë shkurtimi i vendit të saj të punës në kuadër të ristrukturimit të të gjithë Bordit të Kullimit. Gjykata ka vendosur të rrëzohet padia në pjesën ku është kërkuar detyrimi i të paditurit për të dëmshpërblyer paditësen me 12 paga mujore, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme dhe të justifikuar të kontratës së punës.

6. Konfliktet e punës që lidhen me mundësitë për karrierë

Mundësitë e fitimit të një profesioni kundrejt një konkurrimi të drejtë dhe objektiv, përmes provimeve, testeve, etj.,nxjerrin më tepër në pah aftësitë e grave dhe vajzave.. Kështu p.sh. në Shkollën e Magjistraturës përgatiten gjyqtarët dhe prokurorët e rinj të seleksionuar përmes konkurrimit, numri i të cilëve dëshmon për rreth 70 % femra më shumë se meshkuj. E njëjta gjëndodh edhe në Fakultetet e Drejtësisë, ku numri i studenteve vajza është më i lartë se sa djem. Po të vijojmë më tej, shohim

[187] "Shadow Report on the implementation of the CEDAW Convention in Albania", pika 236, Submitted by the Gender Alliance for development Center (GADC) The Albanian Women Empowering Network (AWEN), The Network Against Gender-Based Violence and Trafficking, submitted to the United Nation's Committee on the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women", përgatitur nga Prof. Arta Mandro, Prof. Aurela Anastasi, Zj Mirela Arqimandriti dhe Zj. Vera Lesko, Qershor 2010.

[188] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 22.06.2007, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

që edhe në gjyqësor ndodh e njëjta gjë në shkallët e para të gjyqësorit. Ndërsa kur ngjitemi në Apel apo në Gjykatën e Lartë dhe Prokurorinë e përgjithshme numri i grave, me ngjitjen e shkallëve të karrierës, ulet.

Megjithatë rastet gjyqësore kur gratë pretendojnë respektimin e karrierës së tyre, ndonëse i vogël, përsëri është pranishëm në praktikën gjyqësore. Kështu nëçështjen ***A. O kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit***[189], rezulton se paditësja kërkon anullimin e Urdhërit Nr.240/1,dt.17.01.2009 të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, përsa i përket dhënies së gradës "Inspektor", detyrimin e palës së paditur t'i njohë paditëses si vjetërsi shërbimi, arsimin e lartë sipas diplomës Nr.451-A në Akademinë e Rendit Publik dhe kohën e pritjes për t'u emëruar në detyrë, detyrimin e palës së paditur për t'i dhënë paditëses gradën policore "Nënkomisar" dhe pranimin e të gjitha të drejtave që rrjedhin nga kjo gradë që nga momenti i ripranimit. Punëdhënësi prapësoi se në kohën e përfundimit të studimeve të larta policore, nuk është emëruar në strukturat e Policisë së Shtetit, për shkak të mungesës së funksioneve të lira nëstrukturat e saj.

Gjykata çmon se periudha 10-vjeçare në të cilën ajo qëndroi në pritje të emërimit duhet përfshirë gjithashtu në periudhën e vjetërsisë në shërbim, duke plotësuar në këtë kontekst, periudhën 8-mujore, të paplotësuar nga vitet e shkollës në funksion të gradës "N/Komisar". Ky qëndrim i gjykatës mbështetet në faktin se strukturat drejtuese të Policisë së Shtetit, kanë qenë të detyruara t'i caktonin paditëses një funksion që përputhej me nivelin e saj arsimor duke i njohur rrjedhimisht edhe gradën korresponduese. Injorimi për 10 vite i kësaj rrethane, me argumentin e mungesës së vendeve të lira, do të përligjej vetëm në rast se pas diplomimit të paditëses do të provohej se në strukturat e Policisë së Shtetit, përgjatë kësaj periudhe nuk ka qenë kryer asnjë emërim. Në këtë kontekst, gjykata çmon se në rastin konkret, pala e paditur ka manifestuar mungesë vullneti për të angazhuar në strukturat e saj një person për të cilin shteti shqiptar, kishte investuar 3 vite shkollimi. Pikërisht për shkak të kësaj mungesë vullneti, gjykata çmon se paditësja është penguar të zhvillojë karrierën e saj, e cila në rrethanat e parashtruara, nuk mund të lejohet kurresesi të nisë me një gradë që përjashton nivelin arsimor rrespektiv, duke e barazuar atë me me çdo person tjetër që përfshihet në strukturat e Policisë së Shtetit pa pasur arsimin e lartë".

Gjykata shprehet se: "Gjykata çmon se pala e paditur, në momentin e pranimit të paditëses në strukturat e Policisë së Shtetit duhej të kish pasur në vëmendje periudhën 10-vjeçare të mosemërimit të saj dhe mbi bazën e kësaj të dhëneduhej ta caktonte në një funksion që do të përligjte dhënien e gradës që i korrespondonte 13-viteve të saj të vjetërsisë, (periudhë shkollimi dhe mosemërimi).

Duke krijuar këtë standard, çka në thelb përbën qëllimin kryesor të

[189] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4918, datë 06.05.2013, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

veprimtarisë gjyqësore, gjykata krijon premisat e nevojshme per disiplinimin e veprimtarisë së organeve shtetërore, për të mos iu shmangur detyrimit të zbatimit me korrektësi të legjislacionit mbi bazën e të cilit ajo funksionon.

7. Ngacmimi seksual në marrëdhëniet e punës

Në gjithë praktikën gjyqësore që analizuam për interes të këtij materiali në pesë gjykata të rëndësishme në shkallë vendi nuk na rezultoi i shprehur si shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës ngacmimi seksual. Megjithatë, përtej anës së dokumentacionit në formë padie, prapësimi, procesverbali, relacioni, vendimi apo urdhri, në bisedat jashtë sallave gjyqësore diskutohen edhe rastet e ngacmimeve seksuale kryesisht nga punëdhënës meshkuj ndaj të punësuarave femra. Kjo është më e evidentuar në marrëdhëniet e punës në administratën publike.

Kështu, në një çështje gjyqësore që nuk ka si objekt padie marrëdhëniet e punës, por lidhet me shpërblimin e dëmit ndaj emrit dhe personalitetit të një titullari të administratës publike ndaj një kanali televiziv për shkak të transmetimit të një videoje,shohim që evidentohet ngacmimi seksual ndaj një vajze që i premtohej për të filluar një marrëdhënie pune.

Më konkretisht, në çështjen ***Y. P kundër "Top Channel" Sh. A*** rezulton se në datën 4 mars 2009 në emisionin "FIKS FARE" të orës 20:15' të palës së paditur është prezantuar një «video» e marrë nga kamera e fshehtë. Në një sekuencë televizive është paraqitur vajza që kërkonte të punësohej e ndodhur ne banesën e titullarit të administratës publike duke diskutuar me tënë lidhje me mundësinë e pjesëmarrjes së saj në panaire të ndryshme, duke shfrytëzuar për këtë paraqitjen e saj të jashtme. Në shtëpinë e tij, sipas videokasetes, titullarii kërkonte vajzës për t'u zhveshur përpara tij me argumentin se duhej shikuar, pasi do e punësonte atë në Agjencinë e Turizmit, ku do merrte pjesë në panaire.

Ndërkohë për këtë rast ka filluar edhe çështje penale. Organi i Prokurorisë Tiranë, më dt. 14/10/2009 ka regjistruar procedimin penal me nr. 3724 për veprën penale të "Korrupsionit pasiv të funksionarëve të lartë shtetërorë ose i të zgjedhurve vendorë" të parashikuar nga neni 260 i Kodit Penal. Organi i Prokurorisëka arritur në konkluzioninse regjistrimi, si më sipëri kryer nga i padituri "Top Channel" SH.A, pa autorizimin e autoriteteve shtetërore nuk përbën provë në kuptimin procedurial,pasi ky regjistrim është marrë në mënyrë të fshehtë dhe jo sipas burimeve të parashikuara nga Ligji Procedurial Penal në fuqi[190];

Po kështu, Organi i Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Tiranë ka arritur në

[190] Sipas vendimit Nr. 5046, datë 18.06.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, gjykata argumenton se regjistrimi me kamera të fshehtë ne kuptim te neneve 149, 151/4,221,222 dhe 226 të Kodit të Procedurës Penale, por edhe në bazë të nenit 32/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë është i papërdorshëm si provë në procesin penal dhe e ka dëmshpërblyer paditësin me 400 mijë Euro.

konkluzionin tjetër se nuk rezulton e provuar qëtëjetë shfrytëzuar në mënyrë abuzive funksioni shtetëror për të kërkuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë apo tërthorazi përfitime të parregullta, veprime seksuale në këmbim të kryerjes të veprimeve që lidheshin me detyrën apo funksionin e tij[191].

Veç kësaj,në një rast tjetër praktik, nga raportimet dhe ankimet e bëra përpara Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton se e punësuara mbështetur në nenin 33 të ligjit nr. 10221, datë 4.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ka paraqitur ankesë për ngacmimet seksuale të eprorit të saj. Ky rast evidentohet edhe në praktikën gjyqësore ku nëçështjen ***N. Ç.kundër Kryetarit të Bashkisë Kamëz, Tiranë,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë[192], rezulton se e punësuara ka punuar si ekonomiste nga 07.12.2009 deri në datën 26.08.2011, datë kur është ndërprerë marrëdhënia e punës, duke mos u respektuar as procedura e kërkuar ligjore, e cila është edhe në përputhje me Konventën nr. 158, të ONP-së "për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit", nenet 8 dhe të saj.

Në vendimin gjyqësor nuk del asnjë element i ngacmimit seksual. Ndërsa në ankimin e paraqitur nga Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi eprori e ka ngacmuar duke i dërguar mesazhe telefonike të tilla si: "gëzuar shpirt", "puç-puç", "të kam xhan", "të dua shumë zemër", "Ok shamikuqe që po e humb lirinë si gjithë të tjerat", e të tjera. Mesazhi i fundit dëshmon edhe se ky veprim është me përsëritje për titullarin e administratës publike lokale. Ai fillimisht e ka kaluar në një detyrë me 50% pagë më të ulët dhe pastaj e ka hequr fare.

E punësuara ka njoftuar Kryetaren e Kuvendit, Kryeministrin, e ka bërë prezent në media por, halli i saj nuk është zgjidhur. Sipas përfaqësueseve ligjore të paditëses ky diskriminim është bërë për shkak të gjinisë.[193]

---

[191] Koment: Madje, gjykata vë në dukje se: "... sipas nenit 8 të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut është sanksionuar se: " Çdokush ka të drejtën e respektimit të jetës së tij private dhe familjare, banesës dhe korrespondencës së tij". Ndërsa nënenin 15 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë është sanksionuar se: "Të Drejtat dhe Liritë Themelore të Njeriut janë... të padhunueshme dhe qëndrojnë në themel të të gjithë rendit juridik". Kurse nënenin 17 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë është sanksionuar se: "Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj... dhe se këto kufizime nuk mund të cënojne thelbin e lirive dhe të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të kalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut". Po kështu nënenin 36 të Kushtetutës së RSH është sanksionuar se: "Liria dhe fshehtësia e korrespondencës ose e cdo mjeti tjetër të komunikimit janë të garantuara".Gjithashtu, nënenin 37 të kësaj Kushtetute është sanksionuar shprehimisht se: "Paprekshmëria e banesës është e garantuar". Vec sa sipër ,vihet në dukje se nënenin 41 të Kushtetutës së R.SH është sanksionuar se: "E drejta e pronës private është e garantuar". Përfundimisht, Gjykata duke analizuar cështjen e respektimit të këtyre parimeve, të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut si më lart, konstaton se në rastin në gjykim i padituri "Top Channel" SH.A ka shkelur në mënyrë të hapur të drejtat dhe liritë themelore të njeriut".

[192] Për hollësira shihni Vendimin Nr. 7064, datë 06.07.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranëku gjykata ka vendosur detyrimin e punëdhënësit të dëmshpërblejë të punësuarën me 17 paga mujore. Ku vendim është lënë në fuqi edhe nga vendimi i Gjykatë së Apelit Tiranë, nr. 522, datë 05.03.2013.

[193] Ky rast është raportuar nga Qendra për Nisma Ligjore, e cila ka qenë mjaft aktive në mbrojtje e

8. Zgjidhja e kontratës së punësnë tejkalim të kompetencave të përfaqësuesit të punëdhënësit

Nëçështjen ***M. M kundër Drejtorisë të Shërbimit të Trupit Diplomatik, pranë Ministrisë së Jashtme***[194], rezulton se urdhri për zgjidhjen e marrëdhënies së punës së paditëses është marrë në kundërshtim me legjislacionin në fuqi dhe në tejkalim të kompetencave nga punëdhënësi. Paditësja përveç detyrës së saj si Shefe e Sektorit të Zbatimit të Projekteve dhe Riparim-Mirëmbajtjes pranë palës së paditur, me urdhërin me nr.465, datë 17.10.2007 të Ministrit të Punëve të Jashtme, është emëruar edhe anëtare e Këshillit Drejtues të D.SH.T.D. Bazuar në Rregulloren e Brendshme të Funksionimit të D.SH.T.D., është parashikuar seKëshilli Drejtues përbëhet nga 5 anëtarë, të cilët emërohen për një periudhë kohore katërvjeçare nga Ministri i Punëve të Jashtme, i cili ka të drejtën e shkarkimit të tyre me një vendim të motivuar".Po kështu, për kompetencat e Drejtorit, është parashikuar se ai shkarkon nga detyra ose pushon nga puna, me vendim të motivuar çdo punonjës, përveç anëtarëve të Këshillit Drejtues. Gjykata vendosi pranimin e pjesshëm të padisë dhe dëmshpërblimin e së punësuarës me 17.5 rroga mujore.

9.Pamundësia e parapagimit të taksës gjyqësore nga ana e të punësuarave

Paditë që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës janë padi që rrjedhin nga një marrëdhënie kontraktore e lidhur midis punëmarrësit dhe punëdhënësit dhe e rregulluar nga dispozitat urdhëruese të Kodit të Punës. Duke qenë se pala punëdhënëse është pala mëe pambrojtur, Kodi ka parashikuar dhe dëmshpërblimet përkatëse në rast të zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose për shkaqe abuzive dhe tëpajustifikuara.

Kodi i Procedurës Civile në nenet 156, paragrafi i dytë[195] dhe 158/a[196] parashikon edhe rregullat e procedurat që duhet të ndiqen për paraqitjen e padisë në gjykatë, përfshirë edhe skemën e vlerësimit dhe mënyrën e

---

të drejtave të grave nga diskriminimi, dhe në rastin në fjalë ka dhënë asistencën e saj juridike për paraqitjen e kësaj çështjeje në të gjitha hallkat e nevojshme.

[194] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4959, datë 16.05.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë.

[195] Neni 156 paragrafi i dytë i Kodit te Procedures Civile, i titulluar "Aktet që i bashkëngjiten padisë", përfshirë në Kreu I "Hartimi, paraqitja në Gjykatë, njoftimi i padisë dhe veprimet përgatitore" parashikohet se "Me paraqitjen e kërkesëpadisë paguhet taksa mbi aktet, si dhe shpenzimet e nevojshme për njoftimet ose shërbimet e tjera gjyqësore"

[196] Në nenin 158/a të Kodit të Procedurës Civile parashikohet se "Gjyqtari cakton, për çdo çështje, seancën përgatitore, ku thirren palët ose personi i tretë, për të përcaktuar natyrën e mosmarrëveshjes dhe kërkon prej tyre shpjegimet e nevojshme, si dhe përcaktimin e provave për vërtetimin e pretendimeve e të prapësimeve të tyre. Gjyqtari me vendim, kryen këto veprime: Kërkon nga paditësi që kërkesëpadia të plotësohet me të gjitha elementët e nevojshëm të përcaktuar në nenet 154 dhe 156 të këtij Kodi ..."

pagimit të shpenzimeve gjyqësore[197].

Punëmarrësi detyrohet të parapaguajë taksën gjyqësore të parashikuar me ligj, në masën 3% të shumës së dëmshpërblimit që ai kërkon nga punëdhënësi përmes procesit gjyqësor[198]. Ndërsa lidhur me mundësinë që punëmarrësi të kërkojë në procesin gjyqësor thjesht rikthimin në punë, mund të themi se ai nga pikëpamja e së drejtës materiale, nuk ka të drejtë ta kërkojë kthimin në punë, por nga pikëpamja proceduriale kjo e drejtë nuk mund të kufizohet. Në këto raste, kur kemi këtë objekt (kthim në punë), tarifa do të vlerësohej nga Gjykata 0 lekë. Kuptohet që kthimi në punë mund të kërkohet vetëm në ato raste kur vetë ligji i posaçëm parashikon të drejtën e palës për kthimin në punë, pas përfundimit të saj në kundërshtim me ligjin. Por në çdo rast dëmshpërblimet, si kërkime të veçanta, i nënshtrohen parapagimit të taksës gjyqësore.

Sipas ligjit Nr.9975, datë 28.07.2008 "Për Taksat Kombëtare", dhe tabelës A, të Shtojcës Nr.1, të udhëzimit Nr.13, datë 12.02.2009 "Për përcaktimin e tarifës së shërbimit për veprime dhe shërbime të administratës gjyqësore, Ministrisësë Drejtësisë, prokurorisë, noterisë dhe Zyrës së Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme" (i ndryshuar me udhëzimin Nr. 991/3, datë 02.03.2010), parashikohet shprehimisht se:

Tarifa

1. Kërkesë që paraqitet në gjykatë:	
a) për pension ushqimor	0
b) për vërtetim fakti	800
2. Kërkesëpadi që paraqiten në gjykatë:	
a) padi për zgjidhje martese	9 000
b) padi për pavlefshmëri të veprimeve juridike	12 000
c) padi të rrjedhura nga marrëdhënie kontraktore, si dhe për shkaktim dëmi:	
i) me vleftë deri në 100 000 lekë	12 000
ii) me vleftë mbi 100 000 lekë	3%
ç) padi për pjesëtim pasurie	12 000
d) padi për kthim në punë	0

Pra, mungesa e parapagimit të plotë të taksës gjyqësore e bën këtë padi në tërësinë e saj të konstatohet me të meta dhe të kthehet në rast të mosplotësimit tësë metës brenda afatit të caktuar nga Gjykata. Në kushtet kur nga ana e palës paditëse dhe përfaqësuesit të saj, nuk rezulton që

[197] Në nenin 102 dhe 104/1 të Kodit të Procedurës Civile, parashikohet se "Shpenzimet gjyqësore përbëhen nga taksa mbi aktet, shpenzimet për aktet që kryhen, si dhe nga shpenzimet e tjera të nevojshme të gjykimit. Për ngritjen e padisë paguhet taksa mbi aktet në rastet dhe në masën e caktuar sipas ligjit" dhe "Taksa mbi aktet paguhet në bazë të vlerës së padisë".

[198] Në bazë të udhëzimin Nr.13, datë 12.02.2009 "Për përcaktimin e tarifës së shërbimit për veprime dhe shërbime të administratës gjyqësore, Ministrisë së Drejtësisë, prokurorisë, noterisë dhe Zyrës së Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme" (i ndryshuar me udhëzimin Nr. 991/3, datë 02.03.2010), del e qartë se për paditë të rrjedhura nga marrëdhënie kontraktore, si dhe për shkaktim dëmi, kur kalojnë vlerën 100.000 lekë të objektit të padisë nuk janë 12.000 lekë, por 3% të vlerës së objektit të padisë.

të jetë plotësuar e meta, (pagimi i taksës gjyqësore në afatin e caktuar) dhe kundërshtohet parapagimi i saj, nga ana e Gjykatës, arrihet në përfundimin se padia e paraqitur duhet të kthehet me të meta, bazuar kjo në nenin 154/a paragrafii katërti Kodit të Procedurës Civile[199].

Kështu, në çështjen ***E. A kundër Shoqerisë "TV–Alsat" Sh.a***[200] rezulton se paditësja kërkon nga punëdhënësi 25 paga mujore dëmshpërblim dhe nuk ka parapaguar taksën gjyqësore. Gjykata vendos me vendimin e ndërmjetëm të datës 21.10.2013, që palës paditëse t'i caktohet një afat për plotësimin e të metave të padisë ndër të tjera dhe e meta përsa i përket pagimit të taksës gjyqësore të llogaritur 3% mbi vlerën, meqë vlera e objektit të padisë i kalonte 100.000 lekë. Kjo e metë e padisë duhej të plotësohej nga pala paditëse deri në seancën përgatitore. Meqënëse pala paditëse refuzon të paguajë taksën gjyqësore për pamundësi të saj financiare, atëherë gjykata vendos kthimin e kërkesëpadisë dhe të akteve të tjera palës paditëse.

Situata e mospagimit të taksës gjyqësore nuk është tipike, megjithatë ndeshet në proceset gjyqësore. Paaftësia paguese godet më tepër gratë që janë pa mjete jetese, të divorcuara, gratë e veja, etj. Për këtë arsye, është mirë që proceset gjyqësore që lidhen me konfliktet e punës, (dhe për pjesën më të madhe të qytetarëve shqiptarë të ardhurat sigurohen vetëm nga puna), legjislacioni të parashikojë mundësinë që taksa gjyqësore të paguhet në fund të procesit nga pala humbëse, që në rastin e zgjidhjes pa shkaqe të arsyeshme të kontratës është punëdhënësi.

10. Barra e provës në proceset gjyqësore që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës

Sipas nenit 144/5/1 të Kodit të Punës, **barra e provës për të vërtetuar se proçedura e zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar, i takon punëdhënësit**. Fryma (*ratio legis*) e zbatimit të kësaj proçedure është dhe

[199] Neni 154/a paragrafi i katërt i Kodit te Procedures Civile parashikohet shprehimisht se: "Kur kërkesëpadia nuk i plotëson kushtet e përmendura në këtë kre, Gjyqtari i vetëm ia kthen paditësit në kohën e paraqitjes së saj ose ai njofton me shkrim për plotësimin e të metave, pasi të jetë shënuar në padi data e paraqitjes, caktohet një afat për plotësimin e të metave. Deri në këtë datë padia mbetet pa veprime. Kur paditësi nuk plotëson të metat brenda afatit të caktuar kërkesë – padia quhet se nuk është paraqitur dhe i kthehet paditësit së bashku me aktet e tjera. ...Në këtë mënyrë veprohet edhe kur të metat konstatohen gjatë gjykimit të çështjes ".

[200] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr 11052, datë 06.11.2013 me objekt: Detyrimin e palës së paditur për të dëmshpërblyer palën paditëse me 25 paga: 1.Pagën e një viti pune për zgjidhje të menjëherëshme dhe pajustifikuar të marrëdhënies së punës; 2.Pagën e afatit të njoftimit; 3.Shpërblimin për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës. 4.Pagimin e pushimeve vjetore të vitit 2013. 5.Detyrimin e palës së paditur të paguajë në favor të paditësit: pagën e papaguar për muajt Mars, Prill, Maj, Qershor, Gusht, Korrik, Shtator. Detyrimin e palës së paditur të kryejë në favor të paditësit, pagesën e të gjitha kontributeve shoqërore dhe shëndetësore që nuk janë kryer gjatë periudhës së punësimit të tij, pranë Shoqërisë "TV-Alsat" sha. Sigurimin e padisë, duke u bllokuar asetet, pronat ose llogaritë bankare të Shoqërisë "TV-ALSAT" sh.a, deri në zgjidhjen përfundimtare të çështjes. Ekzekutimi i përkohshëm i vendimit të Gjykatës.

në përputhje me Konventën Nr. 158 të ONP "Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit", nenet 8, 9 të tij.Prova ligjore që përcakton respektimin e kësaj proçedure janë njoftimet me shkrim për zhvillimin e takimit dhe njoftimit të zgjidhjes.

Nëçështjen gjyqësore ***E. L kundër Prisma & Co sh.p.k,*** Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë[201] shprehet se: "... pretendimet se paditësja ka shkelur disiplinën në punë ngelen në kuadrin e thënieve të të padituri dhe nuk u provuan me asnjë provë shkresore nga përfaqësuesi i saj edhe pse gjykata i dha kohë dhe mundësi për një gjë të tillë. I takonte barra e provës të padituri, në bazë të nenit 12 të K.Pr.Civile, për të provuar pretendimet e saja në lidhje me largimin nga puna të paditëses.Të paprovuara mbeten edhe vërejtjet e dhëna paditëses nga e paditura pasi, në asnjë provë shkresore nuk rezultoi e nuk u provua që paditësja të ishte vënë në dijeni të masave disiplinore dhënë asaj".

Lidhur me sa më sipër mendojmë se forma shkresore e njoftimit ka vlerën e vet të padiskututeshme. Megjithatë, ndoshta ka ardhur koha që shkresat dhe njoftimet e ardhura nga e-maili zyrtar i kompanisë dhe punëmarrësit të mund të konsiderohen zëvendësues të shkresave, meqenëse nga pikëpamja e procedurale civile e praktikës gjyqësore email-et janë prova shkresore. Kjo mund të ketë nevojë edhe për një amendim ligjor në Kodin e Punës për rastin e njoftimeve, ku të parashikohet edhe posta elektronike, sepse një gjë e tillë vjen edhe si nevojë praktike në kushtet e jetes moderne e dinamike.

Në çështjen ***E. K kundër Shoqerisë Primo Comunications shpk***[202] rezulton se në procesin gjyqësor u paraqitën me cilësinë e provës përveç urdhërit të largimit nga puna edhe dëshmia e M. Zish-administratore e përgjithshme e palës së paditur, si dhe email-et e periudhës prill 2012–korrik 2012.

Lidhur me email-et, gjykata vendosi që të mos i pranonte apo administronte si prova:"...pasi ato nuk janë të parashikuar shprehimisht si të tilla nga Kodi i Procedurës Civile dhe nuk u konfirmuan gjatë gjykimit nga pala paditëse për shkak të"karakterit të njëanshme dhe selektiv të tyre". Nga ana tjetër, gjykata vijon se: "... pala e paditur e cila i paraqiti me cilësinë

[201] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr 11052, datë 06.11.2013 me objekt: Detyrimin e palës së paditur për të dëmshpërblyer palën paditëse me 25 paga: 1.Pagën e një viti pune për zgjidhje të menjëherëshme dhe pajustifikuar të marrëdhënies së punës; 2.Pagën e afatit të njoftimit; 3.Shpërblimin për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës. 4.Pagimin e pushimeve vjetore të vitit 2013. 5.Detyrimin e palës së paditur të paguajë në favor të paditësit: pagën e papaguar për muajt Mars, Prill, Maj, Qershor, Gusht, Korrik, Shtator. Detyrimin e palës së paditur të kryejë në favor të paditësit, pagesën e të gjitha kontributeve shoqërore dhe shëndetësore që nuk janë kryer gjatë periudhës së punësimit të tij, pranë Shoqërisë "TV-Alsat" sha. Sigurimin e padisë, duke u bllokuar asetet, pronat ose llogaritë bankare të Shoqërisë "TV-ALSAT" sh.a, deri në zgjidhjen përfundimtare të çështjes. Ekzekutimi i përkohshëm i vendimit të Gjykatës.

[202] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9714, datë 01.10.2013, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe detyrimin e punçdhënësit që ta dëmshpërblejë punëmarrësen me nëntë paga mujore.

e provës nuk arriti të provonte para gjykatës karakterin e tyre jo përzgjedhës-selektiv, por që ato përbënin tërësinë e plotë të email-eve të shkëmbyera mes palëve pjesëmarrëse dhe në pasojë gjykata nuk mund të krijojë bindjen e plotë për vërtetësinë e tyre,zhveshur nga karakteri selektiv/i njëanshem i pretenduar nga pala paditëse;(pala e paditur kishte mundësinë të vërtetonte sa më lart në kushtet e aksesit të plotë në sistemin e saj kompjuterik)".

Në lidhje me dëshminë e shtetases M.Z që ka qënë me detyrën e Administratores së shoqërisë dhe ka qenë ajo në këtë cilësi që ka marrë vendimin për largimin nga puna tëpunëmarrëses, gjykata thekson se: "... nuk u paraqit ndonjë provë konkrete në mbështetje të dëshmisë së saj,të thënieve të saj duke bërë që ato të kenë karakter të njëashëm në kushtet kur është po kjo ish-administratore e vetmja vendimmarrëse për largimin nga puna të palës paditëse/punëmarrëse".

Prova për thëniet e punëdhënësit do të kishin qenëvërejtje me shkrim të dhëna palës paditëse për mospërmbushje detyrash kontraktore apo qoftë edhe për ndonjë vërejtje verbale në adresë të palës paditëse punëmarrëse. Gjykata shprehet se: "... dhe pse flitet për performance të dobët për një periudhë mbi dymujore pune;nuk ka asnjë provë(shkresore apo me dëshmitarë), që të vërtetojë opinionet negative të kolegëve të paditëses në lidhje me moskryerjen e detyrave nga ana e saj;nuk rezultoi që këto opinione negative të kolegëve apo të ish-administratores t'i jenë bërë me dije paditëses"

Në lidhje me kërkimin mbi dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës në zgjidhjen e kontratës së punës i takon palës së paditur punëdhënëse të"vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar"(neni 144/5/1).

Lidhur me pohimin gjyqësor, nëçështjen ***L. R kundërKomunës Kuman, Fier[203], gjykata shprehet:*** "Pohimi gjyqësor si provë, i pashoqëruar nga prova të tjera, ka vlerë provuese vetëm atëhere kur faktet e përmendura në të pranohen edhe nga pala tjetër, gjë e cila në këtë gjykim nuk ka ndodhur, pasi paditësja pohoi të kundërtën, duke pretenduar se ka qenë korrekte në përmbushjen e detyrimeve të saj kontraktuale".

E drejta e punëmarrësit për t'u dëgjuar në procesin adminsitrativ dhe gjyqësor përbën një nga elementet bazë të procesit të rregullt ligjor."Në thelbin e një gjykimi të drejtë qëndrojnë të gjitha garancitë procedurale për individin, nga respektimi i të cilave arrihet të përfitohet e drejta për pasur një seancë të drejtë dhe të ndershme ligjore[204].Ajo që bie në sy nga shumica e vendimeve gjyqësore është se punëmarrësi përgjithësisht

[203] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 14.02.2012, ku gjykata ka vendosur rrëzimin e padisë.

[204] Dr. Sokol Sadushi, Albanian Helsinki Commettee & Civil Rights Defenders, "Raport-Studim i Komitetit të Helsinkit me titull: "Një studim mbi mënyrën e zbatimit të Kodit të Punës nga organet e administratës publike dhe gjykatat, në çështjet gjyqësore me objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës", botuar në Tiranë në dhjetor, 2011 nën titullin, Raport "Situata e diskriminimit në procesin e largimit nga puna në Shqipëri".

nuk dëgjohet në procesin administrativ. Cënimi i nenit 144 të Kodit të Punës, që parashikon në mënyrë të hollësishme procedurën e njoftimit që duhet ndjekur nga punëdhënësi në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës, është dispozita bazë, së cilës i referohen punëmarrësit në çdo padi të ngritur para gjykatës. Dhe gjykatat kanë konstatuar kryesisht shkelje të dispozitave të Kodit të Punës që lidhen pikërisht me procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe të mosrespektimit të afatit të njoftimit. Pavarësisht nga qëndrimi që mbahet në përfundim të gjykimit, shkelja e kësaj dispozite citohet pothuajse në të gjitha vendimet gjyqësore. Qëndrimi i gabuar që mbajnë organet e administratës publike në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, gjë e cila ka sjellë ndëshkimin financiar të tyre në masë të konsiderueshme, përbën një ndër aspektet më problematike.Në shumë prej vendimeve gjyqësore, pavarësisht ekzistencës së shkaqeve të arsyeshme apo të justifikuara që mund të kenë shërbyer për zgjidhjen e kontratës së punës, organet e administratës publike detyrohen me të drejtë nga gjykata për të dëmshpërblyer punëmarrësit për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, në kuptim të nenit 144 të Kodit të Punës".

Lidhur me **barrën e provës në rastin e ngacmimit seksual,**situata është më e vështirë, se sa në rastet e tjera për shkak të natyrës së marrëdhënies dhe ndërthurjes së aspektit të ngacmimit seksual me marrëdhënien e punës. Në dy rastet e përmendura në pikën 7 të këtij kapitulli, shihen argumentimet e organeve të drejtësisë se: "Regjistrimi, (me video)... i kryer nga i padituri "Top Channel" SH.A, paautorizimin e autoriteteve shtetërore nuk përbën provë në kuptimin procedurial,pasi ky regjistrim është marrë në mënyrë të fshehtë dhe jo sipas burimeve të parashikuara nga Ligji"[205]. Po ashtu, në rastin ***N. Ç.kundër Kryetarit të Bashkisë Kamëz, Tiranë,*** rezulton se ndonëse e punësuara vë në dispozicion mesazhe telefonike me ngarkesa erotike nga eprori, përsëri, këto nukkonsiderohen të mjaftueshme për t'u konsideruar ngacmim seksual dhe ajo përfiton thjesht dëmshpërblimin nga zgjidhja e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme.

Në rastin e ngacmimeve seksuale, legjislacioni i Bashkimit Evropianka përcaktuar barrëne përmbysur të provës si lehtësim të pozitës së viktimës. Po qe se edhe Shqipëria do të kishte përqafuar këtë filozofi,ndonëse gjykata jonë mund të mos i përdorte dot materiale të tilla filmike apo elektronike si provë në kuptimin e mirëfilltë, ato mund të shërbenin si fillesa të cilat të diktonin përmbysjen e barrës së provës mbi të padituri.

11. Rikthimi në punë. Zgjidhja e marrëdhënies së punës në administratën publike

"Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë përbën, nga njëra anë, një të drejtë sociale dhe *një detyrim pozitiv* që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin

[205] Për hollësira", shihni çështjen Y. P kundër Top Chanel" Sh. A të parashtruar në Kapitullin 3, pika 7.

e saj, por edhe *një detyrim negativ*, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit në gëzimin e kësaj të drejte. Garancia që Kushtetuta i ka dhënë individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Pra, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cënim të kësaj lirie veprimi."[206]

Një nga pasojat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe një nga kërkesat e padive është rikthimi në punë, por kjo kërkesë nuk mund të zbatohet në pozicione të zakonshme pune, por në ato ku punëmarrësi ka njëstatus të specifikuar me një ligj të veçantë,si për shembull, statusi i nëpunësit civil. Megjithatë, duhet theksuar se kthimi në punë pothuajse nuk ndodh në praktikë, jo vetëm se gjykatat e rrëzojnë padinë për këtë pjesë, por edhe se punëdhënësi nuk e rikthen *de facto* të punësuarën në punë.

Kthimi në punë mund të ndodhë realisht vetëm në rastet kur personi që ka gëzuar statusin e nëpunësit civil largohet nga puna me një akt administrativ që i anulon atij edhe pasjen e këtij statusi. Në gjykimin e këtyre çështjeve duhet të trajtohen këto pyetje:

(1) ***A ekzistojnë apo jo kushtet për anulimin e aktit administrativ për dhënien e masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil"?***

(2) ***A ekzistojnë kushtet për për kthimin e paditëseve në vendin e mëparshëm të punës?***

Lidhur me pyetjen e parëbaza ligjore që duhet të analizohet i referohet ligjit "Për statusin e nëpunësit civil"[207], si dhe VKM-së nr. 306, datë 13.06.2000, i cili parashikon listimin e shkaqeve ligjore që paraqiten në formë shkeljesh disiplinore[208], kryerja e të cilave passjell lëshimin e një akti

[206] Po aty. Për hollësira, shihni Vendimin nr. 20, datë 11.07.2006 të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë, i cili parashikon shprehimisht: "E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi".

[207] Më hollësisht, mund të shihni nenin 8, pika 2 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil", dispozitë kjo e emërtuar: "Kompetencat e Komisionit të Shërbimit Civil" parashikohet shprehimisht se:"Komisioni i Shërbimit Civil zgjidh ankesat e parashikuara në pikën 1 shkronja "a" të këtij neni brenda 30 ditëve nga regjistrimi i ankesës. Në qoftë se ankesa nuk zgjidhet brenda këtij afati, personi i interesuar mund të ankohet në gjykatë brenda 30 ditëve nga mbarimi i afatit për zgjidhjen e ankesës nga Komisioni i Shërbimit Civil. Sekretariati Teknik publikon vendimet e Komisionit të Shërbimit Civil dhe njofton të interesuarit. Vendimet e Komisionit të Shërbimit Civil mund të kundërshtohen në gjykatë brenda 30 ditëve pune nga njoftimi i vendimit'. Po ashtu, nënenin 25 pika "1' të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil", dispozitë kjo e cila bën pjesë në Kreun VIII të ligjit të sipërcituar, kre ky i emërtuar : "Masat Disiplinore" parashikohet shprehimisht se: "Nëpunësit civil i jepen masa disiplinore për mosplotësimin e detyrave, për thyerjen e disiplinës në punë dhe të rregullave të etikës, si dhe në raste të tjera të parashikuara nga ky ligj".

[208] Për hollësira, shihni pikën 1 të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 306, datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil" parashikohet shprehimisht se: "1. Janë shkelje disiplinore: a)

administrativ për largimin e justifikuar dhe të arsyeshëm të punëmarrësit nga shërbimi civil. Nëse për shkakun e largimit nuk ka prova, atëherë ekzistojnë të gjitha kushtet e anulimit të aktit administrativ për largimin e punënjësve nga shërbimi civil.

Për pyetjen e dytë, përsëri mbetet si bazë ligjore VKM nr. 306, datë 13.06.2000[209]"Për disiplinën në shërbimin civil" që parashikon procedurën dhe hapat që duhet të ndjekë i punësuari qëështë larguar nga shërbimi civil, sipas të cilit fillimisht konflikti duhet të bëhet pjesë e shqyrtimit administrativ dhe pas kësaj, konflikt gjyqësor. Komisioni i Shërbimit Civil ka të drejtë të vendosë shfuqizimin apo ndryshimin e vendimit të eprorit të drejtpërdrejtë.

Lidhur me rikthimin në punë është shprehur edhe Gjykata e Lartë e Republikës së Shqipërisë. ***Gjykata e Lartë në Vendimin e Kolegjeve të Bashkuara të saj nr 31, dt 14.04.2003*** arsyeton se: "Për sa kohë punëdhënësi nuk ka vullnet për ta rimarrë në punë, kontrata e shërbimit publik nuk mund të rilidhet. Kontrata e shërbimit publik duke qenë veprim juridik duhet të jetë rezultat i shprehjes së vullnetit të lirë të palëve ".

Gjykata arsyeton se lirimi nga detyra i paditëses është kryer pa respektuar afatin e njoftimit të parashikuar nga neni 143/1 i K.Punës e në këtë kontekst zgjidhja e kontratës pa respektuar afatin e njoftimit referuar nenit 143, pika 4 është zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

Edhe në studime të ngjashme të bëra në Shqipëri, siç është rasti i një raport-studimi të Komitetit Shqiptar të Helsinkit, konkludohet se: "Përgjithësisht në shumicën e vendimeve gjyqësore gjendet i konsoliduar qëndrimi për mosrikthim të paditësit në vendin e mëparshëm të punës. Megjithëse provohet nga rastet në shqyrtim se ekzistojnë kushtet e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme (neni 146 i Kodit të Punës) apo pa shkaqe të justifikuara (neni 155), rikthimi në vendin e punës nuk

---

Mosrespektimi i përsëritur i kohës dhe i orarit të punës. b) Moskryerja e detyrave, apo mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave. c)Sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, me kolegët, me varësit dhe me publikun. ç)Dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar, krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorimi i pronës shtetërore. d) Kryerja, brenda apo jashtë kohës së punës, të veprimeve, që ulin ose cënojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi. dh) Kryerja e punëve apo veprimtarive, të cilat cënojne interesat e detyrës zyrtare ose që pengojnë përmbushjen e saj e) Shkelja e rregullave të etikës së shërbimit civil. ë) Moszbatimi i dispozitave ligjore në përmbushjen e detyrave funksionale. f) Shkelja e rregullave të percaktuara për ruajtjen e sekretit shtetëror apo të mirëbesimit për të dhënat të renditura si të tilla. g) Shprehja e mendimeve apo kryerja e veprimtarive publike me karakter partiak në rolin e nëpunësit civil ose gjatë orarit të punës. gj) Mosrespektimi i detyrave të tjera, të parashikuara në nenin 19, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, "Për statusin e nëpunësit civil".

[209] Nëpikat 13 dhe 14 të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 306, datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil" parashikohet shprehimisht se: "13. Pas shqyrtimit të ankesës, Komisioni i Shërbimit Civil vendos: a) rrëzimin e ankesës; b) shfuqizimin e vendimit të eprorit të drejtpërdrejtë; c) ndryshimin e masës displinore, në një masë më të lehtë apo më të rëndë; dhe "14. Në rastin kur ndaj nëpunësit është marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil dhe komisioni vendos shfuqizimin apo ndryshimin e vendimit të eprorit të drejtpërdrejtë, nëpunesi merr pagën e pIotë që nga çasti kur janë ndërprerë marrëdhëniet e punës"

pranohet si një mundësi zgjidhjeje nga gjykatat[210].

Studimi vijon më tej analizën e tij: "Këto qëndrime duket se marrin shkas edhe nga vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 31 dt 26.03.2003 (pavarësisht se ai i përket një tjetër situate ligjore), në të cilin është konkluduar se "*e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, në dallim nga e drejta e dëmshpërblimit e cila është një e drejtë që e gëzon këtë mbrojtje."Në drejtim të mundësisë së rikthimit në punë vihen re, si p.sh., nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë,**qëndrime kontradiktore në mënyrën se si zgjidhen çështjet mbi të njëjtën dispozitë të Kodit të Punës, konkretisht neni 155/3.*** Kështu, në vendimin nr. 5290, datë 28.06.2010 Gjykata e rrethit Gjyqësor Tiranë e ka interpretuar si të mundshëm anulimin e aktit administrativ dhe rikthimin e një funksionari publik në vendin e mëparshëm, kur konkludon mbi zgjidhjen e menjëhershme të pajustifikuar të kontratës së punës, ndërkohë që në vendimin nr. 1740, datë 05.03.2010 shprehet për të kundërtën, se *"Kodi i Punës nuk parashikon në asnjë rast detyrimin e punëdhënësit për të rimarrë në punë punëmarrësin."*

Në çështjen ***M. M kundër Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Shërbimit Kombëtar të Punësimit***[211]**,** rezulton se e punësuara kërkon shfuqizimin e urdhërit administrativ nr.895 datë 16.04.2010. Gjykata vlerëson se ky objekt i padisë nukgjen mbështetje ligjore pasi, si marrëdhënia e punës së paditëses, ashtu edhe aktet që e rregullojnë atë janë të natyrës dhe sferës së të drejtës së punës dhe jo të të drejtave administrative, siç pretendon paditësja. Një marrëdhënie juridike pune nuk mund të jetë njëkohësisht edhe administrative në thelbin e saj. Në këto rrethana, urdhëri i mësipërm nuk përbën akt administrativ. Ky urdhër nuk është vetëm se një akt i njëanshëm për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe nuk përmban elementë të ushtrimit të pushtetit publik që është i nevojshëm për ekzistencën e aktit administrativ. Për rrjedhojë, kërkimi për shfuqizimin e tij është i pabazuar në ligj dhe duhet të rrëzohet.Edhe kërkimi i paditësit për **kthimin në vendin e punës** nuk gjen mbështetje në asnjë nga dispozitat e ligjit të zbatueshëm në këtë rast Kodi i Punës dhe në provat e paraqitura**,** prandaj duhet të rrëzohet si i pabazuar në prova dhe në ligj.

Në çështjen ***V. S kundër Institutit të Sigurimeve Shoqërore Tiranë dhe Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Shkodër***, të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër[212], rezulton se punëdhënësi ka

---

[210] Dr. Sokol Sadushi, Albanian Helsinki Commettee & Civil Rights Defenders, "Raport-Studim i Komitetit të Helsinkit me titull: "Një studim mbi mënyrën e zbatimit të Kodit të Punës nga organet e administratës publike dhe gjykatat, në çështjet gjyqësore me objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës", botuar në Tiranë në dhjetor, 2011 nën titullin, Raport "Situata e diskriminimit në procesin e largimit nga puna në Shqipëri".

[211] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 71, datë 17.01.2011, me objekt: Shfuqizimi i aktit administrativ, urdhër nr.895 datë 16.04.2010, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjeshëm të padisë..

[212] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 2919, datë 27.11.2012, ku gjykata ka vendosur pranimin e pjeshëm të padisë.

vendosur që ndaj paditëses të merret masa disiplinore "Largim nga puna" me arsyetimin se, gjatë procesit të informatizimit të plotë të pensioneve, ka hedhur gabim vitlindjen e një përfitueseje pensioni nga 1943 në 1948. Komisioni Disiplinor, duke vlerësuar punën e paditëses ndër vite dhe ngarkesën në punë, ka arritur në konkluzionin se masa disiplinore në ngarkim të paditëses duhet të rishikohet. Gjykata vlerëson se kontributi 12-vjecar i paditëses, eksperienca e saj në punë nuk mund të zhvlerësohen dhe të barazohen me një rast të vetëm. Po ashtu, gjykata mban parasysh faktin që konfirmimi, në mënyrë të gabuar, i kësaj datëlindjeje nuk ka pasur ndonjë pasojë në lidhje me pensionin. Pensioni për shtetasen Z. B ka qenë i lidhur që më parë dhe paditësja ka pasur si detyrë vetëm që të hidhte të dhënat në sistem. Ky fakt përjashton mundësinë që gabimi nga ana e paditëses të jetë bërë me dashje, në mënyrë që shtetasja të përfitonte pension pa të drejtë.

Në ***çështjen E. D kundër Agjensisë së Trajtimit të Koncesioneve***,[213] rezulton se paditësja prej gati dy vjetësh ka qenë në marrëdhënie pune, pranë palës së paditur si specialiste. Me vendimin Nr.151/3 datë 23.10.2009 është vendosur largimi nga puna i paditëses me motivacionin se është shkelur etika e punës në rrethana absolutisht të rënda duke cënuar integritetin dhe moralin e titullarit të Agjensisë, por edhe imazhin e institucionit. Veprimet e saj "... dëshmojnë qartë për shkeljen flagrante të parimeve bazë të etikës në administratën publike përcaktuar në Ligjin nr.9131 datë 8.09.2003 si dhe shkelje të detyrimeve të sanksionuara në Kodin e Punës". Gjykata vlerëson se: "... nuk u provua që punëmarrësi ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, apo me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit. Nga aktet e ndodhura në dosje rezulton se kjo situatë midis palëve është krijuar për shkak të problemeve të punës dhe fakti që janë marrë disa masa disiplinore në një afat kohor të shkurtër, vërteton pretendimet e paditëses".

Përsa i përket kthimit në punë gjykata ndonëse e konstaton largimin nga puna si të padrejtë, vlerëson se nuk mund të pranohet nëse punëdhënësi nuk e dëshiron atë, sepse: "Në tërësinë e vet, Kodi i Punës trajton marrëdhënien e punës si një marrëdhënie të vullnetshme kontraktore midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, e cila në momentin që zgjidhet prej njërës prej palëve pjesëmarrëse në të, nuk ka se si të rivihet në gjendjen e saj fillestare, jashtë vullnetit të kësaj pale".

Në çështjen ***Dh. LL kundër Ministrisë së Drejtësisë dhe Gjykatës së Apelit Vlorë***[214]**,** rezulton se punëdhënësi në vendimin për të zgjidhur

[213] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5519, datë 19.04.2010, ku paditësja e nxjerrë si e papunë për shkak të ristrukturimit të punëdhënësit, ka kërkuar njohjen e vjetërsisë për punë për një periudhë shtatë mujore që nuk i është paguar dëmshpërblimi ligjor i parashikuar nga VKM nr. 261 date 27.02.2008 dhe udhezimi nr.250 date 08.04.2008.

[214] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 8649, datë 23.07.2013, me objekt: Shfuqizim i Urdhërit nr.8275 datë 04.10.2010 dhe nr.8275/1 datë 04.10.2010. Rikthimin në vendin e mëparshëm të punës. Detyrimi i të paditurit të paguajë dëmshpërblim në masën e

kontratën e punës me paditësen ka vepruar jo vetëm në kundërshtim me nenet 143/1,146/3,155/3 të Kodit të Punës, por ka shkelur njëkohësisht dhe parimin e njohur të proporcionalitetit që buron nga Kushtetuta, sipas të cilit për arritjen e një qëllimi të ligjshëm autoriteti administrativ duhet të përdorë mjetet më të përshtatshme, më pak të dëmshme dhe në përpjestim me gjendjen e krijuar. Gjykata çmon se: "... urdhri i të paditurit është nxjerrë në kundërshtim me Kodin e Punës dhe, si i tillë, është një akt relativisht i pavlefshëm.Për këtë shkak, ai duhet anuluar në bazë të nenit 118 të Kodit të Procedurave Administrative[215]. Nga ana tjetër, edhe në nenin 44 të Kushtetutës është sanksionuar se: "Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore".

Do të evidentonim si një arsyetim pozitiv argumentimin e gjykatës se gruaja e punësuar duhet të konsiderohet si partnere familjare që kontribuon në administrimin e familjes nga pikëpamja ekonomike dhe rritjen e edukimin e fëmijëve. Për këtë arsye, ky kriter duhet të merren në konsideratë në masën e dëmshpërblimit. Jo gjithmonë e gjejmë këtë argumentim në vendimet gjyqësore. Prandaj në vendimin e sipërpërmendur e kemi evidentuar dhe po e citojmë argumentimin e gjykatës se: **"Gjykata në vlerësimin e masës së dëmshperblimit ka parasysh përvojën e paditëses në punë dhe faktin që është familjare** dhe në këto kushte çmon që masa e dëmshpërblimit duhet të jetë në masën e 12 pagave mujore plus afatin e njoftimit parashikuar nga neni 143/1 i K.P. plus 2,5 paga për vjetërsinë në punë në bazë të nenit 145 të K.P".

Në çështjen ***M. V kundër Bashkisë Tiranë***[216], rezulton se paditësja ka qenë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur në këtë gjykim Bashkisë Tiranë, në pozicionin e specialistes në Sektorin e Vlerësimit dhe Trainimeve pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë

pagës së një viti për zgjidhje të menjëhershëm dhe të pajustifikuar të kontratës së punës, të paguajë pagën e tre muajve për mos respektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës, të më paguajë pagën e dy muajve si dëmshpërblim për mosrespektim të proçedurës së zgjidhjes së kontratësdhe të shpërblejë me pagën e 5 pesëmbëdhjetë ditëshave si shpërblim për vjetërsi në punë, ku gjykata e ka pranuar padinë për të gjitha kërkimet, me përjashti m të rikthimit në punë për të cilin e ka rrëzuar.

[215] Ky nen sanksionon se: "Aktet administrative do te quhen relativisht të pavlefshme në kuptim të këtij Kodi kur ato jane nxjerrë në kundërshtim me ligjin, por megjithatë nuk janë absolutisht të pavlefshme".

[216] Për hollësira shihni vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr. 6229, datë 04.06.2013 me objekt: Shfuqizimin e vendimit nr. 1058/1, datë 31.08.2011 të eprorit direkt, drejtorit të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë Tiranë, për marrjen e masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil, si e pabazuar në prova dhe në ligj dhe shfuqizimi i vendimit nr. 1051, datë 01.09.2011 të Kryetarit të Bashkisë Tiranë për lirimin nga shërbimi civil, si i paligjshëm pasi bazohet në një vendim të kundërligjshëm; Kthimin në detyrën e mëparshme si specialiste në Sektorin e Vlerësimit dhe Trajnimeve në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të Bashkisë Tiranë; dhe detyrimin e Bashkisë Tiranë për të kryer pagesën ndaj paditëses që dita e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë, anullimin e aktit administrativ dhe kthimin e paditëses në vendin e mëparshëm të punës.

Tiranë. Ndaj saj, në zbatim të ligjit,[217] ka filluar procedura disiplinoresi rezultat i mosrespektimit të përsëritur të orarit të punës, specifikisht datat 15.08.2011, 22.08.2011 dhe 23.08.2011 duke cënuar vijueshmërinë e saj. Gjatë gjykimit provohet se shkeljet e pretenduara nga punëdhënësi nukqëndrojnë dhe gjykata vendos kthimin në punë të punëmarrëses.

12. Kërkimi gjyqësor që lidhet me sigurimet shoqërore

Ligji nr.7703, datë 11.05.1993 "Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, rregullon marrëdhëniet në fushën e sigurimeve shoqërore, pjesë e së cilës është edhe skema e sigurimit të detyrueshëm. Në këtë skemë, punëdhënësi është i detyruar, (neni 10 dhe 13/2 të ligjit të sipërcituar), që në kuadër të marrëdhënies së punës tëkontribuojë në fondet e sigurimeve shoqërore për llogari të punëmarrësit të tij duke mbajtur gjithashtu nga paga e këtij të fundit edhe kontributin përkatës.

12.1 Kërkimi gjyqësor për vjetërsi pune si pjesë e padisë për dëmshpërblimin e zgjidhjes së kontratës së punës

Gjykata në mjaft konkflikte pune përballet edhe me kërkesën e paditëseve që krahas dëmshpërblimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës pa shkaqe të justifikuara, të kërkohet edhe njohja e vjetërsisë për punë për periudhën e pretenduar rast pas rasti. Në një vendim gjyqësor gjykata shprehet se: "Në lidhje me shpërblimin për vjetërsi në punë,të cilin gjithashtu nuk rezultoi e provuar që ta ketë përfituar, pala paditëse përligjet në këtë kërkim, si në bazë të VKM nr. 261, datë 27.02.2008 dhe udhëzimit nr.250, datë 08.04.2008, ashtu dhe në bazë të nenit 145 të Kodit tëPunës në fuqi[218]

Për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustifikuar, bazuar në nenin 152 dhe 145 të Kodit të Punës, ai duhet të dëmshpërblehet për vjetërsi në punë. Nga interpretimi i dispozitës së mësipërme, Gjykata çmon se dy kushtet ligjore për të legjitimuar palën paditëse në këto lloj kërkimesh duhet të jenë të plotësuara në mënyrë kumulative. Konkretisht: **marrëdhënia e punës duhet të jetë zgjidhur nga ana e punëdhënësit dhe; kjo marrëdhënie duhet të ketë zgjatur për më tepër se tre vjet**. Dita e fillimit të punës për efekt të vjetërsisë do të llogaritet që nga data kur paditësi ka filluar punë dhe ajo e mbarimit me datën kur është marrë vendimi i largimit nga puna.

Përjashtim nga rregulli i përfitimit të shpërblimit për vjetërsi lidhet me paragrafin e parë të dispozitës sipas të cilit: punëmarrësi humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar nga puna me efekt

[217] Koment: Kjo procedurë parashikohet në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", neni 25, pika 3/b dhe VKM–së nr. 306, datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil", pika 1/a që ka parashikuar se përbën shkelje disiplinore mosrespektimi i përsëritur i kohës dhe orarit të punës.

[218] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 3140, datë 02.07.2010, ku gjykata e pranoi këtë pjesë të padisë që lidhet me vjetërsisënë në punë.

të menjëhershëm, për shkaqe të justifikuara. Dy kushtet ligjore që duhet të plotësohen, (edhe këto në mënyrë kumulative), me qëllim që punëmarrësi të mos e përfitojë të drejtën e shpërblimit për vjetërsi në punë janë:

- kontrata është zgjidhur menjëherë dhe
- kontrata është zgjidhur për shkaqe të justifikuara.

Në çështjen ***Z. L kundër Armo Sh.A Tiranë,*** të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier[219], rezulton se në objektin e kesaj padie, paditësja ka kërkuar që të detyrohet i padituri që t'i paguajë asaj pagën e katër muajve të mbetur papaguar nga periudha njëvjeçare, sipas VKM nr.261, dt.27.02.2008[220]. Gjykata, duke iu referuar nenit 145/2 të Kodit tëPunës, si dhe VKM-së nr.261, dt.27.02.2008, çmon se shpërblimi për vjetërsi në punë që i padituri duhet t'i paguajë paditëses është 16 paga mujore, për shkak se marrëdhënia e tyre e punës ka zgjatur 32 vite të plota.

Paditësja i plotëson të gjitha kushtet për të përfituar shpërblimin për vjetërsi në punë pasi, kontrata e punës është zgjidhur nga i padituri, marrëdhëniet e saj të punës kanë zgjatur më shumë se tre vjet dhe, zgjidhja e kësaj kontrate është bërë për shkak të ristrukturimit të shoqërisë dhe nuk lidhet me plotësimin e detyrimeve kontraktuale të paditëses punëmarrëse. Në këtë kontekst, nuk jemi përpara zgjidhjes së kontratës së punës me efekt të menjëhershëm dhe për shkaqe të arsyeshme në kuptim të nenit 145 dhe 153 të Kodit tëPunës, që do t'i hiqte paditëses të drejtën për përfitimin e këtij shpërblimi. Nga ana tjetër, edhe neni 138/3 i K.P. që bën fjalë për zgjidhjen e kontratës së punës përveç të tjerave, edhe për arsye strukturore, parashikon se ato duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV, ku përfshihet edhe neni 145 i K.P.

Pretendimi i paditëses për përfitimin e shpërblimit për vjetërsi në punë gjen mbështetje edhe në dy akte nënligjore që janë V.K.M nr.261, dt.27.02.2008, "Për trajtimin e punonjësve që dalin pa punë nga procesi i ristrukturimit të Armo sh.a Tirane dhe Albpetrol sh.a Patos", si dhe të Udhëzimit të Ministrit të Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës me nr.250, dt.08.04.2008, që ka dalë në bazë dhe për zbatim të V.K.M-së së sipërcituar. Të dyja këto akte nënligjore i kanë njohur në mënyrë të detajuar paditëses të drejtën për të përfituar shpërblimin për vjetërsi në punë sipas nenit 145 të Kodit të Punës.

Në çështjen ***K. T kundër CEZ Shpërndarje sh.a, Tiranë***[221], të gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor ***Korçë,*** rezulton se paditësja ka kërkuar nga punëdhënësi dëmshpërblimin për vjetërsi në punë me pagën e një 15

[219] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 726, datë21.04.2010ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 21 pagave mujore.

[220] Në nenin 1 të VKM nr. 261, dt. 27. 02. 2008, parashikohet se punonjësit e Armo sh.a, Tiranë që dalin të papunë si pasojë e ristrukturimit, perveç trajtimeve që parashikohen nga Kodi i Punës, përfitojnë për një periudhë njëvjeçare, pagesë sipas pagës bruto mesatare individuale mujore të vitit të fundit të punës.

[221] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë,nr. 924, datë27.02.2012ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe pagimin e 6.5 pagave mujore.

ditësh-i për çdo vit të plotë pune. E punësuara ka qenë në marrëdhënie pune nga viti 1997 deri në vitin 2011, ku iështë ndërprerë marrëdhënia e punës, duke respektuar procedurat ligjore të njoftimit. Ky pushim ka qenë pjesë e pushimit kolektiv nga ana e punëdhënësit, prandaj e punësuara ka kërkuar në padi vetëm pagesën për vjetërsi në punë. Gjykata çmon se pushimi kolektiv nga puna nuk e shmang punëdhënësin nga përgjegjësia për të paguar detyrimin e tij për vjetërsinë në punë të të punësuarve.

12.2 Kërkimi gjyqësor që lidhet me pagesën e sigurimeve shoqërore

Në kushtet kur Ligji numër 8549, datë 11.11.1999 "Për Statusine Nëpunësit Civil", *lex specialis*, nuk ka rregulluar problemet që lidhen me të drejtën e pagës, prekjen e saj nga punëdhënësi për zgjidhjen e konfliktit *"de qua"*, praktika gjyqësore shpesh i referohet edhe Ligjit numër 7961, datë 12.07.1995 dhe ndryshimeve të tij "Kodi i Punës së Republikëssë Shqipërisë", konform nenit 4 të këtij të fundit, i cili parashikon se dispozita të veçanta të këtij Kodi zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës.

Neni 6, pika 2 te Ligjit nr.9136, datë 11.9.2003 "*Për Mbledhjen e Kontributeve të Detyrueshme të Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore në Republikën e Shqipërisë"*,punëdhënësi është përgjegjës për mbajtjen e kontributeve të punëmarrësit dhe për pagesën në organet tatimore, së bashku me kontributet e punëdhënësit.

Më tej, në nenin 8 të ligjit të sipërcituar përcaktohet edhe mënyra e përllogaritjes së kontributit të punëdhënësit dhe punëmarrësit në favor të Institutit të Sigurimeve Shoqërore: "Kontributet e punëdhënësit për punëmarrësin dhe kontributet e vetë punëmarrësit llogariten sipas nivelit të përcaktuar mbi pagën bruto të punëmarrësit dhe shtesat e tjera me karakter të përhershëm që lindin nga marrëdhëniet e punës, brenda një page bruto minimale që përcaktohet nga Këshilli i Ministrave dhe nivelit maksimal që është sa pesëfishi i pagës minimale".

12.3 Kërkimi gjyqësor që lidhet me përfitimin e pensionit

Në çështjen ***M. P-P kundër Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore, Tiranë dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore***[222], rezulton se paditësja, nënë me shumë fëmije kur ka mbushur moshën 50 vjeç ka paraqitur kërkesë për të përfituar pension pleqërie në Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore (DRSSH) Tiranë, por është njoftuar se nuk e përfiton këtë pension, pasi ajo nuk ka përmbushur kushtin e 30 viteve vjetërsi në punë, pasi ka të verifikuara vetëm 17 vite e 11 muaj dhe nuk i merret në konsideratë vjetërsia në punë në Ndërmarrjen Bujqësore (N.B.)

[222] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 6875, datë 18.06.2013, ku gjykata e pranoi këtë pjesë të padisë që lidhet me vjetërisënë në punë për periudhën e punës në NB.

Mamurras. Ndaj kësaj përgjigjeje paditësja është ankuar në Komisionin Rajonal të Ankimit (KRA) të DRSSH Tiranë që me vendimin e tij ka vendosur të refuzojë kërkesën e paditëses. Edhe Komisioni Qendror iAnkimit në Institutin e Sigurimeve Shoqërore (ISSH)ka vendosur lënien në fuqi të vendimit të DRSSH, Tiranë.Arsyetimi në të dy vendimet është i njëjtë:"për shkak të mungesës së dokumentacionit të vjetërsisë në punë, kërkuesja nuk mund të provojë periudhën e sigurimit për të përfituar pension pleqërie si nënë me shumë fëmijë", kjo sepse nga verifikimi i dokumentacionit qëndodhetnë arkivën e DRSSHtë NB emri i paditëses figuron së bashku me emrin " Kristina", të cilit i është vënë vizë dhe shënuar "Mereme".Ndërkohë, në këto lloj gjykimesh, libreza e punës vlerësohet nga gjykata si akt zyrtar dhe provë e plotë[223], përsa kohë nuk kundërshtohet për falsifikim.

Nga provat e tjera shkresore u vërtetua si e saktë si data e fillimit ashtu edhe ajo e përfundimit të marrëdhënieve të punës në N. B Mamurras sektori pemëtore, ashtu siç është e shënuar në librezën e punës.Ky fakt mbështetet në shënimet që janë bërë në Zyrën e Punës Krujë dhe nga shënimi i mëposhtëm në librezën e punës ku del data e përfitimit të pagesës së papunësisë. Prandaj gjykata çmon se paditësja nuk duhet të penalizohet për faktin se aktualisht mungojnë listpagesat e N.B. Mamurras.Me të drejtë, gjykata vlerëson se nuk është faji i paditëses nëse plotësimi i regjistrave të ndërmarrjes ku ka punuar paditësja dhe që ka shërbyer për të verifikuar vjetërsinë në punë është i mangët, është plotësuar në mënyrë të parregullt apo mungon.

Në çështjen **L. M kundër** ***Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore, Tiranë dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore***[224]rezulton se paditësja, në zbatim të Ligjit nr 7703, datë 11.05.1993 "Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë", rezulton të ketë paraqitur kërkesë pranë palës së paditur, Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Tiranë, për të përfituar pension pleqërie si nënë me shumë fëmijë.

Rezulton të jetë refuzuar kërkesa e paditëses për ta trajtuar me pension pleqërie si nënë me shumë fëmijë, për arsye se nuk plotësonte vjetërsinë në punë prej 30 vitesh. Pala e paditur kishte refuzuar lidhjene pensionit të pleqërisë si nënë me shumë fëmijë për paditësen me argumentimin: "Keni paraqitur dy vërtetime të ndryshme të vjetërsisë në punë në cooperative,

[223] Koment: Në kuptim të nenit 253 të K Pr C akti zyrtar është akti i përpiluar nga nëpunësi i shtetit, nëpunësi i kuadrit brenda kufijve të kompetencave të tij dhe ka formen e caktuar nga ligji i kohës për plotësimin e saj. Në këtë kuptim libreza e punës ka vlerën e provës së plotë për të vërtetuar vjetërsinë në punë të paditëses.

[224] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 3988, datë 15.04.2013, ku gjykata e pranoi padin me objekt: Shfuqizimin e vendimit nr. 209, datë 31.03.2010 të Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Tiranëdhe vendimit nr. 364, datë 11.06.2010 të Komisionit Qendror të Ankimit pranë Insitutit të Sigurimeve Shoqërore Tiranë, si dhe detyrimin e palës së paditur për njohjen e vjetërsisë së shërbimit në punë dhe lidhjen e pensionit të pleqërisë s'i nënë me shumë fëmijë.

por ditët dhe vitet që pasqyrohen në këto vërtetime janë të ndryshme, ai i nxjerrë nga regjistri me nr. 49, Fierzë pasqyron vitet e punës nga 1976-1988 ndërsa ai i nxjerrë nga regjistri nr. 97/3, vitet nga 1975 – 1991 dhe sipas shënimeve kjo faqe është me shkrim dhe bojë të ndryshme nga gjithë regjistri prandaj vjetërsia sipas kësaj faqeje nuk është e vlefshme. Vjetërsia sipas regjistrit 49/Fierzë është 7 vjet e 2 muaj dhe së bashku me vjetërsinë tjetër nuk plotësohen 30 vjet".

Paditësja rezulton të ketë paraqitur ankim administrativ para Komisionit Qendror të Ankimit pranë Insitutit të Sigurimeve Shoqërore Tiranë si organi më i lartë dhe, meqenëse e drejta e saj nuk është realizuar, ajo iështë drejtuar me kërkesëpadi Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, për t'u trajtuar me pension pleqërie si nënë me shumë fëmijë, duke parashtruar shkaqet e mësipërme. Nga ana e gjykatës në vijim të shqyrtimit gjyqësor të çështjes u vendos realizimi i një akti ekspertimi në fushën e kriminalistikës me qëllim: Të ekzaminimit të fletëve të regjistrit themeltar të punonjësve të ish-kooperativës bujqësore Fierzë, fshati Fierzë ku ishte e regjistruar shtetasja dhe të krahasimit të tyre me njëra – tjetrën (grafikisht e teknikisht) dhe me fletët e tjera të këtij regjistri me qëllim për të përcaktuar autenticitetin e tyre mbështetur në metodat përkatëse[225].

Eksperti kriminalist rezulton që ky i fundit të ketë arritur në këto përfundime:

a) Shkrimi i faqes me numër 97 ku ndodhet emri i shtetases në dokumentin "Regjistri i vjetërsisë në punë për anëtarët e kooperativës bujqësore" nr. 3, Fierzë, Pukë, objekt i këtij ekspertimi rezulton të jetë shkruar nga i njëjti person që ka shkruar edhe faqet 98,99 dhe 100 të këtij regjistri;

b) nga verifikimi i regjistrit objekt ekspertimi nuk konstatohet se shtetasja është e regjistruar në ndonjë faqe tjetër të këtij regjistri përveç asaj me numër 97 ;

c) fletët me nr. 97, 98, 99 dhe 100 të regjistrit objekt ekspertimi kanë të njëjtën tipografi me fletët e tjera të këtij regjistri.

Rezulton se shkaku i vetëm për të cilin nga ana e tyre të jetë refuzuar lidhja e pensionit të pleqërisë s'i nënë me shumë fëmijë për paditësen të jetë i pabazuar në ligj.

Në çështjen ***A. B kundër Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore, Tiranë dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore***[226] *rezulton se* paditësja i është

[225] Në nenet 246 dhe 253 të K.Pr.Civile parashikohet shprehimisht se:"Shkresat kanë fuqi të plotë provuese kur janë hartuar në formën e caktuar, kanë elementët e nevojshme për vlerën e tyre, nuk janë të copëtuara, të grisura ose të shuara, nuk kanë gërvishtje, ose shtesa midis rreshtave ose çrregullime të tjera me shuarje dhe mund të lexohen". "Aktet zyrtare që përpilohen nga nëpunësi i shtetit ose personi që urshtron veprimtari publike, brenda kufijve të kompetencës së tyre dhe në formën e caktuar, përbëjnë provë të plotë të deklarimeve që janë bërë përpara tyre për faktet që kënë ngjarë në prani të tyre ose për veprimet e kryera prej tyre. Lejohet të provohet e kundërta vetëm kur pretendohet se shkresa është e falsifikuar".

[226] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5014, datë 07.05.2013,

drejtuar me kërkesë datë 03.11.2009 DRSSH-së Tiranë për të përfituar pension si nënë me shumë fëmijë. Dega e Përfitimeve pas shqyrtimit të dokumentacionit të dërguar i ka kthyer përgjigje negative paditëses me shkresën datë 20.07.2010, me arsyetimin se nuk plotësonte kushtin e nevojshëm të vjetërsisë në punë, si nënë me shumë fëmijë, i cili në bazë të nenit 93 të ligjit 7703 është 28 vite pune. Kundër përgjigjes negative të Degës së Përfitimeve të DRSSH Tiranë, paditësja është ankuar në K.R.A. pranë DRSSH Tiranë, si dhe pranë KQA që e refuzuan kërkesën e saj.

Në këtë rast, nuk është marrë në konsideratë për efekt llogaritjeje marrëdhënia e punës në ish Kooperativën Bujqësore Selishtë, për periudhën nga vitet 1966 - 1991 sipas ditëve të punës të pasqyruara në vërtetimin datë 13.04.1992, të lëshuar nga fondekrijuesi i dokumentacionit të vjetërsisë në punë të kësaj kooperative bujqësore. Por në llogaritjen e vjetërsisë në punë,për këtë periudhë,Dega e Përfitimeve është bazuar në vërtetimin arkivor nr. 1073 prot., datë 21.05.2007, të lëshuar nga DRSSH Dibër, e cila është mbështetur në të dhënat e pjesshme që disponon nga dokumentacioni i fondekrijuesit. Ndërkohë që, midis të dhënave që përmban regjistri nr.2, fleta 223, fshati Lukan dhe regjistri nr. 3, fleta 541, fshati Qafë-MurrëiKooperativës Selishtë, krahasuar me vërtetimin datë 3.04.1992, lëshuar nga Koperativa Bujqësore (likuidatorët e saj) ka mospërputhje në lidhje me ditët e punës, te realizuara për vitet 1969, 1970, 1974, 1975, 1976, 1977, 1980, 1981, 1982, 1983, 1984, 1987,1988,1990,dhe 1991.

Paditësja kërkesën për pension si nënë me shumë fëmijë e ka paraqitur më datë 03.11.2009, pavarësisht faktit se ajo duhej ta paraqiste këtë kërkesë në datë 18.11.2003. Në momentin që ka mbushur moshën për pension paditësja ka pasur gjithsej 10 vjet e 6 muaj vite pune dhe nuk plotësonte kriterin e vjetërsisë në punë qëështë 28 vjet. Gjykata u shpreh se paditësja nuk plotëson kushtin e vjetërsisë në punë dhe për këtë shkak ajo nuk mund të përfitojë pension si nënë me shumë fëmijë në bazë të nenit 93 të ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për Sigurimet Shoqërore"

Periudha e përgjithshme e sigurimit të paditëses përfshirë atë në ish-kooperativën bujqësore Lukan, Dibër dhe periudha e sigurimit vullnetar rezultonte 24 vjet e 7 muaj.

12.4 Kërkimi gjyqësor që lidhet me moshën e pensionit

Në çështjen ***F. M kundër Drejtorisë Rajonale Arsimore Shkodër*** të gjykuar nga Gjykata e rrethit Gjyqësor Shkodër[227] rezulton se kontrata e punës është zgjidhur nga ana e punëdhënësit për arsye se paditësja ka mbushur moshën për pension. Me vendimin nr.28/01/2009, D.R.S.SH.Shkodër ka refuzuar kërkesën për pension të paditëses me arsyetimin se lloji i punës së kryer nga paditësja nuk kategorizohet si punë e kategorisë së dytë dhe, në

ku gjykata e rrëzoi padinë.

[227] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr 2067, datë 20.07.2009, ku gjykata e pranoi pjesërisht padinë.

këto kushte, paditësja nuk ka mbushur moshën për pension.

Gjykata çmon se pensioni është e drejtë e subjektit përfitues dhe jo një detyrim i tij. Asgjë nuk e pengon subjektin që të vazhdojë punën dhe të mos dalë në pension. Në këtë kuptim, gjykata çmon se punëdhënësi nuk mund të detyrojë punëmarrësin që të dalë në pension dhe as të zgjidhë marrëdhëniet e punës me arsyetimin se punëmarrësi ka mbushur moshën për pension. Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës kur punëmarrësi nuk është në gjendje të përmbushë detyrimet e tij kontraktuale, por jo kur ai ka mbushur moshën për pension.

Ndërkohë vërejmë se shumë gra që punojnë në arsim, shëndetësi, etj,detyrohen të dalin në pension edhe kur nuk duan,ndonëse ndihen plotësisht të afta për të vijuar punën. E theksojmë këtë dukuri, për më tepër edhe për shkakun se ka diferencë moshe pensioni të grave me kolegët e tyre burra, për të njëjtën lloj pune. Dalja më herët në pension e dobëson pozitën ekonomike të gruas, krahasuar me kolegët e saj meshkuj, siç është argumentuar edhe më lart në këtë studim. Për këtë arsye, sugjerojmë që pjesë e përmirësimeve ligjore të jetë edhe barazimi i moshës për pension, si për burrat ashtu edhe për gratë që kryejnë lloje të njëjta pune.

13. Dëmi i shkaktuar në marrëdhëniet e punës

13.1 Dëmi qënuk është rrjedhojë e drejtpërdrejtë e marrëdhënieve të punës, por lidhet me to

Kështu, nëçështjen ***S. D kundër R. O, Drejtore e Degës Rajonale Tirana 2, pranë fondit Besa***[228] rezulton se ka një konflikt civil që buron nga marrëdhëniet e punës midis vartëses dhe ish-eprores. Vartësja pretendon shpërblimin e dëmit të ardhur për shkak të një letre që ish-eprorja e saj, e paditura, i kadrejtuar përgjegjësit të zyrës ku punon aktualisht e paditura në Raiffeissen Bank. Kjo letër konfidenciale kishte si qëllim ndërmjetësimin e punëdhënësit të ri për disa mospagesa në afat të kësteve të kontratës së huasënga ana e klientëve të punëdhënësit. Kjo për shkak se e paditura kur ka punuar pranë fondit "Besa" me detyrë Drejtore e Degës Rajonale, Tirana 2, ka pranuar të jetë palë dorëzanëse në një kontratë huaje të lidhur midis fondit Besa dhe një personi privat për shumën 200 000 lekë.Pra paditësja ka qenë edhe e punësuar, edhe kliente e punëdhënësit të saj dhe ngacilësia e saj sidorëzanëse e kësaj huaje, buron edhe detyrimi i paditëses përpara Fondit Besa.

Nga ana e saj, paditësja pretendoi se nga letra e dërguar pranë punëdhënësit të saj të ri,i është shkaktuar një dëm jopasuror moral, duke prekur personalitetin e saj dhe dëm shëndetësor që ka sjellë pasoja në çekulibrimin e sistemit nervor duke kërkuar si dëm shumën 1000 000 lekë që përfaqëson dëmin biologjik moral dhe ekzistencial, bazuar në nenin 608

[228] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 1586, datë 02.03.2010, ku gjykata e rrëzoi padinë.

Kodit Civil. Lidhur me dëmin ndaj shëndetit, gjykata konstatoi se raporti mjekësor i paraqitur në gjykim tregon se paditësja ka qenë e sëmurë me diagnozë bronshit difuziv çka tregon se sëmundjanuk ka lidhje me letrën e dërguar nga e paditura.Gjykata argumenton se: "...marrëdhëniet midis paditëses dhe tëpaditurës kanë qenë korrekte gjatë kohës që ato kanë punuar bashkë,çka tregon se nuk ka qenë qëllim i së padituës për të ulur personalitetin e paditëses apo për t'i bërë keq asaj".

13.2 Shpërblimi i dëmit pas largimit nga puna

Nëçështjen ***Garda e Republikës së Shqipërisë kundër L. S-së***[229]**,** rezulton se pala e paditur, për një periudhë të gjatë kohe, ka qenë në marrëdhënie pune si magaziniere karburanti me palën paditëse, Gardën e Republikës së Shqipërisë. Në periudhën korrik-gusht të vitit 2008, pasi e paditura po lirohej nga detyra për shkak të reformës së ushtrisë shqiptare, në depon e karburantit të Gardës së Republikës, filloi puna dorëzimin e detyrës sëmagazinieres së karburantit palës paditëse, pra,Gardëssë Republikës. Nga verifikimi i materialeve të shërbimit të karburantit në Gardën e Republikës, gjatë dorëzimit të detyrës së të padituës, kanë rezultuar diferenca e mangësi nëdisa artikuj. Gjykata, konkludon se vlera e firove të pallogaritura dhe vlera e tollonave të pashpërndara, janë në shumën 466,529 lekë, prandaj e detyron ish-të punësuarën të shlyejë detyrimet ndaj punëdhënësit.

13.3 Shpërblimi i dëmit tëshkaktuar nga i punësuari/a.

Ka raste kur gjatë marrëdhënies së punës, të punësuarit shkaktojnë dëme me karakter material, për të cilat duhet të mbajnë përgjegjësi.

Pyetja që shtrohet në këto raste është: *A mundet që punëdhënësi ta mbajë shumën e detyruar me iniciativën e vet drejtpërdrejt nga paga e të punësuarëve apo jo?*

Në çështjen ***P. H kundër Drejtorisë Ujësjellës-Kanalizime sh.a Durrës***[230]**,** nga e punësuara është ngritur midis të tjerave edhe pretendimi për kthimin e shumës prej 37.500 lekë, si shumë e mbajtur padrejtësisht nga paga e saj. Nga provat në këtëçështje rezultoi e provuar se paditëses i është mbajtur nga pagat mujore për muajt dhjetor 2012, janar 2013 dhe shkurt 2013 shuma totale prej 37.500 lekë.Gjykata thekson se, pavarësisht arsyeve për të cilat i padituri ka vendosur ndalimin nga paga të paditëses,

[229] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 8341, datë 26.10.2012, me objekt: Detyrimin e palës së paditur per te paguar demin e shkaktuar Gardes se Republikes, si rezultat i diferences qe ekziston ne artikujt Nafte, Benzol, Benzine etj, ne shumen 1,029,633 leke, ku gjykata e pranoi pjesërisht padinë.

[230] Për hollësira, shihni vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 3280, datë 19.06.2013, që vendosi pranimin e pjesshëm të padisë pagimin e 15 pagave mujore dhe kthimin e shumës së mbajtur pa të drejtë nga paga e saj. Për rrjedhojë, i padituri DAR Durrës duhet t'i paguajë paditëses edhe vlerën prej 37.500 lekë si ndalesë e mbajtur padrejtësisht nga paga e paditëses për muajt Dhjetor 2012, Janar 2013 dhe Shkurt 2013.

legjislacioni aktual i punës nuk parashikon ndalime nga paga për dëme të shkaktuara. Kjo do të thotë se, nëse i padituri vlerësonte se paditësja i ka shkaktuar dëm ekonomik shoqërisë, ai mund të kërkonte kthimin e shumës vullnetarisht nga paditësja, apo gjyqësisht, duke provuar në gjykim dëmin e pretenduar se i është shkaktuar nga paditësja, por nuk mund të kryente kryesisht ndalesa nga paga e saj[231].

14. Konfliktet gjyqësore që lidhen me aksidentet në punë

Në çështjen ***R. B kundër CEZ Shpërndarjes Sh. A***[232]**,** rezulton se paditësja ka qenë në marrëdhënie pune si punëmarrëse me detyrën ndihmës-elektriciste. Më datë 10.08.2009, në Nënstacionin Nr. 2 të Repartit FEE pranë Kombinatit Metalurgjik Elbasan, ka ndodhur një avari e rëndë, si pasojë e së cilës janë aksidentuar rëndë dy të punësuara.

Eshtë konstatuar se një mi ka qenë i ngordhur tek çelësi-thikë në vaj dhe është kërkuar të shkëputej pajisja nga tensioni dhe të rregullohej. Pasi u sinjalizuan edhe punonjësit e tjerë në turn për riparimin e defektit që u shkaktua, u ngarkua edhe brigada e defekteve për riparimin. Si shkak për këtë avari ka qenë komutimi nën ngarkesë i thikës së fuqisë 10Kv të reaktorit K-6 të nënstacionit elektrik. Si pasojë e një mase të shkaktuar nga vënia në punë e skemës me ngarkesë (energji) dhe tokëzimit portativ të improvizuar nga brigada e personelit operativ, sepse izolatorët nuk u pastruan mirë dhe nuk u bë matja e izolacionit të izolatorëve, paditësja është aksidentuar shumë rëndë me djegie të gradës së dytë dhe të tretë

[231] Më konkretisht, Kodi i Punës në nenin 117 të tij ka parashikuar vetëm 2 raste për zbritjen nga paga: (1) Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore shëndetësore të parashikuara me ligj, me akte nënligjore, me kontrata kolektive ose me kontrata individuale; dhe (2) Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë.

[232] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 2356, datë 12.03.2012, me objekt: Detyrimin e palës së paditur "CEZ Shpërndarje" SHA të dëmshpërblejë paditësen, për dëmin pasuror dhe jo pasuror të shkaktuara nga aksidentimi në punë, i ndodhur në Repartin FEE, N/stacioni Nr 2, pranë Kombinatit Metalurgjik Elbasan, me pasojë plagosje të rëndë të paditëses dhe konkretisht: Pagimin e dëmit të plotë pasuror që lidhet me shpenzimet e plota të mjekimit në klinika dhe spitale; shpenzimet farmaceutike për sigurimin e mjekimit të nevojshëm; shpenzimet e transportit dhe të qëndrimit të paditëses dhe familjarëve të saj brenda/jashtë shtetit; shpenzimet e përkujdesjes; Pagimin e dëmit për humbjen ose pakësimin e të ardhurave për shkak të aksidentit, dhe çdo fitim të munguar; Pagimin e dëmit jopasuror në të gjitha figurat e tij, që lidhet me cenimin e integritetit fiziko-psikik (dëmi biologjik), për shkak të dhimbjeve e vuajtjeve shpirtërore të shkaktuara nga fakti i paligjshëm (dëmin moral), për shkak të cënimit të të drejtave të personalitetit (dëmi ekzistencial), si dhe të çdo lloj dëmi tjetër jopasuror; Pagimin e "Interesave të lindura" (kamatëvonesat) për shkak të mos ekzekutimit në kohë të detyrimit, të llogaritura nga koha e lindjes së detyrimit deri në shlyerjen e plotë të pagesës së dëmit; Pagimin e vlerës monetare të "Indeksimit" për shkak të zhvlerësimit të vlerës reale të dëmshpërblimit nga inflacioni, i llogaritur nga koha e lindjes së detyrimit deri në shlyerjen e plotë të pagesës së totalit të dëmeve, ku gjykata ka vendosur pranimin e padisë dhe detyrimin e palës së paditur të shpërblejë dëmin pasuror dhe jopasuror shkaktuar paditëses, si rezultat i aksidentit të ndodhur në datë 10.08.2009 në masën 19.677.687 (nëntëmbëdhjetë milion e gjashtëqind e shtatëdhjetë e shtatë mijë e gjashtëqind e tetëdhjetë e shtatë) lekë.

dhe në gjendje të rëndë[233] për jetën, është dërguar për ndihmë mjekësore urgjente në spital. Paditësja dhe familja e saj kanë përballuar të gjitha shpenzimet për trajtimin e saj mjekësor në shtetin italian. Pavarësisht mjekimit të specializuar në Itali, paditësja nuk ka mundur të rehabilitohet, duke ngelur e paaftë për punë dhe me dëmtime shumë të rënda të përhershme të shëndetit. Për pasojë, ajo aktualisht është invalide dhe trajtohet nga skema e sigurimeve shoqërore. Pala paditëse i ka kërkuar palës së paditur rimbursimin e shpenzimeve për trajtimin mjekësor.

Punëdhënësi është i detyruar ta dëmshpërblejë atë për dëmin që i është shkaktuar nga aksidenti në punë, për fajin e shtetasit V. S, punonjës në shërbim të palës së paditur[234]. Gjithashtu, ditën e aksidentit, pala e paditur nuk e kishte pajisur paditësen me veshje dhe mjete të posaçme mbrojtjeje dhe nuk i kishte dhënë instruksione të qarta për veprimet që ajo duhej të kryente në kushtet e avarisë që kishte ndodhur. Nga ana e tij, punëdhënësi prapëson se paditësja, për shkak të aksidentit në punë, përfiton nga sigurimet shoqërore pension invaliditeti të plotë në masën 29.823 lekë dhe për pasojë nuk ka të drejtë të kërkojë dëmshpërblim nga pala e paditur.

Dëmi pasuror[235] sjell si pasojë cënimin e pasurisë së të dëmtuarës në kuptimin e ngushtë ekonomik, pra humbjen e pasurisë *(deminutio patrimonii)* në mënyrë të paligjshme. Prandaj edhe shpërblimi i dëmit pasuror ka për qëllim të rikthejë pasurinë e së dëmtuarës në gjendjen e mëparshme, duke "mbushur" diferencën e krijuar ndërmjet gjendjes ekonomike aktuale të saj, me atë në të cilën do të ndodhej nëse nuk vërtetohej fakti i paligjshëm *(quanti ea res erit, tantam pecuniam condemnato).*

Lidhur me dëmin jopasuror[236] të pretenduar në padi dëmtimi i shëndetit vjen si pasojë e cënimit të integritetit fizik dhe/ose psikik të njeriut[237].

[233] Nga epikriza përcjellëse me nr. 8073 regjistrimi, datë 12.08.2009, konstatohet se stafi mjekësor i Shërbimit të Djegies dhe Kirurgjisë Plastike në QSUT, ka konkluduar se gjendja e pacientes Roza Bezhani ka qenë shumë e rëndë dhe me prognozë të rezervuar për jetën në momentin e paraqitjes në spital. Në epikrizë sipas rekomandimit të mjekëve specialistë, paditësja duhej të kurohej dhe trajtohej jashtë vendit, pasi nevojat e posaçme për trajtim mjekësor nuk mund të plotësoheshin në vend. është hartuar dhe nënshkruar nga shefi i shërbimit, Drejtoresha e QSUT "Nënë Tereza" dhe është konfirmuar nga Ministria e Shëndetësisë.

[234] Koment: Detyrimi i palës së paditur lind nga neni 618 i K.Civil. Ky nen nuk kërkon ekzistencën në të njëjtën kohë të veprimeve ose mosveprimeve me faj të punëdhënësit nga njëra anë dhe të punonjësit të tij nga ana tjetër, por parashikon se në çdo rast, pavarësisht nga veprimet ose mosveprimet e punëdhënësit, ai konsiderohet përgjegjës për dëmet e shkaktuara të tretëve, për fajin e punonjësve që janë në shërbim të tij, gjatë ushtrimit të detyrave që i janë besuar prej tij.

[235] Lidhur me dëmin pasuror, në nenin 640 i K.Civil dallojmë humbjen e pësuar nga pakësimi i pasurisë, që njihet si dëmi aktual apo dëmi emergjent (damnum emergens) dhe fitimin e munguar (lucrum cessans). Në rastin objekt gjykimi pala paditëse kërkoi dëmin e pësuar, pra pakësimin, humbjen e interesit pasuror aktual, i cili sipas llogaritjeve të bëra nga eksperti në aktin e ekspertimit rezulton të jetë në masën 12.640.651 (dymbëdhjetë milion e gjashtëqind e dyzet mijë e gjashtëqind e pesëdhjetë e një) lekë.

[236] Në Kodin Civil, posaçërisht në shkronjën "a" të nenit 625, parashikohet se: "Personi që pëson një dëm, të ndryshëm nga ai pasuror, ka të drejtë të kërkojë të dëmshpërblehet kur … a) ka pësuar një dëmtim të shëndetit …".

[237] Koment: Të drejtat e njeriut për jetën dhe shëndetin janë të drejta objektive që lindin dhe janë të

Dëmtimi i shëndetit, i njohur nga jurisprudenca edhe si "*dëmi biologjik*" apo "*dëmi mbi shëndetin*", është figurë e posaçme e dëmit jopasuror dhe si i tillë, objekt kërkimi i pavarur i dëmshpërblimit përkatës. Në dallim nga dëmet pasurore, dëmi biologjik nuk ka vlerë ekonomike në tregun e lirë, cënimi i tij nuk kompensohet në natyrë dhe as nuk ka çmim në të holla. Por, për efekt të mbrojtjes së shëndetit, lehtësimit dhe rehabilitimit fizik e social të të dëmtuarit në të ardhmen, personi përgjegjës për shkaktimin e dëmit biologjik detyrohet t'i paguajë atij një dëmshpërblim në të holla, në mënyrë të pavarur nga dëme të tjera pasurore e jopasurore që eventualisht i dëmtuari ka pësuar për shkak të të njëjtit fakt të paligjshëm.

Dëmi moral, (*pretium doloris* ose *pecunia doloris*) është shfaqje e brendshme, e përkohshme, e turbullimit të padrejtë, (*non iureperturbatio*) të gjendjes shpirtërore të njeriut, dhimbje e vuajtje shpirtërore apo gjendje ankthi e mundimi shpirtëror që rrjedh si pasojë e faktit të paligjshëm. Cilido që pëson cënime në sferën e shëndetit dhe të personalitetit të tij nga veprimet a mosveprimet e paligjshme dhe me faj të një të treti ka të drejtën të kërkojë edhe shpërblimin e dëmit moral të pësuar.

Dëmtimi i shëndetit (dëmi biologjik) përbën, në thelb, cënimin e së mirës së shëndetit, të integritetit fizik dhe/ose psikik të njeriut. Ky dëm jopasuror, i parashikuar nga shkronja "a" e nenit 625 të Kodit Civil, është objekt kërkimi dhe dëmshpërblimi, i pavarur nga dëme të tjera pasurore e jopasurore të pësuara nga i dëmtuari për shkak të të njëjtit fakt të paligjshëm[238]. Dëmi biologjik, duke qenë cënim në integritetin fizik dhe/ose psikik të njeriut, është objektivisht i vërtetueshëm. Prandaj, në zbatim të rregullave parimore të neneve 2, 6, 29 e vijues te K.Pr.Civile *(da mihi factum, dabo tibi ius),* i dëmtuari që kërkon dëmshpërblimin ka barrën e provës të vërtetojë se dëmi ka ndodhur, si dhe lidhjen shkakësore të tij me faktin e paligjshëm.

Përveç kësaj, gjykata kërkon mendimin e specializuar të ekspertëve vlerësues të dëmeve shëndetësore në shërbim të arritjes së përfundimeve përkatëse sipas bindjes së saj të brendshme për vërtetimin ose jo të shkaktimit të dëmit biologjik, lidhjes shkakësore juridike të tij me faktin e paligjshëm, si dhe për përcaktimin e llojit dhe shkallës përkatëse të dëmtimit, në përqindje për dëmtimet e përhershme dhe në ditë për ato të përkohshme.Në funksion të garantimit të sigurisë, qëndrueshmërisë dhe

padhunueshme e të pandashme me vete ekzistencën e tij. Prandaj te tilla ato mbrohen e garantohen si të drejta themelore të njeriut nga Kushtetuta (neni 3, 15/1 dhe 21). Mbrojtja e shëndetit të njeriut mëshirohet jo vetëm në detyrimin e shtetit për kujdesin shëndetësor (neni 15/2 dhe 56), por edhe në të drejtën për të realizuar këtë mbrojtje në gjykatë (neni 42/2), ndërmjet të tjerave, duke detyruar cilindo që cenon integritetin e tij fizik e psikik të shpërblejë dëmin e shkaktuar.

[238] Koment: Jeta dhe shëndeti i njeriut nuk ka çmim, në respektim të parimit themeltar kushtetues të barazisë përpara ligjit dhe ndalimit të diskriminimit sipas nenit 18 të Kushtetutës, gjykata duhet të garantojë një gjykim uniform dhe vlerësim të njëjtë të përqindjes e të masës së shpërblimit të dëmit biologjik, për çdo formë e shkallë konkrete të cenimit të përhershëm a përkohshëm te integritetit fizik ose psikik të të dëmtuarit. (Vendimi unifikues Nr. 12, dt. 14.09.2007 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë.)

uniformitetit të gjykimit, për caktimin e shkallës së dëmtimit të shëndetit dhe masës respektive të dëmshpërblimit, në parim, gjykatat dhe ekspertët i referohen kritereve teknike tabelare të parashikuara për këtë qëllim, apo për situata të ngjashme në akte normative.

Gjykata vlerëson se: "...edhe dinjiteti e paprekshmëria e njeriut në qënien fizike e psikike, paprekshmëria e jetës private, familjare e sociale, e drejta për të gëzuar dhe zgjedhur me vullnet të lirë mënyrën e jetesës, janë të drejta absolute të njeriut[239] dhe, si të tilla, të mbrojtura *erga omnes* në raport me çdo pjesëtar tjetër të shoqërisë. Në këtë kuptim, edhe dhimbja e brendshme e vuajtja shpirtërore, si dhe cenimi i normalitetit të jetës së njeriut në ekzistencën e tij si individ dhe anëtar i shoqërisë, të shkaktuara nga vepra e paligjshme e të tretit, përbëjnë cënime të vlerave të lartpërmendura të të drejtave të personalitetit të mbrojtura nga Kushtetuta"[240].

15. Kontributi i gruas dhe gjendja pasurore e saj në familje në këndvështrimin e Kodit Civil kur është në marrëdhënie pune apo kryen punë shtëpiake.[241]

Në Kodin Civil gjejnë vend edhe dispozita që lidhen me statusin ekonomik të gruas në familje, të cilat nuk parandalojnë konfliktet juridike dhe heshtin e nuk specifikojnë masambrojtëse për pozitën e gruas ndaj burrit dhe anasjelltas.Kështu,**neni 207** trajton pjesëtimin e sendit të përbashkët midis bashkëpronarëve pa bërë ndonjë specifikim të karakterit gjinor.

Por, me sa duket kjo nuk mjafton, sepse **Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë Nr. 22, datë 13,03.2002**[242] lidhur me padinë e ngritur nga bashkëshortja për pjesëtimin e pasurisë së vënë gjatë martesës, kur pjesë e kësaj pasuri janë sende të ndërtuara pa leje, nuk legjitimohet me argumentimin se "... nga veprimi i paligjshëm, nuk mund të vijnë pasoja të ligjshme. Nga një ndërtim i paligjshëm nuk burojnë të drejta pronësie" Argumentimi në fakt është i saktë, por pasoja jo e drejtë, sepse fakti që ndërtimi nuk është me leje nuk mohon që në të janë derdhur pjesë nga të ardhurat në të holla të vëna gjatë martesës nga të dy bashkëshortët. Kështu që në raste të tilla zgjidhja mund të jetë e ndryshme nga ajo e dhënë, sepse fakti që është krijuar nga martesa një pasuri nuk mund të mohohet.

---

[239] Koment: Këto të drejta janë pjesë e themeleve të shtetit e të rendit tonë juridik dhe gëzojnë mbrojtjen më të lartë kushtetuese sipas neneve 3, 15, 18, 21, 42, 49, 52, 53, 54, 55 të Kushtetutës.

[240] Në nenin 625 të Kodit Civil, parashikohet e drejta e personit për të kërkuar dëmshpërblim nëse cenohet në "nderin e personalitetin e tij". Këto cenime formësohen në dy lloje dëmesh jopasurore, të sferës jashtëkontraktore: dëmin moral dhe dëmin ekzistencial.

[241] Për një trajtesë më të hollësishme të këtij seksioni, shihni "Analiza e legjislacionit shqiptar nga këndvështrimi gjinor"me bashkautorë M. Semini etj., komisionuar ngaUNDP (2010)

[242] Për hollësira, mund të shihni Vendimin e mësipërm Unifikues të botuar në Fletoren Zyrtare nr. 20/2002, page 648-650.

Në këtë rast paditësit (bashkëshortes/tit) i krijohet një diskriminim, se ndërkohë që atë nuk e legjitimon të ngrejë padinë e të kërkojë pjesëtimin, bashkëshortin/en *de facto* e legjitimon të përdorë banesë, që është e paligjshme. Nuk duhet harruar se paligjshmëria në fakt nuk shuan ekzistencën fizike të kësaj pasurie dhe faktin e gëzimit të saj, ajo dëshmon vetëm mosekzistencën formalo-juridike. Ky është një diskriminim. Ka dy mënyra për të dalë nga kjo situatë: e para është që palës/ve t'i/u njihej e drejta e uzufruktit apo e përdorimit të sendit derisa të legalizohet sipas procedurave përkatëse, (gjë që mund të kërkojë një ndryshim ligjor). Pra, pjesëtohet në pjesë ideale, vetëm për efekt të përdorimit në uzufrukt të pjesëve të tij, sepse sendi që ekziston dhe është i materializuar. Zgjidhja e dytë, (që duhej të ishte dhënë nga ky vendim unifikues) është paditësja duhet të kishte marrë nga pjesëtimi ideal, gjysmën e vlerës së sendit të paluajtshëm të ndërtuar pa leje. Sendi ka vlerë dhe, vlera tregon që është ndërtuar me kontribute. Meqënëse është krijuar gjatë martesës, kontributet prezumohen të barabarta, derisa nuk provohet e kundërta.

Neni 207 në paragrafet 2, 3 dhe 4 të tij trajton rastin e mosndarjes në natyrë të snedit dhe kompensimin e vlerës së pjesës apo të tërës në të holla përmes shitjes në ankand. Paragrafi i parë trajton kompensimin në të holla si një mundësi të barasvlefshme të pjesëtimit të sendit. Pra, ligjvënësë ka parashikuar disa situata që ndeshen në praktikën normale, ku pjesëtimi fizik i sendit është i pamundur. Nuk mund të parashikonte faktin që ka ndërtime masive pa leje, sepse kjo është një situatë jonormale. Në rastin tonë konkluzioni është që sendi nuk mund të pjesëtohet fizikisht (pak rëndësi ka shkaku përse) dhe si rezultat paditësja ka të drejtën e saj që të kompensohet në të holla duke marrë gjysmën e vlerës së pasurisë të vënë gjatë martesës. Ky vendim nuk i bën palët pronar mbi sendin, por nuk mund t'u mohojë atyre faktin që ata kanë vënë në krijimin e sendit të ardhurat e krijuara gjatë martesës së tyre.

Edhe pozita e gruas në familjen bujqësore është e pakonsoliduar ligjërisht. Kështu, **neni 223 i Kodit Civil** sanksionon se familja bujqësore përbëhet nga personat që lidhen ndërmjet tyre për shkak të gjinisë, martesës, birësimit ose pranimit si anëtar i saj. Ky nen lidhur me këtë lloj bashkëpronësie mban në parim një qëndrim të drejtë përsa i përket respektimit të barazisë ligjore, vecse në praktikë ka interpretime që ngrejnë shpesh disa dilema për shkak të një vakumi ligjor që ngre disa pikëpyetje.

Më konkretisht, pyetja lind në rastin e martesës së një anëtari të familjes bujqësore (vajzës/djalit) dhe largimin e saj/tij nga familja bujqësore e origjinës për në familjen e re bujqësore të bashkëshortit. Në këtë rast vajza/djali ka të drejtë të kërkojë pjesën e saj/tij në të holla nga familja e origjinës.

Në lidhje me familjen e re të bashkëshortit ajo/ai ka të drejtën e bashkëpronësisë që ja jep neni 223. Nëse vajza nuk e kërkon pjesën e saj të bashkëpronësisë në familjen e origjinës para se t'i bashkohet me martesë familjes së bashkëshortit, ajo e humbet pjesën tek familja e origjinës, sepse

një anëtar i një familje bujqësore nuk mund të jetë anëtar në dy ose më shumë familje bujqësore në të njëtjtën kohë.

Po ashtu, **shtrohet pyetja:***Nëse vajza/djali divorcohet dhe kthehet në familjen e origjinës, a e humbet bashkëpronësinë në familjen bujqësore të bashkëshortit dhe a e rifiton tek familja e origjinës? Mendoj se për analogji në mënyrë simetrike përdoret e njëjta llogjikë.*

Për të shmangur një dilemë të tillë, ndoshta neni 223 mund të ketë një paragraf të dytë që të parashikojë se bashkëpronësia e familjes bujqësore nga një anëtar i saj ruhet deri në një vit nga largimi i anëtarit me martesë, apo me pranimin si anëtar i saj. Pra, veprimi i shkëputjes të lidhet me kusht dhe afat, me qëllim që të disiplinojë cdo situatë dhe kjo të jetë e barasvlefshme për të dyja gjinitë.

16. Kundravajtjet administrative lidhur me veprimtarinë e punës së profesioneve të lira

Disa profesione kanë më tepër gra, sesa burra në radhët e tyre. Kështu noteria, që përfshihet në profesionet e lira, të organizuara si private, por me detyrën për të ofruar shërbime publike shënon më tepër gra sesa burra në radhët e saj. Sipas një statistike të marrë nga Dhoma Kombëtare e Noterëve rezulton se nga 444 noterë në Republikën e Shqipërisë, 76% e tyre janë gra. Në disa raste të rralla kemi marrëdhënie administrative që lidhen me supervizimin e noterëve nga autoritete të ndryshme publike, të tilla si Drejtoria e Përgjithshme e Parandalimit tëPastrimit të Parave që ka të drejtë të inspektojë nëse veprimet juridike dhe transaksionet e regjistruara nga noterët janë raportuar apo jo. Në të kundërt, ky autoritet ka të drejtë të marrë masa mbi noterët dhe sanksione në formën e kundravajtjeve administrative që rëndojnë statusin e tyre, ndonëse ai është privat.

Kështu, në çështjen ***B. P kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Parandalimit e të Pastrimit të Parave, Tiranë***[243], rezulton se paditësja, që prej vitit 2006 e në vazhdim ushtron profesionin e noteres në qytetin e Elbasanit. Në kuadër të luftës kundër pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit, ligjvënësi ka sanksionuar në Ligjin nr. 9917 datë 19.05.2008 "Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit" i ndryshuar, se edhe noterët janë subjekt i këtij ligji, çka do të thotë se janë të detyruar të deklarojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë pranë Drejtorisë së Parandalimit të Pastrimit të Parave, transaksionet që kryhen përpara këtij noteri nga të tretë. Nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Parandalimit të pastrimit të parave, pranë Ministrisë

[243] Për hollësira, shihni Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 7092, datë 24.06.2013, me objekt: Shfuqizimin (anullimin) tërësisht të aktit Nr. 2280/4 Prot, dt. 02.12.2011, njoftim i masës Administrative i Drejtorisë së Përgjithshme të Parandalimit të Pastrimit të Parave, ku gjykata ka vendosur pranimin e kërkesëpadisë.

së Financave është kryer inspektimi pranë paditëses në datën 31.10.2011 dhe grupi i inspektimit konstatoi gjashtë transaksionetë paraportuara[244]. Nga gjykimi rezulton se gjashtë rastet e paraportuara i takojnë disa transaksioneve noteriale të kryera para se të hynte në fuqi ligji për pastrimin e parave, i cili nuk ka ndonjë dispozitë tranzitore për fuqi prapavepruese. Prandaj masat e dhëna si sanksione ndaj të padituës nuk janë të drejta.

[244] Sipas Udhëzimit nr. 21, datës 08.09.2011, po ashtu edhe sipas udhezimit nr. 11 te MF datë 02.09.2009 "Për menyrat dhe procedurat e raportimit të profesioneve të lira jo financiare" sipas pikës 3, gërmave "g", "gj","h" dhe "i", të nenit 3 të ligjit nr. 9917, datë 19.5.2008 "Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit", të Ministrit të Financa në nenin 9, në pikën 1 te tij thuhet:''Subjektet janë të detyruara të raportojnë tek Autoriteti Përgjegjës, nga data e kryerjes, të gjitha transaksionet në para fizike, në një vlerë të barabartë ose më të madhe se 1,500,000 (një milion e pesëqind mijë) lekë, ose kundërvlerën në monedha të tjera të huaja, kryer si një transaksion të vetëm, ose në disa transaksione të lidhura me njëra-tjetrën, brenda 72 orëve. Mosrespektimi i ketij neni të ligjit,bazuar ne nenin 27 pika"1". Kur nuk përbëjnë vepër penale, shkeljet e kryera nga subjektet klasifikohen si kundërvajtje administrative dhe për to subjektet gjobiten ; konkretisht neni 27/6 pika "a", 6. Për rastet kur nuk zbatojnë kërkesat për raportim, të parashikuara në pikat 3 e 4 të nenit 12 të këtij ligji, subjektet gjobiten: a) personat fizikë nga 300 000 lekë deri në 1 500 000 lekë;b) personat juridikë nga 1 000 000 lekë deri në 5 000 000 lekë.''

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Në fund të këtij materiali, shohim se kemi shfletuar ligje e vendime gjyqësore, të cilat na japin të kuptojmë se shoqëria shqiptare dhe drejtësia shqiptare po luajnë rolin e tyre në procesin e mbrojtjes së marrëdhënieve të punës dhe në forcimin e rolit të gruas në punë, shoqëri e familje. Ndonëse ka vështirësi e problematika, është e rëndësishme të nënvizohet që trendi gjyqësor përpiqet ta vendosë gruan e punësuar në një pozitë të mbrojtur ndaj pasigurisë ekonomike, të diktuar nga ndërprerja arbitrare dhe e pajustifikuar e marrëdhënies së punës.

Gratë vijnë e sensibilizohen gjithmonë e më tepër për të drejtat e tyre dhe rrugët e mbrojtjes së tyre. Megjithatë mbetet shumë për të bërë në drejtim të ndryshimit të mentalitetit se gratë janë inferiore në raport me burrat në punë e familje. Mbetet shumë për të bërë në drejtim të forcimit të strukturave publike që kanë rolin e vëzhguesit, parandaluesit dhe ndëshkuesit të shkelësve të të drejtave të grave punëmarrëse. Mbetet shumë për të bërë për të rritur shkallën e hetimit dhe të gjykimit të rasteve të ngacmimeve seksuale apo të shpërdorimeve të detyrës në kufijtë e një vepre penale. Mbetet shumë për të bërë në sensibilizimin e meshkujve në shoqëri, që të shohin tek gratë një partnere apo një kolege të aftë e të zonjën njëlloj sa ata vetë. Mbetet shumë për të bërë për të edukuar brezat e rinj, fëmijët e shoqërisë së sotme me ndjenjën e barazisë në jetë e punë.

Arsyeja pse UNDP ndërmori këtë iniciativë për këtë studim, bashkë me Shkollën e Magjistraturës është kryesisht për të analizuar çfarë problematike gjinore del nga praktika gjyqësore, si dhe për të dhënë rekomandime të specializuara, të mbështetura në vrojtime konkrete që të ndikojmë në mënyrën si duhen përmirësuar ligjet dhe mbi të gjitha për të përmirësuar garantimin gjyqësor të barazisë gjinore dhe të të drejtave e statusit ekonomik të gruas në vendin tonë. Ky qëllim i këtij studimi do të përfundojë me evidentimin e konkluzioneve dhe rekomandimeve të mëposhtme:

1. Për përmirësimin e kuadrit ligjor

- Lidhur me **kufirin e moshës së daljes në pension** vërejmë se shumë gra që punojnë në arsim, shëndetësi, etj, detyrohen të dalin në pension edhe kur nuk duan, ndonëse ndihen plotësisht të afta për të vijuar punën. E theksojmë këtë dukuri, për shkakun se ka diferencë moshe pensioni të grave me kolegët e tyre burra, për të njëjtën lloj pune. Për këtë arsye, sugjerojmë që pjesë e përmirësimeve ligjore të jetë edhe barazimi i moshës për pension, si për burrat ashtu edhe për gratë që kryejnë lloje të njëjta pune.
- Lidhur me **procedurën dhe formën e njoftimit** të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, nga studimi na rezulton se forma shkresore

e njoftimit zbatohet dhe ka vlerën e vet të padiskutueshme, por ka edhe raste kur njoftimet janë bërë me e-mail dhe nuk janë pranuar si të vlefshme nga gjykata. Megjithatë, ndoshta ka ardhur koha që shkresat dhe njoftimet e ardhura nga e-maili zyrtar i kompanisë dhe punëmarrësit të mund të konsiderohen zëvendësues të shkresave, me qenë se nga pikëpamja e procedurale civile e praktikës gjyqësore email-et janë prova shkresore. Kjo mund të evidentojë edhe nevojën për një amendim ligjor në Kodin e Punës për rastin e njoftimeve, ku të parashikohet edhe posta elektronike, sepse një gjë e tillë vjen edhe si nevojë praktike në kushtet e jetës moderne e dinamike.

- Lidhur me **barazinë gjinorenë pjesëmarrjen e barabartë dhe shanset e barabarta në punësim** legjislacioni parashikon që në të gjitha institucionet të sigurohet pjesëmarrja e barabartë me të pakën 30% të secilës prej gjinive. Do të ishte më e lehtë për t'u zbatuar kjo kërkesë ligjore, nëse edhe ligji mbi statusin e nëpunësit civil do të ishte në përputhje me këtë kërkesë. Po ashtu, kjo do të reflektonte edhe jurisprudencën e zhvilluar në të drejtën e BE-së, konkretisht të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë, sigurisht pa interpretuar këtë rregullim me efekt diskriminues për gjinitë.
- Lidhur me **barrën e provës në rastin e ngacmimit seksual,** situata është më e vështirë, se sa në rastet e tjera për shkak të natyrës së marrëdhënies dhe ndërthurjes së aspektit të ngacmimit seksual me marrëdhënien e punës. Ka ardhur koha që edhe ne të bëjmë ndryshimet e nevojshme në legjislacionin tonë për ta bërë më të dukshme dhe të shprehur barrën e përmbysur të provës,siç e kërkon edhe legjislacioni i Bashkimit Evropian.
- Lidhur me **zgjidhjen e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme** mendojmë se edhe largimi nga puna për një grua shtatzënë duhet të konsiderohet si i bërë në kohë të papërshtatshme dhe si i tillë duhet të ndalohet. E bëjmë këtë koment, sepse në praktikën gjyqësore të analizuar me qëllimin e përgatitjes së këtij materiali është vërejtur një tendencë për zgjidhjen e kontratës së punës pak kohë pasi mbaron leja e shtatzanisë ose gjatë kohës që zgjat shtatzania, ndonëse kjo nuk radhitet në rastet e papërshtashme. Për këtë arsye, ndoshta një periudhë sigurie për nënën e re dhe në mënyrë të veçantë për fëmijën mund të rekomandohet për t'u shtuar në legjislacion.
- Lidhur me të **drejtën për të përfituar lejen e lindjes,** duhet të ligjërohet edhe mundësia që lejen e lindjes mund ta marrë edhe babai. Për këtë arsye, nga pikëpamja gjinore babai i fëmijës vlen të trajtohet në mënyrë ekuivalente si nëna, edhe nga pikëpamja legjislative, në mënyrë që kjo gjë, të ndikojë në ndryshimet në mentalitetin shoqëror.
- Lidhur me **eksperiencën në punë,** nga studimi evidentohet që gratë janë më të rrezikuara nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës me kalimin e moshës, dhe me rritjen e afatit të vjetërsisë në punë, (duke u preferuar ato që janë më të reja). Prandaj, sugjerohet që të parashikohet

vendosja e një kufiri minimal moshe si masë siguriepër gratë e punësuara, me kalimin e të cilit penaliteti i dëmshpërblimit për punëdhënësin të jetë më i lartë në mënyrë progresive. (për shembull, duke filluar mbi dhjetë vjet punë, 15 vjet e kështu me radhë.

- Situata e **mospagimit të taksës gjyqësore** nuk është tipike, megjithatë ndeshet në proceset gjyqësore. Paaftësia paguese godet më tepër gratë që janë pa mjete jetese, të divorcuara, gratë e veja, etj. Për këtë arsye, është mirë që për proceset gjyqësore që lidhen me konfliktet e punës, legjislacioni të parashikojë mundësinë që taksa gjyqësore të paguhet në fund të procesit nga pala humbëse, që në rastin e zgjidhjes pa shkaqe të arsyeshme të kontratës është punëdhënësi.

2. Lidhur me zbatimin më të mirë të ligjit nga ana e gjyqësorit

- Gjykata e Lartë shqiptare mund të bëjë **unifikimin e praktikës gjyqësore për rastet e ndërprerjes së punës për nënën e re** pak kohë pasi kthehet nga leja e shtatzanisë, ku të evidentohet se kur gjykata ka të drejtë ta konsiderojë zgjidhje të kontratës së punës për një periudhë të papërshtatshme edhe atëherë kur krijon bindjen se punëdhënësi e ka paramarrë vendimin e largimit nga puna, që gjatë periudhës së shtatzanisë dhe pret vetëm "justifikimin" e ligjshmërisë së vendimit të tij, me kthimin në punë dhe kalimin e një afati të shkurtër për të dalë jashtë kohës së papërshtatshme. Gjatë studimit u vërejt se pothuasje për të gjitha rastet e nënave të reja që kanë përfunduar në gjykatë për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës, komunikimi i përfundimit të marrëdhënies së punës u është bërë pak pasi ka mbaruar leja e shtatzanisë. Kjo dëshmon se mendimi/vendimi për zgjidhjen e kontratës në fakt është marrë nga punëdhënësi që në momentin e fillimit të lejes së shtatzanisë.
- Të njihen dhe **zbatohen instrumentet ndërkombëtarë** dhe të referohen në vendimet gjyqësore. Të përditësohet informacioni që marrin aktorët e sistemit të drejtësisë me të dhënat e portalit të GJEDNJ lidhur me çështje që implikojnë nenin 14 për mbrojtjen nga diskriminimi, si dhe me vendimet e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë. Çështjet e paraqitura përpara Komitetit të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas përbëjnë gjithashtu, jo vetëm burime informacioni ku evidentohet analiza e koncepteve dhe parimeve të barazisë gjinore, në raport me raste konkrete nga praktika, por edhe shmangin dërgimin e ankesave nga ana e qytetarëve dhe shoqatave shqiptare pranë këtyre strukturave.
- Përsa i përket **kthimit në punë** gjykata ndonëse e konstaton largimin nga puna si të padrejtë, vlerëson se nuk mund të pranohet nëse punëdhënësi nuk e dëshiron atë, meqë Kodi i Punës trajton marrëdhënien e punës si një marrëdhënie të vullnetshme kontraktore midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, e cila në momentin që zgjidhet prej njërës prej palëve

pjesëmarrëse në të, nuk ka se si të rivihet në gjendjen e saj fillestare, jashtë vullnetit të kësaj pale.Këto qëndrime marrin shkas edhe nga vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 31 dt 26.03.2003, në të cilin është konkluduar se "e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, në dallim nga e drejta e dëmshpërblimit e cila e gëzon atë."

- Në proceset gjyqësore që kanë në themel të tyre konfliktin e punës, të shkaktuar si rezultat i **riorganizimit apo i ristrukturimit** të tij, asnjëherë nuk është bërë analiza e pasojave të këtyre proceseve nën këndvështrimin e nenit 17, pika 3 të ligjit për barazinë gjinore në shoqëri. Për rastet e **pushimeve kolektive** si rezultat i riorganizimit të punëdhënësit, mund të themi se gjykatat, përveç analizës statistikore duhet të vijojnë analizën më thellë, duke hedhur dritë mbi pushime masive nga puna që mund të kenë prekur gratë në mënyrë disproporcionale, me synimin qëasnjëra gjini nuk duhet të përbëjë më shumë se 70% të të pushuarve. Me këtë rast është me rëndësi që gjykata të kërkojë statistika të ndara sipas seksit.
- Lidhur me **karrierën** gjykata duhet të përpiqet për të krijuar një standard për mbrojtjen e grave në karrierë. Gjykata është organi që krijon premisat e nevojshme per disiplinimin e veprimtarisë së organeve shtetërore, për të mos iu shmangur detyrimit të zbatimit me korrektësi të legjislacionit, mbi bazën e të cilit ato funksionojnë.
- Lidhur me**ngacmimin seksual,** si gjykata, ashtu edhe dhe prokuroria duhet të jenë më të kujdesshëm në vlerësimin e procesit të të provuarit të ngacmimit, me video, korrespondencë elektronike apo telefonike etj. Gjykata duhet ta thellojë hetimin gjyqësor në konfliktet e punës, sepse nga vendimet gjyqësore nuk del asnjë element i ngacmimit seksual, ndërkohë kur për të njëjtat çështje ka pasur një procedurë ankimi administrativ pranë Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
- Lidhur me **sasinë e pagaveqëmund të jepen si dëmshpërblim,** gjykata duhet të ruajë jo vetëm masën ligjore të parashikuar, por edhe një masë llogjike, pavarësisht se marrëdhënia e punës mund të jetë me afat dhe mund të kenë mbetur më shumë se 12 muaj nga mbarimi i këtij afati. Dëmshpërblime në masën e 30 pagave apo 50 pagave nuk janë as ligjore, as të arsyeshme. Në këto raste gjykata duhet të ketë në vëmendje faktin se ligji ka sanksionuar në mënyrë urdhëruese se dëmshpërblimi për zgjidhjen e kontratës së punës për shkaqe të pajustifikuara shkon deri në pagimin e pagave të një viti pune. Kuptohet që kjo e mbron të punësuarin sa të ristabilizojë marrëdhëniet vijuese të punës me një punëdhënës të ri.
- Lidhur me provueshmërinë e **shkeljes së rëndë të marrëdhënies së punës apo rastet e korrupsionit,** kur paditësja rezulton se ka pranuar ryshfet/mitë gjatë ushtrimit të detyrës,ka mjaft raste që Gjykata i quan këto shkaqe të paarsyeshme me justifikimin se punonjësja ka qenë korrekte për vite të tëra dhe e dëmshpërblen atë.

3. Lidhur me Procesin dhe ankimin administrativ dhe rolin e Administratës së lartë publike qendrore

Qëndrimi i gabuar që mbajnë organet e administratës publike në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, gjë e cila ka sjellë ndëshkimin financiar të tyre në masë të konsiderueshme, përbën një ndër aspektet më problematike. Në shumë prej vendimeve gjyqësore, pavarësisht ekzistencës së shkaqeve të arsyeshme apo të justifikuara që mund të kenë shërbyer për zgjidhjen e kontratës së punës, **organet e administratës publike detyrohen me të drejtë nga gjykata për të dëmshpërblyer punëmarrësit** për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, në kuptim të nenit 144 të Kodit të Punës.

- **E drejta e punëmarrësit për t'u dëgjuar në procesin administrativ** dhe gjyqësor përbën një nga elementet bazë të procesit të rregullt ligjor. Ajo që bie në sy nga shumica e vendimeve gjyqësore është se punëmarrësi përgjithësisht nuk dëgjohet në procesin administrativ. Cënimi i nenit 144 të Kodit të Punës, që parashikon në mënyrë të hollësishme procedurën e njoftimit që duhet ndjekur nga punëdhënësi në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës, është dispozita bazë, së cilës i referohen punëmarrësit në çdo padi të ngritur para gjykatës.
- Një nga pasojat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe një nga kërkesat e padive është **rikthimi në punë**, por kjo kërkesë nuk mund të zbatohet në pozicione të zakonshme pune, por në ato ku punëmarrësi ka njëstatus të specifikuar me një ligj të veçantë,si për shembull, statusi i nëpunësit civil. Megjithatë, duhet theksuar se kthimi në punë pothuajse nuk ndodh në praktikë, jo vetëm se gjykatat e rrëzojnë padinë për këtë pjesë, por edhe se punëdhënësi nuk e rikthen *de facto* të punësuarën në punë.

4. Lidhur me trajnimet e gjyqtarëve, prokurorëve, avokatëve

Përkatësisht Shkolla e Magjistraturës dhe Dhoma Kombëtare e Avokatisë duhet të kujdesen në vazhdimësi për trajnimin aktorëve kryesorë të sistemit të drejtësisë me standardet e barazisë gjinore në marrëdhëniet e punës.

- Nga studimi rezulton se duhet të bëhet një trajnim me gjyqtarët dhe avokatët **lidhur me natyrën e padive që rrjedhin nga konfliktet e punës**, të cilat kanë edhe një zë të veçantë në arkivin e çështjeve gjyqësore të gjykatave. Megjithatë, ato nuk janë të ndërtuara në mënyrën e duhur dhe shpesh ngrihen gabim përsa i përket bazës ligjore dhe emërtimit të tyre. Kështu, ngritja e padisë për shpërblimin e dëmit për konflikte që burojnë nga marrëdhëniet e punës, nuk ka vend, sepse padia e shpërblimit të dëmit është një padi civile që iu referohet rasteve të shkaktimit të dëmit jashtëkontraktor.
- Një trajnim duhet të bëhet lidhur me **kushtet e kontratës së punës** dhe në mënyrë të veçantë lidhur me kushtet e shtuara në një kontratë, duke

ndaluar në rastin kur kontrata shmang përgjegjësinë dhe detyrimet ligjore të punëdhënësit dhe sanksionon heqjen dorë të punëmarrësit nga të drejtat e tij.Në trajnime duhet të bëhet e qartë *se* klauzola që shmang respektimin e procedurës ligjore të zgjidhjes së kontratës së punës duhet të konsiderohet e pavlefshme, sepse shkel një dispozitë urdhëruese në Kodin e Punës.

- Në praktikën gjyqësore evidentohet paqartësi lidhur me**evidentimin dhe përkufizimin e shkeljes e rëndë apo të lehtë**në marrëdhëniet e punës e cila nuk specifikohet në Kodin e Punës dhe nuk duhet huazuar nga Kodi Penal, siç analizohet në vendimet gjyqësore, por nga Kodi Civil.
- Trajnime duhet të bëhen edhe lidhur me **rastet e rikthimit në punë,** ku ka mjaft konfuzion dhe nuk zgjidhen me uniformitet nga ana e gjykatës.
- **Gjyqtarët e gjykatave administrative** duhet të kenë seminare trajnuese që të trajtojnë problematikën në rastin kur i punësuari gëzon **statusin e nëpunësit civil** dhe marrëdhënia e punës është ndërprerë nga institucionet publike.
- Një seri trajnimesh duhet të bëhet lidhur me **barrën e provës në rastin e ngacmimit seksual**si dhe me njohjen më të mirë të dispozitave **të ligjit "Për barazinë gjinore në shoqëri" dhe të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi"** sidomos për avokatët të cilët kështu mund të rrisin prurjet e çështjeve që përdorin këto ligje të reja qe reflektojnë zhvillimet bashkëkohore në fushat përkatëse**.**

5. Lidhur me punëdhënësit

Studimi evidenton se ka mjaft raste të diskriminimit në respektimin e procedurave në mënyra të ndryshme dhe jo brenda të njëjtit standard gjinor.

- Lidhur me **formën e kontratës së punës** shpesh herë krijojnë raporte pune me gojë, joformale, të cilat e bëjnë situatën e të provuarit më të vështirë. Po ashtu, arkivi i dosjeve të të punësuarve shpesh nuk ekziston dhe librezat e punës figurojnë të humbura. Për këtë arsye inspektoratet e punës duhet të ushtrojnë kontrolle dhe të japin masa penalizuese ndaj punëdhënësve. Po ashtu, inspektoratet e punës duhet të mbajnë parasysh dhe të përdorin jo vetë rregullat dhe kriteret e vendosura nga Kodi i Punës, por edhe nga ligji "Për barazinë gjinore në shoqëri" dhe ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi";
- Në rastete **ristrukturimit**, vërehet se punonjëset gra janë më të rrezikuarat nga pushimi nga puna, për shkak se burrat konsiderohen nga punëdhënësi si kryefamiljarëdhe si më të rëndësishëm në mbajtjen e familjes. Ky është një nga rastet më tipike të diskriminimit në punë të grave, sepse në rastet e ristrukturimeve ato janë një kategori më e brishtë, pavarësisht nga eksperienca në punë që kanë pasur pranë punëdhënësit.
- Jo në të gjitha rastet gjyqësore që lidhen **pushimet kolektive**është ndjekur e njëjta procedurë e zgjidhjes së kontratës së punës. Janë ndjekur

dy standarde nga ana e punëdhënësit: për një pjesë të punonjëseve është zbatuar procedura e njoftimit të ndërprerjes individuale të punës, krahas procedurës së pushimit kolektiv, ndërsa për disa të tjera jo.

- Në konfliktet e punës që vijnë nga **shkurtimet e vendeve të punës** si rezultat i riorganizimit të punëdhënësit, vërehet se gratëjanë të paratqë prekenngareformat dhe strukturimi,si nëadministratën publikedhenë sektorin privat.
- Lidhur me **masat disiplinore** nga studimi vërehet se nuk provohet që masat të jenë marrë të përshkallëzuara në varësi të llojit të shkeljes dhe nuk provohet që i janë komunikuar paditëseve. Kështu, kalohet menjëherë tek masa ekstreme e largimit nga puna edhe në rastet e shkeljeve të lehta.

6. Lidhur me studime të mundshme për t'u realizuar studiues të fushës dhe fushata ndërgjegjësimi për t'u organizuar nga shteti dhe organizatat jofitimprurëse

- Studimi evidenton se objektivi kryesor është **ndërgjegjësimi i të punësuarave për të drejtat e tyre.** OJF-të duke qenë se janë në ndërveprim dhe kanë njohje të drejtpërdrejtë me problemet sipas diversiteteve lokale, duhet të shpërndajnë informacion mbi të drejtat e grave dhe rreziqet e cënimit të tyre. Puna me gratë për të njohur të drejtat e tyre duhet të jetë e vazhdueshme dhe nuk duhet neglizhuar së bashku me ndërgjegjësimine meshkujve me parimet e barazisë dhe mos diskriminimit në çështjet familjare.Përdorimi i medias dhe mjeteve të tjera të informacionit, përgatitja e emisioneve televizive në koordinim edhe me strukturat shtetërore do të ishte efektive.
- **Evidentimi i praktikave dhe zakoneve të mira e pozitive** me qëllim formatimin e një mentaliteti bashkëkohor për rolin e gruas, nënës, bashkëshortes, koleges, vartëses, eprores dhe mbështetjen e saj si në **punët e shtëpisë**, ashtu edhe në marrëdhëniet e punës. Eliminimi i zakoneve patriarkale dhe diskriminuese mbetet një problem i të gjithëve, sidomos në kushtet që Shqipëria aspiron t'i bashkohet familjes së vendeve të BE-së.
- Evidentohet nevoja e **kryerjes së një studimi më të specifikuar për të parërastet e shtatzanisë dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës,** gjatë saj, gjatë lejes së shtatzanisë ose menjëherë pas saj, si dhe për rastet kur nuk konsumohet leja e shtatzanisë për shkak të frikës nga humbja e vendit të punës.
- Një studim që lidhet me rastet e **rikthimit të punë** dhe shkeljet e administratës publike përballë largimit nga puna të nëpunësve civilë do të ishte me interes;
- Evidentimi i rasteve të **ngacmimeve seksuale** në punë dhe ndërgjegjësimi i grave për t'i demaskuar publikisht shkelësit e të drejtës duhet të bëhet më prezent, krahas mbrojtjes efektive të tyre në rast se ndërmarrin hapa të tillë.

- Përgatitja e një **broshure për kufijtë e statusit të nëpunësit civil,** të drejtat dhe detyrimet e tij, sensibilizimin për rastet e shpërdorimit të detyrës dhe ndëshkimin penal, si dhe mënyrën e mbrojtjes së tij në marrëdhëniet e punës.
- Përgatitja e një **udhëzuesi për punëdhënësit dhe punëmarrësit** me detyrimet e tyre reciproke, kushtet kontraktore të domosdoshme për lidhjen e marrëdhënies së punës, procedurat e zgjidhjes së saj, etj.

7. Aksesi në informacion dhe shërbime përfshirë ndihmën dhe këshillimin ligjor

- Arkivat elektronike të gjykatave, me përjashtim të Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë, janë të pa aksesueshme për qëllime studimi apo nga publiku.
- INSTAT-i dhe qendra e agjenci që merren me çështjet e të dhënave duhet të bashkëpunojnë në këtë drejtim dhe të krijojnë statistika jo të izoluara por gjithëpërfshirëse dhe të integruara me aspektet gjinore.

BIBLIOGRAFIA

Kode dhe ligje shqiptare

1. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
2. Kodi i Punës, miratuar me ligjin Nr.7961 datë 12.07.1995, i ndryshuar me
3. Kodi i Procedurës Civile miratuar me ligjin Nr.7961 datë 12.07.1995, i ndryshuar me
4. Kodi Civil miratuar me ligjin Nr.7961 datë 12.07.1995, i ndryshuar me
5. Kodi i Familjes miratuar me ligjin Nr.7961 datë 12.07.1995, i ndryshuar me
6. Kodi i Procedurave admisnitrative, miratuar me ligjin 8485/1999.
7. Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", ndryshuar me ligjet nr. 7932,datë 17.05.1995, nr. 286, datë 16.02.1998, nr. 8392, datë 02.09.1998, nr. 8575, datë 03.02.2000, nr. 8776, datë 26.04.2001, nr. 8852, datë 27.12.2001, nr. 8889, datë 25.04.2002, nr. 9058, datë 20.03.2003, nr. 9114 , datë 24.07.2003, nr. 9377, datë 21.04.2005. nr. 9498, datë 03.04.2006 nr. 9600, datë 27.07.2006,
8. Ligjin nr. 8095, datë 21.3.1996, "Për shërbimin civil në Republikën e Shqipërisë".
9. Ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Për statusin e nëpunësit civil"
10. ligjit 7995/1995 'Për nxitjen e punësimit".
11. Ligjin nr. 9090, datë 23.04.2003 "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjve".
12. Ligjit Nr.10 221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi".
13. Ligjit Nr.90/2012 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetëror",
14. ligjit Nr. 8734, datë 01.02.2001 "Për garantimin e sigurisë së Punës te Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike".
15. VKM nr. 261, datë 27.02.2008, "Për trajtimin e punonjësve që dalin të papunë nga procesi i ristrukturimit të "ARMO"sh.a, Tiranë dhe "ALBPETROL" sh.a, Patos.
16. Udhëzimi Nr.13, datë 12.02.2009 "Për përcaktimin e tarifës së shërbimit për veprime dhe shërbime të administratës gjyqësore, Ministrisë së Drejtësisë, prokurorisë, noterisë dhe Zyrës së Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme" (i ndryshuar me udhëzimin Nr. 991/3, datë 02.03.2010),
17. VKM nr. 261 date 27.02.2008 dhe udhezimi nr.250 date 08.04.2008.
18. Udhëzimi nr. 21, datës 08.09.2011 dhe udhezimi nr. 11 te MF datë 02.09.2009 "Për menyrat dhe procedurat e raportimit të profesioneve të lira jo financiare"

Akte ndërkombëtare

1. KEDNJ-së.
2. Protokolli 7 të KEDNJ-së.
3. Protokolli 12 të KEDNJ-së.
4. Direktiva e Këshillit 2004/43/KE të 29 qershorit 2000 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike";
5. Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës";
6. Direktiva e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t'u furnizuar me mallra dhe shërbime".
7. Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për "Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës".
8. Direktiva e Këshillit 97/80/EC;
9. Direktiva e Këshillit 2000/43/EC;
10. Direktiva e Këshillit 2000/78/EC.
11. Direktiva e Këshillit 79/7/EEC;
12. Direktiva e Këshillit 86/378/EEC;
13. Direktiva e Këshillit 96/97/EC;
14. Direktiva 86/613/EEC.
15. Direktiva e Këshillit 75/117/EEC;
16. Direktiva e Këshillit 2006/54/EC;
17. Direktiva e Këshillit 1999/70/EC e 28 qershorit
18. Direktiva e Këshillit 92/85/EEC;
19. Direktiva e Këshillit 96/34/KE, e cila lejoi kohën e lirë për përgjegjësitë menatyrë kujdestarie.
20. www.echr.coe.int/Documents/Convention_SQI.pdf.
21. http://www.pad.gov.al/APreforma.pdf

Doktrinë ndërkombëtare

1. Baxter et al, 1990; . Bittman 1992; Harper & Richards 1986 , Hochschild 1989.
2. Finch & Groves 1983; Delphy & Leonard 1992. Hochschild 1989.
3. (Jug dhe Spitze 1994) (Delphy dhe Leonard 1992). (Delphy dhe Leonard 1992 , p. 265) . (Bittman 1992 , fq . 3 dhe fq . 41) .

Praktikë gjyqësore

1. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 295, datë 25.01.2011;
2. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr. 280, datë 25.01.2011.
3. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 7601, datë 04.10.2011,
4. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 1113, datë 10.02.2012,
5. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, datë 21.06.2010
6. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2557, datë 12.03.2013
7. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1507, datë 26.06.2017
8. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4113, datë 18.05.2011.
9. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 726, datë 21.04.2010
10. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 41 20112-55, datë 09.01.2012
11. Vendimin 414, datë 25.01 2012 të Gjykatë së Rrethit Gjyqësor Tiranë,
12. Vendimi i Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 4627, datë 07.06.
13. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8778, datë 19.11.2010,.
14. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 5037, datë 25.10.2013,
15. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 3280, datë 19.06.2013,
16. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 9937, datë 07.10.2013,
17. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr . 1924, datë 16.07.2012,
18. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 6443, datë 10.06.2013
19. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5137, datë 14.06.2011
20. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 326, datë 09,02.2009
21. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4504, datë 7.05.2012,
22. vendimin nr. 6229, datë 04.06.2013, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.
23. vendimin, nr. 2817, datë 16.11.2012, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër,
24. Vendimi i Gjykatës së rrethit jyqësor Korçë, nr. 1012, datë 05.03.2013.
25. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 5118, datë 21.06.2010
26. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2502, datë 01.04.2011,
27. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9714, datë 01.10.2013,
28. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1691, datë 27.10.2009
29. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës, nr. 2341, datë 06.05.2013,
30. Vendimin Nr. 3799, datë 10.05.2010, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë.
31. Vendimi i Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8236, datë 15.7.2013
32. Vendimi i Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 7735, datë 20.10.2010
33. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8778, datë 19.11.2010

34. Vendimi i Gjykatës së Rethit Gjyqësor Tiranë Nr. 8261, datë 20.10.2010
35. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr nr 9534.
36. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 3807, datë 10.05.2010;
37. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 8236, datë 15.07.2013;
38. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 709, datë 01.02.2012;
39. Vendimi i Gjykatës së rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 2475, datë 13.05.2013
40. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 14.02.2012,
41. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 1412, datë 06.04.2010.
42. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1255, datë 06.11.2007
43. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 603, datë 30.01.
44. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 7034, datë 21.06.2013
45. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 5642, datë 27.06.2011
46. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 318, datë 23.01.2012,
47. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1115, datë 27.04.2012,
48. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Durrës Nr. 3280, datë 19.06.2013,
49. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 2919, datë 27.11.2012
50. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2168, datë 23.03.2011
51. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 5327, datë 15.05.2013
52. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9327, datë 10.10.2012.
53. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9738, datë 17.10.2012
54. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1504, datë 21.02.2012,
55. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 3807, datë 10.05.2010
56. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1570, datë 22.02.2012,
57. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1196, datë 21.02.2011,
58. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr .2806, datë 23.03.2012,
59. Vendimin Nr. 847, datë 21.03.2008 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër,
60. Vendimin Nr. 126, datë 19.01 .2011 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier,
61. Vendimin Nr. 9979, datë 07.10 .2013 të Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë,
62. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr nr. 3140, datë, 19.4.2010,
63. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 2557, datë 12.03.2013
64. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5327, datë 15.05.2013,
65. Vendimi i Gjykatës së rrethit gjyqësor Durrës, nr. 2633, datë 10.05.2013,
66. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4274, datë 30.04.2012.
67. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 220, datë 01.02.2011,
68. Vendimi i Gjykatës së rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 299, datë 07.02.2011,
69. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 1606, datë 04.06.2008,

70. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 22.06.2007,
71. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4918, datë 06.05.2013,
72. Vendimi Nr. 5046, datë 18.06.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë
73. Vendimin Nr. 7064, datë 06.07.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë
74. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 4959, datë 16.05.2012,
75. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, Nr 11052, datë 06.11.2013
76. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 2502, datë 01.04.2011,
77. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9714, datë 01.10.2013,
78. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 1626, datë 14.02.2012,
79. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 71, datë 17.01.2011,
80. Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 306, datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil"
81. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr. 2919, datë 27.11.2012,
82. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5519, datë 19.04.2010,
83. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 8649, datë 23.07.2013,
84. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 3140, datë 02.07.2010,
85. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, nr. 726, datë 21.04.2010
86. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nr. 924, datë 27.02.2012
87. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 6875, datë 18.06.2013,
88. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 3988, datë 15.04.2013,
89. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 5014, datë 07.05.2013,
90. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër, nr 2067, datë 20.07.2009,
91. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 1586, datë 02.03.2010,
92. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 1756, datë 09.03.2011
93. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 8341, datë 26.10.2012,
94. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 2356, datë 12.03.2012,
95. Vendimi unifikues Nr. 12, dt. 14.09.2007 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, të botuar në Fletoren Zyrtare nr. 20/2002, page 648-650.
96. Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr . 7092, datë 24.06.2013,