

PËRGJEGJËSIA SOCIALE E SHOQËRIVE TREGTARE NË SHQIPËRI. HARMONIZIMI ME NORMAT DHE PRAKTIKËN EUROPIANE

Blerta Aliu

Dorëzuar Universitetit European të Tiranës

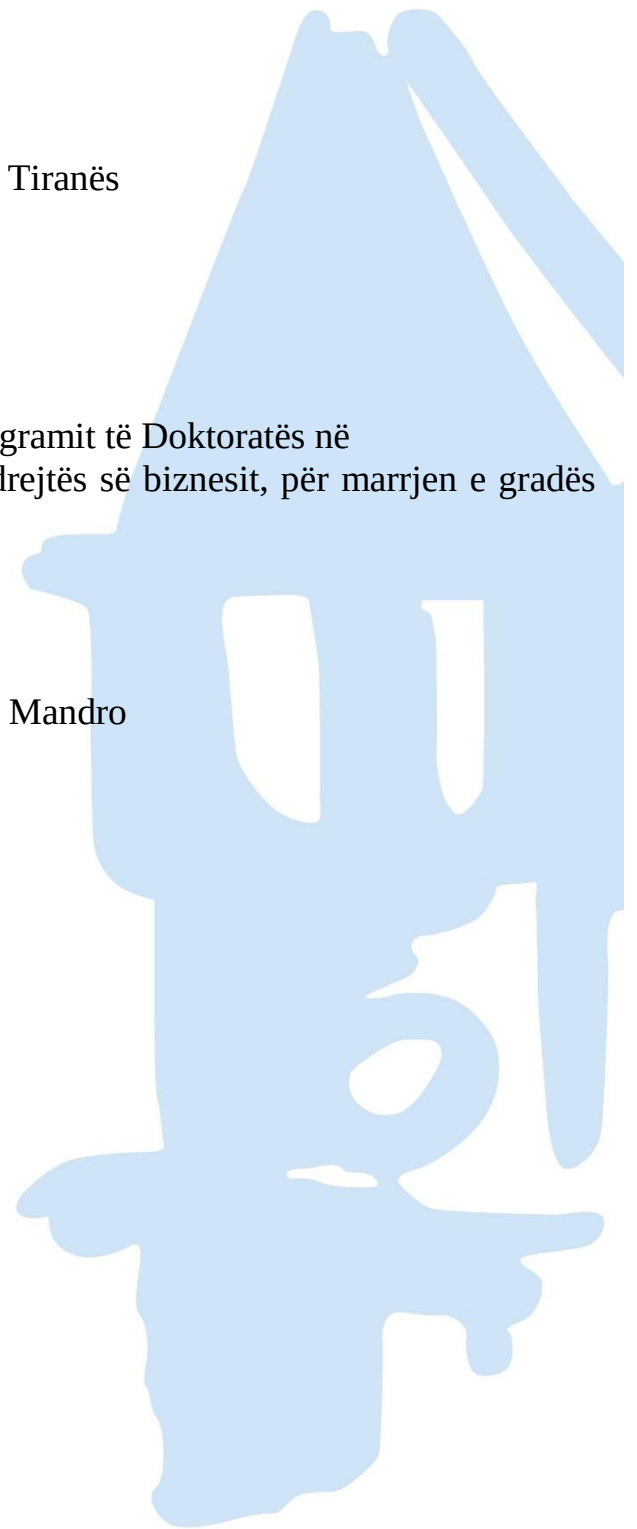
Shkolla Doktorale

Në përmbushje të detyrimeve të programit të Doktoratës në
shkenca juridike, me profilin e së drejtës së biznesit, për marrjen e gradës
shkencore “Doktor”

Udhëheqës shkencor: Prof. Dr. Arta Mandro

Nr i fjalëve: 51 486

Tiranë, 7 shtator , 2015



Deklarata e Autorësisë

Ky punim është rezultat i një kërkimi që respekton në mënyrë të plotë të gjitha kriteret shkencore dhe akademike. Ai nuk përmban materiale të shkruara apo të publikuara nga persona të tjerë, përveçse në rastet e citimeve dhe referencave të vendosura, sipas një bibliografie të mirëpërcaktuar.

© Blerta Aliu

Abstrakti

Përgjegjësia si koncept, është gur themeli në shkencat juridike, sepse qëndron në rrënjët e së drejtës, qoftë asaj private, ashtu edhe publike. Në profilin e qeverisjes së korporatave, përgjegjësia sociale paraqet tipare multidimensionale dhe shihet me një interes të jashtëzakonshëm, pasi ka lëkundur bazat e dijes, mbi demokracinë dhe tregun ekonomik. Ajo ka vënë në pikëpyetje, çështjet e kapitalit dhe burimeve njerëzore, si bashkërendës në drejtimin e sipërmarrjeve.

Qëllimi kryesor i temës është të analizojë teoritë mbi Përgjegjësinë Sociale të Shoqërive Tregtare dhe të shohë nëse korniza ligjore mbi këtë fenomen është e duhur, e nëse është e duhur, a është e zbatueshme. Konteksti i Bashkimit European dhe në mënyrë specifike, ai Gjerman, ndaj të cilit i referohemi është përzgjedhur për arsye të përpjekjes për harmonizim me normën dhe praktikën gjyqësore. Metodologjia bazë e përdorur në këtë punim mbështetet në metoda cilësore, të rishikimit të literaturës, analizës dhe krahasimit ligjor.

Problematika kryesore e punimit lidhet me aspekte të trajtuara mbi mbrojtjen e ortakëve/aksionarëve minoritarë, si një çështje e domosdoshmërisë së lartë, sa i përket vendimmarrjes në shoqëritë tregtare të vendit tonë. Aspekt novator, që trajtohet gjerësisht në literaturën ndërkombëtare është detyrimi i besnikërisë në marrëdhëniet kontraktore tregtare, si një parim madhor në interes të shoqërisë tregtare, që kërkohej kryesisht prej administratorit. Detyrimi i besnikërisë parashikohet në Kodin e Qeverisjes së Korporatave, në ligjin tregtar dhe legjislacionin e punës. Ai synon të parandalojë konfliktet që lindin midis organeve të shoqërive tregtare. Shkeljet e parimit të besnikërisë, në legjislacionet ndërkombëtare parashikohen në legjislacionin penal dhe vendosin sanksione, deri në heqje të lirisë së personave përgjegjës.

Organet kryesore të shoqërive tregtare, në bazë të ligjit, janë Asambleja e Përgjithshme, Këshillat Drejtues dhe/ose Mbikqyrës, në varësi të sistemit me një ose dy nivele. Së fundmi, në këto organe vendimmarrëse ka një përpjekje për të përfshirë grupet e interesit, konkretisht burimet njerëzore dhe për t'i dhënë atyre një rol të fuqishëm, nëpërmjet përforcimit të të drejtave të informimit, konsultimit dhe votimit në mbledhjet e shoqërisë. Interpretimet ligjore dhe analiza e vendimeve gjyqësore shqiptare drejtojnë kah teorisë së Përgjegjësisë Sociale dhe dialogut social, megjithatë, zbatueshmëria është në nivele krejtësisht embrionale. A është momenti për të huazuar modele me një natyrë më ndëshkuese dhe detyruese? Ky punim tenton të kthejë një përgjigje pozitive rreth kësaj pyetjeje.

The Abstract

The responsibility concept, as a cornerstone in law sciences, stays at the root of private law, as well as public law. In the context of corporate governance, social responsibility presents features with a multidimensional view of extraordinary interest, as it has shaken the fundamentals of knowledge, democracy and economic markets. We especially, to issues of capital and human resources associated with the governance of enterprises.

The main aim of the thesis is to analyze the theories on Corporate Social Responsibility and see if the legal framework for this phenomenon is relevant and applicable in Albania. The context of the European Union, especially Germany, to which we refer has been chosen due to efforts of Albania to harmonize its rules and judicial practice. The Methodology used in this paper is based on qualitative methods, literature review, analysis and comparison of law and judicial practice.

The main issuesv of the dissertation cover aspects of minority shareholder protection as a matter of high necessity, in terms of commercial companies and their administration. An innovation, which has been treated extensively in the international literature, is the duty of loyalty and care, atributed to executives, as a major principle in the interest of the company. Fiduciary Dutie principle is provided in the Albanian Code of Corporate Governance, in commercial law and labor law, as an instrument to prevent conflicts of interest between the organs of the company. The international norms and practice, take us to another level, which involves criminal responsibility in cases of breach of fiduciary duties.

There is an attempt to involve stakeholders into company's bodies, namely human resources, to give them a strong role, and to make the company more competitive. Legal interpretations and analysis of Albanian court decisions point towards a positivist perspective to the theory of Social Responsibility and social dialogue, implemented in Europe. However, the protection of human resources and enforcement is completely at embryonic levels. The dissertation is an approach to mandatory models. At the end, these models will create a beneficial environment for investors and stakeholders.

*...Kur plis me plis hidhte hapin
O kishte hapi hije
The zogjete e malit udhe i hapnin
me fjale hiresie...*

Dedikuar babit...!

Falenderime

Falenderime të sinqerta i takojnë udhëheqëses sime akademike dhe profesionale, veçanërisht shpirtërore Profesoreshë Arta Mandro.

Falenderime shumë të veçanta shkojnë për Profesor Henri Çili dhe UET, që mbështeti studimet e mija, për vite me rradhë,

Falenderime dhe mirënjohje për Profesor Romeo Gurakuqi, për besimin dhe inkurajimin për të hedhur hapat e pare në këtë profesion,

dhe,

Falenderime të përzemërta për familjen time që më mbështeti përgjatë gjithë shkrimit të punës.

Mirënjohje!

Lista e Shkurtimeve

AK	Autoriteti i Konkurrencës
AMF	Autoriteti i Mbikqyrjes Financiare
AP	Asambleja e Përgjithshme
APO	Asambleja e Përgjithshme e Ortakëve
APA	Asambleja e Përgjithshme e Aksionerëve
BE	Bashkimi European
GI	Grupe Interesi
GJED	Gjykata Europiane e Drejtësisë
ICC	International Chamber of Commerce, (Dhoma Ndërkombëtare e Tregtisë)
IFC	International Finance Corporation, (Korporata Ndërkombëtare Financiare)
ILO	International Labour Organization, (Organizata Ndërkombëtare e Punës).
ISHP	Inspektoriati Shtetëror i Punës
K.C	Kodi Civil i Shqipërisë
KGj	Kodi Gjerman i Qeverisjes së Korporatave
K.D	Këshilli Drejtues,
KM	Këshilli Mbikqyrës.
KMD	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
KSHT	Kodi i Drejtimit të Shoqërive Tregtare (Kodi i Qeverisjes së Korporatave në Shqipëri)
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development, (Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik)
ORT./AKS	Ortakët/ Aksionerët
PSK	Përgjegjësia Sociale e Korporatave
QKR	Qendra Kombëtare e Regjistrimit
SE	Societas Europea, (Shoqëria Tregtare Europiane)
Sh.T	Shoqëria Tregtare
Sh.P.K	Shoqëria me Përgjegjësi të Kufizuar

Sh.A Shoqëria Aksionare

9901/2008 Ligji nr.9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”

Fjalorth Terminologjik

~ A

- 1) **Administrim** – Drejtimi i veprimtarisë së brendshme dhe të përditshme, të veprimeve operacionale të shoqërisë tregtare.
- 2) **Administrator** – Personi, që ushtron drejtimin, menaxhimin dhe administrimin e shoqërisë tregtare, duke kryer veprime operacionale të përditshme dhe kur është e nevojshme, raporton në organet kontrolluese dhe mbikqyrëse, si Asambleja apo Këshillat.
- 3) **Asambleja e Përgjithshme** – Organi ku mblidhen zotëruesit e kuotave/aksioneve të shoqërisë tregtare.
- 4) **Aksioni** - Aksion quhet titulli i pronësisë në një shoqëri aksionare, pra, njësi ose pjesë në të cilat ndahet kapitali themeltar i shoqërisë dhe që i jep pronarit të aksionit të drejta si për shembull, të drejtën e votes dhe të pjesmarrjes në shpërndarjen e fitimit në formën e dividendit në një masë proporcionale me numrin e aksioneve që zotëron.
- 5) **Aksione të Punëmarrësve** – Kategori e veçantë aksionesh, si një formë e dhënies së përfitimeve në favor të punamarrësit.

~ B

- 6) **Bashkëvendimmarrje** - Ndryshe bashkëqeverisja, ose bashkëvendosja, vjen nga fjala gjermane “Mitbestimmung”, (e ashtuquajtura, Co-determination) do të thotë, prezencë e përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillat e shoqërisë tregtare. Në kuptimin më të drejtpërdrejtë, ky koncept nënkupton barazi në përfaqësim dhe vendimmarrje.

~ D

- 7) **Dialogu Social**- Respektimi i punëmarrësve nëpërmjet përfaqësimit, informimit dhe konsultimit, një strategji gjerësisht e përdorur në BE.
- 8) **Dividenti** - Divident quhet pjesa e fitimit neto të shoqërisë që i ndahet aksionerëve.
- 9) **Detyrimi i Besnikërisë** - Detyrimi që i atribuohet organeve të shoqërive tregtare, me synim respektimin e interesit më të lartë të saj.

~ F

- 10) **Filantropi**- Ndhimë vullnetare që qytetarët e pasur u japin atyre të varfër, nëpërmjet donacioneve në para ose mallra.

~ G

- 11) **Grupe Interesi** - Janë persona që ndikojnë ose ndikohen, drejtpërdrejtë ose tërthorazi në aktivitetin e shoqërisë, të tillë si: punëmarrësit, kreditorët, konsumatorët, furnitorët, komuniteti dhe mjedisi.

~ K

- 12) **Kapital** – Sipas Karl Marksit, i cili, nisur nga Adam Smith, paraqet një teori punëtore të vlerës, të ndryshme nga ajo e paraardhësve, ku teza kryesore është ajo se, nga e gjithë bota e mallrave, veçon si mall specifik fuqinë punëtore. Sot, kapital mund të konsiderohet sasia monetare e investuar.

- 13) **Korporata** - Vjen nga fjala “corporatio”, dhe e ka origjinën nga koncepti mbi “universitas” që do të thotë organizime, struktura, shoqata, me kapacitet të zotërimit të pasurive, të dëgjimit në gjykata dhe vendosjes mbi çështje të pranimi ose përjashtimit të anëtarëve të vet, të tilla si trupat e priftërinjve, grupet tregtare, etj. Sot, korrespondon me forma ligjore të shoqërive aksionere me ofertë publike, por nuk përjashtohen shoqëritë aksionere me ofertë private dhe shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar.

- 14) **Konflikti “Agency conflict”, pra kriza në “Përfaqësim”** – Është konflikti midis përfaqësuesit – të përfaqësuarit (principal- agent) ndërmjet administratorëve dhe ort./aks., si pronarë të shoqërisë në shoqëritë tregtare.
- 15) **Konflikt Interesi** – Anëtarët e organeve të shoqërisë duhet të jenë të lirë nga lidhjet familjare, fisnore, ose marrëdhënie të tjera me administrimin që mund të krijojë konflikt interesi, pra, që ndikon në vendimmarrje.
- 16) **Kontrata e shitjes së aksioneve** – Çdo lloj transaksioni me aksionet e një shoqërie aksionare të detyrueshme për publikim në Regjistrin e Aksioneve të shoqërisë dhe në Qendrën e Regjistrimit të Aksioneve.
- 17) **Këshill Drejtues (Administrimi)** – Organi i përbërë nga anëtarë të varur dhe të pavarur, të cilët, në rastin e sistemit me një nivel, kryejnë edhe funksionet drejtuese, edhe funksionet mbikqyrëse. Në rastin e sistemit me dy nivele, ka vetëm funksione drejtuese dhe në shumicën e rasteve kryesohet nga një administrator.
- 18) **Këshill Mbikqyrës** – Organ i përbërë nga anëtarë të pavarur, të cilët kanë funksione kontrolli dhe mbikqyrje mbi drejtimin e shoqërisë.
- 19) **Kuota** - është njësia në të cilën ndahet kapitali i shoqërisë me përgjegjësi të kufizuar.
- ~ O
- 20) **Ortakë/Aksionerë Maxhoritarë** – Zotërues të përqindjeve të larta të kuotave/aksioneve, që zakonisht mund të bllokojnë proceset e vendimmarrjes në shoqëri.
- 21) **Ortakë/Aksionerë Minoritarë** – Zotërues të përqindjeve të ulëta të kuotave/aksioneve në shoqëritë tregtare.

~ P

- 22) **Pagë** - do të thotë rroga e zakonshme bazë ose minimale dhe çdo lloj tjetër kundërvlefte, në para ose në natyrë, që punëdhënësi i jep punonjësit drejtpërdrejt ose tërthorazi, nisur nga marrëdhëniet e punës.
- 23) **Padia Derivative** - Një instrument ligjor në mbrojtje të ortakëve/aksionerëve minoritarë, nëpërmjet të cilit i drejtohen gjykatës në raste të cënimit të të drejtave të tyre, prej aksionerëve maxhoritarë, apo administratorëve ose Këshillit Drejtues.
- 24) **Përgjegjësi Sociale e Korporatave** – Koncepti i përgjegjësisë lidhet me detyrimet që kanë shoqëritë tregtare, të çfarëdo përmase, që ushtrojnë aktivitet ekonomik, në zbatim të normave ligjore, në mbrojtje të grupeve të interesit dhe respektimit të të drejtave të njeriut.
- 25) **Pronësia e Përqëndruar** – Ajo është e pranishme në vende të Europës Juglindore, si Shqipëria, ku ekzistojnë blloqet e zotërimit të kuotave ose aksioneve në shoqëritë tregtare dhe shihet prania e ortakëve/aksionerëve maxhoritarë.
- 26) **Pronësia e Fragmentarizuar** – Në vende të zhvilluara, ku zotërimet janë të ndara midis një numri jashtëzakonisht të madh ortakësh/aksionerësh.
- 27) **Punëmarrës/Punëdhënës** - Palët e një kontrate pune, ku punëmarrës është personi nën varësinë e punëdhënësit, që ushtron një punë ose shërbim, në favor të tij dhe ky i fundit ka detyrimin e pagës, si kundërshpërblim.

~ Q

- 28) **Qeverisje** – Drejtimi dhe menaxhimi i shoqërive tregtare të përmaseve të mëdha, që përfshin elementë të brendshëm të saj, por edhe elementë të jashtëm, siç janë komuniteti, mjedisi, qeveria.

~ S

29) **Sisteme Drejtuese** – Sistemi me një nivel dhe sistemi me dy nivele, janë sisteme të drejtimit të shoqërive me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqërive aksionare. Sistemi me një nivel, parashikon prezencë të Asamblesë dhe Këshillit Drejtues, që në këtë rast ka edhe funksione drejtuese, ashtu edhe mbikqyrëse, ndërsa sistemi me dy nivele, parashikon prezencë të Asamblesë dhe dy këshillave, Drejtues dhe Mbikqyrës, me kompetenca të ndara.

30) **Statut** - Dokumenti bazë, ose “kushtetuta” e shoqërive tregtare. Akti nëpërmjet të cilit ortakët ose aksionerët e një shoqërie tregtare parashikojnë të gjitha rregullimet në lidhje me të drejtat dhe detyrat e tyre, strukturës së drejtimit dhe mënyrave të vendimmarrjes dhe përgjegjësisë, në bazë të ligjit, duke plotësuar hapësirat që ai lë në vullentin e palëve.

~ **Sh**

31) **Shoqëria Tregtare Europiane** - është një formë ligjore e shoqërive tregtare europiane që karakterizohet nga tipari i lirisë kontraktuale të kapitalit dhe punës, për të krijuar një regjim të veçantë të përfshirjes së punonjësve, nëpërmjet dialogut social.

32) **Shoqëri Kapitali** -Shoqëria me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqëria aksionare janë shoqëri kapitali, për shkak të kapitalit të nevojshëm për regjistrim në Qendrën Kombëtare të Regjistrimit. Këto dy forma kanë tipare shumë të ngjashme të përgjegjësisë së kufizuar të ortakëve/aksionerëve, të cilët përgjigjen ndaj detyrimeve të shoqërisë vetëm në bazë të vlerës së investuar dhe nënshkruar, pra përqindjes që zotërohet.

~ **T**

33) **Transaksioni**- Do të quhet akti i transferimit të pronësisë mbi aksionet, me apo pa shpërblim.

~ V

34) **Votim me Përfaqësim**—I ashtuquajtrui *Proxy Voting*, është një element i pranishëm në të drejtat e ortakëve/aksionerëve.

Tabela e Përmbajtjes

Deklarata e Autorësisë

Abstrakti

Falenderime

Lista e Shkurtimeve

Fjalorth Terminologjik

KAPITULLI I- HYRJE	18
1.1 Qëllimi i Punimit.....	18
1.2 Pyetja Kërkimore dhe Hipoteza	20
1.3 Metodat e Kërkimit	22
1.3.1 Metoda e rishikimit të literaturës.....	22
1.3.2 Metoda e analizës ligjore dhe krahasimit	22
1.4 Aspektet strukturore	23
1.5 Pritshmëritë dhe vështirësitë e punimit	25
 KAPITULLI II - ASPEKTE TEORIKO-JURIDIKE TË	
PËRGJEGJËSISË SOCIALE	27
2.1 Hyrje.....	27
2.2 Teoritë Filozofike.....	28
2.3 Teori Ekonomike.....	31
2.4 Teoritë Juridike	32
2.4.1 Teoritë mbi mbrojtjen e punëmarrësit	35
2.5 Bashkimi European mbi “Përgjegjësinë Sociale të Korporatave”	38
2.5.1 Përgjegjësia Sociale e Korporatave Sipas Traktatit të Lisbonës	41
2.5.2 Normat rregulluese të Bashkimit European rreth Përgjegjësisë Sociale të Korporatave	42
2.5.2.1 Politikat sociale dhe të drejtat e punëmarrësve	46
2.6 Konteksti Shqiptar mbi Përgjegjësinë Sociale	48
2.7 Konkluzione	53

KAPITULLI III: MBROJTJA E ORTAKËVE/AKSIONERËVE MINORITARË	55
3.1 Hyrje.....	55
3.2 Mbrojtja e Ortakëve/Aksionerëve Minoritarë në Bashkimin Europian	57
3.3 Mbrojtja e Ortakëve/Aksionerëve Minoritarë në Gjermani	62
3.4 Mbrojtja e Ortakëve/Aksionerëve minoritarë në Shqipëri	63
3.4.1 Procedurat e Votimit dhe Informimit	66
3.4.2 Procedurat e Hetimit të Posaçëm.....	70
3.4.3 Rastet e largimit dhe përjashtimit të ortakut/aksionerit.....	73
7.4 Konkluzione	76
 KAPITULLI IV: KËSHILLAT,	78
DREJTIMI DHE KONTROLLI I SHOQËRISË	78
4.1 Hyrje.....	78
4.2 Funksionet e Këshillit Drejtues në Gjermani	80
4.3 Funksionet e Këshillit Drejtues (Administratorit) në Shqipëri	81
4.3.1 Detyrimi i Besnikërisë dhe Kujdesit	83
4.3.2 Administratori dhe Shoqëria: Kontratë Pune kundrejt Kontratë Juridike-Tregtare Specifike.....	87
4.4 Funksionet e Këshillit Mbikqyrës sipas legjislacionit Gjerman	94
4.5 Funksionet e Këshillit Mbikqyrës sipas legjislacionit Shqiptar.....	97
4.5.1 Neni 19-21 i ligjit “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare dhe Këshilli i Punëmarrësve	98
4.5.2 Këshillat e Punëmarrësve në Shqipëri sipas ndryshimeve të Kodit të Punës , 2015.	103
4.5.2.1 Rasti i Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë	105
4.6 Mbrojtja e interesit të shoqërisë nga Transaksionet Abuzive	106
4.6.1 Rastet e riorganizimit	114
4.7 Konkluzione	118

KAPITULLI V: MBROJTJA E BURIMEVE NJERËZORE..... 121

5.1 Hyrje.....	121
5.2 Përfshirja e punëmarrësve në vendimmarrje.....	125
5.3 Bashkë-Vendimmarrja në Gjermani	127
5.3.1 Vështrim i shkurtër historik i Bashkëvendimmarrjes	130
5.3.2 Procedurat e Bashkëvendimmarrjes	132
5.3.3 Kritikrat ndaj ligjit.....	133
5.4 Direktiva mbi Shoqërinë Europiane e Bashkimit European.....	135
5.5 Zbatueshmëria e Bashkëvendimmarrjes në Shqipëri	139
5.5.1 Siguria në punë.....	143
5.5.2 Diskriminimi	151
5.5.3 Sigurimet shoqërore	162
5.5.4 Transferimi dhe zgjidhja e kontratës.....	166
5.5.5 Falimentimi i shoqërisë	174
5.6 Konkluzione	179

Kapitulli VI: Konkluzione

Lista e Tabelave	195
------------------------	-----

Bibliografia..... 199

KAPITULLI I- HYRJE

1.1 Qëllimi i Punimit

Dekadat e fundit, shoqëritë tregtare kanë ngritur departamente të posaçme, që flasin me gjuhën e respektimit të grupeve të interesit. Me këtë lidhet e ashtuquajtur Përgjegjësi Sociale e Korporatave [PSK]. Këto grupe mund të kritikojnë në mënyrë progresive biznesin, si dhe ta bëjnë atë më të konkurrueshëm. PSK lindi si një strategji e shoqërive tregtare [Sh.T]. të përmasave korporative fillimisht në Gjermani, por më pas u pa e nevojshme, në vendet e zhvilluara, të implementohej për shumicën e Sh.T., pavarësisht përmasave të tyre.

Në këtë punim, kemi nën fokus, analizën e teorive dhe praktikës së PSK, duke krahasuar zbatimin praktik të teorive që qarkullojnë në BE, specifikisht në Gjermani dhe duke trajtuar aktualitetin dhe mundësitë për përmirësim në Shqipëri. Sipas analizës së PSK në nivel ideologjik dhe ligjor do të shohim ndikimin, që shkakton kjo teori e mirëqeverisjes, në praktikën e biznesit shqiptar.

PSK për shkak të karakteristikave dhe rëndësisë sociale që bart, vlen të jetë objekt i analizave të detajuara. Duke patur parasysh rëndësinë dhe ndikimin e madh që kanë Sh.T, specifikisht, shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqëritë aksionare, në ekonominë e një vendi, qeverisja e mirë e tyre, përforcon sigurinë, integritetin dhe efikasitetin e tregut, duke bërë kështu të mundur rritjen e ekonomike dhe stabilitetin financiar. (IFC, 2009, f.86).

PSK, si një debat sipërmarrës-shoqëri i cili vazhdon, është vështirë të përkufizohet. Kjo sepse një përkufizim i vetëm e kufizon kuptimin e tij. Duhet theksuar, se analiza jonë shkon përtej aspekteve të bamirësisë dhe aktiviteteve sociale, që mund të haset në

Shqipëri. Këtu theksojmë faktin se si Sh.T. menaxhojnë ndikimin e tyre ekonomik, social dhe mjedisor, si edhe marrëdhënien e sh.t me sferën më të rëndësishme të influencës: tregu i punësimit.

Ky studim në kontekstin shqiptar, synon të japë një panoramë të gjendjes, doktrinare dhe ligjore dhe synon të tregojë se zbatimi i teorisë PSK në kushtet e Sh.T të vogla dhe të mesme, në vende si Shqipëria, përbën një instrument të domosdoshëm për rritjen e konkurrueshmërisë në treg dhe arritjen e një zhvillimi të qëndrueshëm ekonomik. Pikënisja e një kërkimi në këtë fushë, vjen nga eksperiencia ligjore e varfër dhe mungesa e zbatueshmërisë, që ka çuar shpesh herë në kolapse sociale dhe ekonomike. Duhet parë me vëmendje të drejtat e grupeve të interesit si dhe strategjitë kryesore të zbatimit të tyre nëpërmjet minimumeve ligjore mbrojtëse të vendosura me ligje të posaçme për çdo kategori të grupeve të interesit, ndërtimit të dialogut social dinamik apo angazhimit të tyre në vendimmarrje.

Qëllimi kryesor i këtij punimi është të vendosë theksin tek mirëqeverisja e sipërmarrjeve private dhe studimi i problematikës në lidhje me mbrojtjen dhe garantimin sa më efikas të të drejtave të punëmarrësve, si “kapital” dhe si grup interesi. Teza mbi mbrojtjen e grupeve të interesit dhe PSK, përfshihet në disiplinën e së drejtës së korporatave dhe trajtohet në literaturën akademike ndërkombëtare si një ndër aspektet më interesante bashkëkohore të 20 viteve të fundit.

Kështu, referuar të dhënave të Bankës Botërore, për lehtësitë e të bërit biznes dhe hapat progresivë lidhur me aspektet e ndryshme, si: nisja e një biznesi, mbrojtja e investitorëve, shlyerja e detyrimeve tatimore, zbatimi i kontratave, zgjidhja e paaftësisë paguese, burimet njerëzore, e kështu me rradhë, pasqyrohen tregues jo të mirë të

Shqipërisë, në raport me vendet e tjera të rajonit të Europës Juglindore dhe Qëndrore, apo më gjerë. (IFC: 2014, fq.91-97)

Eksplorimi i alternativave më të mira ligjore dhe gjyqësore europiane do të përbënin interes dhe do të ndihmonin në kuptimin dhe interpretimin e normave ligjore të së drejtës tregtare dhe të së drejtës së punës në Shqipëri. Kjo temë synon të përforcojë gërshetimin ndërmjet dy disiplinave ligjore të mësipërme nëpërmjet parimeve ndërkombëtare të qeverisjes së korporatave.

Si përfundim, qëllimi i këtij studimi konsiston në analizimin e të drejtave të aksionarëve, sidomos të raportit aksionerë maxhoritarë-aksionerë minoritarë, të mbrojtjes së aksionarëve në minorancë; trajtimin e strukturave drejtuese dhe mbikqyrëse, si dhe detyrimeve të administratorëve nëpërmjet interpretimit normativ por edhe nëpërmjet rasteve praktike. Së fundi, por me shumë rëndësi gjithashtu, identifikimin dhe gjetjen e strategjive të zbatimit të përgjegjësisë sociale të korporatave. Meqënëse grupe interesi, sipas analizës së literaturës, siç do të vijojë në kapitullin e dytë, janë disa, qëllimi kryesor është të theksojë rolin e grupit më të rëndësishëm, të burimeve njerëzore, pra të punëmarrësve dhe garantimin e të drejtave të tyre nga strukurat drejtuese të Sh.T. nëpërmjet sistemeve të bashkëvendimmarrjes.

1.2 Pyetja Kërkimore dhe Hipoteza

Punimi shkencor mund të shihet si një arkitekturë, ku blloqet e ndërtimit përfaqësohen nga shtrimi i problematikës, pyetja kërkimore dhe ndërtimi i hipotezës. Kjo temë ka një rëndësi të madhe, dhe jep një kontribut në debatet aktuale teorike dhe ligjore. Pyetja kërkimore, përgjigjen e së cilës do të përpiqemi të japim, është: “A janë të mbrojtur punëmarrësit si grup kryesor i interesit në Sh.T. në Shqipëri, cilat janë dispozitat ligjore

dhe praktika gjyqësore, duke e parë në këndvështrim të një strategjie gjerësisht të përdorur në BE?”

Ne parashtojmë hipotezën se, “ Mbrojta dhe respektimi i të drejtave të grupeve të interesit, në Shqipëri, sidomos punëmarrësve, arrihet nëpërmjet pjesëmarrjes së tyre në vendimmarrjen e shoqërisë tregtare, gjë që garanton zhvillimin e qendrueshëm të kompanisë, duke e bërë të konkurrueshme në tregun europian e më gjerë;”. Hipoteza e ngritur implikon një sërë hapash që duhen ndjekur, për ta vërtetuar atë.

Pyetjet që shtrohen në këtë punim, në mënyrë joshteruese, janë:

1. Çfarë nënkupton nga pikëpamja juridike PSK?
2. A ekziston barazia ndërmjet aksionarëve maxhoritarë dhe atyre minoritarë? A respektohen aksionerët minoritarë lidhur me informimin dhe transparencën? Si është kjo situatë në BE dhe në Shqipëri?
3. Si realizohen transaksionet me kuotat/aksionet dhe cfarë rregullimesh parashikohen në lidhje me to?
4. Si vlerësohen treguesit për përgjegjësinë e administratorëve, të drejtat dhe detyrimet e tyre, si dhe mënyra e shpërblimit?
5. A ka dispozita ligjore të shprehura mbi garantimin e grupeve të interesit të shoqërive tregtare shqiptare apo duhet interpretuar?
6. Çfarë është procedura “Bashkë-Vendimmarrje” dhe cilat janë avantazhet dhe disavantazhet e saj?
7. Cfarë përgjegjësisë ligjore ka Sh.T. dhe organet e saj, në rastet e cënimit të interesave të punëmarrësve?

8. Cilat janë implikimet kushtetuese-ligjore për përgjegjësinë civile dhe penale të Sh.T. kundrejt burimeve njerëzore?

1.3 Metodat e Kërkimit

Në shkencat juridike përdoren metoda të cilat, për nga natyra e profilit të kësaj shkence, nuk përfshijnë domosdoshmërisht realizimin e metodave sasiore, por kryesisht cilësore, ashtu si edhe në rastin tonë. Përveç rishikimit të literaturës, e cila është metodë e përdorur në të gjitha shkencat sociale; metodat e përdorura në këtë punim janë kryesisht ndërthurja e metodave të analizës dhe krahasimit të sistemeve ligjore dhe jurisprudence ndërkombëtare me atë kombëtare.

1.3.1 Metoda e rishikimit të literaturës

Me anën e kësaj metode do të njihemi me trajtimin që literatura shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare i ka bërë PSK, duke analizuar kontradiktat midis teorive të ndryshme, të cilat për efekt studimi i kemi klasifikuar në teoritë filozofike, ekonomike dhe juridike, si dhe problematikën e aplikimit të saj në praktikë.

1.3.2 Metoda e analizës ligjore dhe krahasimit

Analiza jurisprudenciale konsiston në legjislacionin e Bashkimit European, në tërësinë e direktivave dhe rregulloreve përkatëse për PSK, në kuadër sidomos të Dialogut Social. Si rast unik është përzgjedhur Gjermania, e cila përfaqëson denjësisht modelin më të mirë të aplikimit të mbrojtjes së grupeve të interesit, sidomos punonjësve. Arsytet e përzgjedhjes së këtij juridiksioni lidhen me natyrën e origjinës së legjislacionit, civil law dhe me natyrën e Sh.T. dhe parimet e drejtimit të tyre. Analiza e vendimeve

përdoret gjerësisht për të sqaruar zbatimin e ligjeve apo parimeve në rastet praktike. Me anë të saj do të synohet të evidentohen problematikat e zbatueshmërisë së PSK, në lëmin e të drejtave të njeriut dhe etikës korporativë.

1.4 Aspektet strukturore

(1) Kapitulli i parë, si një hyrje, është përmbledhje e të gjithë aspekteve bazë, qëllimit, problematikës, pyetjes kërkimore dhe hipotezës, metodave kërkimore të përdorura, pritshmërive dhe vështirësive të hasura. Pra, në një farë mënyre një lloj abstrakt i zgjeruar.

(2) Kapitulli i dytë, mbi aspektet teoriko-juridike të PSK parashtrohet çfarë mungon në studimet aktuale prej nga ka lindur nevoja për këtë studim. A do të përmirësojë kjo temë debatin shkencor në vend në lidhje me këtë çështje? Në këtë kapitull përfshihet skeleti teorik ose modeli analitik i tezës. Cilat janë tezat që shtrihen literatura akademike si dhe një kritikë të saj. Po ashtu, ky kapitull përfshin një diskutim (kritik) të shkollave të ndryshme teorike që ekzistojnë.

(3) Kapitulli i tretë, mbi mbrojtjen e ortakëve/aksionerëve minoritarë trajton pronësinë e Sh.T. Në këtë kapitull, shohim rolin dhe statusin juridiko-ligjor të ortakëve/aksionerëve në Asamble, duke trajtuar të drejtat politiko- ekonomike, sidomos të drejtën e votës, apo atë të hetimit të posaçëm. I kushtohet një rëndësi e veçantë direktivës 2007/36/EC të BE mbi “Të drejtat e aksionerëve” dhe i referohemi legjislacionit shqiptar tregtar.

(4) Kapitulli i katërt, paraqet, në vazhdim të kapitullit të tretë, një pamje të detajuar të këshillave drejtues, pozitës së administratorëve, dhe këshillave mbikqyrës. Trajton strukturat kontrolluese dhe mbikqyrëse të Sh.T., pasi kontrolli dhe mbikqyrja e të

dhënave financiare apo dokumentacionit të shoqërisë, përbën një element kyç, në mirëfunksionimin e saj. Krizat ekonomiko-financiare në botë, rezultojnë pikërisht, nga mungesa e kontrollit të duhur dhe mbikqyrjes së veprimtarisë së Sh.T. ndaj, diskutohet mbi të drejtat dhe detyrat, përgjegjësitë dhe performancën e administratorëve. Këtu do të theksojmë fort, parimin e “detyrimit për besnikëri”, si një parim themelor që udhëheq punën e shoqërive tregtare. Si shihet marrëdhënia midis administratorëve dhe asamblesë së ortakëve/aksionarëve, si një marrëdhënie e pastër pune apo si një marrëdhënie e një natyre të veçantë që kërkon një mbrojtje specifike.

(5) Kapitulli i pestë, mbi mbrojtjen e burimeve njerëzore paraqet një kornizë të qartë ligjore europiane dhe gjermane, ku rëndësi të veçantë merr Direktiva 2001/86/EC e BE “SE” mbi “Dialogun Social” dhe procedura e “Bashkëvendimmarrjes” (e ashtuquajtura, *Co-determination*). Do të shqyrtojmë specifikisht dispozitat dhe përmbajtjen, që parashikon ky ligj. Cilat janë avantazhet dhe disavantazhet, mbështetja dhe kritika që i bëhet këtij regjimi juridik të vendosur në Gjermani. Si një pikëpamje e re dhe krejt inovative e të drejtave të njeriut, në të drejtën private, përveç trajtesave normative të përgjithshme, apo Kodit Shqiptar të Mirëqeverisjes së Korporatave¹, nenet 19-21 të ligjit nr.9901, date 14.04.2008, ndryshimet e propozuara në Ligjin Nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës”, ndryshuar me ligjin nr.10 053, datë 29.12.2008, për Këshillin e Punëmarrësve, por edhe dispozitat për përgjegjësinë penale, Ligj Nr.7895, datë 27.1.1995, Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë, ndryshuar me Ligj Nr. 98/2014 të Sh.T. që tregojnë një përpjekje për harmonizim me normat europiane.

(6) Kapitulli i gjashtë, janë konkluzionet dhe shprehin përfundimet e punimit. Wshtw fakt se normat ligjore shqiptare mbi përgjegjësinë sociale kanë një tendencë në rritje për

¹ Kodi i sipërpërmendur nuk ka fuqi detyruese për subjektet, por është në kuadër të zbatimit të parimeve të OECD të vitit 2004.

t'u përshtatur, ndërsa praktika gjyqësore parashtron një panoramë ndryshe. Respektimi i të drejtave të punëmarrësve është shumë i ulët. Niveli i ulët i pagës mesatare, kushtet e sigurisë në punë, diskriminimi apo mënyrat e përfundimit të marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit shqiptar shprehin një anë tjetër të medaljes. I referohemi rasteve praktike të vendimeve të gjykatave shqiptare mbi përfundimin e menjëhershëm të marrëdhënies së punës për shkaqe abuzive nga ana e punëdhënësit, mosfuqizimit të mjeteve juridike siç janë kontratat kolektive dhe rolit të dobët të sindikatave, si dhe aspekteve të shmangjes dhe evazionit fiskal për mospagimin e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe informalitetin, apo mungesën e barazisë gjinore që shoqëron marrëdhëniet e punës. Në përfundim të punimit gjenden disa sugjerime ligjore rreth mënyrës se si mund të përmirësohen këto marrëdhënie, me qëllim përfitimin e përbashkët si për punëdhënësit dhe punëmarrësit, nëpërmjet rritjes së konkurrueshmërisë në tregun ekonomik.

1.5 Pritshmëritë dhe vështirësitë e punimit

Punimi nga vet tematika e tij ka një karakter ndërdisiplinor. Në të ndërthuren aspekte ligjore me ato ekonomike dhe sociologjike; ndërthuret e drejta private me të drejtën publike; e drejta civile, e detyrimeve, tregtare, e drejta e punës takohen me të drejtën penale. Përbën risi trajtimi i teorisë “Përgjegjësia Sociale e Korporatave”, (e ashtuquajtur, Corporate Social Responsibility) që mund të përshtatet si “Përgjegjësia Sociale e Shoqërive Tregtare” në kontekstin shqiptar. Kjo përshtatje vjen në sajë të pikëpyetjes së ekzistencës së korporatave të mirëfillta në tregun shqiptar.

Një ndër vështirësitë kryesore të zbatimit të kësaj teze, lidhet me faktin se ajo shihet si një çështje me karakter etik dhe moral, si dhe i atribuohet shpesh herë bamirësisë dhe aktiviteteve sociale, duke mos induktuar konceptin nga pikëpamja ligjore.

Rezultatet e pritshme nga puna kërkimore konsistojnë në identifikimin e hapësirës ligjore dhe parashikimet nëpërmjet “soft-law” në qeverisjen e korporatave në Shqipëri; vlerësimin e efektshmërisë së zbatimit të normave të deritanishme dhe vlerësimin e mundësisë së transplantimit të modeleve të huaja.

Ezaurimi i sistemit rregullator që përfshin të gjithë grupet e interesit përveç punëmarrësve; si kreditorët, konsumatorët, komuniteti e mjedisi, do të përbënte një kërkim shumë herë më të gjerë, që i vlen hipotezës sonë, por do të tejkalonte kriteret teknike të punimit. Vështirësi të tjera lidhen me literaturën shqiptare të kufizuar, si dhe me zbatueshmërinë në praktikë të normave ligjore ekzistuese.

KAPITULLI II - ASPEKTE TEORIKO-JURIDIKE

TË PËRGJEGJËSISË SOCIALE

*...Sepse paralelizmi midis imperativit juridik dhe atij
moral mund të duket si diçka e tejkaluar,
por në të vërtetë vlera themelore e një shoqërie qëndron,
në rifitimin e parimeve dhe jo në braktisjen e tyre.*

(A.I Tartari, Rev.Avokatia, 2015)

2.1 Hyrje

Teoritë e para mbi përgjegjësinë sociale nisën të trajtohen në gjysmën e dytë të shekullit XX. Fillimisht, duhet thënë se, dy konceptet "përgjegjësi" dhe "përgjegjshmëri" sociale janë dimensione të veçanta të angazhimit social të korporatës. Ndërkohë që, përgjegjshmëria është një koncept që ndërtohet mbi aspekte krejtësisht sociale dhe morale, përgjegjësia është e një natyre, juridiko-civile, juridiko-administrative dhe juridiko-penale.

“PSK” në këtë punim mbështetet në nevojën për përgjegjshmëri sociale, e cila zbatohet nëpërmjet përgjegjësisë juridike, të çfarëdo natyre qoftë ajo. Megjithatë, le të shohim trajtimet që i bëjnë autorë të ndryshëm kësaj teorie. Përtej fitimit, a kanë Sh.T. ndonjë përgjegjësi? Cilat janë dimensionet e performancës sociale të korporatës? Cilat janë të metat e teorisë së grupeve të interesit? Të gjitha këto janë pyetje që ngrejnë autorë të ndryshëm në lidhje me konceptin PSK, të cilat, ne i kemi klasifikuar, kryesisht sipas profilit të autorëve, në tre grupe:

1. Teoritë Filozofike;
2. Teoritë Ekonomike;
3. Teoritë Juridike.

2.2 Teoritë Filozofike

Interesi i kapitalit ka qenë dhe është rritja e vlerës së shtuar dhe reduktimi i fuqisë punëtore. (Sofronov, Jameson, Amariglio & Madra; 2008, 367-384). Por, cila ka qenë kahera, lidhja midis kapitalit dhe punës?

Para se të diskutojmë për mënyrën se si duhet qeverisur një Sh.T., duhet më parë ta përkufizojmë atë. Ajo mund të shihet si vijimësi e një kontrate dhe së dyti, si një grumbullim asetesh fizike në bashkëpronësi. Por, kjo teori është mjaft e kritikuar për shkak të kufizimeve që ka, pasi nuk llogarit kompleksitetin e shoqërive të mëdha me ofertë publike. Ndaj aspekte të shumta mbeten për t'u shqyrtuar, si psh roli i këshillit të drejtuesve, ndërlidhja midis mekanizmave të ndryshme të qeverisjes së korporatave, etj. (Zingales: 1997, fq.4-6)

Marrëdhëniet kontraktuale janë thelbi i Sh.T., jo vetëm me punonjësit, por edhe kreditorët, furnizuesit, konsumatorët, etj. Nga ana tjetër, Sh.T. ose korporata mund të shihet si “makineri me efekte anësore që nënkupton efektin e transaksionit mbi një palë të tretë që nuk ka marrë pjesë në realizimin e këtij transaksioni. (Kean Birch; 2007, 153-161)

Në botë sot, filozofitë mbi natyrën juridike dhe rolin që ka korporata, kanë arritur deri tek konceptet si “Korporata Totalitariste” apo pyetje të tipit: janë korporatat që formësojnë politikat ekonomike apo është anasjelltas? Në Shqipëri, debate të këtyre niveleve janë ende embrionale. Megjithatë, ne theksojmë se, vlera dhe ndikimi i një Sh.T, nuk limitohet vetëm në përmasat e saj. Kjo ide është në funksion të një zhvillimi të qëndrueshëm të Sh.T. të përmasave mesatare dhe të vogla.

Në vijim të diskutimit mbi pushtetin e korporatave ndërkombëtare, roli dhe rëndësia e tyre është kaq e madhe, sa shpesh autorët e paralelizojnë me tiparet e një sistemi

komunist. Këto tipare gjenden të pasqyruara në një formë ose tjetër në korporata, psh dominimi i partisë së vetme (aksioneri maxhoritar), monopol i mjeteve të komunikimit, kontroll i jetës ekonomike. Disa autorë kanë shpikur termin “totalitarizëm invert” ku korporatat formësojnë politikat publike, megjithëse nuk janë të atashuara ndaj një regjimi politik të caktuar. (Kean Birch; 2007,153-161). Kjo nuk nënkupton se korporatat janë totalitariste, të paktën në sensin klasik, por se shfaqin disa tendenca shqetësuese që përfshijnë institucionet e tjera në sferën e tyre, nëpërmjet privatizimit dhe modifikimit të botës sociale.

Diskutimet rreth "përgjegjësisë sociale të korporatave" ose “mbrojtjes së grupeve të interesit” në fillimet e tyre janë cilësuar se karakterizoheshin nga mungesa e analizës dhe logjikës. Çfarë do të thotë se "korporata" ka përgjegjësi? Një korporatë është një person artificial dhe në këtë kuptim mund të ketë përgjegjësi artificiale, por mbetet e paqartë. Nëse ekziston vërtet “përgjegjësia sociale” ajo i takon individëve dhe jo korporatave. Ajo duket si një doktrinë socialiste dhe paraqet elementin drejtues që nuk duhet të ketë të bëjë fare me këtë përgjegjësi, por se vetëm me detyrën për rritjen e përfitimeve të shoqërisë. Ky autor ka marrë kritika se ka dështuar në analizën e tij dhe nuk jep argument bindëse për të mbështetur teorinë e vet. (M. Friedman: 1970, fq.3-14)

Duhet thënë se ekziston një marrëdhënie ose raport varësie ndërmjet tri kategori interesash, aksionerët janë pronarët, investitorët kryesorë; administratorët merren me drejtimin dhe menaxhimin e shoqërisë. Grupet e interesit janë personat fizikë/juridikë që ndikojnë ose ndikohen, drejtpërdrejtë ose tërthorazi, nga veprimtaria e shoqërisë tregtare. (Cioffi: 2005, fq.46) Rregullimi këtyre raporteve ka sjellë lindjen e dy teorive bazë në qeverisjen e korporatave që janë teoria aksionere dhe teoria e grupeve të interesit (tradicionalisht tipar i korporatave gjermane).

Në saktësimin e qëllimit të teorisë së grupeve të interesit, Eduart Freeman (1994;409-421) parashtrohet ide mjaft interesante, duke hedhur poshtë zërat për një paradoks rreth kësaj teme, që është ndërtuar në bazë të Tezës së Ndarjes, (e ashtuquajtura *Separation Thesis*). Interpretimi i parë është ai strategjik dhe thotë se menaxhimi i grupeve të interesit është një mjet i thjeshtë drejt qëllimit kryesor të fitimit maksimal të pronarëve. Nga ana tjetër, interpretimi i “Besnikërisë së Shumëfishtë” përcakton se drejtuesit ose administratorët kanë detyrime besnikërie ndaj grupeve të interesit, ku përfshihen ortakët/aksionerët dhe se administrimi i këtyre marrëdhënieve nuk është opsionale por moralisht e detyrueshme. Por, megjithë rëndësinë e trajtimit të këtyre grupeve dhe individëve të cilët ndikohen reciprokisht, problemi qëndron në përkufizimin e atyre që përbëjnë “grup interesi”. Në terma të thjeshtë, teoria e Freeman mund të shihet në dy versione, ku i pari ka si qëllim të shërbejë të gjithë grupeve të interesit, ndërsa versionin e dytë, është balancimi i interesave të tyre, çka duket më i pranueshëm.

Sipas Freeman, ekziston një parim neo-Kantian i cili i trajton grupet e interesit si qëllim më vete dhe jo thjesht si mjete. Ideja qendrore e këtij parimi është se historikisht përmendet procesi i krijimit të vlerave, si tërësi marrëdhëniesh që maksimizojnë të mirën e një numri sa më të madh njerëzish; ose, si një rezultat të një procesi kontraktues vullnetar. Kështu, nëse fillojmë ta kuptojmë aktivitetin vlera-krijues si një proces kontraktual midis palëve të prekura dhe i përshkruajmë ata si financierë, konsumatorë, furnizues, punëmarrës dhe komunitet, atëherë në fillojmë të reflektojmë nocionet liberale të autonomisë, solidaritetit dhe drejtësisë, të artikuluar nga John Rawls, J.J. Rousseau, etj. Argumentin në mbështetje të grupeve të interesit, Freeman e mbyll duke thënë se :

« Ripërkufizimi i Korporatave nënkupton rikonceptualizimin e vetvetes dhe komunitetit ku jetojmë. Nuk mundet kurrësi të ndahemi nga ideja e një konteksti moral, kur flasim për aktivitetin vlera-krijues të një biznesi. Nëse ndodh kjo, atëherë pranojmë Tezën, e cila për shumë kohë ka mbyllur dyert e debatit dhe ka hapur ato të heshtjes. »

2.3 Teori Ekonomike

Shqyrtimi i evolucionit të qeverisjes së korporatave dhe rishikimi i politikave të ndjekura shërbejnë si indicje për punimin tonë, në mënyrë që të theksojmë se është i nevojshëm analizimi i shumë faktorëve historiko-juridikë, në lidhje me koncepte themelore si pronësia, për të kuptuar se si “bëhet biznes” në një vend të caktuar dhe cilat janë mënyrat e drejtimit të tij. Sipas një këndvështrimi, në Gjermani, qeverisja përshtatej më së miri me ideologjitë e ndërhyrjes së shtetit në tregjet ekonomike. Evolucioni i tyre shoqërohet nga dinamikat e politikës, duke dalë në konkluzionin se reformat për qeverisje korporatash që përbën themelin e marrëdhënieve financiare kapitaliste është gjerësisht një projekt i majtë, më shumë se sa politika pro-biznesi apo të drejta neo-liberale. (Cioffi, 2005, fq.22-26)

Në lëmin e gjerë të studimeve historike dhe sociologjike, mjaft të vlefshme, që janë prodhuar mbi korporatat, këto vitet e fundit, arrihet në një mendim të përbashkët se, sjellja e një firme është e ngjashme me atë të një tregu, produkt i një procesi balancues kompleks. Zhvillimet në lëmin e qeverisjes së korporatave kanë në fokus, përveç impaktit ligjor, që sjellin, edhe ndikimin ekonomik. Për rrjedhojë, tërësia e normave dhe e rregullave, që rregullojnë këtë fushë ka një karakter privat, por edhe publik pavarësisht se e drejta e korporatave kategorizohet brenda së drejtës private.

Ekonomistët nuk kanë një teori të caktuar për të shprehur kufijtë e firmës, korporatës, si një tërësi shkëmbimesh, ku tregu i nënshtrohet, në një farë mënyre, mënyrës së drejtimit dhe autoritetit të saj. Përmbushja me sukses e sundimit të ligjit lidhet me maturimin e kapitalizmit në teorinë e “laissez faire”- konkurrencës së “lëre të lirë”, në kushte të stabilitetit politik. (Curtis dhe Pistor, 2008, fq.3) Ekonomistët kanë tendencë ta shohin korporatën si lidhje ose “nexus” të një kontrate midis pronarëve, të cilët e drejtojnë firmën në interesin e tyre pa detyrime të tjera ndaj komunitetit. (Ruth V. Aguilera & Gregory Jackson; 2010, 485-556).

2.4 Teoritë Juridike

Ligji, e “ushqen” aktivitetin ekonomik në mënyrë ekskluzive, duke mbrojtur të drejtat e pronësisë. Një sistem ligjor, i cili, qartësisht, mbron të drejtat e pronësisë, paraprin zhvillimin ekonomik dhe është parakusht për suksesin ekonomik. Weber e përdori ligjin për të shpjeguar ngritjen e kapitalizmit në Europën Perëndimore. (Curtis J. Milhaupt and Katharina Pistor, 2008, fq.12-15).

Karakteristikat formale të sistemeve ligjore, në veçanti, nëse janë common law apo civil law, përcaktojnë sa mirë mbrohen të drejtat e pronësisë, sidomos të drejtat e investitorëve. Cilësia e mbrojtjes së të drejtave të pronësisë, paracakton të ardhurat dhe nivelin ekonomik. Weber e shihte në formën e një ekuacioni, ku sa më e lartë cilësia e normave ligjore, aq më të mira janë rezultatet: *Good Law + Good Enforcement = Good Economic Outcomes*. Pra, ligj i mirë plus zbatim i mirë, baraz me rezultate ekonomike të mira. (Curtis dhe Pistor; 2008, fq.5-13)

Asnjë kompani nuk mund të pretendojë të rrisë vlerën e saj në treg nëse, njëri ose disa prej grupeve të interesit të saj, nuk respektohet ose keqtrajtohet. PSK shihet si një burim avantazhi dhe konkurueshmërie, se sa si një qëllim në vetvete. Pra shihet më shumë si një mjet, për të arritur drejt një qëllimi, suksesi i korporatës.(M.Branco dhe L.Rodriguez: 2007, fq.1-11)Perspektiva e grupeve të interesit është shndërruar në temë të paevitueshme, duke e klasifikuar në dy teori. Teoria klasike, e sheh përgjegjësinë sociale në terma të përfitimit ekonomik duke u fokusuar në përfitimet e ortakëve/aksionerëve. E dyta, shprehet se korporatat ose sh.t, kanë një përgjegjësi të madhe përballë palëve të cilët ndikohen prej veprimeve të saj, që ndahen në dy tipologji grupesh interesi: Kryesorë dhe Dytësorë (të brendshëm ose të jashtëm). Të parët janë ata, pa të cilët korporata nuk mund të mbijetojë, pra aksionerët dhe punonjësit.Ata garantojnë infrastrukturën dhe tregun, ligjet përkatëse të të cilave duhen respektuar.Dytësorët janë ata të cilët nuk janë të angazhuar në transaksionet me korporatën dhe nuk janë të rëndësishëm për ekzistencën e saj, për shembull, mjedisi dhe komuniteti.Ka edhe tipologji të tilla që autorë të ndryshëm i quajnë grupe interesi "të heshtur" siç është ambjenti.

Koncepti i kushtetutshmërisë së korporatave parashikon ekzistencën e një kuadri ligjor, i cili legjitimon vendimmarrjen e grupeve të interesit. Ajo paraqet një vështrim të legjislacionit, në të cilën ortakët/aksionarët ruajnë një rol të veçantë në qeverisje, por ky rol mund të kufizohet në rastet kur veprimtaria e tyre bie ndesh me politikat publike të vendit ku shoqëria ushtron veprimtarinë e saj.Teoria bazohet mbi tre parime kryesore komplementare, të cilat janë themelet për mirëqeverisjen e një korporate (por që mund të përshtaten edhe në forma më të thjeshta të shoqërive tregtare).Së pari, korporatat duhet të qeverisen duke u mbështetur në parimin e përgjegjësisë, për të treguar kështu

se, këto aktorë socio-ekonomik të tregut, ndërmarrin veprime të mirë-menduara, shpesh edhe në plane afatgjatë. Së dyti, veprimtaria e korporatës, duhet të mbështetet në parimin e konsultimit. Pra, qeverisja e korporatave, të ketë pluralitet mendimesh dhe qëndrueshmëri gjatë kohës, e derivuar kjo, nga implementimi i parimit të përgjegjësisë. Së treti, teoria e konstitucionalizmit të korporatave, mbështetet në parimin e apelimit. (S. Bottomley, 2007, fq. 53-76)

Natyrisht, për ta bërë një sistem, të funksionojë në mënyrën e duhur, duhet të ekzistojë klauzola e apelimit të vendimeve të marra nga aksionerët dhe drejtuesit e korporatës. Sipas këtij teoricieni, edhe pse qeverisja e korporatave, duhet të bazohet mbi parimin e diskutimit, jo të gjithë aktorët, që preken nga një vendim mund të marrin pjesë në vendimmarrje. Ky fakt i përjashton grupet e interesit nga pjesëmarrja në vendimmarrjen e aksionerëve, duke ju lënë këtyre të fundit të drejtën për të vendosur.

Kushtetutshmëria e korporatave, sipas Bottomley nuk parashikon përfshirjen e grupeve të interesit gjatë vendimmarrjes së aksionarëve, kur në “lojë” janë interesat e tyre, por parashikon një përfshirje të disa prej këtyre grupeve në vendimmarrjen e këshillit administrativ, kur diskutohen çështje të administrimit të përditshëm, të cilat prekin në mënyrë direkte këto grupe.

Në analogji me teorinë e kontratës sociale, sot duket se ekziston një marrëdhënie e ngjashme midis Sh.T. dhe vendit, në të cilën ato zhvillojnë veprimtarinë e tyre ekonomike, duke derivuar kështu, detyrime direkte ose indirekte për Sh.T. Pra, teoria e kontratës sociale, detyron këto Sh.T. të mbajnë përgjegjësi sociale, në mjediset ku zhvillojnë veprimtarinë e tyre ekonomike.

Ky version i teorisë që mund të emërtohet “Teoria Integruese e Kontratës Sociale” mund të ndahet në dy nënteoritë. Së pari, është kontrata makro-sociale, e cila parashikon

norma dhe rregulla universale, për të gjitha Sh.T. pavarësisht vendit dhe objektit të tyre të veprimtarisë, duke i quajtur këto rregulla “hiper-norma”. Ndërkohë, paralel me to vepron kontrata mikro-sociale, e cila specifikon sjelljen e Sh.T. në një komunitet të veçantë. Kjo kontratë përbëhet nga norma autentike, që ndryshojnë në varësi të industries ose sistemit ekonomik ku ajo vepron. (E Garriga, & D Mele: 2004, f.51-71)

Sipas autorëve, në kontratën “makro-sociale” Sh.T. duhet të kujdesen të zbatojnë të gjithë kuadrin legjislativ dhe politikat e vendit ku ato zhvillojnë veprimtarinë e tyre ekonomike, duke gjetur mënyrën e përshtatshme për t’i zbatuar këto norma dhe rregulla. Shmangja nga zbatimi i kontratës makro për korporatat, është thuajse i pamundur, sepse kryesisht në fushën e qeverisjes së korporatave, standartet ligjore të vendosura janë të një niveli minimal dhe të zbatueshme.

Në anën tjetër, sikurse e përmendëm më lart ekziston kontrata mikro-sociale, e cila është themeli i ndërtimit të marrëdhënieve mes Sh.T. dhe komunitetit ku ato zhvillojnë veprimtarinë e tyre. Raporti kosto-përfitim ndërtohet në një marrëdhënie reciproke, kur Sh.T. ushtron përgjegjësinë e saj sociale duke marrë në konsideratë kërkesat e këtij komuniteti, ndërkohë, që ky i fundit, përveç mos pengimit të veprimtarisë së saj është edhe klient ose konsumatori saj.

Teoria integrale e kontratës sociale rikthen idenë e Rousseau, por, këtë here, në marrëdhënien shtet-Sh.T. dhe Sh.T.-grupe interesi. Kjo marrëdhënie ka ndikim thelbësor në përcaktimin e marrëdhënieve të pushtetit, fluksit të informacionit, proceset vendimmarrëse dhe iniciativat ekonomike.

2.4.1 Teoritë mbi mbrojtjen e punëmarrësit

Pozita e punëmarrësve si grup interesi është diferenca më e madhe midis regjimeve të qeverisjes së korporatave në vende të ndryshme. Në rastin e Gjermanisë, procedurat e bashkëvendimmarrjes nuk janë debatuar asnjëherë, por kanë ardhur në mënyrë krejt spontane, duke krijuar kështu një model tipik në favor të grupeve të interesit.

Nëpërmjet shqyrtimit të ligjeve dhe konteksteve të ndryshme, duhet të fokusohemi tek të kuptuarit e rolit që kanë punëmarrësit në një shoqëri tregtare dhe implikimet me qeverisjen e tyre. Eksplorohet si dhe pse krijohen institucionet e veçanta ligjore në shoqëritë gjermane ku, të punësuarit janë përfshirë zyrtarisht në qeverisjen korporative, dhe ndikimi që këto organizime të reja, kanë në shoqëritë tregtare, si dhe në aftësinë e shoqërive për të konkurruar.

Në Gjermani, por edhe në vende të tjera, diskutohet për rikonceptualizim të punëmarrësit si aksioner në një shoqëri tregtare, duke institucionalizuar mirëfilli, praktikatat e njohura deri tani në këtë vend si të zakonshme. Ekzistojnë modele të ndryshme të pjesëmarrjes aktive të punëmarrësve në korporatat gjermane, duke dhënë një koncept krejt modern të pronësisë, ose siç quhet, ajo e “sh”-pronësisë. (Zwan:2012, 126-133)

Aksionet e punëmarrësve janë një kategori e veçantë e aksioneve, parashikuar nga legjislacioni italian, të cilat shkojnë në favor të tyre dhe kanë një rregullim të caktuar në lidhje me formën, mënyrën e transferimit dhe të drejtat që i kalojnë aksionerëve. Pra, kjo është një formë shpërblimi që parashikon disa kufizime lidhur me të drejtat që i kalojnë mbajtësit të titullit, si për shembull, transferimi mund të pranohet vetëm nëse bëhet ndaj një punëmarrësi tjetër. (Galgano, 2009, fq.539)

Të gjitha këto strategji kanë një qëllim kryesor, atë të mbrojtjes dhe garantimit të të drejtave të burimeve njerëzore në shoqëritë tregtare, sidomos në ato lloj shoqëri të

cilat kanë një natyrë pune që mbart risqe. Standartet për mbrojtjen e punëmarrësve na drejojnë kah parashikimeve ligjore demokratike, që garantojnë respektimin dhe mbrojtjen e jetës dhe shëndetit, eliminimin e formave të diskriminimit, apo të garantimit të një sistemi efektiv të sigurimit shoqëror.

Të gjitha studimet në lidhje me eficiencën e shtetit të mirëqënies sociale dhe kostos së tij, përcaktojnë faktin se shteti i mirëqënies sociale është mjaft i kushtueshëm. Por, pavarësisht mendimeve se politikat sociale dekurajojnë rritjen ekonomike, në përgjithësi ajo konsiderohet inkurajuese sepse ndikon ndikon në përmirësimin e cilësisë së punës, nxit lëvizjen e punës dhe industrisë dhe inkurajon prodhimin dhe punësimin nëpërmjet rritjes së konsumit.

Sipas qasjeve të qeverisjes së korporatave, e çojmë më tej prizmin e ndërmjetësimit duke hedhur vështrimin në kapitalin njerëzor dhe përpunimin e konceptit të aseteve njerëzore në produktivitetin e një Sh.T. dhe aktivizimin e punëmarrësve në vendimmarrje. Megjithatë, interesi më i lartë për punëmarrësin mund të mos jetë interesi më i lartë për aksionerin. Për shembull, kur punëmarrësit e një korporate shkojnë në grevë dhe kjo nuk është në interes të punëdhënësit. Në këtë rast, kemi synim balancimin e grupeve të interesit, maksimizimin e fitimit të një grupi sa më të madh njerëzish.

Opsioni për mbrojtjen optimale të të drejtave të punëmarrësve, ngjan si utopi, kur një aksioner, në vend që të marrë 6 njësi dividend merr 5, pasi i është rritur rroga punëmarrësit. Shpërblimi shumë i madh i një punonjësi që sjell humbje nga ana tjetër për aksionerin. Megjithatë, modelet më të përmendura në doktrinë, për mbrojtjen e punëmarrësve, si mënyrë më të mirë konsiderojnë praninë e tyre në organet e Sh.T. ose krijimin e këshillave të punëmarrësve, model ky, që aplikohet prej vitesh, në disa vende të Europës, sepse rrit produktivitetin e shoqërive tregtare. Këtyre modeleve i shtohen

edhe norma me karakter ndëshkëimor, siç është rasti i legjislacionit britanik që ndjek penalisht sh.t kur shkakton vdekje të punëmarrësve për shkaqe të kushteve të këqija të punës dhe shkeljes së detyrimit të besnikërisë prej organeve të saj.

2.5 Bashkimi European mbi “Përgjegjësinë Sociale të Korporatave”

Organizmat e shumtë që merren me promovimin e qeverisjes së korporatave² theksojnë faktin se ajo ka si shtylla mbështetëse, respektimin e ligjit nga ana e shoqërive, përgjegjësinë dhe llogaridhënien e strukturave të Sh.T. para ortakëve/aksionerëve, grupeve të interesit dhe organeve të kontrollit jashtë kompanisë; trajtimin e barabartë të ortakëve/aksionerëve dhe garantimin e ushtrimit të të drejtave që rrjedhin nga pronësia mbi aksionet; transparencën e aktivitetit të kompanisë para aksionerëve, grupeve të interesit dhe publikut të gjerë sipas masës që përcakton ligji.

Nga viti 2000, ndër dokumentet më të shquara ndërkombëtare lidhur me të drejtën tregtare dhe drejtimin e tyre përmenden: Udhëzuesi i OECD për Ndërmarrjet Shumëkombëshe, si dhe Parimet e Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare, në

² Qeverisja e korporatave si terminologji në Shqipëri gjen përshtatje edhe si “Drejtimi i Shoqërive Tregtare”. Shoqëritë tregtare që kërkojnë struktura drejtimi të posaçme, bazuar në dispozitat detyruese të legjislacionit shqiptar përkojnë me shoqëritë e kapitalit. Trajtimi dhe analiza në këtë punim, i referohet ortakëve/aksionerëve të shoqërive me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqërive aksionere. Nga ana tjetër, edhe Harmonizimi i së drejtës Europiane për shoqëritë tregtare sipas nenit Neni 44 të Traktatit të Bashkimit European, solli një sërë direktivash, që nga Direktiva e Parë në 1968 deri tek Direktiva e Dymbëdhjetë, në 1989. (Bachner, Schuster, Winner; 2009, f.189) Programi për harmonizim u përqëndrua tek shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqëritë aksionare (Të ashtuquajturat Private limited liability companies dhe Public limited liability companies). Shoqëritë kolektive dhe Komandite (Partnerships) ose Ortakëritë janë prekur kryesisht në fushën e kontabilitetit. Për më shumë, shih OECD www.oecd.com; IFC www.ifc.com; ICC www.iccwbo.org (konsultuar në gusht, 2014)

2004.³Ato kërkojnë vendosjen e kodeve⁴, parimeve dhe udhëzuesve të drejtimit të brendshëm të shoqërive tregtare të karakterizuar si “ligje të buta” (të ashtuquajtur “soft law”).Megjithatë, rregullat që dikur nuk kanë qenë të detyrueshme për subjektet private, tanimë janë kthyer në domosdoshmëri praktike për të qenë të konkurrueshëm në tregjet ndërkombëtare.

Parimet e OECD (2004) parashikojnë kryesisht, problematikat për çështjet e mëposhtme:

- I. Mbrojtja e aksionerëve;
- II. Të drejtat dhe detyrimet e administratorit;
- III. Të drejtat e grupeve të interesit;
- IV. Transparenca e të dhënave financiare;

Sipas parimit mbi të drejtat e grupeve të interesit, Sh.T. duhet të krijojnë mekanizma, që lejojnë punëmarrësit të jenë pjesë e qeverisjes së tyre.Kjo arrihet përmes lejimit të hapësirave për informacion, angazhimit të tyre në vendimmarrje, marrjes në konsideratë të mendimeve të tyre etj.Megjithatë, çdo shoqëri ka diskrecionin në vendosjen e limiteve të pjesmarrjes së punëmarrësve.

Në maj të vitit 2003 u publikua dokumenti me titull “*Modernizimi i së Drejtës Tregtare për shoqëritë tregtare dhe përmirësimi i drejtimit të shoqërive në B.E*”. Përveç përjashtimeve të caktuara, masat e ndërmarra nga ky moment lidhen me shoqëritë e listuara, pra, sh.a-të, aksionet e të cilave tregtohen në një treg të rregullt titujsh, si

³ OECD Principles Of Corporate Governance, 2004, në faqen zyrtare: www.oecd.com

⁴Instituti European i Qeverisjes së korporatave përmban kodet e qeverisjes së korporatave për të gjitha shtetet anëtare të BE.Për më shumë shih faqen zyrtare të Institutit European të Qeverisjes së Korporatave, <http://www.ecgi.org/> (konsultuar në, janar 2014)

Bursa. Nga ana tjetër, instrumentet normative të BE⁵ përfshijnë një paketë rregulloresh dhe direktivash, të cilat kanë si objekt garantimin dhe mbrojtjen e anëtarëve themelues të shoqërive tregtare. Në mënyrë të përmbledhur ato kanë të bëjnë me çështje si: statusi juridik dhe regjistrimi i shoqërive tregtare; rregullimi i punëve të brendshme të shoqërive tregtare ose “Drejtimi” i tyre; ristrukturimet; kontabiliteti dhe auditimi; si dhe tre format europiane të shoqërive Mbikombëtare⁶ (Bachner, Schuster, Winner, 2009, fq. 192-197)

Plani për modernizimin e së drejtës tregtare europiane parashtron disa çështje kryesore, që lidhen me theksimin e rëndësisë së informimit dhe transparencës në nivele të këshillave drejtues, karshi ort/aks.dhe grupeve të interesit. Në vijim, trajton aspekte që lidhen me kapitalin dhe rregullat për ndryshimin e tij, riorganizimin dhe lëvizshmërinë e korporatave⁷.Kështu, në hyrje të planit modernizues saktësohet se, “Një qasje efektive do të nxisë efijencën globale dhe aftësinë konkurruese të bizneseve në BE.Kompanitë e menaxhuara mirë, me tregues të mirë të qeverisjes së korporatave dhe me një performancë efektive sociale dhe mjedisore, i tejkalon konkurrentët.Evropa ka nevojë për këto faktorë për të gjeneruar punësim dhe rritje afatgjatë e të qëndrueshme.”

Në brendësi të planit përfshihen objektiva lidhur me të drejtën e informimit dhe votimit të aksionerëve nëpërmjet metodave moderne dhe bashkëkohore, në përputhje me nivelet teknologjike dhe të avancuara, të tilla si mjetet elektronike dhe votimet nëpërmjet përfaqësimit; që shërbejnë si instrumente që nxisin të ashtuquajturën “demokraci” e ortakëve/aksionerëve. Propozimet dhe iniciativat ligjore që iu bashkangjiten këtij plani

⁵Shih Tabelën nr. 1 tek lista e tabelave.

⁶Grupimi European Ekonomik (EEIG), Shoqëria Europiane (SE), Shoqëria Bashkëpunuese Europiane (SCE)

⁷ Një ndër pikat më të rëndësishme, është krijimi i Shoqërisë Europiane (SE), për të cilën do të diskutojmë edhe në kapitullin e pestë.

ishin ndër të tjera edhe Komunikata mbi Përgjegjësinë Sociale të Korporatave e 2002, që u pasua nga një sërë komunikatash, rregulloresh dhe direktivash.

2.5.1 Përgjegjësia Sociale e Korporatave Sipas Traktatit të Lisbonës

Bashkimi European e sheh PSK-në, si një kontribut pozitiv për qëllimin strategjik të vendosur në Lisbonë, për t'u shndërruar ekonomia më konkurruese dhe dinamike, e aftë për rritje të qëndrueshme, me nivel punësimi më të lartë dhe efficient, shoqëruar me kohezion social, ajo sugjeron një qasje të bazuar në thellimin e bashkëpunimit, ku të gjithë subjektet pjesmarrëse kanë një rol aktiv. Bashkimi nxit përparimin shkencor dhe teknologjik, lufton përjashtimin social dhe diskriminimin, nxit drejtësinë dhe mbrojtjen sociale, barazinë midis grave dhe burrave, solidaritetin midis brezave si dhe mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve. (Traktati i Lisbonës, 2008, neni 3)

Pjesa e tretë e Traktatit të Lisbonës, mbi politikat, veprimet e brendshme të bashkimit dhe tregun, neni 26/pg.1, parashikon se Bashkimi miraton masa me qëllim krijimin ose sigurimin e funksionimit të tregut të Brendshëm, i cili përfshin një zonë pa kufij të brendshëm, në të cilën sigurohet lëvizja e lirë e mallrave, personave, shërbimeve dhe kapitalit. Neni 32 i Traktatit, shprehet se Komisioni orientohet të shmangë kushtet shtrembëruese të konkurrencës dhe për të shmangur shqetësimet serioze në ekonomitë e Shteteve Anëtare dhe për të siguruar zhvillimin racional të prodhimit dhe rritjen e konsumit brenda Bashkimit.

Sa i përket lëvizjes së lirë të personave, shërbimeve dhe kapitaleve, mbi punonjësit, në nenin 45 të Traktatit, përcaktohet se brenda Bashkimit sigurohet liria e lëvizjes për punonjësit, e cila përfshin ndalimin e çdo diskriminimi për shkak të shtetësisë mes

punonjësve të Shteteve Anëtare, sa i takon punësimit, shpërblimit dhe kushteve të tjera të punës dhe marrëdhënieve të punës.

Për punësimin, nenet 145-148 të Traktatit, përcaktojnë se Shtetet Anëtare dhe Bashkimi, punojnë drejt hartimit të një strategjie të bashkërenduar për punësimin dhe në veçanti për promovimin e një krahu pune të kualifikuar, të trajnuar dhe të aftë për t'u përshtatur dhe të tregjeve të punës që reagojnë ndaj ndryshimeve ekonomike, me qëllim arritjen e objektivave të përcaktuara në nenin 3 të Traktatit për Bashkimin Europian.

Shtetet Anëtare, duke u kushtuar vëmendje praktikave kombëtare që lidhen me përgjegjësitë e administratorëve dhe të “krahut” të punës, e konsiderojnë nxitjen e punësimit si çështje me interes të përbashkët dhe i bashkërendojnë veprimet e tyre në këtë aspekt brenda Këshillit. Ndërkohë, Këshilli Europian shqyrton çdo vit situatën e punësimit brenda Bashkimit dhe miraton përfundime për këtë situatë, në bazë të një raporti të përbashkët vjetor të Këshillit dhe Komisionit. Secili Shtet Anëtar i jep Këshillit dhe Komisionit një raport vjetor të masave kryesore të marra për të vënë në zbatim politikën e tij për punësimin.

2.5.2 Normat rregulluese të Bashkimit Europian rreth Përgjegjësisë Sociale të Korporatave

Terminologji ekuivalente ose komplementare me PSK-në, janë tog fjalëshat “Korporatat dhe të Drejtat e Njeriut” apo “Korporatat dhe Politikat Sociale”. Materiale të ndryshme janë parashtruar për diskutim në komunitetin e BE, ku ndër të parat ishte Komunikata e 2001-shit “Nxitja e kuadrit europian për përgjegjësinë sociale të bizneseve”, që trajton dhe krijon standarte për sigurinë teknike, administrimin e qëndrueshëm mjedisor dhe respektimin e të drejtave të njeriut. Ajo e cilësonte PSK si, “angazhim vullnetar të

korporatave në çështjet sociale dhe mjedisore gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre ekonomike.”Duket se ekziston një korrelacion i fuqishëm midis PSK dhe konkurrueshmërisë së Sh.T., në realizimin e zhvillimit të qëndrueshëm. (KOM; 2001, fq.5-7.)

Duhet thënë se, ekziston një pritshmëri bazë në të gjitha shoqëritë tregtare, pavarësisht përmasës, vendit dhe tipit të biznesit, për të ndërmarrë hapa në drejtim të respektimit të të drejtave të njeriut dhe PSK. Por, koncepti dhe gjuha e të drejtave të njeriut mund të jetë e vështirë për njerëz që zotërojnë, menaxhojnë dhe punojnë në shoqëritë e vogla ose të mesme.

Kujdesi ndaj nevojave specifike për bizneset e vogla dhe të mesme janë parime, të cilat shkojnë në përputhje të plotë me marrëveshjet ekzistuese dhe instrumentat ndërkombëtare, sidomos ILO dhe OECD. Kështu, Komisioni European, nxit shkëmbimin dhe përfshirjen e praktikave të mira, rritjen e kapacitetit të biznesit të vogël dhe bashkimet, bashkëpunimin midis shoqërive të mëdha dhe atyre të vogla. Ndër praktikrat ose instrumentet më të mira, janë kodet e Etikës lidhur me të drejtat e punonjësve, të drejtat e njeriut si dhe mbrojtjen e mjedisit,etj.

Përgjegjësia Sociale i nxit shoqëritë në integrimin e objektivave sociale dhe mjedisore, në aktivitetin e përditshëm të biznesit dhe në ndërveprimin me palët e përfshira në proces.(KOM, 2002, fq. 5-6). Është theksuar vazhdimisht se programet e PSK kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm të Bashkimit European. Përveç kësaj, ata kanë një impakt pozitiv në menaxhimin dhe konkurrueshmërinë e bizneseve, duke marrë parasysh sidomos, globalizimin e tregtisë, çka do të thotë se bizneset kanë aktivitetet dhe përgjegjësitë e tyre jashtë vendit, duke përfshirë edhe vendet në zhvillim.

Për më tepër, sipas BE, mundësia e përdorimit të aktiviteteve të PSK lidhet me zhvillimin e aftësive të punonjësve.

Ndërkohë, në strategjinë e Komisionit 2011-2014, PSK përkufizohet si: “veprime të ndërmarra nga korporatat përtej detyrimeve ligjore eksplicite, në favor të shoqërisë dhe mjedisit, të cilat derivojnë krijimin e një ambjenti më të mirë për zhvillimin e veprimtarisë ekonomike dhe bashkëpunimit të tyre me grupet e interesit.” (KOM, 2011, fq.3) Për të krijuar një ide më të qartë do të sqarojmësi është trajtuar koncepti në tërësi. PSK shihet në dy dimensione, dimensionin e brendshëm që trajton përgjegjësinë për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe dimensionin e jashtëm që është përgjegjësia ndaj komunitetit lokal;

Ne do të ndalemi në dimensionin e cili prek fushën e të drejtave të njeriut, të të drejtave të punëmarrësve dhe praktikave të ndjekura me to ose në kuptim të dy dimensioneve të PSK, do të ndalemi vetëm tek dimensionin e brendshëm.(KOM, 2001, f.10)

(1) Elementi i parë i dimensionit të brendshëm të ushtrimit të PSK është parimi i sigurisë në punë. E drejta e lirisë dhe e sigurisë i vendos detyrimin Sh.T. për të shmangur aktivitete të cilat çënojnë këtë të drejtë. Siguria e një personi duhet të kuptohet në kontekstin e lirisë fizike dhe mund të interpretohet në mënyra të ndryshme si: detyra e mbrojtjes dhe shëndetit nga cënimet e të tretëve.

(2) Elementi i dytë i dimensionit të brendshëm është marrja e masave për përshtatjen e organizatës kur shoqëria është subjekt i një ndryshimi strukturor.⁸ Ristrukturimet e shoqërive derivojnë shqetësime tek të gjithë punëmarrësit e shoqërisë (si një ndër grupet kryesore të interesit), sepse mbyllja e shoqërisë ose degëve të saj mund të shkaktojë

⁸ Ndryshimet e shoqërisë nënkuptojnë ndarjen ose bashkimin e tyre sipas formave të njohura nga ligji 9901/2008 dhe praktika.

krizë ekonomike dhe sociale për një pjesë të madhe të anëtarëve të komunitetit, të cilët punojnë aty.

Menaxhimi dhe mbrojtja e Burimeve Njerëzore është procesi i punësimit dhe zhvillimit të kapaciteteve të punëmarrësve, në mënyrë që ata të përbëjnë një vlerë të shtuar për shoqërinë. Pikërisht ky proces është një ndër sfidat e përhershme të korporatave në mbarë botën. Kjo nuk nënkupton vetëm punësimin dhe përmirësimin e njohurive të punëmarrësve, por edhe respektimin e të drejtave të tyre duke i siguruar një trajtim të barabartë dhe jo diskriminues mbi asnjë lloj bazë.(KOM; 2001,fq8-9.)

Mosrespektimi i këtij detyrimi nga korporata derivon në shkelje të legjislacionit të punës në nivel kombëtar dhe komunitar, por edhe të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, neni 14, mbi ndalimin e diskriminimit.

Lëvizja e lirë e punëtorëve ka shumë rëndësi për BE-në, si në terma socialë ashtu edhe ekonomikë. Kjo është reflektuar në legjislacionin, që përcakton të drejtat bazë të përfshira në nenin 45 të Traktatit të Lisbonës, në interpretimin që u bën GJED-ja neneve të tij dhe legjislacionit dytësor për të arritur objektivat e Komunitetit në këtë fushë. Të drejtat që u jep punëtorëve dhe familjeve të tyre e drejta komunitare janë shumë të rëndësishme, duke arritur deri në të drejtën për trajtim të barabartë me shtetasit e Shtetit Anëtar pritës pothuajse në çdo aspekt, përveç një numri të vogël fushash. Direktiva 2004/38 (e cila mbulon të gjithë shtetasit e BE-së dhe jo vetëm punëtorët dhe familjet e tyre) ka konsoliduar, thjeshtuar dhe zëvendësuar shumicën e legjislacionit mbi këtë çështje⁹.

⁹Para miratimit të Direktivës 2004/38, neni 10 i rregullores 1612/68 përcaktonte pjesëtarët e familjes që kanë të drejtë për bashkim familjar me një punëtor, i cili është i punësuar në një Shtet tjetër Anëtar. (Graig, P. 2013) Këta ishin bashkëshortët e tyre si dhe pasardhësit e tyre, të cilët ose ishin nën 21 vjeç,ose ishin në ngarkim të punëtoritdhe të afërmit e tyre në linjën familjare të punëtorit/es dhe të bashkëshortes/it.Ky grup tani është zgjeruar nga neni 2 (2) i Direktivës 2004/38 për të përfshirë si bashkëshortin/en edhe një partner/e me të cilin një qytetar/e i/e BE-së ka regjistruar një bashkëjetesë si

Komisioni European ka theksuar nevojën për një fuqizim më të madh të Rregullores 1612/68¹⁰ dhe të Direktivës 2004/38.¹¹ Ngrihen një sërë problemesh rreth hyrjes së shtetasve të BE në territorin e një Shteti Anëtar, ndryshe nga ai i kombësisë së tyre. Ajo që kërkohet, së bashku me qarkullimin e lirë të punëtorëve, është krijimi i një tregu të vërtetë european të punës, me qëllim që të mënjanohej shtrëmbërimet e konkurrencës në treg, edhe pse e drejta e punës mbetet kryesisht kompetencë e shteteve anëtare. Komuniteti ka filluar të përpunojë një legjislacion që prej viteve 70. (D'Arcy, F. 2007, f.106-108)

2.5.2.1 Politikat sociale dhe të drejtat e punëmarrësve

Bashkimi European dhe Shtetet Anëtare, siç parashikohet në nenin 151 të Traktatit të Lisbonës, duke pasur parasysh të drejtat themelore sociale, siç janë ato të parashikuara në Kartën Sociale Europiane (1961) dhe në Kartën e Komunitetit për të Drejtat Themelore Sociale të Punonjësve (1989), kanë si objektiva të tyre nxitjen e punësimit, përmirësimin e kushteve të jetesës dhe të punës, në mënyrë që të mundësohet harmonizimi i tyre gjatë ruajtjes së përmirësimit, mbrojtja e duhur sociale, dialogu midis drejtuesve dhe punonjësve, zhvillimi i burimeve njerëzore me qëllim ruajtjen në periudhë afatgjatë të punësimit të lartë dhe luftën kundër përjashtimit social. Për këtë qëllim, Bashkimi dhe Shtetet Anëtare zbatojnë masa që marrin në konsideratë format e ndryshme të praktikave kombëtare, në veçanti në fushën e marrëdhënieve kontraktore, dhe nevojën për të ruajtur aftësinë konkurruese të ekonomisë së Bashkimit.

ekuivalente të martesës. Po ashtu, fëmijët në varësi ose nën 21 vjeç të një partneri të regjistruar dhe të afërmit në varësi të drejtpërdrejtë në linjën e parë familjare të partnerit të regjistruar, janë përfshirë tashmë nga neni 2(2).

¹⁰Shih për më shumë, Kom (2008) 765 final: Një Axhendë për aftësi të reja dhe profesione: Një kontribut European drejt punësimit të plotë, si dhe Kom (2010) 682 final.

¹¹Direktiva 2004/38/KE mbi të Drejtat e Shtetasve të Bashkimit dhe Anëtarëve të tyre të Familjes për të lëvizur dhe qëndruar lirisht brenda territorit të Shteteve Anëtare, COM (2009) 313.

Neni 157 i Traktatit përcakton se, secili Shtet Anëtar siguron që të zbatohet parimi i pagës së barabartë për punonjësit meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë. Për qëllimin e këtij neni, “pagë” do të thotë rroga e zakonshme bazë ose minimale dhe çdo lloj tjetër kundërvlefte, në para ose në natyrë, që punëdhënësi i jep punonjësit drejtpërdrejt ose tërthorazi, nisur nga marrëdhëniet e punës. Kështu, pagë e barabartë pa diskriminim për shkak të gjinisë do të thotë që paga për të njëjtën punë të normuar të llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje dhe që paga për punë të matur me kohë të jetë e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

Parlamenti Europian dhe Këshilli, sipas procedurës së zakonshme legislative dhe pasi konsultohen me Komitetin Ekonomik dhe Social, miratojnë masa për të siguruar zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e punësimit dhe profesionit, duke përfshirë parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë.

Sipas nenit 158 të Traktatit të BE, me qëllimin për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe grave në punë, parimi i trajtimit të barabartë nuk e pengon asnjë Shtet Anëtar të mbajë ose miratojë masa që parashikojnë avantazhe konkrete për t’ia bërë më të lehtë gjinisë më pak të përfaqësuar që të ndjekë një aktivitet profesional ose për të parandaluar ose kompensuar pozitat e pafavorshme në karrierat profesionale. Shtetet Anëtare bëjnë përpjekje për të ruajtur barasvlerën ndërmjet skemave të pushimeve me të drejtë rroge.

Në vendet e BE-së korporatat duhet të sigurojnë një mbrojtje efektive të të drejtave të njeriut duke u mbështetur edhe në dokumenta ndërkombëtare përveç KEDNJ-së. Të tilla akte, të cilat korporatat në BE duhet të kenë në vëmendje gjatë ushtrimit të PSK janë

Parimet e OECD për Korporatat Multinacionale¹², si Deklarata e ONP -s mbi Parimet dhe Politikat Sociale që duhet të udhëheqin Korporatat Multinacionale¹³, si dhe Parimet e OKB mbi Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut.¹⁴

2.6 Konteksti Shqiptar mbi Përgjegjësinë Sociale

Qeverisja e korporatave nuk është një formulë që gjendet në një ligj të caktuar por një frymë, një qëndrim ndaj legjislacionit, kuptimit dhe zbatimit të tij, si dhe përmirësimeve të vazhdueshme që ai pëson. Procesi i zbatimit të qeverisjes së mirë është vendimmarrja e strukturave përkatëse të kompanisë. (Malltezi, A 2008,133-148)

Nën ombrellën e Qeverisjes së Korporatave, edhe PSK është një frymë interpretimi ndaj legjislacionit, parimeve dhe normave të disiplinave të ndryshme ligjore. Proceset që përbëjnë qeverisjen shtrihen përtej nocionit të administrimit të shoqërisë. Ndërsa ky i fundit, ka të bëjë me drejtimin e brendshëm të shoqërisë dhe zbatimin e përditshëm të vendimeve të organeve drejtuese të saj nga ana e administratorëve, qeverisja shtrihet me një nivel marrëdhëniesh shumë më të gjera. Ajo lidhet me strategjitë e Sh.T., funksionimin e strukturave të brendshme sipas ligjit dhe statutit, me respektimin e ligjit, me ndërveprimin e Sh.T., me aktorët e tjerë të tregut dhe me kontrollin e jashtëm të pavarur të këtyre kompanive.

Në studimet për shoqëritë tregtare në Shqipëri pas viteve '90 dhe analizën e tipareve që i karakterizojnë, dy termat “administrim” dhe “qeverisje”, kanë të bëjnë me kontrollin e shoqërive tregtare por qeverisja lidhet ndër të tjera me objektivat e shoqërisë (komunitetit) dhe ligjshmërinë. Qeverisja ka në thelb marrëdhëniet e shoqërisë tregtare

¹²<http://www.oecd.org/corporate/mne/> (konsultuar në, tetor 2014)

¹³http://www.ilo.org/empent/publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm (konsultuar në, tetor 2014)

¹⁴http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (konsultuar në, tetor 2014)

me aksionerët nga njëra anë dhe në një kontekst më të gjerë me shoqërinë në përgjithësi. Ndërsa, administrimi ndonëse vepron në të gjitha sferat brenda dhe jashtë shoqërisë tregtare, mbetet një proces i lidhur me operacionet dhe ushtrimin e përditshëm të aktivitetit të saj. (Malltezi: 2009, 133-148) Në periudhën 1992-1997, shoqëritë tregtare në Shqipëri, karakterizoheshin gjerësisht nga disa tipare, të cilat karakterizojnë ende sot biznesin në vendin tonë, siç janë:

1. Ndikimi i pronësisë në kontrollin e shoqërive aksionere dhe roli i zbehtë i këshillit mbikqyrës;
2. Mbrojtja e ulët e aksionerëve në pakicë (minoritarë);
3. Kompetencat e këshillit mbikqyrës ishin të paqarta dhe krijonin mbivendosje me ato të asamblesë së aksionerëve apo të drejtorisë;
4. Auditi i dobët, si i brendshëm ashtu edhe i jashtëm;
5. Mosnjohja e ligjit tregtar nga grupet e interesit.

Edhe pse parimet e qeverisjes së korporatave reflektoheshin mjaftueshëm në legjislacionin shqiptar, moskuptimi i tyre, zbatimi i gabuar i ligjit, etika e varfër e biznesit dhe qëndrimi i këtij të fundit ndaj zbatimit të ligjit dhe konkurrencës së ndershme kanë lënë pas një traditë të varfër të qeverisjes së korporatave. Në përgjithësi, mund të thuhet se legjislacioni tregtar ka qenë ndër pjesët e së drejtës më pak të kuptuara nga juristët dhe grupet e interesit. (Malltezi, 2009, 133-148)

Më e rëndësishme, që lidhet me objektin e diskutimit tonë, mosnjohja e ligjit tregtar nga grupet e interesit, kryesisht mbrojtjes së kreditorëve. Mosaplikimi i procedurave të likuidimit dhe falimentimit. Ka qenë dukuri e zakonshme që shoqëritë, të cilat për arsye të ndryshme vendosnin të mos e vazhdonin aktivitetin, nuk u drejtoheshin, sipas ligjit, procedurave të likuidimit, por thjesht ndalonin së vepruari. Ky fenomen u rregullua

nëpërmjet ligjit “për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit”, sipas të cilit në nenin 46 përcakton se Qendra Kombëtare e Regjistrimit ka të drejtë t’a kalojë shoqërinë në status pasiv, në rast se për dy vite rradhazi, shoqëria nuk depoziton pranë QKR bilancin e shoqërisë dhe raportin e ekspertit kontabël të autorizuar.

Sot, ka një përpjekje për të zbatuar praktika bashkëkohore, në sajë edhe të inkuadrimit në parimet e OECD 2004 si dhe me hartimin e manualit të Qeverisjes së Korporatave, me mbështetjen e Korporatës Financiare Ndërkombëtare, megjithatë, duhet një periudhë e caktuar kohe për të arritur në nivele më optimale zbatueshmërie.

Sipas një vëzhgimit të OECD¹⁵, mbi gjendjen e qeverisjes së korporatave në Shqipëri, në vitin 2002, pranohej një rol mjaft i mirë i punonjësve në administrimin e SHA-ve. Nga 30 sh.a-të e intervistura, 14 prej tyre dhanë vlerësimin maksimal mbi këtë rol, ndërsa 16 përgjigje japin vlerësimin “mesatar”. Në shoqëritë financiare niveli cilësor i punonjësve është detyrimisht më i lartë se në shoqëritë e tjera, si rrjedhim dhe pjesëmarrja e tyre në vendim-marrje është më e madhe. Nga rezultatet e mbledhura shihet se në pjesën dërmuese shoqëritë aplikojnë kontraktimin individual, në vend të kontraktimit kolektiv me punonjësit. Në rreth 89 % të rasteve, shoqëritë aplikojnë kontrata individuale me punonjësit, ndërsa vetëm 11 % prej tyre kanë nënshkruar kontrata kolektive me punonjësit e tyre.

Çështjet e lidhura me forcimin e rolit të grupeve të interesit lidhur me shoqërinë në sigurimin e një qeverisjeje të mirë të SHA-ve vlerësohen si me mjaft rëndësi nga

¹⁵Shoqata Shqiptaro-Amerikane e Tregtisë dhe Zhvillimit, për vendet e Europës Juglindore, bën kategorizimin e mëposhtëm :

I.grupi i shoqërive aksionere të fushës bankare,

II.grupi i tregut të sigurimeve dhe shërbimeve të tjera financiare,

III.grupi i SHA-ve të dala nga privatizimi

IV.grupi i shoqërive të tjera (SHA-me pronësi shtetërore, SHA të themeluara si të tilla që në fillim dhe SHA-të e krijuara me ligje të veçantë).

institucionet e fushës. Në përgjithësi, mund të thuhet se, praktika e përgjithshme e shoqërive aksionere, por sidomos e shoqërive me përgjegjësi të kufizuar, SME-ve, të cilat përbëjnë pjesën dërmuese të tregut ekonomik, është tepër e varfër dhe në nivele minimale.

Koncepti i përgjegjësisë sociale është mjaft inovativ në Shqipëri. Në përgjithësi, pranohet se sistemi bankar në Shqipëri reflekton trendin e përgjegjësisë sociale. Parametrat e aplikueshmërisë së përgjegjësisë sociale të korporatës janë minimale, në kuptimin që politikat e ndjekura nga kompanitë për implementimin e tyre janë fakultative. (OECD, 2002)

Dispozitat e Kodit të Qeverisjes së Korporatave shqiptare, (ose Kodi i Drejtimit të Shoqërive Tregtare, KSHT), nuk janë të detyrueshme. I hartuar në 2011, KSHT tregon vullnetin e shoqërive për të zbatuar parime që nuk janë të detyrueshme nga ligji. Kodi, i cili është një përshtatje e udhëzimeve të OECD-së për qeverisjen e korporatave, përmban dy parime, që janë të rëndësishme për fokusin e punimit tonë:

Së pari, parimi 7 sipas KSHT, shprehet se duhet të ekzistojë dialogu mes drejtuesve të lartë të shoqërisë dhe ortakëve/aksionarëve pronarë. Kjo është tepër e rëndësishme për arritjen e objektivit kryesor të interesit më të mirë të shoqërisë. Dialogu mes këtyre hallkave qeverisëse brenda korporatës nëse mund t'i quajmë kështu, bën të mundur arritjen e marrëveshjeve në përfitim të korporatës. Duhet theksuar se administratorët e kanë detyrim ligjor besnikërinë ndaj aksionarëve, duke i informuar ata, për të gjithë veprimtarinë e korporatës por përmes këtij parimi, detyrimit ligjor i shtohet një element plus, pikërisht ai i dialogut konstruktiv mes këtyre organeve korporative, process ky që derivon sukses të veprimtarisë së korporatës. (Malltezi; 2009, fq.190)

-Së dyti, sipas Parimit 10, të Kodit duhet të ketë një ndarje të qartë të përgjegjësisë në kryesinë e shoqërisë ndërmjet drejtimit të këshillit dhe drejtimit të aktivitetit tregtar të shoqërisë. Asnjë individ i vetëm nuk duhet të ketë kompetenca të papenguara vendimmarrjeje. Një tjetër parim tepër i rëndësishëm i parashikuar në kodin e drejtimit të brendshëm të Sh.T. është edhe parimi 14¹⁶. Ky parim i fundit nga renditja por jo nga rëndësia parashikon detyrimin e administratorëve për të paraqitur analizën vlerësuese të gjendjes së tashme dhe të ardhme të korporatës në adresë të grupeve të interesit, duke krijuar një program për përfshirjen e këtyre grupeve. Parimi parashikon zbatimin e një modeli qeverisës të korporatës përmes zbatimit të përgjegjësisë sociale të saj, duke përfshirë në këtë proces grupet, të cilat ndikohen ose ndikojnë jetën e korporatës.

Përgjegjësia Sociale është një ndër shtyllat kryesore të strategjisë së BE, e cila kërkon të promovojë një zhvillim ekonomik të qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës. Kjo tendencë vihet re edhe në Shqipëri, me hartimin e një plani kombëtar veprimi për vitet 2011-2014, menjëherë pas nxjerrjes së strategjisë për PSK 2011-14 nga Komisioni European. (Raporti Kombëtar për PSK 2013, f.8)

Ekzistojnë shumë ligje të miratuara ose amenduara nga shteti shqiptar me qëllim nxitjen e përgjegjësisë sociale nga Sh.T¹⁷. Mund të nisim prej ligjit nr.9901, d.t 14.04.2008, që sikurse e kemi përmendur edhe më lart, është miratuar me qëllim përafrimin e legjislacionit vendas me atë european.

Për të arritur një implementim të PSK shqiptare duhet të ndërmarrin një sërë procesesh. Së pari, brenda tyre duhet të veprojnë parimi i decentralizimit dhe bashkërendimit të qeverisjes mes organeve të shoqërisë. Ky proces bën të mundur një qeverisje më

¹⁶Kodi i Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive tregtare në Shqipëri, Parimi 14 “Këshilli duhet të paraqesë një analizë vlerësuese të ekuilibruar dhe të kuptueshme, të gjendjes dhe të ardhmes së shoqërisë tregtare për grupet e interesit dhe të krijojë një program të përshtatshëm për angazhimin e grupeve të interesit.

¹⁷ Shih Tabelën nr.2 për një pëmbledhje të ligjeve kryesore.

efektive, duke i lejuar administratorët të veprojnë në interesin më të lartë të sh.t, në terma afatshkurtër dhe afatgjatë. (KSHT, 2009, f.15) Së dyti, në kuadër të praktikave të mira, shoqëria, duhet të përfshijë në raportet vjetore qëndrueshmërinë e veprimtarisë së tyre për llogari të grupeve të interesit. Duke i'u referuar raportit kombëtar të PSK-së për 2013 korporatat shqiptare rezultojnë se po ndjekin praktika mjaft të mira në këtë fushë.

2.7 Konkluzione

Në këtë kapitull janë trajtuar autorë dhe mendimtarë të ndryshëm, jo vetëm të së drejtës, të cilët, nëpërmjet analizës së tyre, mbrojnë ose kritikojnë përgjegjësinë sociale, në një diskutim të shkollave të ndryshme që ekzistojnë dhe një analizë të thelluar të qasjeve doktrinale. Në këtë pjesë të punimit, vihet në dukje qëllimi dhe objektivat e PSK, që lidhen ngushtë me politikat ekonomike të një vendi. Ashtu sikurse, theksohet në Komunikatat e BE, programet e PSK kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm, si dhe kanë një impakt pozitiv në menaxhimin dhe konkurrueshmërinë e bizneseve. Duke marrë parasysh sidomos, globalizimin e tregtisë, bizneset kanë aktivitetet dhe përgjegjësie jashtë vendit, duke përfshirë edhe vendet në zhvillim. Mbi të gjitha, theksohet mundësia e përdorimit të aktiviteteve të PSK lidhet me zhvillimin e aftësive të punonjësve.

Në bazë të parashikimeve ligjore në periudhën, pas viteve 2000, shihet se janë miratuar një sërë ligjesh të posaçme, që meren me garantimin e procedurave të regjistrimit të biznesit, publikimit të mënyrës se si kryhen veprimet operative të brendshme, apo kontrollit dhe transparencës në vendimmarrje. Përmendim, ligjin për QKR-në, ligjin për

shoqëritë tregtare”, ndryshuar së fundmi në vitin 2014, apo ligje të tjera, si ligji për mbrojtjen nga diskriminimi dhe propozimet për ndryshime në Kodin e Punës. Në kapitujt e ardhshëm, do të trajtojmë objektin dhe dispozitat përkatëse të tyre, duke i parë nën perspektivën e PSK.

Në përfundim të këtij kapitulli, mund të themi se kuadri ligjor i Shqipërisë mbi PSK ekziston “de jure”, por duhet parë nëse aplikohet “de facto”, në bazë të mangësive të mundshme ligjore apo praktikës gjyqësore.

KAPITULLI III: MBROJTJA E ORTAKËVE/AKSIONERËVE MINORITARË

3.1 Hyrje

Tregu i kapitaleve në Europën Qëndrore dhe Lindore karakterizohet, nga tipare të ngjashme të metodave të privatizimit. Pjesa më e madhe e shoqërive të kapitalit, karakterizohet nga përqëndrime pronësie. Në vendet të zhvilluara, ku tregu i kapitalit dhe titujve arrin në nivele maksimale, pronësia në shoqëritë tregtare është e fragmentarizuar. Kjo lloj pronësie, ka çuar në rikonceptimin e pronësisë së shoqërive tregtare vitet e fundit, duke sjellë ndarjen e pronësisë nga drejtimi dhe problematika të çështjeve të përfaqësimit, (të ashtuquajtur “*Agency Conflicts*”) midis ortakëve/aksionerëve dhe administratorëve. (Pajuste: 2002, fq.6)

Në një studim të vitit 1997, theksohet se shoqëritë tregtare me ofertë publike zotërohen nga ort./aks. të mëdhenj, grupe shoqërisht, familje apo shteti. (Baums: 2000, fq.4) Në lidhje me mënyrën e ushtrimit të të drejtave të pronësisë në shoqëritë tregtare, sipas një tjetër studimi mbi një sërë shtetesh europiane, në pjesën më të madhe, numri i aksioneve të zotëruara nga një ortak/aksioner është mbi 40%, si psh, në rastin e Belgjikës me 56%, Austrisë me 54%, Italisë me 52%, Hollandës me 39% dhe Suedisë me 33%. Kështu, ata theksojnë se zotëruesit e mëdhenj të kuotave/aksioneve, të ashtuquajtur ortakë/aksionerë maxhoritarë janë një tipar i rëndësishëm që determinon karakteristikat e qeverisjes korporative në një vend të caktuar. (Berglof dhe Pajuste: 2003, fq.11-17)

Një ndër rastet më interesante të hasura në praktikën gjermane në vitin 1960, është Ligji Volkswagen, i cili pengonte qarkullimin e lirë të kapitalit në Bashkimin Evropian. Në

çështjen gjyqësore Komisioni Evropian kundër Republikë Federale të Gjermanisë¹⁸ u vendos se, neni 4 “Për kalimin e aksioneve të shoqërisë Volkswagen në duart e privatëve”, është në kundërshtim me paragrafin 56 neni 1. Prokurori i Përgjithshëm përgjegjës për çështjen kishte deklaruar, se të drejtat e veçanta të parashikuara në ligjin Volkswagen bien në kundërshtim me të drejtën evropiane. Shteti nuk ka të drejta të veçanta në firmat që janë private. Ligji që parashikonte, që asnjë aksioner të mos zotërojë më shumë se 20 për qind të aksioneve të Firmës Volkswagen dhe që Landi i Saksonisë së Poshtme që kishte automatikisht 2 vende në Këshillin mbikqyrës, bëhej i pavlefshëm. Ligji me sa duket, synonte të mbronte firmën nga blerje armiqësore. Por kjo mbrojtje e veçantë rezultoi se binte ndesh me qarkullimin e lirë të kapitaleve në Evropë. Gjykata shprehu se shteti nuk ka të drejta të veçanta në firmat që janë private, pasi të drejtat e veçanta janë modele të vjetëruara.

Për të shmangur problematikat në këtë aspekt, janë hartuar edhe norma që lidhen me rregullimin e situatave, siç janë për shembull, detyrimi i publikimit të përqindjes së aksioneve dhe transaksionet me titujt sepse aksionerët kontrollues janë një potencial i lartë për dobësimin e institucioneve ligjore. (Berglof, Pajuste: 2003, fq.2-4) Përpjekjet për të mënjeluar përqëndrime pronësie kërkojnë metoda administrimi sa më diskrete dhe mekanizma ekuilibruar, si dhe një kulturë të respektimit të grupeve të tjera të interesit. Theksojmë se aksionerët janë vetë grupe interesi, për sa kohë, shoqëria tregtare konsiderohet të ketë personalitetin e saj dhe pronësia tashmë është e ndarë nga drejtimi dhe kontrolli. Në raportin aksionerë maxhoritarë dhe aksionerë minoritarë, këta të fundit kërkojnë një vëmendje më të madhe.

¹⁸Çështja C-112/05 Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany.

Kontrolli i tregut të shoqërive të kapitalit është thelbësor për të nxitur transferimin e “blloqeve” të zotërimeve. Duke pasur parasysh përqendrimet e larta të pronësisë, veprimet e ndryshme të shitblerjes nuk ndërmerren pa vullnetin e tyre. Fuqizimi i aksionerëve minoritarë ose në pakicë është shumë i rëndësishëm, pasi promovon likuiditetin në tregjet e aksioneve, siguron informacione të vlefshme për qeverisjen e korporatave dhe ristrukturimin e kapitalit. (Berglof dhe Pajuste: 2003, fq.11-17)

Vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore duhet të bëjnë hapa përpara në tregjet e zhvilluara të kontinentit evropian, por transparenca si element kyç, ende mungon. Theksojmë se forcimi ligjor i investitorëve ose aksionerëve minoritarë ndihmon për të patur qeverisjen e mirë korporative. Në varësi të strukturës dhe shpërndarjes së ort/aksionerëve, kontrolli në shoqëri me zotërues të tillë të mëdhenj, është i tillë, që, mbledhjet i redukton në mbledhje formale. Për më tepër, nëse i referohemi, kuorumit të nevojshëm, vendet mesdhetare kanë kufizime thelbësore (substanciale) dhe probleme që lidhen me praktikimin e një mbledhjeje të dytë ose të tretë, ku nuk aplikohet asnjë kuorum.

3.2 Mbrojtja e Ortakëve/Aksionerëve Minoritarë në Bashkimin European

Në këtë pjesë, do të përqëndrohemi në disa prej instrumentave ligjorë, që lidhen drejtpërdrejt ose tërthorazi me, të drejtat e ort./aksionerëve dhe transparencën e realizimit të transaksioneve për shitblerjen e aksioneve; përkatësisht direktivat 2007/36/EC e BE “Për ushtrimin e të drejtave të Aksionerëve” dhe direktiva 2004/25/EC mbi “Për Bashkimin e shoqërive” për evitimin e transaksioneve abuzive.

Angazhimi i aksionerëve minoritarë është i vështirë në shoqëri me aksionerë të mëdhenj, që mbetet modeli tipik i shoqërive tregtare europiane. Ndaj, është ngritur

shpesh pikëpyetja, nëse sistemi “zbato ose shpjego” është i vlefshëm në shoqëri të tilla, ku një mbrojtje e aksionerëve minoritarë nuk garantohet. Ngrihet pyetja nëse normat e BE janë të mjaftueshme për t’i garantuar ata kundrejt abuzimit nga aksionerët maxhoritarë.

Korniza “zbato ose shpjego”, mbi monitorimin dhe implementimin e kodeve të qeverisjes së korporatave është strategjia e përdorur në BE. Sipas saj, një shoqëri zgjedh nëse do ta zbatojë ose jo kodin e qeverisjes së korporatave dhe në rast se nuk e implementon, duhet të shpjegojë arsye të detajuara, specifike dhe konkrete se pse nuk po e bën një gjë të tillë. Kjo strategji e ndjekur lejon fleksibilitet. Megjithatë, është vënë re, se kjo metodë reflektonte vështirësi, pasi nuk rezultonte efiçiente dhe e dobishme. Për këtë arsye, është parë si e volitshme, përfshirja e normave të kodeve të qeverisjes së korporatave në legjislacionet e brendshme, duke i shndërruar nga rekomandime, në norma të detyrueshme për shtetet anëtare.

Në BE, instrumentat ligjorë të zbatueshëm për kapërcimin e këtyre pengesave lidhen me aplikimin e një direktive europiane mbi çështjet e transparencës, sa i përket arritjes së përqindjeve të caktuara të pronësore. Rritja e nivelit të informimit të aksionerëve çon në rritjen e nivelit të mbrojtjes së tyre. Fokusi kryesor i çështjeve të të drejtave të aksionerëve në Europë, lidhet me të drejtën e informimit dhe aksesit në Mbledhjet e Përgjithshme. Pra, çështjet e të drejtave të aksionerëve në Europë janë të fokusuar në përmirësimin e mjeteve dhe instrumentave të informimit, sidomos nëpërmjet votimit me përfaqësim, (i ashtuquajtur “proxy voting”).

Objektivat e direktivës 2007/56 janë fuqizimi i të drejtave të aksionereve, rritja e numrit të drejtuesve të pavarur, rritja e përgjegjësisë së tyre për veprimet kryesore financiare

dhe jo-financiare, përcaktimi i kriterit të duhur për shpëblimin e drejtuesve dhe adresimi i duhur i parimit të proporcionalitetit midis kapitalit e kontrollit.

Lidhur me ushtrimin e lehtësuar të votimit, përmendim:

1-Çështjet e votimit me përfaqësim;

2- Çështjet e aksesit në informim (neni 5 (1) i Direktives)

Fuqia e vertetë në vendimmarrje, qëndron tek anëtarët e këshillave dhe ata aksionarë të cilët kanë mjaftueshëm vota, për të bërë emërimet dhe shkarkimet e anëtarëve të këshillave. Në mënyrë që të realizohet një votim korrekt, është i nevojshëm siguri i një sistemi paraprak eficient informacioni për të gjithë aksionarët. Kështu, Direktiva në dispozitën 5(2) parashikon që është e nevojshme që informimi i aksionarëve të kryhet në një mënyrë që siguron akses të shpejtë informacioni dhe pa diskriminuar ndërmjet aksionarëve. Në direktivën e Transparencës 2004/109/EC bëhet fjalë për një sistem informimi nëpërmjet publikimit në media.

Një problem i hasur në kuadër të informimit, është problemi i kohës së shkurtër në dispozicion për të qarkulluar informacionin mbi votimin. Koha e parashikuar është 21 ditë para mbledhjes së asamblesë së përgjithshme të aksionarëve.(Gorezi: 2011, fq.5-6)

Është e nevojshme të përmendet se në bazë të 9901/2008-ës, në linjë me direktivën, në kuadër të afateve të vendosura, parashikohet që njoftimi për mbledhjen e ort./aksionarëve së bashku me rendin e ditës bëhen nëpërmjet njoftimit me shkresë, ose nëse parashikohet nga statuti, me njoftim npm postës elektronike 21 ditë para mbledhjes. (Neni 88 dhe 122, ligj “9901/2008)

Parashikime të tjera që bëhen nga ligji shqiptar konsistojnë në afatin e informimit 30 ditë para mbledhjes në raste riorganizimi të shoqërisë, si dhe parashikimin e së drejtës për të shtuar çështje në axhendë për aksionarët që përfaqësojnë të paktën 5% të votave,

të cilët duhet të dërgojnë propozimet bashkë me dokumentet mbështetëse tepaktën 8 ditë para mbledhjes. (Neni 299, ligj 9901/2008)

Një çështje e kategorizuar si një barrierë procedurale, ndaj aktivizmit të të gjithë aksionarëve në vendimmarrje në BE është përqindja për legjitimimin e atyre që mund të ngrejnë një padi derivative. Me përjashtim të rastit të Mbreterisë së Bashkuar, që njeh të drejtën e çdo aksionari për të ngritur një padi derivative pavarësisht përqindjes së zotërimit, (e njohur si padi derivative e drejtëdrejtë), vendet e tjera në BE kanë vendosur kriterin 5% të votave për të ngritur një padi të tillë. Një argument i përdorur shpesh kundra ekzistencës së përqindjeve legjitimuese, është fakti që këto përqindje shpesh favorizojnë krijimin e relacioneve të korruptuara ndërmjet administratorëve dhe aksionarëve që i zotërojnë ato. (Gorezi: 2011, fq.11-12)

Ort./Aksionerët Maxhoritarë dhe/ose këshillat mund të përfitojnë në kurriz të ort./aksionerëve minoritarë në mënyra nga më të ndryshmet, ku kryesorja është nëpërmjet transaksioneve abuzive me persona të lidhur. Në komunikatën e Bashkimit të 2011-ës, theksohet se normat europiane përpiqen të mbulojnë disa aspekte për mënjanimin e konfliktit të interesit, nëpërmjet transparencës dhe informimit. Kështu, Sh.T.i kërkohet që në bilancet vjetore të përfshijnë të dhëna mbi transaksionet me personat e lidhur, natyrën e kontratave dhe informacione të tjera të nevojshme. Në tavane të mirëpërcaktuara përqindjesh, këshilli drejtues duhet të përfshijë edhe një ekspert të pavarur, për të dhënë një opinion profesional. Këto, transaksione duhen miratuar në Asamblenë e Përgjithshme dhe duhen bërë publike.

Në BE, Direktiva mbi Bashkimin e Shoqërive 2004/25/EC, e 21 prillit 2004, parashikon ne dispoziten 5(1) atë që njihet me termin "rregulli i ofertes se detyrueshme" (i ashtuquajtur, "mandatory bid rule".) Thelbi i këtij rregulli është që ata aksionarë të

cilët koordinohen, veprojnë bashkë, në mënyrë të tillë që të arrijnë ose kalojnë limitin 30%, duhet detyrimisht të bëjnë një ofertë ndaj aksionarëve të tjerë në minorancë për blerjen e pjesës së tyre të aksioneve. Ky rregull konsiderohet gjithashtu si një tregues i tendencës për të mbrojtur aksionaret në minorancë, duke qenë se niveli 30% zotërim konsiderohet si nivel kontrolli në korporatat me pronësi të fragmentarizuar, ç'ka do të mund ta bënte jo tërheqëse qëndrimin e aksionarëve në minorancë, kur ata nuk do të kishin efektivisht mundësi të merrnin pjesë në vendimmarrje. (Gorezi, 2011, fq. 11) Sipas nenit 9 (2), të Direktivës 2004/25, këshilli i firmës së targetuar duhet të marrë autorizim nga aksionarët para se të marrë ndonjë veprim që mund të pengojë oferta të tjera alternative. Neni 11 përcakton rregullin e "transparencës".

Në rastin *Audiolux SA ea v Groupe Bruxelles Lambert SAGroup*,¹⁹ në vitin 2009, ishte realizuar një marrëveshje për transferim aksionesh. Aksionerët e minoritarë kundërshtuan marrëveshjen para gjykatave kombëtare, duke përmendur veçanërisht shkeljen e parimit të përgjithshëm të barazisë së aksionerëve. Ata pretendonin kompensimin për humbjen e shkaktuar nga transaksioni. Gjykata e Luksemburgut iu referua një parimi të përgjithshëm të ligjit të Komunitetit, për barazinë e aksionerëve, sipas të cilit aksionarët minoritarë të një Sh.T. duhet të mbrohen, nëpërmjet detyrimit të aksionarit maxhoritar për të respektuar të drejtën e parablerjes. Gjykata kombëtare iu referua një sërë dispozitash dytësore të legjislacionit të Komunitetit, dhe nenit 3 (1)(a) të Direktivës 2004/25.

¹⁹Çështja C-101/08 *Audiolux SA ea v Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL)*

3.3 Mbrojtja e Ortakëve/Aksionerëve Minoritarë në Gjermani

Në vendet juglindore të BE, problem i vazhdueshëm mbetet mungesa e kulturës së matur aksionere dhe mungesë zbatueshmërie në procedura. Në Gjermani, gjykatat kanë ngritur çështjen e transaksioneve që kanë nevojë për miratimin e aksionerëve, kur këto transaksione ndikojnë në strukturën dhe aktivitetin e shoqërisë, gjithsesi, rastet më të fundit, kanë marrë miratimin e aksionerëve si një përjashtim nga rregulli, që administrator (këshilli) drejton kompaninë. Vihet re, se në përmbylljen e transaksioneve të rëndësishme, në Europë meren më shumë parasysh aksionerët se sa këshillat. Gjithsesi, në Gjermani, Asambleja miraton vetëm raste të tilla, ku preken thelbësisht interesat e aksionerëve. (R.Rasulov: 2014,fq. 196)

Një ndër vendimet historike më të bujshme, në lidhje me këtë aspekt dhe që ka tërhequr interes dhe kritika ka qenë rasti i vendimit Holzmuller²⁰. Rasti që ka të bëjë me ndarjen e fuqisë vendimmarrëse ndërmjet Asamblesë së Përgjithshme (ose AP) dhe Këshillit të Drejtimit (ose KD) të një shoqërie aksionare gjermane, praktikisht në lidhje me mbrojtjen e aksionarëve të minorancës së një shoqërie bijë në raport me shoqërinë mëmë.

Shoqëria ishte e themeluar sipas ligjit gjerman, me objekt, tregtimin dhe ndërmjetësimin e lëndëve të drurit dhe produkteve që lidhen me to. Shoqëria ndryshoi statutin duke përcaktuar se, “Asambleja mund të themelojë apo të blejë shoqëri të tjera dhe të marrë një interes nga ato. Shoqëria mund të shesë aktivitetin e saj, këtyre shoqërive apo bashkimeve” dhe qëllimi pse u bë ky ndryshim ishte ai i lejimit të veprimtarisë të përthithjes ngashoqëria bijë, që ndërkohë ishte krijuar. Aktualisht, aktiviteti i shoqërisë

²⁰ Vendim Gjykatës Federale Gjermane, 25 shkurt 1982.

bijë arrinte në 80% të pasurisë së shoqërisë mëmë, rrjedhimisht, ishte bërë pjesa më e rëndësishme e kësaj të fundit.

Pasi u ndryshua statuti, KD e transferoi aktivitetin 100% nga shoqëria mëmë tek shoqëria bijë. Për këtë veprim, AP nuk u pyet. Gjykata Federale vlerësoi se rekursi i paraqitur që kërkonte konstatimin nul të transferimit tek shoqëria bijë, nuk ishte i bazuar në një interpretim të saktë të ligjit. Ajo tha se shoqëria bijë duhet të kishte marrë një autorizim nga Asambleja e Përgjithshme për zmadhimin e kapitalit. Në vendimin Holzmuller, ndarja nga shoqëria bijë dhe transferimi i kapitalit të saj tek kjo e fundit prekin bërthamën e aktivitetit të biznesit të shoqërisë, në mënyrë radikale. Në përfundim, gjykata argumentoi se për shkelje të këtij lloji, që janë relative, ashtu sikurse mund konsiderohet vendimi i KD afati ishte 1 muaj dhe jo 3 vjet, aq sa kishin kaluar në rastin konkret. Kështu, mqs KD e kishte marrë autorimin e A.P një herë, nëse do kërkohej miratimi i saj në çdo hap, atëherë do të kishim një kufizim të pajustificuar të fuqisë vendimmarrëse të K.D.

3.4 Mbrotjtja e Ortakëve/Aksionerëve minoritarë në Shqipëri

Tregjet e kapitaleve, titujt e shoqërive tregtare si element pronësor dhe bota e financës, si gjeneratori më i rëndësishëm i një ekonomie ishin ndër ideologjitë më vdekjeprurëse të filozofisë sëkomunizmit. Duhet theksuar se në vitet e para, edhe gjyqtarët kishin probleme lidhur me kuptimin dhe interpretimin e natyrës së transaksioneve me titujt, duke zbatuar të njëjtat parime që ndiqeshin për kontratat e shitblerjes, ashtu edhe në shitblerjen e kuotave apo aksioneve. (Messmann, Dajti, 2009, fq.33)

Për APA-n Shqipëria karakterizohet nga një Asamble aksionarësh, që “de jure” dhe “de facto” është “autoriteti suprem” i shoqërisë. Ka një tërësi dispozitash ligjore në Shqipëri

për mbrojtjen e të drejtave të ort./aksionerëve në ligjin 9901/2008, duke nisur nga e drejta e votës, e drejta e informimit, e drejta e marrjes së fitimit (dividentit), e realizimit të transaksioneve, apo e drejta e regjistrimit në mënyra sa më të sigurta, bazuar edhe në ligjet e miratuara në periudhën 2006-2010: Ligj Nr. 9879, datë 21.2.2008 “Për Titujt, Ligj Nr. 10 236, datë 18.2.2010 “Për Marrjen nën Kontroll të Shoqërive Publike”, ligjit Ligj Nr. 9723, datë 03.05.2007 “Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit”, ligjit Ligj Nr. 9572, datë 3.7.2006 “Për Autoritetin e Mbikqyrjes Financiare”, ligjet për ekspertët kontabël e kështu me rradhë. (Shih tabelën nr.2)

Kur bëhet fjalë për interpretime në lidhje me “titujt” dhe të drejtat që lindin prej tyre, doktrina dhe jurisprudenca shqiptare has mjaft vështirësi. Për shembull, një ndër rastet më interesante lidhur me këto çështje ka qenë vendimi i Gjykatës së lartë mbi regjimet pasurore dhe kuotat/aksionet e shoqërive tregtare, ku nuk bëhet diferencimi i formës ligjore të shoqërive dhe nuk merret parasysh natyra e përgjegjësisë së ortakut/aksionerit, kur bëhet fjalë për pasurinë dhe detyrimet e tashme dhe të ardhme të bashkëshortëve që përcaktojnë fatin e tyre gjatë martesës dhe pas mbarimit të saj, midis tyre (bashkëshortëve) dhe kundrejt të tretëve (E.Veçani, 2011: 5-6)

Gjykata e Lartë Shqiptare²¹ në lidhje me raportet pasurore tregtare midis bashkëshortëve ortakë/aksionerë ka shprehur se, në rastin në gjykim pjestimi duhet të bëhet sipas dispozitave përkatëse të ligjit nr.9901, datë 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, por sipas dispozitave të Kodit të familjes, e dispozitave të tjera ligjore ku referon ky i fundit, pasi në rastin konkret kemi të bëjmë me dy ortakë, të cilët kanë qenë bashkëshortë me njëri-tjetrin. Nga ana tjetër, Kodi i Familjes qëndron më lart në

²¹Vendim i Gjykatës së Lartë, nr. 340, datë 26.06.2012

hierarki se ligji nr.9901, datë 14.04.2009, për shkak të shumicës së cilësuar që kërkon votimi i tij në parlament.

Qëndrimi i jurisprudencës²² italiane se kuotat dhe aksionet, do të jenë pjesë e bashkësisë ligjore, në shoqëritë e kapitalit, mbizotëron për shkak të të drejtave dhe detyrimeve që rrjedhin për ortakët/aksionerët në këto shoqëri. Bëhet dallimi midis situatës kur blerja e tyre është bërë nga të dy bashkëshortët, siç është rasti i mësipërm, që padyshim përfshihen në bashkësinë ligjore, si dhe situatës, ku blerja e kuotave/aksioneve është bërë vetëm nga njëri prej bashkëshortëve, duke mos u përmendur ekzistenca e martesës. Sipas mendimit të pakicës së Gjykatës së Lartë, ortakëria apo pjesmarrja në kuotat e aksionet e një shoqërie tregtare nuk nënkupton se ortaku apo aksioneri është bashkëpronar i shoqërisë, as edhe që kuotat e aksionet janë sende. Shoqëria tregtare është person juridik, e cila themelohet nga persona fizikë e juridikë, por që ka personalitetin e vet juridik. Kuotat dhe aksionet, pas derdhjes së kontributeve, nuk janë sende (që pjestohen), ato në thelb janë një e drejtë pasurore, e atij që ka derdhur kontributet, me qëllimin që, gjatë funksionimit të shoqërisë, të marrin pjesë në ndarjen e fitimeve që shoqëria siguron në veprimtarinë e saj, e cila njëkohësisht, sjell edhe detyrimin e ortakut/aksionerit për t’ju përgjigjur detyrimeve të caktuara, në raport me të tretët”

Për arsyet e mësipërme, shoqëria tregtare nuk mund të “pjestohet” as edhe gjyqësisht. Për motive nga më të ndryshme, nga ato që parashikon ligji e veçanërisht ai tregtar, apo edhe sipas vullnetit të ortakëve, shoqëria vetëm mund të priset, shkrihet apo bashkohet në shoqëri të tjera.

²² Vendim i Gjykatës së Lartë Italiane-Cass. civ. Sez. I Sent., 09/10/2007, n. 21098

“ ..nuk mund të gjejë zbatim Kodi i Familjes, aq më tepër, neni 74/ç, i cili parashikon në përbërje të bashkësisë edhe “veprimtarinë tregtare” të krijuar gjatë martesës, pasi ky është një koncept shumë i gjerë, e në thelb, përmbledh çdo lloj veprimtarie fitimprurëse. Në vazhdim, theksohet se, shoqëria i ka kuotat dhe aksionet e individualizuara, të identifikuarat e të ndara, pra, janë njohur sasia e pjesët dhe janë mbrojtur nga ligji ata që i zotërojnë ato.”

Kështu, në argumentimin e pakicës nuk diferencohet natyra e përgjegjësisë së ortakut/aksionerit dhe kategorizimi i shoqërisë, si shoqëri personi apo kapitali, duke dhënë një trajtim të zbehtë të aspekteve të përmendura më sipër, nga doktrina dhe jurisprudenca italiane.

3.4.1 Procedurat e Votimit dhe Informimit

Për realizimin sa më të qetë të së drejtës së votës së ortakut/aksionerit të shoqërive të kapitalit, në ligjin 9901/2008 parashikohen disa dispozita ligjore, kryesisht nenet 88-94 për shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar dhe 122-147 për shoqëritë aksionere. Duhet thënë se i jepet një autonomi e gjerë ortakëve dhe aksionerëve të vendosin mbi mënyrat e vendimmarrjes dhe ligji jep vetëm udhëzime të qarta për garantimin e tyre. Kjo rrugë është përzgjedhur, në zbatim të legjislacionit europian, i cili sanksionon por lë edhe hapësirë për vullnetin e palëve. Statuti mund të parashikojë për ortakët/aksionerët, që nuk janë të pranishëm, mundësinë e pjesëmarrjes nëmbledhjen e asamblesë së përgjithshme me mjete të ndryshme komunikimi, përfshirë mjetet elektronike, me kusht që të garantohet identifikimi.

Neni 88, parashikon se mjetet elektronike përfshijnë transmetimin e mbledhjes së AP në kohë reale; komunikimin, i cili u mundëson ortakëve të shprehen për mbledhjen nga një

vendndodhje tjetër; mekanizma këto, që mundësojnë procesin e votimit, përpara apo gjatë mbajtjes së mbledhjes së asamblesë së përgjithshme, pa qenë nevoja të caktohet një përfaqësues i autorizuar, për të marrë pjesë fizikisht.

Përdorimi i mjeteve elektronike bëhet me kushtin që të merren masat teknike të nevojshme për të garantuar identifikimin e ortakëve dhe sigurinë e komunikimeve elektronike, deri në atë masë që ky përdorim të jetë proporcional me arritjen e këtyre qëllimeve. Sipas pikës 5, të nenit 88, ortakët kanë të drejtën, që u njihet nga ky ligj apo statuti, për të marrë unanimisht çdo vendim, me kusht që kjo marrëveshje të bëhet me shkrim.

Nenet 122-147, 9901/2008, parashikojnë se, çdo aksion i zakonshëm i jep zotëruesit të tij të drejta vote në raport proporcional me pjesën e kapitalit që përfaqëson aksioni. Kështu, ndalohet emetimi ose shtimi i aksioneve, të cilat i japin zotëruesit të tyre më shumë të drejta vote, në raport me pjesën e kapitalit, që aksioni përfaqëson.

APA thirret nëpërmjet një njoftimi me shkresë ose, nëse parashikohet nga statuti, me njoftim, nëpërmjet postës elektronike. Njoftimi me shkresë apo me mesazh elektronik dhe rendi i ditës u dërgohen të gjithë aksionarëve, jo më vonë se 21 ditë përpara datës së parashikuar për mbledhjen e asamblesë. Njoftimi për mbledhjen duhet të përmbajë, ndër të tjera, emrin e shoqërisë, selinë e regjistruar, vendin dhe orën e mbledhjes së asamblesë; adresën e faqes së internetit të shoqërisë, ku mund të merret informacioni i përcaktuar në këtë nen, etj.

Aksionarët duhet të ndjekin procedura të hollësishme, për të marrë pjesë dhe votuar në asamble, që përfshijnë të drejtat e aksionarëve, procedurat e votimit me prokurë, formularë të posaçëm, etj.; procedurat për votimin, me mjete elektronike apo me

korrespondencë, etj. Njoftimi i thirrjes së mbledhjes së AP, së bashku me rendin e ditës, vendosenedhe në faqen e internetit të shoqërisë 21 ditë përpara datës së caktuar.

Shoqëria duhet t'u vërë në dispozicion aksionarëve në faqen e saj në internet, të paktën informacionin mbi numrin total të aksioneve dhe të drejtave të votës që u përkasin këtyre aksioneve në datën e njoftimit të thirrjes së mbledhjes, përfshirë shumat totale për çdo kategori aksionesh, kur kapitali i shoqërisë ndahet në dy apo më shumë kategori aksionesh; çdo dokument që do t'i vihet në dispozicion AP.

Sipas nenit 145, 9901/2008, me përjashtim të rasteve kur statuti parashikon një shumicë më të lartë, sipas asambleja epërgjithshme vendos me tre të katërtat e votave të aksionarëve, që marrin pjesë në votim në lidhje me ndryshimin e statutit, zmadhimin ose zvogëlimin e kapitalit të regjistruar, shpërndarjen e fitimeve, riorganizimin dhe prishjen e shoqërisë. Përjashtimi nga votimi, sipas nenit 148, parashikohet në rastet kur asambleja e përgjithshme duhet të marrë vendim për vlerësimin e veprimtarisë së aksionarit; faljen e ndonjë detyrimi në ngarkim të tij; ngritjen e një padie ndaj tij nga shoqëria; dhënien ose jo të përfitimeve të reja.

Në rastin *N.H kundër Boom Boom Radio*²³, trajtohen e drejta e informimit dhe pjesëmarrjes së ortakut minoritar në mbledhjen e Asamblesë së Përgjithshme dhe theksohet mbrojtja ligjore karshi këtij të fundit. Shoqëria "Boom Boom Radio-TV" sh.p.k ka fituar personalitetin juridik në datën 20.06.2002 dhe është në pronësinë e dy ortakëve, N.H, i cili zotëron 49% të kapitalit dhe A.Xh zotërues me 51%, njëkohësisht administrator i shoqërisë.

Në rastin në shqyrtim, rezulton se mbledhja e Asamblesë së Përgjithshme e datës 18.10.2013 është thirrur me rend dite: "shqyrtimi i gjendjes financiare të shoqërisë,

²³ Vendim nr.12989, datë 24.12.2013, Gjykata e Shkallës së Parë Tiranë.

miratimi i raportit të ecurisë së veprimtarisë tregtare të shoqërisë; të tjera”. Vendimet e AP janë marrë vetëm nga ortaku A.Xh (51 %). Kështu, në mbledhje janë marrë disa vendime të cilat nuk janë të përcaktuara në rend dite, siç është përjashtimi i ortakut N.H, emërimi i ekspertës kontabël L.A, që do të kryejë çertifikimin e bilancit, huamarrjen në shumën 200.000 mijë lekësh nga administratori i shoqërisë. Pra, vendimet e marra janë për çështje që nuk i përkasin rendit të ditës, për pasojë këto janë vendime të pavlefshme. Shtojca “të tjera” nuk e justifikon këtë vendimmarrje përtej rendit të ditës, pasi ajo i përket diskutimeve që lindin në raport me çështjet e rendit të ditës; nuk mundëson futjen e çështjeve të tjera. (A.Malltezi, J. Rystemaj, A.Kromici, 2015, fq.204-205)

Nga ana tjetër, paditësi N.H nuk i ka kërkuar Gjykatës deklarin e pavlefshmërisë së vendimeve, për të cilat kishte tagrin por, ka kërkuar ribërjen e mbledhjes së AP, duke revokuar vendimin e datës 18.10.2013. Për këtë arsye, sipas Gjykatës, e cila nuk mund të shprehet përtej kërkesave të palës, i ka rrëzuar kërkesat e N.H. Megjithatë, në këtë rast jemi përpara shkeljes së të drejtës së informimit, e cila parashikohet në nenin 15, të ligjit 9901/2008 dhe përbën një parim për mbrojtjen e ortakut/aksionarit që është në pozita të pafavorshme.

Raste të tjera të ngjashme, që lidhen me mbrojtjen e pozitës së ortakut/aksionerit minoritar janë *Studio Projekt sh.p.k kundër L.H*²⁴, ku në statutin e shoqërisë përcaktohen kuorume vendimmarrjeje më të larta, se ato të përcaktuara në ligj, përkatësisht në nenet 86-87, të ligjit 9901/2008, si dhe rasti *E.D kundër Kevger sh.p.k*²⁵, mbi të drejtën për hetime të posaçme.

²⁴ Vendim nr. 4413, datë 07.04.2014, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë.

²⁵ Vendim nr. 12784, datë 20.12.2013, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë

3.4.2 Procedurat e Hetimit të Posaçëm

Mbi vendimet e parregullta

Roli dhe rëndësia e së drejtës së votës trajtohet sidomos në nenet 92 dhe 151 të ligjit 9901/2008, mbi shfuqizimin e vendimeve të parregullta, ku i jepet e drejta AP, që ka të drejtë t'i kërkojë gjykatës përkatëse shfuqizimin e vendimeve të administratorëve, kur këto përbëjnë shkelje të rëndë të ligjit ose të statutit. Për më tepër, ortakët/aksionerët, të cilët përfaqësojnë të paktën 5 për qind të totalit të votave në asamblenë e shoqërisë, ose një vlerë më të vogël të parashikuar në statut, apo secili prej kreditorëve të shoqërisë mund t'i kërkojnë asamblesë së përgjithshme ngritjen e padisë.

Ortakët/aksionerët apo kreditorët e shoqërisë, brenda 30 ditëve pas refuzimit nga asambleja për ngritjen e padisë, kanë të drejtë të ngrenë padi drejtpërdrejt përpara gjykatës kompetente për shfuqizimin e vendimit të administratorëve. Nëse AP nuk merr një vendim, brenda 60 ditëve nga data e kërkesës, kërkesa e ortakëve/aksionarëve apo kreditorëve vlerësohet e refuzuar. Në rastet kur shoqëria ngre padi si më sipër, ajo merr pjesë në gjykim me anë të një përfaqësuesi të posaçëm, të caktuar nga asambleja e përgjithshme. Megjithatë, ortakët/aksionerët ose kreditorët mund t'i kërkojnë gjykatës zëvendësimin e përfaqësuesit të posaçëm, kur ka dyshime të bazuara se përfaqësuesi i emëruar nga asambleja e përgjithshme mund të mos ngrejë e ndjekë padinë në interesin më të mirë të shoqërisë. Nëse gjykata e pranon këtë kërkesë, kostot e emërimit dhe të shpërblimit të përfaqësuesit përballohen nga shoqëria.

Mbi Pavlefshmërinë e vendimeve të administratorëve

Gjykata vendos shpalljen e pavlefshmërisë së vendimit të administratorëve, nëse këta nuk merren vesh, me pajtim, me përfaqësuesin e posaçëm për korrigjimin e pasojave të

vendimit, brenda 30 ditëve nga data e emërimit të përfaqësuesit. Ort./aks. në pakicë dhe kreditorët kanë të drejta edhe në rastin kur asambleja e përgjithshme nuk merr vendim, ose refuzon të vendosë përkërkesën e tyre për ngritjen ndaj administratorëve të padisë, me objekt shpërblimin e dëmit të pësuar nga shoqëria, si vendim i paligjshëm, apo për ngritjen e padive të tjera që parashikon ky ligj ose statuti ndaj administratorëve apo ortakëve/aksionerëve.

Neni 93 i ligjit, 9901/2008 përcakton se Ortaku, që pengohet të ushtrojë të drejtat që i rrjedhin nga zotërimi i kuotës së shoqërisë, ka të drejtë t'i kërkojë gjykatës të urdhërojë ndalimin e cënimit apo shpërblimin e dëmit të shkaktuar, si pasojë e cënimit të këtyre të drejtave. Janë të pavlefshme dispozitat e statutit, që kufizojnë ose përjashtojnë ndonjë nga të drejtat e ort./aks. ose të kreditorëve, apo ato që parashikojnë kufizime të përgjithshme të veprimeve të përcaktuara në nenet 88-94 dhe 122-152, të ligjit 9901/2008, përkatësisht për sh.p.k-të dhe sh.a-të. Vendimet e AP nuk mund të cenojnë të drejtën e ortakëve/aksionerëve ose të kreditorëve për të kryer veprimet e parashikuara sipas ligjit.

Procesi i respektimit të të drejtave është i pamundur të realizohet në mungesë të një administratori apo këshilli administrues korrekt dhe profesional. Përgjegjësitë e këshillit drejtues lidhen ngushtë me veprime në baza të informimit të saktë, të mirëbesimit, besnikërisë dhe kujdesit, në interesin më të mirë të shoqërisë duke garantuar integritetin e plotë të saj, ndaj funksionet dhe gjithçka lidhet me rolin e administratorit/këshillit drejtues do të trajtohet në vijim të punimit.

Mbi Ekspertin Kontabël

Ortakët apo aksionarët që përfaqësojnë të paktën 5 për qind të totalit të votave në asamblenë e shoqërisë, aponjë vlerë më të vogël të parashikuar në statut dhe/ose cilido kreditor i shoqërisë mund t'i kërkojnë AP emërimin e një eksperti të pavarur të fushës, kur ka dyshime të bazuara përshkelje të ligjit ose të statutit. (Nenet 91 dhe 150, 9901/2008) Brenda 30 ditëve pas refuzimit nga asambleja për emërimin e ekspertit të pavarur, mund t'i kërkojnë gjykatës emërimin ekëtij eksperti. Nëse AP nuk merr një vendim brenda 60 ditëve nga data e paraqitjessë kërkesës, kërkesa e ortakëve/aksionerëve vlerësohet e refuzuar. Ortakët/aksionerët ose kreditorët mund t'i kërkojnë gjykatës zëvendësimin e tij dhe kur gjykata pranon, shoqëria tregtarepërballon kostot e emërimit dhe të shpërblimit të ekspertit të emëruar për kryerjen e hetimit të posaçëm.

Në referencë të asaj çka thamë më sipër, nëpërmjet hetimeve të posaçme kontrollohet përmbushja e detyrimeve të administratorit, por mund të ndodhë, siç ndodh shpesh në Shqipëri, që ortaku/aksionari maxhoritar të jetë dhe administrator i saj. Në këto kushte, kur ai ka kryer parregullsi, mund të mos jetë i interesuar të kërkojë mbledhjen e AP apo të caktojë një ekspert kontabël të pavarur për të realizuar hetimin e tij. (A.Malltezi, J. Rystemaj, A.Kromici, 2015, fq.212)

Kështu, në rastin *E.D kundër Kevger sh.p.k*, paditësi pretendoi hetime të posaçme të gjendjes ekonomiko-financiare të shoqërisë, për periudhën 2011, deri në caktimin e ekspertit kontrabël L.H dhe O.M. Këta, të fundit u caktuan me vendim të AP-së ku ishte prezent edhe ortaku E.D. Gjykata hodhi poshtë pretendimet e E.H për caktimin e një eksperti tjetër, pasi nuk pretendoi që ekspertët L.H dhe O.M kanë vepruar në mënyrë të njëanshme dhe në interes të ortakut tjetër. Për këtë arsye dhe mungesë provash, gjykata rrëzoi kërkesën. (A.Malltezi, J. Rystemaj, A.Kromici, 2015, fq.211-213)

3.4.3 Rastet e largimit dhe përjashtimit të ortakut/aksionerit

Ligji ynë tregtar parashikon se ortakut ka të drejtë të largohet nga shoqëria dhe kuota e tij të likuidohet nëse ortakët e tjerë ose shoqëria kanë kryer veprime në dëm të tij, nëse është penguar të ushtrojë të drejtat e tij, nëse shoqëria i ka ngarkuar detyrime të paarsyeshme, apo për shkaqe të tjera, që e bëjnë të pamundur vazhdimin e ortakërisë. E drejta e largimit të ortakut nga shoqëria është parë si një e drejtë, në veçanti, e ortakut në pakicë për tu mbrojtur nga vendimet e AP, me te cilat nuk është dakord, ose të cilat ndryshojnë në thelb kontratën e themelimit të shoqërisë. (Lika, Maho:2014.)

Autorët e mësipërm, i referohen nenit 101/2 të ligjit, ku ortakut duhet të njoftojë shoqërinë me shkrim dhe të parashtrojë shkaqet e largimit. Largimi nga shoqëria sjell disa pasoja, siç janë ndërprerja e marrëdhënieve me shoqërinë, rimbursimi i kontributit që ka dhënë ortakut që largohet në kapitalin e shoqërisë, ndërprerja e pjesëmarrjeve në mbledhjet e asamblesë etj. Njoftimi për largim u drejtohet, administratorit ose administratorëve të shoqërisë si përfaqësues të kësaj të fundit.

Sipas kuptimit të nenit 101/3 të ligjit, administratori duhet të thërrasë menjëherë mbledhjen e APO pra, si rregull, periudha nga momenti i njoftimit të ortakut për largim dhe deri në momentin e mbledhjes është një afat kohor shumë i shkurtër, pasi ligji e detyron administratorin të thërrasë menjëherë mbledhjen për të vendosur nëse ortakut do t'i likuidohet kuota, si pasoje e largimit për shkaqe të arsyeshme. Në rast se ortakut nuk është dakord me vendimin e refuzimit të Asamblesë apo me mënyrën e likuidimit të kuotës ai ka të drejtë t'i drejtohet gjykates me padi, ku objekti i padisë do të ishte likuidimi i kuotës së paditesit në masën përkatëse (Neni 101/4 i ligji 9901/2008).

Në ligj nuk flitet se si do kryhet likuidimi i kuotës, procedurat dhe afatet e këtij likuidimi. Për likuidimin e kuotës nevojitet që të bëhet dallimi midis vlerës së kapitalit

themeltar të shoqërisë dhe pasurisë së shoqërisë. Në të gjitha rastet në të cilat marrëdhënia e shoqërisë ndërpritet për shkak të një ortaku të larguar, kuota e tij duhet të likuidohet, përveç rastit kur ka munguar plotësisht kontributi i tij. Debitori i likuidimit të kuotës është shoqëria dhe jo ortakët e tjerë. (A.Xhoxhaj, 2013,fq. 86-87)

Për likuidimin e kuotës nevojitet që të bëhet dallimi midis vlerës së kapitalit themeltar të shoqërisë dhe pasurisë së shoqërisë (kapitalet e veta).Vlera që i atribuohet të gjitha kontributeve të ortakëve përben kapitalin themeltar të shoqërisë, kapital që duhet të dallohet nga kapitalet e veta të shoqërisë, ku me kapitale të veta do kuptohet gjithë pasuria e shoqërisë që krijohet gjatë aktivitetit të saj. (Lika, Maho:2014)

Për sa i përket vlerës së kuotës ajo përcaktohet në bazë të gjendjes pasurore të shoqërisë në ditën që verifikohet ndërprerja e marrëdhënies. Duke qëndruar tek e drejta e likuidimit të kuotës, ky likuidim duhet të bëhet në proporcion me pasurinë e shoqërisë, ashtu siç rezulton sipas bilancit të fundit, domethënë të vlerës që ka kapitali i shoqërisë në momentin e largimit të ortakut. Rimbursimi i vlerës së kuotës do të kryhet nga shoqëria, nga mjetet që disponon ajo vetë, ndaj dhe shumica duhet të jetë e kujdesshme me vendimmarrjen, pasi largimi i arsyeshëm i ortakut sjell dhe një privim të shoqërisë nga një pjesë e pasurisë së saj²⁶.

Përveç mundësisë të ortakut për të kërkuar likuidimin e kuotës sikurse shpjegon autori, më sipër, një nga ndryshimet pozitive të ligjit 9901/2008 është edhe përjashtimi i ortakut, likuidimi i kuotës të tij apo edhe shpërblimi i dëmit që ai mund t'i ketë shkaktuar shoqërisë.Përjashtimi presupozon që është verifikuar një fakt në situatën e ortakut, që e bën të papajtueshëm qëndrimin e tij në shoqëri. Në disa raste vlerësimi i papajtueshmërisë bëhet drejtpërdrejt nga ligji, në raste të tjera nga vullneti i ortakëve të

²⁶Vendim nr. 10182, date 13.12.2011 të Gjykatës të Rrethit Gjyqësor, Tiranë

tjerë.

Sipas nenit 102 i ligjit “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, përjashtimi bëhet në bazë të një vendimi të zakonshëm të AP, e cila mund t'i kërkojë gjykatës përjashtimin e ortakut, nëse ai nuk ka shlyer kontributin e tij, sipas parashikimeve të statutit, ose nëse ekzistojnë shkaqe të tjera të arsyeshme për këtë përjashtim. Konsiderohen shkaqe të arsyeshme për përjashtimin e ortakut, për shembull, rastet kur ortaku me dashje apo me pakujdesi të rëndë i shkakton dëme shoqërise ose ortakëve të tjerë; apo me veprimet e tij dëmton ose pengon ndjeshëm veprimtarinë tregtare të shoqërisë.

Me përjashtim të rastit kur statuti parashikon një shumicë më të lartë, vendimmarrja për t'iu drejtuar gjykatës për përjashtimin e ortakut është shumicë e thjeshtë. Asambleja i drejtohet gjykatës me padi, ku palë e paditur është ortaku i cili kërkohet të përjashtohet. Asambleja është e lirë të caktojë një përfaqesues me prokurë, pra që nuk është administrator. Në këtë kuptim zgjidhet rasti kur ortaku që kërkohet të përjashtohet është edhe administrator i shoqërisë. Gjykata, në varësi të rrethanave, kur e vlereson të nevojshme dhe të justifikuar, mund të marrë një masë për sigurimin e padisë, duke pezulluar të drejtën e votës së ortakut që kërkohet të përjashtohet, si dhe të drejtat e tjera që rrjedhin nga zotërimi i kuotës së shoqërisë. Ligji dhe pikërisht neni 102 i tij, nuk parashikon likuidimin e kuotës së ortakut të përjashtuar. Madje vetë ortaku nuk ka të drejtë të kërkojë likuidimin e kuotës nëse përjashtohet për shkaqe të arsyeshme. Po se çfarë bëhet me këtë kuotë, kontribut të ortakut në shoqëri, ligji nuk përmban dispozita të cilat, të rregullojnë këtë situatë.

Në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë janë shqyrtuar shumë çështje, si në rastin e largimit të ortakut për shkaqe të arsyeshme, ashtu dhe në rastin e përjashtimit të ortakut për shkaqe të arsyeshme, ku në të dyja rastet, duhet të kryhet likuidimi i kuotës. Në

rastin e përjashtimit, ortakut i përjashtuar duhet të ketë të drejtën e rimbursimit të kuotës së vet në të njëjtat kushte si dhe në rastin e largimit. Shoqëria mund të kërkojë shpërblimin e dëmit nëse i ka ardhur dëm nga veprimet ose mosveprimet e ortakut që largohet nga shoqëria. Në paragrafin 6, neni 102/4 parashikohet se, nëse shoqëria ngre padi për shpërblim dëmi, ortakut ka të drejtë të kompensojë çdo shumë që do të kishte të drejtë ta përfitonte në cilësinë e likuidimit. (Neni 92/2 i dhe 151/2 ligjit 9901/2008)

7.4 Konkluzione

Në këtë kapitull u trajtua pronësia e shoqërive tregtare, duke vënë në dukje se, sikurse në vendet europiane është mjaft e përqëndruar, në Shqipëri, statusi juridiko-ligjor i ortakëve/aksionerëve në Asamblenë e Përgjithshme shkon në cënimin e të drejtave të minoritarëve. Argumentohet se fuqizimi i këtyre të fundit, është shumë i rëndësishëm, pasi promovon likuiditetin në tregjet e kapitalit.

Instrumentat ligjorë ndërkombëtarë europianë që lidhen drejtpërdrejt ose tërthorazi me, të drejtat dhe transparencën e realizimit të transaksioneve për shitblerjen e aksioneve përfshijnë në krye të listës, direktivën 2007/36/EC e BE “Për ushtrimin e të drejtave të Aksionerëve” për shmangjen e transaksioneve abuzive. Detyrimi i publikimit të përqindjes së aksioneve dhe transparencës në transaksionet me titujt janë norma që lidhen me rregullimin e situatave të tilla. Rritja e shkallës së informimit dhe transparencës është çelës, jo vetëm për mirëfunksionimin e shoqërisë por edhe të respektimit të të drejtave të të gjithë grupeve të interesit.

Në Gjermani, Asambleja ka rol dhe miraton vendime vetëm raste të tilla, ku preken thelbësisht interesat e ortakëve/aksionerëve. Pra, ajo është e ndarë nga drejtimi dhe kontrolli i veprimtarisë tregtare. Në Shqipëri, konstatohet mbivendosje pronësie dhe

drejtimi, kur ortakët/aksionerët maxhoritarë, kanë “de facto” kontrollin e shoqërisë. Pra, nuk kemi ndarje të pronësisë nga drejtimi dhe kontrolli i saj. Duke patur parasysh strukturën e pronësisë dhe mënyrën e drejtimit, duhet thënë se, në rastet kur ortakët/aksionerët, në mungesë të informimit nga ana e organeve drejtuese dhe në shkelje të parimeve kryesore që duhet t’i udhëheqin ata, si dhe referuar neneve 92 dhe 152, mbi të drejtat e aksionerëve për ngritjen e padisë kundër vendimeve të administratorit, mund t’i drejtohen gjykatës për dëmshpërblim dhe pavlefshmëri të vendimeve të marra.

Kuadri ynë ligjor tashmë mbështetet mbi disa elementë, siç janë integriteti i tregut të titujve, që lidhet me rregullat e konfliktit të interesit, pavarësisë dhe transparencën e regjistrave të titujve, përforcimit të rolit të Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, Autoritetit të Mbikqyrjes Financiare-së dhe Autoritetit të Konkurrencës, autoritete rregullatore, për të cilat do të flasim në kapitullin e katërt. Praktika gjyqësore, e cila sa vjen dhe zgjerohet në këto çështje, e trajtuar në këtë pjesë të punimit na tregon për një mungesë të kulturës së mbrojtjes së të drejtave të pronësisë së shoqërive tregtare, qoftë nga ana e palëve, kërkesat e të cilëve rrëzohen për mungesë të orientimit të duhur në ligj, ashtu edhe të interpretimit nga ana e gjyqtarëve, kur kemi konflikt, fjala vjen, midis ligjit tregtar dhe ligjit familjar. Tashmë, nuk mbetet problemi i kalimit nga "ligjet në letra" në zbatueshmëri, por duhet përforcuar dhe rekomanduar me tepër, interpretimi i duhur ligjor dhe zgjerimi i praktikës në mbrojtje të grupeve të interesit, siç janë ortakët/aksionarët minoritarë.

KAPITULLI IV: KËSHILLAT, DREJTIMI DHE KONTROLLI I SHOQËRISË

4.1 Hyrje

Beteja për një administrim efektiv është qendra e diskutimit në qeverisjen e korporatave në Europë, që nga krijimi i Shoqërisë Tregtare Gjermane të Indisë Lindore, në 1602. (J.Hopt Klaus and C. Leyens Patrick: 2004, fq.3) Nga ana tjetër, integrimi në Bashkimin European është një proces që shërben si një presion konstant për të përmirësuar qeverisjen e korporatave. Ky presion vlen edhe për vendet që nuk janë ende pjesë e BE, të cilët, ndikohen drejtpërdrejtë, në kuadër të konkurrencës në investime.

Juridiksionet e vendeve tranzicionale të Europës, nuk kanë hasur të njëjtin debat mbi shpërblimet e mëdha të administratorëve si Sh.B.A, Japonia apo Gjermania. Në sajë, të faktorëve historike dhe politike që influencojnë rajonin, konceptimi mbi detyrat dhe përgjegjësitë e administrimit duhen rindërtuar. Pavarësisht se Kodet e Qeverisjes së Korporatave kanë përcaktuar disa kritere për pagën në lidhje me performancën, në sajë të natyrës së tyre dhe problemeve me zbatueshmërinë, efekti i këtyre dispozitave ka mbetur neglizhent.

Trajektorja historike e problematikës përfshin metoda të ndryshme zgjidhjeje, por një zgjidhje përfundimtare, se si të lidhet paga me performancën dhe të arrihet një kompensim i përshtatshëm, nuk mund të zgjidhet vetëm në pikëpamje të analizës ligjore. Pra, zgjidhjet çojnë në fusha të tjera, që përfshijnë tiparet e sjelljes menaxheriale dhe ekonominë. Performanca e administratorit lidhet ngushtë me performancën e shoqërisë.

Disa pika kyçe të qeverisjes së korporatave të detyrueshme dhe vullnetare duhen ndërmarrë, mbi rregullimin e të ashtuquajturit, kompensim ekzekutiv, ose shpërblim i administratorit. Për shembull, parashikimi i rregullave mbi ruajtjen e distancës së strukturave në procesin e vendosjes së shpërblimit të administratorit dhe intensifikimi i kontrollit, ndikojnë në vendimet e marra. Këto rregulla shoqërohen me masa si psh: deklarimi i pagës në periudha kohore të njëpasnjëshme, parimet e besnikërisë dhe kujdesit; ligjet mbi taksat dhe tatimet; ligjet mbi titujt, e kështu me rradhë.

Gjermania, pavarësisht se ka nivele relativisht të mira të shpërblimeve, nëpërmjet vendimeve gjyqësore ka treguar ndëshkimin dhe sanksionet penale ndaj pagave ekstremisht të larta, nëpërmjet konceptit “Untrue” dhe çështjes Mannesman²⁷. Në këtë rast, administratori mori një shpërblim “të jashtëzakonshëm”, menjëherë pas përmbylljes së transaksionit me kompaninë Vodafone. Më gjerësisht ky rast praktik do të analizohet në punimin tonë, në seksionin mbi parimin e detyrimit të besnikërisë, 4.3.1.

Për analogji, legjislacioni Italian, në Kodin Civil, neni 2476/1, përsa i përket përgjegjësisë së administratorit, përcakton se ai është gjithnjë përgjegjës, për të gjitha veprimet e shoqërisë me përgjegjësi të kufizuar, nëse nuk e shpreh hapur kundërshtimin e tij. Kështu, kundërshtimi duhet të rezultojë nga regjistri i akteve që mban shoqëria. Nëse kundërshtimi i administratorit nuk është i regjistruar në aktet e shoqërisë, ky i fundit, nuk mund të provojë se ka vepruar në mirëbesim. Kurse, legjislacioni shqiptar nuk përcakton mënyrën se si duhet të provojë administratori qëndrimet e tij, por qartazi e ngarkon me barrën e provës. (Malltezi, A. Rustemi, J. Kromiçi, A; 2015, fq178)

²⁷GJED, çështja -Mannesmann vs. Vodafone mbi transaksionet abuzive.

4.2 Funksionet e Këshillit Drejtues në Gjermani

Qeverisja e korporatave në Gjermani mbështetet në pushtetin e bankave të mëdha, në monitorimin e drejtuesve, duke përcaktuar një tërësi marrëdhëniesh të qëndrueshme, me pronësinë të përqëndruar dhe me lidhje afatgjata midis bankave dhe investitorëve të korporatave. Pra, bankat në Gjermani ishin kreditorë shumë të rëndësishëm për aksionerët në shoqëritë me ofertë publike. Përfaqësimin i bankave në Këshillin Mbikqyrës kombinoi pushtetin votues me marrëdhëniet afatgjata me aksionerët huamarrës.

Edhe sot, sipas së drejtës tregtare në Gjermani, shoqëritë aksionere me ofertë publike kanë një strukturë me dy nivele ku, KM është tërësisht i ndarë nga KD pa mbivendosje në anëtarësinë e tyre. Asambleja e Aksionerëve ka të drejtë të marrë informacion për çdo hap dhe të votojë për një sërë çështjesh që përfshijnë, ndryshimet e kapitalit, kryerjen e transaksioneve dhe rreth ndryshimeve kryesore në strategjitë e shoqërisë. Kështu, për të kufizuar pushtetin e administratorëve, e drejta gjermane e korporatave është mbështetur në institucionet e brendshme të korporatës më tepër se sa disiplinimin e tregut të titujve. Ligji i paguan administratorët në bazë të performancës duke ju dhënë opsionin e aksionit. Mekanizmi stimulus nuk është përdorur më parë në Gjermani, duke qenë se kishte pengesa teknike në ligj. Mënyra më e komplikuar është dhënia e obligacioneve të konvertueshme, administratorëve dhe punonjësve, por që mbetet e zbatueshme. (Gorezi, 2011, fq.65)

Sipas Kodit Gjerman të Qeverisjes së Korporatave, (ose KGj) anëtarët e Këshillit Drejtues emërohen, të paktën për 5 vjet nga Këshilli Mbikqyrës dhe mund të shkarkohen nga ai vetëm për shkaqe të arsyeshme. Riemërimi është i lejueshëm. Shpërblimi për anëtarët e këshillit drejtues vendoset nga këshilli mbikqyrës. Pagesa në

bazë të performancës është tradicionalisht e lidhur me shifrat që vijnë nga gjendja e llogarive vjetore; vetëm kohët e fundit janë shtuar instrumentat e orientimit në bazë të tregut, siç është opsioni i aksioneve. Në KGj përcaktohet i rezervohet KD-së, e drejta e drejtimit aktual të çështjeve të shoqërisë, veçanërisht të punëve të përditshme, ndërkohë KM duhet të monitorojë drejtimin, por të drejtat e administrimit nuk mund t'i kalohen këtij të fundit.

Në përgjithësi, implementohet një sistem mbikqyrës në mënyrë që të dallohet në një fazë të hershme zhvillimi, se çfarë mund të rrezikojë ekzistencën e shoqërisë aksionare. Për më tepër, llogaritë vjetore duhet të identifikojnë riskun e zhvillimeve të ardhshme për shoqëritë aksionare dhe në rast të shoqërive mëmë, për të gjithë grupin. Është përcaktuar gjithashtu në detaje që KD i raporton KM mbi politikat e ardhshme të biznesit dhe në veçanti për planet që kanë lidhje me çështjet financiare, investimet dhe personelin.

Në rast se ka ndonjë dyshim të fortë që shoqëria është dëmtuar nga pandershmëria ose mashtrimi i ligjit, pg.147/3 i ligjit gjerman për shoqëritë aksionare, parashikon që aksionarët që mbajnë 5% të kapitalit ose aksioneve, e një shume prej 1 milion markash gjermane, mund të kërkojnë që këshilli mbikqyrës ose një përfaqësues i veçantë mund të ngrejë padi ndaj drejtorëve menaxhues.

4.3 Funksionet e Këshillit Drejtues (Administratorit) në Shqipëri

Për kompetencat dhe përgjegjësitë e administratorëve do t'i referohemi disa autorëve të cilët kanë studiuar bazën ligjore të legjislacionit tregtar shqiptar në fuqi. Por, fillimisht duhet të saktësojmë se, administratorët emërohen me vendim të Asamblesë së Përgjithshme. Kjo e drejtë zgjedhjeje me votim është instrument kontrolli vendimtar;

ajo e vë theksin në marrëdhënien themelore përfaqësues–i përfaqësuar (principal- agent) ndërmjet administratorëve dhe ort./aks., si pronarë të shoqërisë. (Bachner,Th, Schuster E.Ph, Winner, M, 2009, f.109-110)

Sa i përket statusit të administratorit, nënvizohet se emërimi (si dhe shkarkimi) i tij ka të bëjë me statusin si organ i shoqërisë dhe nuk prek (domosdoshmërisht) kontratën e shërbimit (nëse ka) ndërmjet shoqërisë dhe administratorit. Neni 95 (6) i Ligjit 9901/2008 përcakton se “Asambleja e përgjithshme mund të shkarkojë administratorin në çdo kohë me shumicë të zakonshme.

Statuti apo marrëveshje të tjera nuk mund të përjashtojnë apo kufizojnë këtë të drejtë. Paditë, që lidhen me shpërblimin e administratorit, në bazë të marrëdhënieve kontraktore me shoqërinë, rregullohen sipas dispozitave ligjore në fuqi”. Parashikohet një votim me shumicë e thjeshtë për emërimin e administratorit, por sipas nenit 87, ku përcaktohet mënyra e marrjes së vendimeve, thuhet, se “me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në ligj ose në statut, asambleja e përgjithshme vendos me shumicën e votave të ortakëve pjesëmarrës”.

Neni 81/pg1/d i 9901/2008-ës përcakton AP si organin kompetent për përcaktimin e shpërblimeve për administratorët. Ndërsa në kuptim të nenit 97, të ligjit thuhet se, shpërblimit bazë të administratorëve mund t'i bëhen shtesa, që mund të jenë përqindje në fitim ose të ngjashme. Shpërblimi, duhet të jetë i përshtatshëm dhe në përputhje me detyrat e administratorëve dhe gjendjen financiare të shoqërisë. Nëse shoqëria është në vështirësi financiare, asambleja e përgjithshme mund të vendosë reduktimin e shpërblimit të administratorëve në masën e përshtatshme. Kriteret e shpërblimit, shpërblimi individual dhe efekti vjetor i shpërblimit të administratorëve në strukturën e kostove të shoqërisë tregtare publikohen së bashku me pasqyrat financiare vjetore.

Në kuptimin e Nenit 160, të ligjit 9901/2008, anëtarët e KD mund të përfitojnë pagë bazë e shpërblime shtesë, përfshirë këtu pjesë nga fitimi i shoqërisë apo të drejta opsioni mbi aksionet e shoqërisë. Paga e administratorëve mund të shtohet me shpërblime shtesë. Skema e këtyre shpërblimeve përgatitet nga KD dhe miratohet nga AP. Në përputhje me skemën e përmendur në pikën 1 të këtij neni dhe me gjendjen financiare të shoqërisë, shpërblimet individuale përcaktohen nga KD dhe duhet të pasqyrojnë, në mënyrë përshtatshme, ndarjen e detyrave ndërmjet anëtarëve, që mbajnë detyrën e administratorëve dhe anëtarëve të pavarur, që nuk janë administratorë.

4.3.1 Detyrimi i Besnikërisë dhe Kujdesit

Besueshmëria si parim ndahet në dy nënkoncepte, në detyrimin e besnikërisë dhe detyrimin e kujdesit, të cilët lidhen me përgjegjshmërinë e Administratorit (Këshillit) në raste mosveprimi, neglizhence, etj. Për të kuptuar më mirë, rëndësinë e këtij parimi themelor, në të drejtën e korporatave, do shohim më poshtë rastin e gjykatave gjermane “Mannesman” dhe rolit të madh që ka luajtur argumentimi i saj.

Në shkurt të vitit 2000, Klaus Esser, administrator i Mannesman, një korporatë e fuqishme telekomunikacioni në Gjermani, ra dakort për bashkimin me përthithje, të Mannesman, nga korporata britanike Vodafone. Disa ditë më vonë, një komitet i përbërë nga dy përfaqësues të aksionerëve dhe dy përfaqësues të punëmarrësve, nxorri një vendim për miratimin e gjashtëdhjetë milionë Euro, bonus dhe forma të tjera shpërblimi për Klaus Esser dhe anëtarë të tjerë të KD. Përfaqësuesit e punëmarrësve, duke qenë se nuk ishin prezentë gjatë mbledhjes, u kontaktuan më vonë dhe deklaruan se do të abstenonin nga votimi, duke qenë se dhënia e një shume të tillë, ishte një çështje që nuk lidhej me interesat e punëmarrësve.

Në këtë rast, është e nevojshme të analizohet thyerja e detyrimit të besnikërisë, që parashikohet në legjislacionin civil dhe penal, ku njihet me emrin “*Untrue*” dhe sanksionohet deri në 5 vjet burgim. Pretendimet e anëtarëve të komitetit që miratuan dhënien e një shpërblimi kaq të lartë, në shkelje të detyrimit të besnikërisë ndaj shoqërisë, bazoheshin në legjislacionin tregtar gjerman. Por, në lidhje me këto rrethana, në Gjermani, u ngritën pikëpyetje rreth sistemit social të vendit, i cili shkonte ndesh me modelin e mbrojtjes së grupeve të interesit. (Gorezi, 2011, fq. 112-113)

Në vendet juglindore BE, vështirësitë procedurale dhe mungesa kulturës gjyqësore nuk ka favorizuar sjelljen e kërkesave në gjykatë, në rastet e shkeljes së parimit të besnikërisë. Në sajë, të faktorëve historikë dhe politikë që influencojnë rajonin, i tërë konceptimi mbi detyrat dhe përgjegjësitë e administrimit në “kapitalizëm” duhet të “rikonceptoheshin”. Tentativat për perfeksionimin e kompensimit ekzekutiv ose shpërblimit të administratorëve në ShBA, për shembull, kanë variuar nga parashikimi i detyrimit të besnikërisë, ligjet e ndryshme të taksimit, hyrjes në fuqi të ligjit për titujt. (Gorezi, 2011, fq.163-170).

Megjithë përpjekjet e shumta për shmangjen e konflikteve të interesit, mosshkeljen e parimit të besnikërisë dhe rritjes së besueshmërisë midis palëve, ende nuk është arritur një alternativë e qëndrueshme nga legjislacionet e vendeve më të zhvilluara. Por mbi të gjitha mbahet në vëmendje se, gjatë ushtrimit të të drejtave, ortakët dhe aksionarët veprojnë, duke marrë parasysh interesat e shoqërisë dhe të ortakëve apo të aksionarëve të tjerë. I njëjti detyrim zbatohet edhe për administratorët, anëtarët e këshillit të administrimit apo të këshillit mbikëqyrës.”

Përfshirja e interesave të shoqërisë në tërësi përpiqet të integrojë në ligj konceptin e përgjegjësisë sociale të shoqërisë, d.m.th.që interesat e shoqërisë nuk përputhen

gjithmonë me interesat e përbashkëta të ortakeve të saj. Kjo sepse merren parasysh dhe interesat e grupeve të tjera. Vendimi se interesat e cilat grupeve duhet të merren parasysh nga administratorët e shoqërisë është një proces i hapur social, që varet nga kushtet ekonomike dhe politike të vendit dhe nga pritshmëritë e komunitetit ndaj shoqërive tregtare. (A.Xhoxhaj, 2013, fq.77)

Normat e ligjit tregtar shqiptar, mbi administratorin, parashikojnë në nenin 95, për sh.p.k-të dhe 158 për sh.a-të të ligjit 9901/2008 mënyrën e emërimit, shkarkimit si dhe të drejtat dhe detyrimet e administratorit. Administratorët duhet të kryejnë të gjitha veprimet e administrimit të veprimtarisë tregtare të shoqërisë, duke zbatuar politikat tregtare, të vendosura nga asambleja e përgjithshme. Ata përfaqësojnë shoqërinë tregtare dhe kujdesen për mbajtjen e saktë e të rregullt të dokumenteve dhe të librave kontabël të shoqërisë. Nga ana tjetër, administratorët përgatisin dhe nënshkruajnë bilancin vjetor, bilancin e konsoliduar dhe raportin e ecurisë së veprimtarisë dhe, së bashku me propozimet për shpërndarjen e fitimeve, i paraqesin këto dokumente përpara AP për miratim.

Administratorët krijojnë një sistem paralajmërimi në kohën e duhur për rrethanat, që kërcënojnë mbarëvajtjen e veprimtarisë dhe ekzistencën e shoqërisë. Kështu, AP thirret nga administratori, sipas nenit 82, 3 dhe 5, nëse, sipas bilancit vjetor apo raporteve të ndërmjetme financiare, rezulton ose ekziston rreziku që aktivet e shoqërisë nuk i mbulojnë detyrimet e kërkueshme brenda 3 muajve në vazhdim. AP thirret kur shoqëria, brenda 2 viteve të para pas regjistrimit të saj, propozon të blejë nga një ortak pasuri, që kanë vlerë më të lartë se 5 për qind të aseteve të shoqërisë, që rezulton në pasqyrat e fundit financiare të certifikuara. Në këto raste, AP-së, i paraqitet një raport nga një ekspert kontabël i autorizuar, i pavarur.

Mëgjithatë, këto detyrime nuk zbatohen nëse blerjet, kryhen në bursë ose janë pjesë e veprimeve të përditshme të shoqërisë dhe bëhen në kushte normale tregu. Gjithashtu, këto dispozita nuk zbatohen në rastin kur shoqëria zotërohet nga një ortak/aksionar i vetëm. Si përfundim, AP mund të miratojë një rezolutë këshilluese, duke miratuar apo bërë vërejtje për veprimtarinë e administratorëve. Regjistrimet e veprimeve të shoqërisë, siç parashikohet në ligjin për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit janë detyrë e administratorit, por gjithashtu administratorët kryejnë detyra të tjera të përcaktuara në ligj dhe në statut.

Përveç sa është parashikuar në dispozitat e përgjithshme të detyrimit të besnikërisë, nenet 14, 15, 17 e 18, tek 9901/2008 sipas këtij ligji, administratorët e një sh.p.k-je, sipas nenit 98, detyrohen të kryejnë detyrat e tyre të përcaktuara në ligj ose në statut në mirëbesim e në interesin më të mirë të shoqërisë në tërësi, duke i kushtuar vëmendje të veçantë ndikimit të veprimtarisë së shoqërisë në burime njerëzore dhe në mjedis.

Ata duhet të ushtrojnë kompetencat, që u njihen në ligj ose në statut vetëm për arritjen e qëllimeve të përcaktuara si dhe të vlerësojnë me përgjegjësi çështjet, duke parandaluar dhe mënjeluar rastet e konfliktit, të interesave personale me ato të shoqërisë. Administratorët duhet të garantojnë miratimin e marrëveshjeve dhe të ushtrojnë detyrat e tyre me profesionalizmin dhe kujdesin e nevojshëm. Për shembull, për çdo kontratë apo marrëdhënie tjetër, që shoqëria lidh me një palë të tretë,²⁸ mund të ndikojnë në vendimmarrjen e tyre në kundërshtim me interesat e shoqërisë.

²⁸Sipas nenit 13, (3) personat në vijim prezumohen të kenë një apo më shumë nga interesat e mësipërm me personat e autorizuar për të përfaqësuar ose për të mbikëqyrur shoqërinë:

- a) bashkëshorti/bashkëshortja, prindërit, vëllezërit ose motrat e bashkëshortit/ bashkëshortes;
- b) fëmijët, prindërit, vëllezërit, motrat, fëmijët e fëmijëve ose bashkëshorti/bashkëshortja e personave të mësipërm;
- c) personat e lidhur me personin e autorizuar për të përfaqësuar ose për të mbikëqyrur shoqërinë. Persona të lidhur janë: të paralindurit apo të paslindurit, të afërmit në vijë të tërthortë të shkallës së dytë, birësuesi ose i birësuar, i afërmi i shkallës së parë i bashkëshortit/bashkëshortes;
- ç) një person, që banon me personin e autorizuar për të përfaqësuar ose për të mbikëqyrur shoqërinë.

Administratorët, përgjigjen ndaj shoqërisë për veprimet ose mosveprimet, që lidhen në mënyrë të arsyeshme me qëllimet e shoqërisë tregtare, me përjashtim të rasteve kur, veprimi ose mosveprimi është kryer në mirëbesim. Nëse veprojnë në kundërshtim me detyrat dhe shkelin standardet profesionale, janë të detyruar t'i dëmshpërblejnë shoqërisë dëmet, që rrjedhin nga kryerja e shkeljes, si dhe t'i kalojnë çdo fitim personal që ata apo personat e lidhur me ta kanë realizuar nga këto veprime të parregullta. Administratorët kanë barrën e provës për të vërtetuar kryerjen e detyrave të tyre në mënyrë të rregullt e sipas standardeve të kërkuara. Kur shkelja është kryer nga më shumë se një administrator, ata përgjigjen ndaj shoqërisë në mënyrë solidarë. Një trajtim i ngjashëm realizohet edhe për administratorët ose anëtarët e këshillit të administrimit në rastin e sh.a-ve. (Neni 163, 9901/2008)

4.3.2 Administratori dhe Shoqëria: Kontratë Pune kundrejt Kontratë Juridike-Tregtare Specifike

Administrimi i shoqërisë është një detyrë me përmbajtje të përgjithshme dhe rast pas rasti, personit/ave, i kërkohet të kryejnë një veprim, herë të tjera të heqin dorë nga kryerja e një veprimi të caktuar. Por, hartimi i një liste shteruese që detajon sjelljen e administratorit është e vështirë sepse faktorët që duhet të merren në konsideratë janë të shumtë. (Malltezi, A. Rystemaj, J. Kromiçi, A. 2015, fq.177) Sikurse përmendëm në pjesën paraardhëse, ka dispozita të veçanta për të rregulluar marrëdhënien midis administratorit dhe organeve të tjera të shoqërisë tregtare. Por, ajo çka vihet në dukje në këtë marrëdhënie është fakti se performanca e administratorit të shoqërisë lidhet ngushtë dhe në mënyrë të drejtpërdrejtë me performancën e shoqërisë.

Administratorët kanë kompetencat ekskluzive në lidhje me administrimin e shoqërisë, ndërsa asambleja nuk mund të administrojë shoqërinë, nuk mund t’ju jap urdhra administratorëve ose të shfuqizojë vendimet e tyre. Nga kjo rezulton se administratorët, pavarësisht faktit se janë përfaqësues të shoqërisë, nuk mund të konsiderohen të lidhur me shoqërinë sipas dispozitave të Kodit Civil që kanë të bëjnë me përfaqësimin. Gjithashtu ata nuk mund të konsiderohen të lidhur sipas dispozitave të kodin e punës. Kjo çështje trajtohet tashmë, edhe nga doktrina, e cila jep argumente se kjo marrëdhënie nuk është thjesht marrëdhënie përfaqësimi dhe as marrëdhënie pune e varur. (A.Xhoxhaj; 2013, fq 68)

Natyra e kontratës së punës midis administratorit dhe shoqërisë, si dhe modalitetet e caktimit të dëmshpërblimit në rastet e shkarkimit të administratorit, janë objekt i praktikës së gjykatave shqiptare, të viteve të fundit. Shpesh kjo marrëdhënie është konceptuar si marrëdhënie që e gjen burimin e saj tek kontrata e administrimit që krijohet midis shoqërisë dhe administratorëve.

Këtu duhet saktësuar se dispozitat e aktit të themelimit që lidhen me administrimin e shoqërisë janë kushtet e përgjithshme të kontratës që do të nënshkruhet me vonë midis asamblesë dhe administratorëve të shoqërisë. Nga sa më sipër, del se kompetencat e administratorëve konceptohen si origjinale, pra që rrjedhin direkt nga kjo kontratë ashtu si dhe kompetencat e asamblesë së ortakëve. Pjesë tjetër e doktrinës mban qëndrimin se kemi të bëjmë me kontratë *sui generis* me aplikimin e disa normave që i përkasin përfaqësimit ose kontratës së shërbimit. (A.Xhoxhaj; 2013, fq 69)

Paditë që lidhen me shpërblimin e dëmit ndaj administratorëve janë padi që e kanë burimin tek marrëdhëniet kontraktore midis shoqërisë dhe administratorit rregullohen sipas dispozitave ligjore në fuqi. Pra nuk rregullohen sipas ligjit 9901/2008 por referimi

është i qartë , rregullohen nga dispozitat e Kodit Civil për at kohë sa kjo marrëdhënie konsiderohet kontraktore por që nuk rregullohet nga ligji special.

Në vendimet e mëposhtme diskutohen kriteret ligjore dhe dispozitat e Kodit Civil, Kodit të Punës dhe ligjit tregtar. Kështu, në vendimin e Gjykatës së Apelit, Tiranë në vitin 2012, pala paditësekërkoj anullimin e urdhrin “Për lirimin nga detyra të Drejtorit të Përgjithshëm të “Elber”sh.p.k,” si akt, me anë të cilit është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme, të njëanshme e të pajustificuar të kontratës së punës.

Pretendimi i anes se paditur është se paditesi ka qenë administrator i shoqërisë, dhe kjo marrëdhënie nuk i nënshtrohet kërkesave të Kodit të Punës (ose KP). Sipas rrethanave, shoqëria pa e thirrur dhe pa biseduar fare me paditesin, ka marrë vendimin e datës 15.12.2010 dhe e ka larguar administratorin e shoqërisë. Në kushtet kur ajo, nuk ka zbatuar asnjë procedurë për largimin e paditësit nga detyra e tij, ai, me të drejte, kërkon nga gjykata të dëmshpërblejë atë për dëmet që i ka shkaktuar nga kjo ndërprerje e marrëdhënies së punës. Pretendimi i shoqërisë, se paditesi ka qenë administrator i shoqërisë dhe si i tillë, duhet të zbatohet ligji për shoqëritë Tregtare”, nuk është i saktë.

Gjykata ka konstatuar se marrëdhëniet e punës midis paleve janë ndërprerë menjëherë, pa u zbatuar kërkesat e nenit 143 të K.P, duke mos u respektuar afatet e njoftimit, që në rastin konkret, duhet të ishin tre muaj, duke pasur parasysh se marrëdhënia e punës ka zgjatur për rreth 6 vjet e 10 muaj dhe ka kaluar afati i provës. Si rrjedhim, i padituri Elber sh.p.k, detyrohet që të paguajë paditësit një dëmshpërblim prej 3 pagash mujore për mosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Me të drejtë gjykata ka pranuar se: “Lidhur me arsyen e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, sipas nenit 153 të Kodit të Punës, pala e paditur nuk provoi që paditesi të këtë shkelur detyrimet kontraktuale, me faj të rëndë, apo të lehtë, të përsëritur. Ne kuptim tënenit 153

te K.P, gjykata arrin në konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënies së punës, është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara”.

Ndryshe nga mendimi i gjykatave, autorë të ndryshëm mendojnë se rregullimi më pozitiv i bërë në ligjin 9901/2008 është procedura që duhet ndjekur për shkarkimin e administratorëve. E njëjta situatë është dhe për administratorët e sh.a, ata mund të shkarkohen nëçdo kohë nga organi që i ka zgjedhur. (Maho, A& B, 2014) Shkarkimi i administratorit nuk është i vetmi akt me karakter represiv ndaj tij, thonë autorët.

Në rast se me veprimtarinë e tij, administrator në kundërshtim me ligjin dhe statutin i ka shkatuar një dëm shoqërisë, kjo e fundit jo vetëm ka të drejtë ta shkarkojë në bazë të rregullave të së drejtës civile të kërkojë dëmshpërblimin përkatës ndaj tij. Në bazë të nenit 95/6 të 9901/2008-ës, shkarkimi i administratoreve kërkon votim me shumice te zakonshme. Për më tepër, statuti nuk mund ta heqë ose kufizojë te drejten e ortakeve për te shkarkuar administratoret në çdo kohe.

Një nga risitë më thelbësore të këtij ligji është kuorumi i nevojshëm që kërkohet me qëllim për të nisur shkarkimin e administratorit (vetëm 5 % ose më shumë), kuorum i nevojshëm për zhvillimin e mbledhjes nga ana e Asamblesë janë ortakët që zotërojnë 30 % e kuotave të të gjithë shoqërisë ose më shumë, si dhe vendimmarja për shkarkimin e administratorit (50 % plus një të antarëve që zotërojnë 30 % të kuotave të të gjithë shoqërisë ose më shumë). Nuk ka një listë shteruese për shkaqet që çojnë në shkarkimin e administratorit, por bazohemi kryesisht në parimet e vendosura në nenet 13-18 dhe 95-98 të 9901/2008-ës.

Në një rast të ngjashëm me atë që përmendëm më lart, A.D kundër “RIC SECURITY SERVICES”²⁹, gjykata ka zgjedhur të bazohet në dispozitat e Kodit të punës për të

²⁹Vendim nr.10036, datë 08.10.2013, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë.

sqaruar natyrën e kontratës së punës lidhur midis administratorit dhe shoqërisë. Ashtu si në rastin e parë, pretendimet e paditësit bazoheshin kryesisht në nenet 153 dhe 155 të Kodit të Punës. Gjykata, marrëdhënien juridike, midis A.D dhe “RIC Security Services” e shqyrtoi si një marrëdhënie kontraktore pune. Në argumentimin e saj, mori në konsideratë, nenin 95/6 të ligjit 9901/2008, që i referohet të drejtës së administratorit për të kërkuar dëmshpërblim nga shoqëria me përgjegjësi të kufizuar, sipas dispozitave ligjore në fuqi, term që palët në këtë çështje e kanë interpretuar se i hap rrugë Kodit të punës. Por, ky nen duhet interpretuar në tërësi, pasi pjesa e parë e tij sqaron marrëdhënien midis administratorit dhe shoqërisë.

Neni 95/6 i 9901/2008-ës, përcakton se për emërimin dhe shkarkimin e administratorit është organi i Asamblesë, përgjegjës. Kjo do të thotë, që kontrata e punës i jep efektet vetëm pas miratimit të kësaj kontrate nga Asambleja e Përgjithshme. Si përfundim, ky është dallimi ndërmjet administratorit dhe shoqërisë, nga kontratat e tjera të punës të rregulluara nga Kodi i Punës.

Raste analoge me këto që analizuam janë edhe rastet *E.K kundër “Geodetika” sh.p.k*³⁰; *Grup-Ka Holding” sh.p.k* dhe *“Vlora-CEM” sh.p.k kundër S.D*³¹; apo rasti *A.H kundër E.P dhe personit të tretë B.P*³² (Malltezi, A. Rystemaj, J. Kromiçi,A; 2015, fq.184-199) Situata komplikohet disi në rastet e shoqërive aksionare ku strukturat drejtuese dhe kontrolluese janë më të ndërlikuara. Argumentim të ndryshëm ka mbajtur gjykata në rastin *M.K kundër OST SECURITY sh.a*³³, ku paditësi është emëruar në detyrën e administratorit me vendimin e KM të shoqërisë, duke lidhur edhe kontratën e punës midis palëve në konflikt.

³⁰ Vendim nr.6461, datë 20.07.2011, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë

³¹ Vendim nr.9745, datë 23.11.2009, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë.

³² Vendim nr.5371, datë 25.05.2012, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë.

³³ Vendim nr.4490, datë 08.04.2014, Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Tiranë

Marrëdhënia ka zgjatur nga prilli i vitit 2013, deri në tetor të po këtij viti, kur me vendim të Këshillit Mbikqyrës administratori është shkarkuar nga detyra, duke mos dhënë një motivacion për ndërprerjen e kontratës së punës dhe duke ju referuar thjesht statutit të shoqërisë, që shkon në përputhje me ligjin 9901/2008, i cili përcakton se, administratori mund të shkarkohet në çdo moment nga KM”.

Arsyetimi i gjykatës referuar rrethanave e përcakton këtë si një mosmarrëveshje që, ndonëse në thelb rrjedh nga ofrimi i punës (shërbimit), nga administratori tek shoqëria, si kontratë nuk rregullohet nga dispozitat KP, por nga ligji 9901/2008, statuti i shoqërisë OST Security dhe Kodi Civil (ose KC). Administratori i shoqërisë, është emëruar nga KM dhe gëzon një status të veçantë në shoqëri, që nuk krahasohet me të punësuarit e tjerë, të cilët punësohen prej tij.

Administratori është një organ i shoqërisë, i cili realizon përfaqësimin e saj tek të tretët, si dhe emërohet nga një organ tjetër i shoqërisë (Asambleja e Përgjithshme ose Këshilli, si në rastin tonë). Në këto rrethana, për rregullimin e raporteve midis shoqërisë dhe administratorit, si bazë ligjore nuk do të shërbejë Kodit të Punës, por dispozitat e ligjit 9901/2008 dhe KC. Si bazë ligjore, shërben edhe neni 5 i KP, i cili përjashton zbatimin e këtij kodi në veprimtarinë që kufizohet vetëm në detyrën e këshilltarit ose anëtarit të organit të administrimit të personit juridik që ka formën juridike të një shoqërie. Gjykata ka vlerësuar raportin që ekziston midis shoqërisë dhe administratorit, duke argumentuar se, administratori është një nga organet e rëndësishme të shoqërisë dhe marrëdhënia midis tij dhe shoqërisë është më shumë se një marrëdhënie pune, ajo është një marrëdhënie besimi dhe përgjegjësie për vetë ecurinë e vetë personit juridik, nëpërmjet menaxhimit të veprimtarisë së përditshme të tij, duke pasur për bazë, gjithnjë interesin më të mirë të shoqërisë.

Lidhur me shkarkimin e administratorit dhe pasojat që vijnë nga ky moment, ligji ka parashikuar se, mund të bëhet në çdo moment, me apo pa shkakt të arsyeshëm. Arsyeja e një parashikimi të tillë lidhet me diskrecionin që ka shoqëria, të zgjedhë personin ose personat që do t'i besojnë administrimin e saj. Pra, shkarkimi i administratorit nuk duhet të lidhet detyrimisht me ekzistencën e një shkakut të justifikuar. **Megjithatë, ekzistenca ose jo e këtij shkakut është thelbësore për pretendimet që mund të ngrejë administratori i shkarkuar ndaj shoqërisë, pasi në kushtet e mungesës së një shkakut të arsyeshëm e të justifikuar, shoqëria do të përballet me kërkesat e shpërblimit të dëmit.**

Kështu, sipas konsideratës së gjykatës, referuar KC, “ Zgjidhja e një kontrate të dyanshme, e bërë në mënyrë të njëanshme, mund të vlerësohet se nuk passjell detyrimin për shpërblim dëmi, vetëm nëse njëra nga palët kontraktuese nuk përmbush detyrimet e veta kundrejt palës tjetër dhe për këtë shkak kjo e fundit e zgjidh kontratën. (neni 698,K.C) Në rastin konkret, nuk u provua ekzistenca e një shkakut të arsyeshëm e të justifikuar që legjitimoi shkarkimin e administratorit. (Malltezi, A. Rystemaj, J. Kromiçi,A; 2015, fq.264-270)

Ndërsa në rastin N.E kundër DRINI sh.a³⁴, pavarësisht se rrethanat janë të ngjashme, gjykata argumentoi në mënyrë të ndryshme, duke ju referuar marrëdhënies si një marrëdhënie të pastër pune. Duhet të theksohet se, në raste të tilla, dy janë aspektet që duhet të marrë në konsideratë gjykata: Së pari, cili është sistemi (me një nivel ose dy nivele) i zgjedhur për shoqërinë si dhe së dyti, funksionet që kanë secili organ i shoqërisë, në bazë të kuadrit ligjor të brendshëm e të jashtëm të shoqërisë.

³⁴Vendimi nr.4848, datë 14.05.2012, Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Tiranë.

4.4 Funksionet e Këshillit Mbikqyrës sipas legjislacionit gjerman

KM emëron dhe shkarkon anëtarët e këshillit drejtues, dhe mbikqyr administrimin, por kuptimi i “administrimit” nuk duhet të ngatërrohet me lejimin apo urdhërimin e ndërhyrjes në punët e përditshme të shoqërisë. Nga aktet e brendshme të shoqërisë apo vendimi i këshillit mbikqyrës disa transaksione mund të kërkojnë miratimin paraprak të këtij të fundit. KM ka në përbërje të tij të paktën 3 anëtarë dhe jo më shumë se 21, në varësi të kapitalit të regjistruar të shoqërisë. Përgjithësisht, këshilli ka 13 anëtarë. (Hopt, 1994, fq.14)

Sipas Kodit Gjerman të Qeverisjes së Korporatave, anëtarët e KM emërohen nga AP me përjashtim të përfaqësuesve të punëmarrësve të shoqërisë nën një regjim bashkë-qeverisje. Të gjithë anëtarët e KM janë drejtorë të jashtëm, në kuptimin që nuk mund të jenë në KD në të njëjtën kohë, dhe në kuptimin që përfaqësuesit e aksionarëve zakonisht punojnë part-time, si anëtarë të këshillit mbikqyrës të shoqërisë. Ato zgjidhen për një periudhë prej 4-5 vjet. Shpërblimi i anëtarëve të KM caktohet nga APA.

Kërkesa për pavarësi të anëtarëve të KM gjerman e ka burimin në rekomandimin 2005/162/EC të Komisionit Europian të 15 shkurtit 2005, mbi rolin e drejtorëve jo-ekzekutivë ose drejtorët mbikqyrës të kompanive të listuara në bursë dhe mbi komitetet e këshillave (mbikqyrës)³⁵. Sipas nenit 4 të këtij rekomandimi “një numër i mjaftueshëm i drejtorëve mbikqyrës jo-ekzekutivë duhet të zgjidhen në këshill (mbikqyrës) për të siguruar që çdo konflikt interesi material që përfshin drejtorët do të zgjidhet drejt”. Në qoftë se, KM luan rol në fushën e emërimit, shpërblimit, auditimit, duhet të ketë të paktën një shumicë drejtorësh jo-ekzekutivë të pavarur ose drejtorë mbikqyrës.

³⁵Rekomandimi 2005/162/EC I Komisionit Europian.

Që të konsiderohet i pavarur sipas nenit 31.1 të rekomandimit 2005/162/EC i Komisionit European, një drejtor (mbikqyrës) duhet të jetë “i lirë nga çdo biznes, familje ose marrëdhënie të tjera me kompaninë, me aksionarin kontrollues, ose me administrimin që mund të krijojë konflikt interesi që ndikon në vendimmarrjen e tij”. Ndryshimet e 2005-ës, në Kodin Gjerman të Qeverisjes së Korporatave duke përcaktuar që KM duhet të ketë “një numër adekuat anëtarësh të pavarur” ishin mjaft të rëndësishme. (KGj, seksioni 5.4.2)

Kjo pavarësi, ka qëllim të shmangë konfliktin e interesit që mund të ndërhyjë në detyrën e këshillit mbikqyrës për të monitoruar këshillin e administrimit. Këto konflikte interesi mund të lindin, jo vetëm nga mungesa e distancës përkundrejt këshillit të administrimit, por gjithashtu mund të lindin nga një afërsi e veçantë përkundrejt bizneseve rivale, institucioneve financiare dhe partnerëve të tjerë të biznesit.

Anëtarët e pavarur të këshillit mbikqyrës pritet të monitorojnë vendimet e këshillit të administrimit mbi biznesin pa këto konflikte interesi, por pothuajse konsistent me interesin e aksionarëve të shoqërisë. Në veçanti, anëtarët e pavarur janë të aftë të sfidojnë vendimet e këshillit të administrimit mbi çështjet e biznesit duke mbrojtur në këtë mënyrë interesat e aksionarëve³⁶. Sot pothuajse të gjitha kompanitë e listuara në bursën gjermane përmbushin këto rekomandime.

4.4.1 Të drejtat e këshillit mbikqyrës dhe të drejtat e këshillave të punëmarrësve

Këshilli Mbikqyrës ka të drejtën e marrjes së një informacioni të kuptueshëm nga këshilli drejtues, sipas ligjit gjerman për shoqëritë aksionere. Kjo përfshin raportin vjetor të auditit i cili duhet të shqyrtohet dhe diskutohet në këshill. Në përgjithësi, KM

³⁶Sinteza dhe përgjigjet për Komunikatën e Komisionit për Këshillin dhe Parlamentin European “Modernizimi i ligjit për shoqëritë dhe shtimi i qeverisjes së korporatave në BE”-Një plan për të ecur përpara”- COM, 2003

konsideron si të drejtën e tij kryesore emërimin e këshillit të ridrejtues, shqyrtimin dhe diskutimin e strategjisë afatgjatë dhe financave të kompanisë, duke përmirësuar performancën operationale dhe duke parë performancën e KD. Se në çfarë niveli kontribuojnë KM si një i tërë dhe anëtarët e tij veç e veç është çështje për t'u diskutuar, sidomos në rast se merren në konsideratë mbledhjet jo të zakonshme.

Kryetari i Këshillit Mbikqyrës mban një pozicion influencues të veçantë që është theksuar më tepër në Ligjin e Bashkëvendimmarrjes (1976)³⁷. Si një rregull i përgjithshëm, kryetari qëndron në kontakt të ngushtë me KD. Ai mund të influencojë informacionin e disponueshëm për këshillin dhe vendos axhendën.

Në shoqëritë gjermane vihet re një ndryshim për sa i përket pjesmarrjes së punëmarrësve në këshillat e Sh.T. të çelikut, hekurit dhe qymyrit. Në këto shoqëri, sindikatat dhe këshillat e punëmarrësve paraqesin propozimet e tyre në lidhje me punëmarrësit që do t'i përfaqësojnë. Këto propozime bëhen përpara mbledhjes së Asamblesë së Përgjithshme të Aksionarëve. (Lieder, J, 2010; 16-21)

Zgjedhja e numrit të anëtarëve të KM varion në bazë të ligjit në bazë të të cilit shoqëria operon, pra nuk ka një numër fiks. Mënyra e zgjidhjes së përfaqësuesve të punëmarrësve ndryshon në bazë të numrit të punëmarrësve të Sh.T. (J.Odenius, 2008; 19-24)

Në Gjermani nuk kanë munguar debatet në lidhje me impaktin e draftit mbi Statutin e Shoqërive Europiane nga Komisioni European. Ky draft ka impakt të rëndësishëm edhe mbi përfaqësimin e punëmarrësve në Sh.T. Që kur Gjermania ka aplikuar një sistem unik të bashkëpunimit midis drejtimit dhe punëmarrësve, diskutimi i tanishëm mbi pjesmarrjen e punëmarrësve ka një interes të veçantë.

³⁷ Mbi qëllimin, fushën e zbatimit dhe kritikën që i bëhen këtij ligji, do të flasim në kapitullin e pestë.

4.5 Funksionet e Këshillit Mbikqyrës sipas legjislacionit shqiptar

Funksionet kryesore të Këshillit Mbikqyrës, në bazë të nenit 167/1, të ligjit 9901/2008 janë:

1. të kontrollojë e të mbikëqyrë zbatimin e politikave tregtare të shoqërisë nga administratorët;
2. të përgatisë, me kërkesë të asamblesë së përgjithshme, marrjen e masave, që janë në kompetencë të kësaj të fundit, t'i rekomandojë asaj vendime të nevojshme për t'u marrë, si dhe të zbatojë vendimet e asamblesë;
3. të thërrasë mbledhjen e asamblesë së përgjithshme, sa herë vlerësohet e nevojshme për interesat e shoqërisë;
4. të kujdeset që shoqëria të respektojë ligjin dhe standardet e kontabilitetit;
5. të shqyrtojë e të kontrollojë librat kontabël, dokumentet dhe aktivet e shoqërisë;
6. të sigurojë se pasqyrat financiare vjetore, raportet e ecurisë së veprimtarisë, si dhe detyrimet e tjera të raportimit e publikimit, të detyrueshme në bazë të ligjit apo statutit, të kryhen me saktësi nga administratorët. Këto dokumente duhet të miratohen e të nënshkruhen nga të gjithë e anëtarët e këshillit të administrimit për t'iu paraqitur asamblesë së përgjithshme, së bashku me një raport të këshillit të administrimit për miratim dhe një përshkrim për mbikëqyrjen e menaxhimit gjatë të gjithë vitit financiar;
7. të sigurojë se auditimi i librave dhe i regjistrimeve kontabël të kryhet të paktën një herë në vit nga një ekspert kontabël i autorizuar, i pavarur e raporti i auditimit, drejtuar asamblesë së përgjithshme ,t'u vihet në dispozicion të gjithë anëtarëve të

këshillit e administratorëve. Raporti i këshillit të administrimit, përmendur në shkronjën “e” të kësaj pike, duhet të përmbajë edhe mendimin për raportin e auditimit;

8. të emërojë dhe të shkarkojë administratorët, të ndajë kompetencat ndërmjet tyre;

9. të përcaktojë shpërblimin e administratorëve;

10. të kryejë veprimet e tjera, të përcaktuara në ligj dhe në statut

Anëtarët e këshillit nuk duhet të kryejnë funksione administrimi dhe shumica e tyre duhet të jenë të pavarur dhe ligji parashikon se vetë statuti i shoqërisë mund të parashikojë që disa prej tyre mund të zgjidhen dhe/ose shkarkohen nga punëmarrësit e shoqërisë.

4.5.1 Neni 19-21 i ligjit “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare dhe Këshilli i Punëmarrësve

Ligji 9901/2008, në titullin e pestë parashikon 3 nene rreth pjesëmarrjes së punëmarrësve në vendimmarrjen e shoqërisë, me krijimin e këshillave të punëmarrësve. Punëmarrësit e një shoqërie tregtare, e cila ka më shumë se pesëdhjetë punëmarrës, krijojnë këshillin e punëmarrësve, me mandat maksimal prej 5 vitesh. Në një shoqëri tregtare, e cila ka mbi njëzet punëmarrës, por më pak se pesëdhjetë, funksionet kryhen nga një përfaqësues, për çdo dhjetë punëmarrës, i cili zgjidhet me votim të fshehtë nga punëmarrësit e shoqërisë. Punëmarrësit zgjedhin një përfaqësues të ri, për çdo njëzet punëmarrës shtesë të shoqërisë. Në çdo rast, këshilli i punëmarrësve nuk mund të ketë më shumë se tridhjetë anëtarë dhe mund të nxjerrë rregullore të brendshme, për të organizuar procedurat e veta. (Ligji 9901/2008 Neni 19-21)

Këshilli i punëmarrësve monitoron zbatimin e ligjeve, të kontratave kolektive dhe dispozitavetë statutit dhe përfaqëson interesat e punëmarrësve të shoqërisë. Këshilli merr

pjesë në vendimmarrjen përshfrytëzimin e fondeve të posaçme dhe të aktiveve të tjera të shoqërisë, të parashikuara në kontratat kolektive dhe në statut, si dhe për shpërndarjen e pjesës së fitimeve, që AP vendos t'ia shpërndajë punëmarrësve.

Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë e mban këshillin e punëmarrësve të informuar për veprimtaritë dhe ecurinë e shoqërisë tregtare e në mënyrë të veçantë për efektet e politikave të shoqërisë për kushtet e punës, pagat, sigurinë në punë, ndarjen e mundshme të fitimeve, ndryshimin e statusit, sistemin e pensioneve të shoqërisë, ristrukturimin dhe pjesëmarrjen e shoqërisë në shoqëri të tjera.

Përfaqësuesi ligjor, me kërkesën e këshillit të punëmarrësve, paraqet gjendjen e llogarive, përfshirë llogaritë e konsoliduara, raportet për gjendjen e ecurisë së veprimtarisë së shoqërisë tregtare, raportet e këshillit mbikëqyrës apo të ekspertëve kontabël të autorizuar. Ky detyrim mund të përmbushet edhe duke eshpallur këtë informacion në faqen e internetit të shoqërisë tregtare dhe duke e informuar për këtë këshillin e punëmarrësve.

Në të kundërt, mund të kërkohej që përgjigjet të jenë me shkrim, duke përdorur edhe mjete të komunikimit elektronik. Këshilli i punëmarrësve, gjithashtu, mund të informojë veten drejtpërdrejt për performancën e shoqërisë tregtare dhe të këqyrë librat e dokumentet e shoqërisë, duke u dhënë mendime dhe sugjerime organeve drejtuese për çështjet e përmendura në pikën 2 të këtij neni. Përfaqësuesi ligjor e informon këshillin e punëmarrësve për arsyet e mospranimit të mendimeve dhe të sugjerimeve të këtij këshilli.

Statuti nuk mund ta pengojë apo kufizojë ushtrimin e të drejtave të informimit, me përjashtim të rasteve, kur është rënë dakord ndërmjet përfaqësuesit ligjor dhe këshillit të punëmarrësve për një sistem ekuivalent informimi. Nëse përfaqësuesi ligjor nuk pranon

të jape informacionet, këshilli i punëmarrësve, brenda 2 javëve pas refuzimit, mund t'i drejtohet gjykatës përkatëse për të marrë një vendim detyrues për informimin.

Këshilli i punëmarrësve i raporton asamblesë së punëmarrësve të shoqërisë për veprimtaritë e veta të paktën dy herë në vit ose sa herë e kërkon shumica e punëmarrësve. Kostot e zgjedhjes dhe të funksionimit të këshillit mbulohen nga shoqëria tregtare. Përfaqësuesi ligjor i shoqërisë aksionare dhe këshilli i punëmarrësve mund të bien dakord që ky të emërojë persona për të përfaqësuar punëmarrësit në nivelin e administrimit.

Ligji 7638/1992 parashikonte në nenet 109-116, procedurat dhe modalitetet e funksionimit të anëtarëve të zgjedhur nga të punësuarit. Neni 109, parashikonte anëtarët e zgjedhur nga të punësuarit, ku një e treta e anëtarëve të këshillit mbikëqyrës zgjidheshin nga të punësuarit në shoqëri. Nëse numri i anëtarëve të zgjedhur nga të punësuarit ishte i barabartë ose më i madh se 2, inxhinierët, kuadrot ose personat e ngjashëm me ta kishin një vend në këshillin mbikëqyrës.

Neni 110, përcaktonte procedurat e zgjedhjes, në mënyrë të detajuar. Anëtarët e këshillit mbikëqyrës të zgjedhur nga të punësuarit duhet të kishin firmosur një kontratë pune, të paktën dy vjet përpara datës së emërimit në këtë këshill, e cila i korespondonte një vendi pune efektiv. Ky kusht për vjetërsinë e kontratës nuk kërkohej kur në momentin e emërimit shoqëria kishte më pak se dy vjet që ishte themeluar.

Të gjithë të punësuarit e shoqërisë që kishin lidhur kontratën e punës mbi tre muaj përpara datës së zgjedhjeve, konsideroheshin si zgjedhës. Votimi ishte i fshehtë. Në rast se të paktën një vend për në këshillin mbikëqyrës rezervohet për inxhinierët, kuadrot dhe të ngjashëm me ta, të punësuarit ndaheshin në dy grupe elektorale, të cilat votonin

veças. Në grupin e parë futeshin inxhinierët; kuadrot dhe të ngjashmit me ta, në të dytin të punësuarit e tjerë.

Në statut fiksohej shpërndarja e vendeve sipas grupeve në vartësi të strukturës së personelit. Kandidatët ose listat e kandidatëve mund të paraqiteshin me firmën e 1/20 të të punësuarve të shoqërisë ose nga 100 prej tyre, në rast se numri i të punësuarve, i kalonte 2000 vetët.

Në rast se votohej për një vend të vetëm në të gjithë elektoratin, zgjedhjet bëheshin me votim mazhoritar me dy ture. Në rast se votohej për një vend të vetëm në një prej grupeve elektorale, zgjedhjet bëheshin me votim mazhoritar me dy ture në këtë grup. Çdo kandidaturë duhet të përmbante, përveç emrit të kandidatit, edhe atë të zëvendësuesit të mundshëm. Konsiderohej i zgjedhur kandidati që në turin e parë kishte marrë shumicën absolute të votave, ndërsa për turin e dytë shumicën relative.

Në rast barazimi votash, kandidati që kishte përfaqësues proporcionale dhe pa përzier kandidatët e dy listave me njëri- tjetrin. Secila listë duhet të përmbante dy herë më tepër kandidatë sesa vendet në dispozicion. Në rast barazimi votash, kandidati që kishte kontratën më të vjetër të punës konsiderohej fitues. Rregullat e tjera të votimit caktoheshin në statut. Ankesat që lidheshin me elektoratin, me të drejtën për t'u zgjedhur dhe rregullsinë e procedurës elektorale, bëheshin përpara gjykatës që merrte vendime në instancë të fundit me procedure urgjente.

Neni 111, mbi kohëzgjatjen e mandatit të anëtarëve të zgjedhur nga personeli, përcaktohej në statut, por s'duhet të kalonte 6 vjet. Mandati ishte i përsëritshëm, në rast se nuk përcaktohej ndryshe në statut. Neni 112, mbi papajtueshmëritë për anëtarët e zgjedhur nga personeli, lidheshin me mandatin e anëtarit të këshillit mbikëqyrës i zgjedhur nga të punësuarit është i papajtueshëm më çdo mandat tjetër përfaqësues të

shoqërisë. Anëtari që në momentin e zgjedhjes ishte titullar i një apo disa mandateve të tjera, duhet të jepte dorëheqjen nga këto mandate brenda 8 ditëve. Në të kundërt, ai konsiderohej i shkarkuar nga mandati i anëtarit të këshillit mbikëqyrës.

Neni 113: Pasoja mbi kontratën e punës, parashikonte se anëtarët e këshillit mbikëqyrës, të zgjedhur nga të punësuarit, nuk humbasin avantazhet që u jep kontrata e punës. Shpërblimi i tyre si të punësuar nuk mund të pakësohej nga fakti që ata ushtronin këtë mandat. Neni 114, mbi shkaqet e veçanta për heqjen e mandatit të anëtarëve të zgjedhur nga personeli, lidheshin me prishjen e kontratës së punës, që i jep fund mandatit të anëtarit të këshillit të zgjedhur nga të punësuarit. Anëtarët e zgjedhur nga të punësuarit mund të shkarkoheshin vetëm për faje në ushtrimin e mandatit të tyre dhe me vendim të gjykatës që mblidhej në seancë urgjente, me kërkesën e shumicës së anëtarëve të këshillit mbikëqyrës. Vendimi ekzekutohej përkohësisht derisa të merrte formë të prerë.

Neni 115: Prishja e kontratës së punës të një anëtari të zgjedhur nga të punësuarit, me përjashtim të rastit kur bëhej me iniciativën e tij, shpallej vetëm nga gjykata, që mblidhej në seancë urgjente. Vendimi ekzekutohej përkohësisht derisa ai të merrte formë të prerë. Neni 116, mbi vendin bosh të një anëtari të zgjedhur nga personeli, si pasojë e vdekjes, dorëheqjes, shkarkimit apo prishjes së kontratës së punës të një anëtari të këshillit mbikëqyrës të zgjedhur nga të punësuarit, plotësohej sipas mënyrave të mëposhtme:

- Kur zgjedhja është bërë me votim mazhoritar me dy ture, vendi bosh plotësohet nga zëvendësuesi;
- kur zgjedhja është bërë me votim sipas listave, vendi bosh plotësohet nga kandidati që figuron në të njëjtën listë, i renditur pas kandidatit të fundit të zgjedhur.

Mandati i anëtarit të zgjedhur sipas këtyre mënyrave, merrte fund me përfundimin e afatit normal të mandatit të anëtarëve të tjerë që janë zgjedhur nga të punësuarit.

4.5.2 Këshillat e Punëmarrësve në Shqipëri sipas ndryshimeve të Kodit të Punës , 2015.

Ka një përpjekje për të harmonizuar mbrojtjen e punëmarrësve me nenet 19-21 të ligjit 9901/2008, kur theksohet rëndësia e informimit dhe konsultimit të punëmarrësve. Saktësohet se, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të konsultohet me ta rregullisht, së paku një herë në vit, mbi aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, situatën ekonomike dhe gjendjen e marrëdhënieve të punësimit.

Para marrjes së vendimit mbi riorganizmin e ndërmarrjes dhe vendimeve të tjera që mund të kenë efekte të rëndësishme, esenciale në organizimin e punës në ndërmarrje dhe statusin ligjor të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta mbi arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike dhe sociale për punëmarrësit. Çështjet e tjera, kushtet apo procedurat e informimit dhe konsultimit përcaktohen në kontratën kolektive dhe marrëveshje midis punëdhënësit dhe përfaqësuesve të punëmarrësve.

Punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre me shkrim në kohë të përshtatshme, pa pagesë dhe është përgjegjës për saktësinë e informacionit. Në bazë të angazhimit me shkrim për të mos zbuluar asnjë sekret tregtar, industrial apo profesional, punëmarrësit apo përfaqësuesit e tyre kanë të drejtë të njihen me informacionin që përbën sekret tregtar, industrial apo profesional por që është i domosdoshëm për kryerjen e detyrave të tyre.

Punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre, pavarësisht se ku janë dhe pavarësisht nga përfundimi i marrëdhënieve të punësimit ose mandatit të përfaqësimit, ndalohen të përdorin për çfarëdo qëllimi tjetër ose të zbulojnë tek persona të tretë çfarëdo informacioni që ju është dhënë atyre si sekret tregtar, industrial apo profesional.

Punëdhënësi mund të kundërshtojë, me shkrim, të japë çdo informacion që përbën sekret tregtar, industrial apo profesional ose të zhvillojë konsultime me përfaqësuesit e punëmarrësve, kur natyra e këtij informacioni ose e konsultimeve është e tillë që, sipas kriterëve objektive, do të dëmtonte seriozisht ndërmarrjen përkatëse dhe funksionimin e saj. Përfaqësuesit e punëmarrësve, kur nuk janë dakord me këtë vendim të punëdhënësit, mund t'i drejtohen gjykatës brenda (6 ditëve).

Gjykata shqyrton kërkesën dhe merr vendim brenda 15 ditëve. Nëse gjykata vendos që kundërshtimi për të dhënë këtë informacion apo për të zhvilluar konsultime është i pajustificuar, punëdhënësi është i detyruar të japë këtë informacion dhe të zhvillojë konsultime brenda një kohë të arsyeshme.

Ndër ndryshimet e propozuara, neni 160 i KP-së, nënvizon faktin se, në rastet kur në sh.t nuk funksionojnë sindikatat, kontratat kolektive e punës lidhet nga Këshillat e Punëmarrësve”. Gjithashtu, në nenin 163 mbi “Bisedimet Kolektive”, parashikohet se ato duhet të zhvillohen të bazuara në parimin e mirëbesimit. Përfaqësuesit e punëmarrësve kanë të drejtë të kërkojnë informacion mbi të gjitha çështjet që lidhen me bisedimet. Informacioni duhet të jepet brenda një muaji nga dita që është kërkuar, përveç kur palët apo përfaqësuesit e tyre kanë ranë dakord për një afat tjetër. Për më tepër, vihet në dukje edhe fakti se, “Kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër mund t'i drejtohet gjykatës ose Gjykatës së Arbitrazhit.”

Ndryshimet e KP krijojnë edhe Këshillat Konsultativë Trepalëshe Rajonale³⁸ në Prefekturat e vendit, të cilat përbëhen nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe Qeverisë. Konsultimet bëhen veçanërisht lidhur me politikat rajonale që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, higjienën dhe sigurimin teknik, prodhimin, mirëqenien, arsimin, si dhe çështjet ekonomike.

4.5.2.1 Rasti i Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë

Ideja e përfshirjes në vendimmarrje funksion nëpërmjet komiteteve ose strukturave, të cilat duhen parashikuar në ligje të posaçme. Një shembull i kësaj është neni 14 i Ligjit nr.10237, dt.18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, i cili përcakton se: “Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë ka si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe të sigurisë së punëmarrësve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës”.

Këshilli është organ partneriteti këshillues me përfaqësues të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, të përfaqësuar në mënyrë të barabartë. Në kompetencat e këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë përmendim faktin se ai:

- a) merr pjesë në vlerësimin, hartimin dhe vënien në jetë të programeve të parandalimit të rreziqeve në ndërmarrje;
- b) nxit nisma për mënyrat dhe procedurat për parandalimin efektiv të rreziqeve, duke i propozuar ndërmarrjes përmirësimin e kushteve dhe mënjanimin e rreziqeve.

³⁸Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal përbëhet nga 18 anëtarë dhe 18 kandidatë, nga 6 përfaqësues anëtarë dhe 6 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëmarrësve ; nga 6 përfaqësues anëtarë dhe 6 përfaqësues kandidatë nga organizatat e punëdhënësve ; nga 6 përfaqësues anëtarë (Prefekti dhe 5 Kryetarë Bashkie) dhe 5 përfaqësues kandidatë (nënkryetarë bashkie). Në këtë Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve dhe punëdhënësve të Prefekturës, që përcaktohen me vendim të Prefektit çdo 3 vjet.

Përbërja dhe rregullat për organizimin dhe funksionimin e këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave³⁹. Bëhet një kategorizim në mënyrën e ndërtimit të kësaj strukture, në bazë të numrit të punëmarrësve në një ndërmarrje. Klasifikimi bëhet me katër grupe:

- I. Grupi A përfshin subjektet me 51 deri 250 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 3 përfaqësues punëmarrësish e 3 përfaqësues punëdhënësish;
- II. Grupi B përfshin subjektet me 251 deri 500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 4 përfaqësues punëmarrësish e 4 përfaqësues punëdhënësish;
- III. Grupi C përfshin subjektet me 501 deri 1500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 6 përfaqësues punëmarrësish e 6 përfaqësues punëdhënësish;
- IV. Grupi D përfshin subjektet me mbi 1500 punëmarrës dhe duhet të ketë jo më pak se 9 përfaqësues punëmarrësish e 9 përfaqësues punëdhënësish.

Pra, shihet se këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë është një organ i dosmosdoshëm në strukturën e një institucioni privat punëdhënës, ndaj parashikimet e detajuara ligjore për këtë nuk mungojnë. Fenomeni i garantimit të mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit në punë has në vështirësi për shkak të nivelit të ulët të zbatimit të normave të mësipërme.⁴⁰

4.6 Mbrojtja e interesit të shoqërisë nga Transaksionet Abuzive

Shoqëritë tregtare përdorin instrumenta ligjorë të ndryshëm për të rritur fitimet e tyre, edhe pse shpesh herë, këto mjete ligjore mund të ndërthuren me ato jo-ligjore. Nëpërmjet marrëveshjeve për ristrukturime apo riorganizime, pra bashkimit me shoqëri

³⁹ VKM “Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve”

⁴⁰ Për këtë, mund t’i referohemi Vendim Nr.245, datë, 25.03.2014 i Gjykatës së Lartë, Albanian Chrome, sh.p.k kundër Drejtorisë Rajonale të Inspektoriatit të Punës dhe Komisionit qendror të Apelit të Gjykatës, në kapitullin e Pestë.

të tjera, apo nëpërmjet ndarjes ato synojnë të kapërcejnë vështirësitë financiare, duke mos mënjanuar cënimin e kreditorëve, shkeljen e normave të punës, konkurrencës, si dhe përfshirjen në vepra penale, të pastrimit të parave apo evazioneve fiskale. Për këtë arsye, legjislacioni për aspektet e riorganizimit dhe procedurave që i nënshtrohen shoqëritë është mjaft i detajuar dhe kërkon një vëmendje të veçantë.

Kuadri ligjor që realizon mbrojtjen e shitblerjes së aksioneve ose transaksioneve me to, të drejtat e investorëve, apo garantimin e transparencës së nevojshme për mënjanimin e veprimeve abuzive është mjafti gjerë dhe përfshin përveç ligjit për shoqëritë tregtare në fuqi, dhe një sërë ligjesh si: ligji për titujt, për autoritetin e mbikqyrjes financiare, auditimin dhe ekspertët kontabël, rregulloret përkatëse të regjistrit të aksioneve apo ligjet e posaçme në fushën e bankave dhe tregut të sigurimeve në Shqipëri.

Në nenin 1, të ligjit nr.9879, dt.21.02.2008, “Për Titujt” përcaktohen llojet e titujve, mënyra dhe kushtet për tregtimin dhe regjistrimin, identifikimin dhe kryerjen e transaksioneve me to. Aty përcaktohen personat dhe individët e autorizuar për kryerjen e transaksioneve me titujt, kushtet për organizimin e tregtimit publik të titujve, mbrojtjen e investorëve dhe të mbajtësve të të drejtave mbi titujt, organizimin e funksionimit e regjistrave të titujve, e kështu me rradhë.

Në nenin 106, të ligjit për titujt, garantohet mbrojtja e investorëve dhe detyrimi për t’i raportuar ndryshimet në pronësinë e aksioneve. Sipas tij, kur një person merr ose jep në pronësi aksione të një shoqërie publike dhe, për pasojë të këtij fakti, përqindja e votave të asamblesë, që ka ky person, kalon ose bie poshtë kufijve 5 për qind, ose 10 për qind, apo 25 për qind, e kështu me rradhë, personi, brenda 15 ditëve, njofton me shkrim Autoritetin dhe emetuesin për transferimin e bërë. Periudha fillon nga çasti i mbylljes së transaksionit në fjalë, në të cilin mbështetet kalimi i të drejtave mbi aksionet.

Neni 14, i ligjit nr. 10 236, datë 18.2.2010 “Për marrjen në kontroll të shoqërive publike”, parashikon se për transaksionet bëhet vlerësimi nga administrata dhe këshilli i punëmarrësve të shoqërisë. Administrata e shoqërisë, brenda 10 ditëve nga data e publikimit të dokumentit të ofertës apo të ndryshimeve të bëra në të, harton dhe publikon një dokument, ku paraqet opinionin e vet për ofertën për marrje në kontroll, duke analizuar pasojat që mund të ketë zbatimi i ofertës mbi interesat e shoqërisë, përfshirë dhe pasojat në marrëdhëniet e punës.

Ky dokument përmban edhe pasojat që mund të kenë për shoqërinë tregtare, objekt i ofertës, planet strategjike të parashikuara nga ofruesi në dokumentin e ofertës, duke përfshirë këtu edhe pasojat e mundshme të këtyre planeve për marrëdhëniet e punës dhe vendndodhjen e ushtrimit të veprimtarisë së shoqërisë. Në këtë dokument jepen edhe arsyet, për të cilat administrata e shoqërisë tregtare mbështet opinionin. Administrata ia komunikon, në të njëjtën kohë, këtë opinion edhe këshillit të punëmarrësve, i cili harton një opinion të veçantë për pasojat e ofertës për marrjen në kontroll në marrëdhëniet e punës, që i bashkëlidhet opinionit të hartuar nga administrata. Dokumenti publikohet në përputhje me pikën 2 të nenit 6 të ligjit për marrjen në kontroll të shoqërive publike.

Pra, në kryerjen e transaksioneve për shoqëritë aksionare kërkohet aprovimi i Administratorit, i cili është i autorizuar, sipas Vendimit të Asamblesë, Këshillit Mbikqyrës ose Këshillit Drejtues, sipas rastit, për të përfaqësuar shoqërinë në kryerjen e transaksionit. Në rast se do të shihet e arsyeshme nga ana e Regjistrarit, do të kërkohet për aktin e marrjes së vendimit, Vendimi i Asamblese apo i Këshillit Mbikqyrës ose i Këshillit Drejtues, që miraton kryerjen e një transaksioni të tillë. Në rastin e transaksioneve me objekt aksionet e një banke, duhet të paraqitet dhe miratimi paraprak me shkrim i Bankës së Shqipërisë, sipas ligjit Nr.9662 datë 18.12.2006 “Për Bankat“.

Në rastin e transaksioneve me objekt aksionet e një shoqërie sigurimi, duhet të paraqitet dhe miratimi paraprak me shkrim nga Autoriteti Mbikqyrës Financiar, sipas ligjit Nr.9267 datë 29.7.2004.⁴¹ Edhe në rastet e transaksioneve me objekt aksionet e shoqërive të tjera duhet miratimi paraprak me shkrim sipas dispozitave ligjore për funksionimin e këtyre shoqërive.

Në rastin *Gj.K., P.B., K.B., kundër F.M., N.K., G.H., H.Sh., V.B., Shoqëria e Sigurimeve “Intersig” sh.a;*⁴² midis palëve në konflikt janë lidhur kontrata për transferimin e aksioneve nëpërmjet shitjes. Shoqëria Intersig, sh.a është regjistruar në fushën e sigurimeve dhe risigurimeve, sipas liçencës së dhënë nga Autoriteti i Mbikqyrjes së Sigurimeve (aktualisht Autoriteti i Mbikqyrjes Financiare), me 9 aksionerë, të cilët janë në rolin e paditësit në këtë çështje, me pretendimin se të paditurit nuk kanë përmbushur detyrimin kontraktor, të pagimit të çmimit të blerjes së aksioneve dhe kanë kërkuar zgjidhjen e kontratave.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka pranuar padinë duke iu referuar, në argumentimin e saj, nenit 3 të kontratës midis palëve e cila parashikonte në mënyrë të saktë modalitetet e pagesës. Ndërsa Gjykata e Apelit ka argumentuar se, Gjykata e Tiranës ka bërë një interpretim të njëanshëm, pasi nuk kemi mospërmbushje të detyrimit në kuptimin ligjor, pasi në kontratë nuk është vendosur ndonjë afat.

Nëse i referohemi termit “menjëherë” i pagimit të kontratave do të thotë, se afati i pagimit do të ishte data e nënshkrimit të tyre. Por, sipas neneve 463-464, K.C, afati i ekzekutimit të detyrimeve për veprimet juridike për të cilat nuk është caktuar afat konkret, fillon pasi kreditori ka bërë kërkesën për plotësimin e menjëhershëm të detyrimit. Nga hetimi, paditësit nuk kanë njoftuar të paditurit me shkrim për

⁴¹Sipas Ligjit Nr.9267, datë 29.7.2004 për veprimtarinë e sigurimit, të risigurimit dhe ndërmjetësimit në sigurime dhe risigurime, ndryshuar me ligjin nr 9338, date 16.12.2004 dhe ligjin 9685, date 26.02.2007.

⁴² Vendim nr.26103, datë 18.07.2001, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë.

përbushjen e detyrimit, as kanë caktuar afat, as kanë caktuar se si do të bëhet shlyerja e këtij detyrimi. Provat tregojnë se të paditurit kanë bërë përpjekje për shlyer detyrimit. Kjo çështje ka kaluar në Gjykatën e Lartë, e cila e ka rikthyer çështjen në Apel, por duke vënë në dukje cilat janë dispozitat që duhen mbajtur parasysh në këtë rast. Në themel të këtij konflikti kemi një kontratë tregtare për shitblerje aksionesh dhe si e tillë, ajo duhet t'i nënshtrohet dispozitave të Kodit Civil por edhe ligjeve të tjera të fushës tregtare. Kështu, Gjykata e Lartë ka theksuar se për të provuar (mos) plotësimin e detyrimit kontraktor, gjykatat duhet të shohin përtej të dhënave në pamje të parë, duke mos e konsideruar provë shteruese deklaratën noteriale të Gj.K. firmosur një ditë pas nënshkrimit të kontratës, ku pranohet se ka marrë pagesën. Pra, Gjykata e Lartë, në këtë rast, i kujtoi Gjykatës së Apelit, se duhen kontrolluar llogaritë e shoqërisë, për të parë nëse shuma është kaluar apo jo, nga burimet e pretenduara. Pra, ka kritika sa i përket ezaurimit të dispozitave ligjore procedurale por edhe materiale civile dhe tregtare. Në një rast tjetër, siç është ai i shoqërisë “ARMO”⁴³ sh.a, që është subjekt i të drejtës tregtare shqiptare, e cila e ushtron aktivitetin e saj tregtar në fushën e tregtimit me shumicë dhe me pakicë të karburanteve. ARMO sh.a zotëronte rreth 80.75 % të tregut përkatës të produktit Diesel D2 për vitin 2009, sipas hetimit të Autoritetit të Konkurrencës. ARMO është i integruar vertikalisht në tregun e tregtimit me shumicë e pakicë të karburanteve, pasi njëri prej aksionarëve të tij me 68 % (TACI oil) zotëron 100 % të aksioneve të Ndërmarrjes “ANIKA” sh.a, dhe nga ana tjetër kjo e fundit zotëronte 70 % të aksioneve të konsorciumit “AMRA” sh.a.⁴⁴.

⁴³Vendim nr.3082, datë 26.06.2011, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Për më shumë shih vendimin nr.3877, datë 12.04.2013 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

⁴⁴ Për zotërimet e aksioneve dhe përqëndrimet do të flasim në seksionin 4.6.1, mbi rastet e riorganizimit të shoqërive dhe efekti në grupet e interesit dhe në treg nga këto transaksione

Nga verifikimi i faturave të shitjes ka rezultuar se paditësi “ARMO” sh.a ka shitur karburant me çmime të ndryshme në të njëjtën ditë kompanive të shitjes me shumicë, veprim i cili i ka vendosur ato në gjendje të pafavorshme konkurrence, ç’ka është në kundërshtim me nenin 9, pikat 1 dhe 2, (gërma c) të ligjit nr.9121, datë 28.07.2003 “Për Mbrojtjen e Konkurrencës”. Gjatë periudhës hetimore ka shitur në mënyrë të drejtpërdrejtë edhe në nivelin e “Rrjedhës së poshtme” të tregut (shitje me pakicë). Shitja e Dieselit D2 nga ana “ARMO” sh.a në tregun me pakicë (stacionet) është e ndaluar nga ligji Nr. 8450, datë 24.02.1999, “Për përpunimin, transportimin dhe tregtimin e naftës, të gazit dhe nënprodukteve të tyre”.

Në këtë ligj përcaktohet se shitja e Dieselit D2 nga rafineritë mund të realizohet vetëm në kompanitë që kanë leje tregtimi të kategorisë A (kompanitë që shesin në “Rrjedhën e sipërme”). Sipas VKM Nr. 147, datë 21.03.2007, “Për Cilësinë e Lëndëve Djegëse, Benzinë dhe Diezel”, mbi cilësinë e Dieselit (S SH EN 590), brenda Shqipërisë, për përdorim në automjetet rrugore dhe gjeneratorët, veprimtaria e paditësit “ARMO sh.a”, do të kishte disa parametra të caktuar. [përmbajtja e squfurit në lëndën djegëse, për motorët diezel, nuk lejohej të kalonte 350 mg/kg.] Por ARMO, nuk i zbatoi për territorin shqiptar.

Lidhur me VKM nr. 1110, datë 30.07.2008, “Për Cilësinë e Lëndës Djegëse Diesel, të Prodhuar nga Rafinimi i Naftës Bruto, Vendase”, Shoqata e Shoqërive të Hidrokarbureve ka depozituar një ankesë pranë Autoritetit të Konkurrencës, sipas të cilës, pretendon se ky vendim i Këshillit të Ministrave kufizonte konkurrencën në treg midis operatorëve.

Gjatë zhvillimit të procedurave hetimore në rastin ARMO sh.a, është konstatuar se ARMO sh.a gjatë periudhës hetimore të Autoritetit të Konkurrencës ka shitur në

mënyrë të drejtëpërdrejtë edhe në tregun e shitjes me pakicë, transaksion ky, që është i ndaluar nga Ligji nr.8450, datë 24.02.1999 “Për përpunimin, transportimin dhe tregtimin e naftës, të gazit dhe të nënprodukteve të tyre”. Ka abuzuar me pozitën dominuese në treg kur fuqia kundërvepruese e blerësit ka qenë shumë e dobët për periudhën objekt hetimi për shkak të pozitës thuajse monopol në tregun përkatës të produktit.

ARMO nuk ka qenë transparente në treg dhe nuk ka zbatuar asnjë nga pikat e përcaktuara në VKM nr.52, dt.14.01.2009, (vendim i cili përcakton që vetëm ARMO të tregtojë produktin Diesel D2) duke mos e bërë transparentë sasinë e naftës bruto të blerë. Ajo duhej të shiste me çmime të njëjta, në mënyrë që të mos i vendoste ndërmarrjet në kushte të pafavorshme konkurrence. Nga tërësia e evidencave të administruara dhe analiza e faturave të shitjes së ndërmarrjes “Armo” sh.a., ka rezultuar se ka zbatuar çmime diskriminuese ndaj ndërmarrjeve të tjera në raport me ndërmarrjen “Taçi Oil International” sh.a.

Sipas Gjykatës së Tiranës, termi “mungesë transparence” nuk ka lidhje me termin “mospërbushje detyrimi”. Meqënëse kompania “ARMO” sh.a., në masën 15% të kapitalit të saj zotërohet ende nga ana e Ministrisë së Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjitikës, në zbatim të Ligjit Nr.8450, datë 24.02.1999 “Për përpunimin, transportimin dhe tregtimin e naftës, të gazit dhe nënprodukteve të tyre”, nenit 8, ka paraqitur dhe referuar korrekt çdo lloj informacioni në lidhje jo vetëm me programet e zhvillimit por gjithashtu edhe me të dhënat periodike për të cilat ka qenë e detyruar, duke përfshirë bilancin dhe pasqyrat financiare etj.

Autoritetit të Konkurrencës i është vënë në dispozicion zyrtarisht informacioni i kërkuar gjatë viteve 2009 dhe 2010. Mospërbushja e detyrimit për raportimin në kohë reale

pranë Autoritetit të Konkurrencës nuk përbën argument dhe provë për objektin e hetimit dhe nuk ka të bëjë me abuzimin me pozitën dominuese. Sa i përket shitjes me pakicë të D2; Ligji Nr.8450, datë 24.02.1999, “Për përpunimin, transportimin dhe tregtimin e naftës, të gazit dhe nënprodukteve të tyre”, neni 12, i të cilit parashikon se, rafineritë e naftës për tregtimin e produkteve të tyre kanë të drejtë të formojnë shoqëri tregtimi me shumicë të nënprodukteve të naftës apo të zotërojnë aksione në një shoqëri të tillë”.

Nga ana tjetër, shoqëria “ARMO” sh.a.gëzon përveç lejes konçesionare si rafineri, edhe lejen e tregtimit të llojit A. “ARMO” sh.a.ka kryer shitje në tregun e shitjes me pakicë nëpërmjet lejes së tregtimit të llojit “A” që disponon nëpërmjet shoqërive të tregtimit me shumicë të krijuara nga ana e saj për këtë qëllim. Megjithatë, gjykata ka pranuar pretendimet e ARMO, sh.a.

Në lidhje me pretendimin e Autoritetit të Konkurrencës, për favorizimin që “ARMO” sh.a.i ka bërë shoqërisë “Taçi Oil” sh.a., rezulton se, në vitin 2008 “Taçi Oil” sh.a. zinte 17.76% të tregut, ndërkohë që në vitin 2009 zë vetëm 9.33% të tregut, çka e rrëzon pretendimin. Edhe përsa i përket çmimit të aplikuar për shitjen e karburantit Diesel D2, vlerëson se nuk bëhet fjalë për të njëjtën sasi karburanti të kontraktuar dhe për të njëjtën periudhë kohore, çka do të thotë që mund të ketë raste që çmimi i shitjes së karburantit të shitur nuk është i njëjtë në blerës të ndryshëm.

Në lidhje me çmimin e aplikuar prej paditësit “ARMO” sh.a kompanisë “Taçi Oil” sh.a dhe “KUID” sh.p.k, gjykata vlerëson se ky çmim diferencues në lidhje me operatorët e tjerë në treg justifikohet nga fakti se “ARMO” sh.a kishte kryer investime të konsiderueshme për privatizmin e kompanisë, për shkak të investimeve të kryera për ngritje rafinerie, përsosjen e sistemit të furnizimit dhe shpërndarjes dhe për këtë shkak

ka rezultuar me nevoja financiare të dukshme pasi kishte paguar një çmim relativisht të lartë për blerjen e kompanisë me qëllimin e normalizimit të bilancit të shoqërisë.

Pyetja që ngrihet në rastin konkret është, a ka patur abuzim me pozitën dominuese?(Malltezi Argita, Rystemaj Jonida, Kromiçi Armela, 2015, f.332) Në qëndrimin tonë, bazuar nga rrethanat dhe faktet, Gjykata e Tiranës nuk ka dhënë një vendim të drejtë, sepse argumentimi i saj nuk është i bindshëm në referencë të provave të përmendura në të gjithë procesin, qoftë administrative, ashtu edhe gjyqësor. Autoriteti i Konkurrencës ka hasur shkelje në lidhje qoftë me cilësinë e produktit të shitur, ashtu edhe me çmimet e këtij produkti. Duket se, ky i fundit ka konstatuar me të drejtë në disa raste abuzime me pozitën e këtij subjekti në tregun shqiptar të hidrokarbureve.

4.6.1 Rastet e riorganizimit

Në ligjin 9901/2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” në pjesën e riorganizimit të shoqërive me përgjegjësi te kufizuar dhe shoqërive aksionere, neni 214 përcaktohet se një shoqëri mund të riorganizohet nëpërmjet bashkimit me një shoqëri tjetër, nëpërmjet ndarjes në dy apo më shumë shoqëri të tjera ose nëpërmjet shndërrimit të formës ligjore. Shoqëritë mund të riorganizohen vetëm pasi kanë qenë të regjistruara, për të paktën një vit dhe bashkimi i tyre, kryhet në përputhje me dispozitat për mbrojtjen e konkurrencës⁴⁵.

Dispozitat për mbrojtjen e konkurrencës parashikojnë Autoritetin e Konkurrencës si strukturën e posaçme shtetërore që merret me mbikqyrjen e abuzimeve me konkurrencën, në kuadër të marrëveshjeve të ndaluara apo përqëndrimeve, që implikojnë shoqëritë tregtare, për të mënjeluar shtrembërimin e konkurrencës së

⁴⁵Ligj nr.9121, date 28.7.2003 “Per Mbrojtjen e Konkurrences”

ndershme. Sipas neni 216, të ligjit 9901/2008, mbi marrëveshjet dhe raportin e bashkimit, përfaqësuesit ligjorë të shoqërive, të cilat marrin pjesë në bashkim, hartojnë një projekt marrëveshje me shkrim, ku përcaktohen të gjitha të dhënat e shoqërive.

Përfaqësuesit ligjorë të secilës prej shoqërive, që marrin pjesë në bashkim, hartojnë një raport të hollësishëm, ku shpjegohet marrëveshja e bashkimit dhe përshkruhen bazat ligjore dhe ekonomike për të e, në veçanti, raporti i këmbimit të aksioneve, kuotave apo të drejtave të veçanta. Në raport përshkruhen edhe vështirësitë e veçanta të vlerësimit, të cilat janë hasur. Raporti duhet të përshkruajë edhe pasojat e këtij bashkimi mbi punëmarrësit e shoqërive pjesëmarrëse. Çdo shoqëri, që merr pjesë në bashkim, jo më vonë se 1 muaj përpara datës së caktuar përmbledhjen e asamblesë, depoziton pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit dhe publikon në faqen e internetit të shoqërisë, nëse ka, projekt marrëveshjen dhe raportin e bashkimit, ndërsa pasqyrat financiare vjetore, raportet e ecurisë së veprimtarisë e dokumentet publikohen, në mënyrë të detyrueshme, për të paktën tri vitet e fundit.

Sipas nenit 217, i ligjit 9901/2008, përfaqësuesit ligjorë të shoqërive, që marrin pjesë në bashkim, caktojnë ekspertë të pavarur të licencuar të fushave të ndryshme⁴⁶, për të vlerësuar kushtet e projekt marrëveshjes së bashkimit. Ekspertët mund të caktohen për secilën shoqëri ose në mënyrë të përbashkët për të gjitha shoqëritë, që marrin pjesë në bashkim. Ata caktohen nga gjykata përkatëse, nëse kjo kërkohet nga përfaqësuesit ligjorë.

Projekt marrëveshja e bashkimit prodhon efekte vetëm pasi të jetë miratuar nga ortakët apo aksionarët e të gjitha shoqërive, që marrin pjesë në bashkim, në përputhje me kuorumin dhe shumicën e cilësuar, sipas nenit 87 dhe nenit 145 të ligjit për shoqëritë

⁴⁶Shih Ligj nr.10/091, datë 5.3.2009, "Për Auditimin ligjor, organizimin e profesionit të ekspertit kontabël të regjistruar dhe të kontabilistit të miratuar

tregtare. Kjo procedurë përfshin klauzolat dhe kufizimet për zmadhimin e kapitalit. Sipas nenit 219, i ligjit 9901/2008, zmadhimi i kapitalit të regjistruar të shoqërisë përthithëse, që kryhet në kuadër të bashkimit, nuk u nënshtrohet parashikimeve që lidhen me ndalimin e zmadhimit derisa të kryhen pagesat e pashlyera për kuotat/aksionet e nënshkruara më pare, kushtet për nënshkrimin e kuotave/aksioneve të reja, apo të drejtat e parablerjes nga aksionarët/ortakët të aksioneve/kuotave të reja.

Neni 220 parashikon dispozitat për regjistrimin dhe publikimin pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit. Në rastet kur aksionarët apo ortakët e shoqërive që bashkohen nuk kanë dhënë pëlqimin për bashkim, kanë të drejtë të kërkojnë nga shoqëria blerjen me vlerë tregu të aksioneve apo kuotave tëzotëruara të tyre. (Neni 223, ligj 9901/2008)

Sipas ligjit për mbrojtjen e konkurrencës ndalohen të gjitha marrëveshjet, të cilat kanë si objekt ose si pasojë pengimin, kufizimin ose shtrembërimin e konkurrencës në treg, këtu përfshihen veçanërisht marrëveshjet që, caktojnë, çmimet e blerjes ose të shitjes, kufizojnë ose kontrollojnë prodhimin, tregjet, zhvillimin teknik ose investimet, ndajnë tregjet ose burimet e furnizimit, apo në marrëdhëniet tregtare me palët e tjera, zbatojnë kushte të ndryshme përtransaksione të njëjta, duke i vendosur ato në gjendje të pafavorshme konkurrence. Për shembull, ata kushtëzojnë lidhjen e kontratave me pranimin e detyrimeve shtesë që, për nga natyra ose nga përdorimi i tyre tregtar, nuk kanë lidhje me objektin e këtyre kontratave.

Ligji ndalon çdo abuzim me pozitën dominuese nga shoqëritë, që e zotërojnë këtë pozitë në treg dhe mund të përbëjnë abuzim me pozitën dominuese për shembull vendosja, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, e çmimeve të padrejta të blerjes ose shitjes apo

e kushteve të tjera të padrejta të tregtimit; kufizimi i prodhimit, tregjeve ose zhvillimit teknik, etj.

Përqendrim të ndërmarrjeve kemi në rastet kur shkaktohet një ndryshim i qëndrueshëm i kontrollit, si rrjedhojë e bashkimit të dy ose më shumë shoqërive të pavarura nga njëra-tjetra; përfitimit të kontrollit, përmes blerjes së aksioneve, kuotave apo asetëve, kontratës ose çdo mjeti tjetër të ligjshëm. Kontrolli, mund të përfitohet nëpërmjet të drejtave, kontratave ose çdo mënyre tjetër, të cilat, më vete ose të kombinuara krijojnë mundësinë e ushtrimit të një ndikimi vendimtar mbi veprimtarinë ekonomike të një shoqërie, me anë të së drejtës së pronës ose të së drejtës për të përdorur të gjitha ose një pjesë të aktiveve të një shoqërie.

Në veçanti, për përqendrimet e Sh.T., Autoriteti njoftohet për autorizim, nëse, në vitin e fundit financiar, para përqendrimit, xhiroja e të gjitha shoqërive pjesëmarrëse së bashku në tregun ndërkombëtar është më shumë se 7 miliardë lekë dhe xhiroja e të paktën një ndërmarrjeje pjesëmarrëse, në tregun e brendshëm, është më shumë se 200 milionë lekë. Së dyti, kur xhiroja e të gjitha shoqërive pjesëmarrëse së bashku në tregun e brendshëm është më shumë se 400 milionë lekë dhe xhiroja e të paktën njëres, në tregun e brendshëm, është më shumë se 200 milionë lekë. Njoftimi bëhet brenda 30 ditëve nga lidhja e marrëveshjes për bashkim, për përftim kontrolli ose për krijimin e një ndërmarrjeje të përbashkët.

Një ndër vendimet⁴⁷ më interesante të Autoritetit të Konkurrencës është autorizimi i përqendrimit të realizuar në shoqërinë Beralb Sh.a, nëpërmjet transferimit të 50% të aksioneve të shoqërisë Nesko Metal. Transaksioni ishte një blerje e pjesshme e

⁴⁷ Vendim Nr. 309, datë 06.03. 2014. Shih Vendime të ngjashme: Vendim Nr. 299 , datë 06.12. 2013 “Mbiautorizimin e përqendrimit të realizuar nëpërmjet shitblerjes së 100 % të aksioneve të shoqërisë Europa Kazino 2009 SHA nga z. Edmond Plaku” dhe Vendim nr. 318 , datë 02.06. 2014 “Për Vendosje gjobe ndaj shoqërisë ndaj ndërmarrjes Heaney Assets Corporation për mosdhënie të dhënash brenda afatit kohor të përcaktuar në Vendimin e Komisionit ”

shoqërisë Nesko si rezultat i së cilës 48% e aksioneve do të shiteshin tek shoqëria kineze Jiangxi Copper Company Limited (JCCL), dhe 2% të aksioneve do ti shitet CRM International (Bejing) Co. Ltd dhe Bejing Metal Challenge Global Trading Co. Ltd respektivisht nga 1% secilës.

Meqenëse JCCL ishte një ndër prodhuesit lider të bakrit në botë, pjesëmarrja e tyre tek Nesko dhe indirekt të Beralb do të zgjeronte prodhimin e bakrit dhe koncentratit të tij në Shqipëri, çka do të kishte një impakt pozitiv të përgjithshëm. Transaksioni futi në industrinë e bakrit në Shqipëri, një nga shoqëritë më të mëdha në tregun global në sektorin minerar, nëpërmjet të cilës priten të realizohen investime të reja në minierat ekzistuese dhe në zonat potenciale minerare.

Gjatë përpunimit të të dhënave, shitja e bakrit dhe nënprodukteve të tij është konsideruar si një treg i vetëm duke qënë se transaksioni në fjalë nuk sjell asnjë ndryshim në tregun e brendshëm. më sipër, ky transaksion, nuk sillte asnjë ndryshim në strukturën dhe pjesët e tregut përkatës në kuptim të forcimit të pozitës dominuese dhe për këtë arsye u lejua autorizimi, sipas parashikimeve të nenit 56 të Ligjit “Për mbrojtjen e konkurrencës”.

4.7 Konkluzione

Në këtë kapitull analizohen strukturat drejtuese të Sh.T në Shqipëri, duke nxjerrë ngjashmëritë me këshillat në Gjermani. Shihen me vëmendje, kompetencat dhe përgjegjësitë e administratorëve si dhe statusi i tyre juridik. Administratori mund të vihet para përgjegjësisë civile por edhe penale, për dëmet që ka pësuar shoqëria si rrjedhojë e mos përmbushjes së rregullt të detyrave të caktuara në ligj ose në statut. Kështu, në bazë të neneve 13-17, 98 dhe nenit 163 të ligji nr.9901, datë 14.04.2008 “Për

tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, administratori mund të shpallet përgjegjës në rast se nuk i përmbahet detyrimeve të vendosura ndaj tij me ligj.

Gjykatat ndërkombëtare kanë komentuar se administratorët duhet të ndërmarrin rreziqe gjatë veprimtarisë së tyre për të përmbushur detyrimet dhe përqëndrohen në vendosjen e standarteve të kujdesit dhe shpërblimit në bazë të performancës. Detyrimi i besnikërisë së drejtuesve të Sh.T është një instrument i fuqishëm që eviton konfliktet midis organeve drejtuese dhe kontrolluese. Kështu, parashikohen mekanizma dhe sanksione për shkeljen e këtij parimi.

KD dhe KM nuk mund të luajnë një rol të pavarur në shoqëri të kontrolluara nga një ortak/aksionar maxhoritar, sikurse ndodh në Shqipëri. Administratorët gëzojnë një rol të rëndësishëm por marrëdhënia kontraktore është ambigue. Kështu, megjithëse administratorët emërohen dhe shkarkohen prej Asamblesë së Ortakëve/Aksionerëve dhe/ose Këshillave, në varësi të strukturës së përzgjedhur [me një nivel ose dy nivele] ata gëzojnë mbrojtje nga Kodi i Punës, sepse kjo është një marrëdhënie e pastër pune.

Konfliktet gjyqësore mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës midis administratorit dhe shoqërisë janë gjerësisht të hasura dhe vihet re se gjykatat, në interpretimin e tyre vendosin rast pas rasti, nëse do t’i referohen Kodit të Punës apo Ligjit 9901/2008.

Ajo që është e padiskutueshme dhe mbetet fakt, konsiderohet të jetë kostoja dhe shpërblimi i dëmit, që i atribuohet Sh.T, në rastet kur shkarkimi i administratorit është pa shkaqe të arsyeshme. Kështu, ligji tregtar kur parashikon shkarkimin në çdo rast nga ana e asamblesë ose këshillit dhe suprimon, kështu autonominë e palëve në fushën tregtare, përbën një pikë debatuuese. Dispozitat e ligjit mbrojnë palët e interesuara, nëpërmjet realizimit të të drejtës së hetimit të posaçëm apo shpalljen e pavlefshmërisë

së vendimeve të administratorit, kështu që, duket se statusi i administratorit është “qendisur” për të qenë një pikë orientuese por edhe pikë vrojtimi nga të interesuarit.

Një tjetër pikë “e nxehtë” e kapitullit është diskutimi mbi rolin e Autoritetit të Konkurrencës dhe ligjit “Për mbrojtjen e Konkurrencës”. Rasti gjyqësor “ARMO” tregon rolin e rëndësishëm të këtij autoriteti në ruajtjen dhe garantimin e transparencës në biznes. Rezulton se shoqëritë hidrokarbure, si “ARMO”, të cilat kanë një pozitë dominuese në treg, abuzojnë me çmimet dhe cilësinë e produkteve të tyre, duke theksuar moszbatueshmërinë e PSK. Një instrument efikas në raste të shoqërive me një pozitë dominuese në treg, do të ishte detyrimi ligjor për paraqitjen e një raporti 6 mujor ose 1 vjeçar, mbi praktikat ligjore në kuadër të PSK.

KAPITULLI V: MBROJTJA E BURIMEVE

NJERËZORE

5.1 Hyrje

Shoqëritë tregtare dhe të drejtat e njeriut janë gurë themeli për funksionimin e një tregu të lirë dhe demokratik, ndaj, në mendimin tone përgjegjësia sociale është e zbatueshme në të gjitha tipet dhe përmasat e sipërmarrjeve. Sipas parimeve dhe udhëzimeve mbi PSK, e cila mbulon të drejtat e njeriut, të punës dhe praktikën e punësimit, çështjet mjedisore, si dhe luftën ndaj korrupsionit, autoritetet publike kanë një rol kyç në politikën dhe masat e nevojshme për një rregullim ligjor të plotë, që të nxisin transparencën, sjelljen etike, të biznesit dhe atë të llogaridhënies. (KOM, 2011, fq.7)

Me zhvillimin e marrëdhënieve shoqërore-ekonomike, sidomos me shfaqjen e kapitalizmit, kjo çështje është aktuale, prej faktit se Sh.T. ushtrojnë gjithnjë e më shumë ndikim në jetën shoqërore dhe ekonomike. Koncepti i përgjegjësisë së personave juridikë ka evoluar dhe debatet tashmë janë zhvendosur drejt shtrirjes së kësaj përgjegjësie, edhe në aspektin penal.

Në kapitullin e tretë, kur trajtoam parimin e detyrimit të besnikërisë, si një katalizator që përshkon marrëdhëniet brenda Sh.T. pamë të diskutohet, se ajo është një element me nuanca civile por edhe penale, në kuadër edhe të sanksionit të parashikuar në çdo rast. Kryesisht e pamë të zbatuar në praktikën gjermane, e cila parashikonte, përveç përgjegjësisë civile për dëmin e shkaktuar, edhe përgjegjësi penale deri në 5 vite burgim.

Përgjegjësia civile është e pashmangshme, për sa kohë Sh.T është subjekt i marrëdhënieve kontraktore civile, por është e domosdoshme të trajtohet se si mund të gjykohet një shoqëri tregtare për shkaktimin e një dëmi me rrezikshmëri shoqërore, të tillë, si shkaktimi i vdekjes së punonjësve të saj, për shkaqe neglizhence, e kështu me rradhë. Duke u mbështetur në faktin se përgjegjësia penale shpesh rrjedh nga marrëdhëniet juridiko-civile, kriteri i rrezikshmërisë shoqërore të veprës vlen kryesisht për dallimin e përgjegjësisë civile nga ajo penale.

Përgjegjësia penale e personit fizik apo juridik ka rëndësi shumë të madhe shoqërore, pasi lidhet me kufizimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Ndaj, i kushtohet një vëmendje e veçantë zbatimit të procedurave dhe standarteve të vendosura në KEDNJ dhe Kartën Europiane për të Drejtat Themelore të Njeriut.

Neni 1 i Kartës Europiane për të Drejtat Themelore të Njeriut parashikon mbrojtjen e dinjitetit dhe thotë se “ *Dinjiteti i njeriut është i pacënueshëm. Ai duhet të respektohet dhe mbrohet*”. Neni 5, i Kartës, parashikon ndalimin e skllavërisë dhe punës së detyruar. Ndërsa neni 15, përcakton lirinë e kujtudo për të punuar në një profesion duke ushtruar në mënyrë të lirë. Nenet 20-23 flasin për barazinë dhe mosdiskriminimin. Në një kapitull mbi solidaritetin, në nenin 27 përcakton të drejtën e punëmarrësve ose përfaqësuesve të tyre për t’iu garantuar e drejta e informimit dhe konsultimit, sipas kriterëve të vendosura në rregulloret e ligjeve të Bashkimit Europian dhe vendeve përkatëse.

Sistemi ligjor i Shqipërisë, për garantimin dhe respektimin e këtyre normave, në nenin 15, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon se “*Të drejtat dhe liritë themelore të njeriut janë të pandashme, të patjetërsueshme e të padhunueshme dhe qëndrojnë në themel të të gjithë rendit juridik*”. Ndërsa në nenin 16, të Kushtetutës, parashikohet se këto të drejta dhe liritë themelore, si dhe detyrimet vlejnë edhe për

personat juridikë, për aq sa përputhen me qëllimet e përgjithshme të këtyre personave dhe me thelbin e këtyre të drejtave, lirive dhe detyrimeve.

Më tej, neni 18 i Kushtetutës sanksionon se të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 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 këto shkaqe nëse nuk ekziston një përlijje e arsyeshme dhe objektive.

Në kreun e katërt mbi liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore përcaktohen, me rradhë të drejtat që shoqërojnë konceptin e ushtrimit të një profesioni apo zanati të caktuar, duke sanksionuar sesecili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Të gjithë janë të lirë të zgjedhin profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional. Për më tepër, të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës⁴⁸.

Punëdhënësi në bazë të nenit 39/1 të Kodit të Punës, për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale, detyrohet të marrë të gjitha masat që përvoja ka treguar se janë të nevojshme, teknikisht të zbatueshme dhe që i përshtaten kryerjes së punës. Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës.

Dispozitat për mbrojtjen në punë kanë karakter të përgjithshëm dhe të posaçëm. Ato përfshijnë kushtet dhe sigurinë në punë për të gjitha subjektet e punësuar, por

⁴⁸Neni 49, i Kushtetutës, si dhe Nenet 50-52, ku më tej, kushtetuta parashikon se Kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose kur është i paafte 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. Ndër të drejtat që gëzon i punësuar është e drejta për t'u bashkuar lirisht në organizata 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, sipas kushtetutës. Kufizime për kategori të veçanta të punësuarish mund të vendosen me ligj për t'i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme.

Përveç kushtetutës, ne kemi një tërësi normash ligjore dhe nënligjore, duke nisur që nga Kodi i Punës dhe ligjet e posaçme, ai për shembull, për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, ligjit për barazinë gjinore, për mosdiskriminimin, e kështu me rradhë, një sërë vendimesh të këshillit të ministrave që plotësojnë më në detaje këtë tablo.

specifikisht në kreun X konsiderohet me rëndësi mbrojtja e të miturve dhe grave⁴⁹. Për këto të fundit do të diskutojmë lidhur me lejen e lindjes që parashikon KP, kohëzgjatjen e parashikuar të punës dhe lejes.

Sipas nenit 41, K.P punëdhënësi duhet të marrë leje nga inspektori i punës para vënies në punë të ndërmarrjes ose një pjese të saj, hapjes së mjedisit të punës, si dhe për cdo ndryshim lidhur me makinat, pajisjet. etj. Inspektoriati Shtetëror i Punës përbën kontrollin shtetëror për zbatimin e dispozitave ligjore për mbrojtjen në punë, për kushtet e punës dhe kohëzgjatjen e punës. Nga ana tjetër, përveç detyrimeve të përcaktuara në ligjet e posaçme apo në VKM të ndryshme, përgjegjësisë administrative dhe civile që mbart punëdhënësi, për shkak të rëndësisë që gëzojnë, listohen nga Kodi Penal një sërë ndëshkimesh, të cilat do t'i shohim më poshtë.

Paraprakisht, në lidhje me respektimin e procedurave për çështje të përgjegjësisë penale, i kushtohet rëndësi e veçantë modaliteteve të legjislacionit shqiptar, pra ligjet e posaçme në rrethana të marrjes së provave. Has në debate mënyra e inspektimit të autoriteteve të caktuara, si Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Autoriteti i Konkurrencës, në rastet kur i duhet të inspektojë mbi gjendjen e sh.t

Kodi i Procedurave Penale përbën diskutim në rastin e mjeteve të provave, sidomos për konceptin e “banesës” dhe cënimin e privatësisë. Sa i përket ligjit “Për Inspektoriatin Shtetëror të Punës”, në nenin 11, ai parashikon kompetencat e Inspektoriatit, i cili, ka të drejtë të hyjë lirshëm dhe pa një njoftim paraprak, në çdo kohë, për të kryer kontrolle.

⁴⁹Sipas Kodit të punës dhe ligjit për sigurimet shoqërore, ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 65 ditë pas lindjes. Kur gruaja ka më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë. Gratë shtazena ose me fëmije në gji nuk mund punesohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që demtojnë shëndetin e nënes ose të fëmijes. Ndalohet puna e nates për gratë shtatzëna. E ardhura për barrë lindje për gruan e siguruar është 80% e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik për periudhën e paralindjes dhe 150 ditë kalendarike pas lindjes. 50 % të mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik për periudhën në vazhdim deri në fund të periudhës 365 ditë kalendarike.

Po ashtu, neni 36 i ligjit “Për mbrojtjen e konkurrencës” i jep të drejtë Komisionit të Konkurrencës, të hyjë në mjediset e subjekteve private për të shqyrtuar dokumentacionin përkatës.

Në një vështrim analitik, këto dispozita, duket se shkojnë ndesh me të drejtat themelore të njeriut, për jetë private, si për personat fizikë ashtu edhe ata juridikë. Këto praktika, në fakt bien ndesh edhe me nenin 37 të Kushtetutës dhe 202 të Kodit të Procedurave Penale. Në tërësinë e provave të njohura nga KPP, njihen si prova edhe për personin juridik, por nëpërmjet Ligjit “Për përgjegjësinë penale”, shihet papajtueshmëria e statusit të dëshmitarit me përfaqësuesin e personit juridik, në nenin 26, 3.

5.2 Përfshirja e punëmarrësve në vendimmarrje

Forma më e mirë për të rritur dialogun Ortak/Aksionar-Administrator-Punëmarrës është pjesmarrja e këtyre të fundit në strukturat e korporatës. Kjo pjesmarrje bëhet në Këshillat dhe kjo praktikë realizohet në disa shtete europiane si psh: Francë, Hollandë, Belgjikë, Spanjë, etj. Megjithatë përpjekjet për të përfshirë punëmarrësit në strukturat e korporatave deri diku ka dështuar në nivel pan-europian. Kjo vjen si pasojë e strukturave të ndryshme që kanë korporatat e vendeve të ndryshme brenda Europës. Britania e Madhe dhe Irlanda kanë struktura të ngjashme me modelin amerikan të korporatave duke i rezistuar modeleve europiane. (D’Arcy. F. 2007, f.108-111)

Politikat sociale të BE-së vazhdojnë të rrisin mbrojtjen e punëmarrësve brenda BE-së duke e kthyer luftën kundër abuzimeve me punëmarrësit në një synim të fortë e të qartë. Mbrojtja që Bashkimi European i ka kushtuar të drejtave të punëmarrësve nuk ka mbetur thjesht në nivel teorik, sikurse ne përmendëm në kapitullin e dytë, por është sanksionuar

në ligje si dhe në praktikë gjyqësore. Kjo tërësi ligjesh njihet ndryshe si Politikat Sociale dhe bën pjesën e shtyllën e parë, atë të politikave të BE⁵⁰

Në përmbledhje të qëllimeve kryesore të Politikave Sociale thamë, se përfshihen përmirësimi i kushteve të jetesës dhe punës, përafrimi i këtyre standarteve brenda komunitetit europian, promovimi dhe mbrojtja e dialogut menaxher-punëtor, promovimin e masave lehtësuese për ndryshimet në organizim, ekonomi dhe strukturë, promovimin e punëtorëve me performancë të lartë, promovimi i barazisë së pagës në punë të njëjta, shance, trajnime, promovime mes meshkujve dhe femrave, promovimi i shëndetit dhe sigurisë në punë, mbrojtja e mjedisit dhe konsumatorit. (D'Arcy. F. 2007, f.108-111)

Në shtatë shtete anëtare të BE, përfaqësimi i punëmarrësve parashikohet për sektorë të caktuar, si për shembull, Bankat e Kursimit në Spanjë, në shoqëritë shtetërore dhe shoqëritë e privatizuara në Francë dhe Poloni, ose vetëm në shoqëritë shtetërore në Greqi, Irlandë, Maltë dhe Portugali. Në raste të tilla, bashkëvendimmarrja nuk ka një impakt të gjerë. Në vendet Skandinave është mjaft i përhapur sistemi i përfaqësimit në nivel këshillash, ku punëmarrësit përbëjnë deri në 1/3 e anëtarëve dhe ata marrin pjesë në të gjitha mbledhjet e këshillit. Karakteristike është fakti se përfaqësimi është në nivele të përfaqësimit të të gjitha shoqërive dhe në të gjitha nivelet. Kjo shpjegon kufirin e ulët të vendosur për përfshirje në vendimmarrje, për shoqëritë me mbi 25 punonjës në Suedi, mbi 35 punonjës në Danimarkë, mbi 150 në Finlandë dhe 200 në

⁵⁰ Shtyllat e BE-së janë tre: Shtylla e parë ku përfshihen Komunitetet Europiane dhe realizohen politikat e ndryshme, si politika bujqësore, politika tregtare dhe politika mbi konkurrencën, etj. Shtylla e dytë është Politika e Përbashkët e Jashtme dhe e Sigurisë, që përfshin bashkëpunimin lidhur me politikën e jashtme, politikën e sigurisë etj, ndërsa shtylla e tretë, përfshin bashkëpunimin policor dhe gjyqësor në fushën penale. Për më shumë shih, Reka, B., Holl, O., Sela, Y., "Institucionet dhe Politikat e Unionit Europian" 2010.

Norvegji. Sllovenia mbi 500, Luksemburgu mbi 1000, ndërsa, Sllovakia dhe Çekia e kanë mbi 50. (R.Page, 2009, fq.32-33)

5.3 Bashkë-Vendimmarrja në Gjermani

Gjermania, në krahasim me shtetet e tjera europiane, ka një ndër sistemet më të zhvilluara të bashkë-vendimmarrjes, ku punëmarrësit kanë të drejtën e përfaqësimit deri në 50% të anëtarëve të Këshillit Mbikqyrës. Përveç saj, në 10 shtete të tjera (plus Norvegjia, si shtet jo anëtar i BE) interesat e punëmarrësve mund të përfaqësohen në strukturat administrative të shoqërive private ose shtetërore, në të gjithë sektorët e ekonomisë, pavarësisht formës ligjore të shoqërisë tregtare dhe pavarësisht strukturës së drejtimit, me një nivel ose dy nivele. (R.Page, 2009, fq.32-33)

Gjermania, që në mesin e shekullit 19 filloi të karakterizohet nga ekzistenca e strukturës me dy nivele, Këshilli Administrativ dhe Këshilli Mbikqyrës, të krijuar për të mbrojtur aksionerët minoritarë, si dhe nga parimi i detyrimit të Besnikërisë ndaj aksionerit dhe ndaj grupeve të interesit. Në kapitullin e katërt, kur folëm për këshillat drejtues dhe mbikqyrës, saktësuam strukturën e shoqërisë, ku ndarja midis këshillit drejtues dhe këshillit mbikqyrës mbizotëron si një karakteristikë specifike e ligjit gjerman për shoqëritë tregtare daton që nga vitet 1870. (R.Page, 2009, fq.6)

Kjo ndarje është e detyrueshme për shoqëritë aksionare dhe shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar. Këshilli Drejtues konsiston vetëm në drejtorët e brendshëm dhe drejton e përfaqëson shoqërinë. Këshilli Mbikqyrës ka të drejtë të caktojë dhe mbikqyrë drejtimin e shoqërisë. Përbëhet ekskluzivisht nga drejtorë të jashtëm; anëtarët e këshillit drejtues nuk mund të jenë anëtarë të këshillit mbikqyrës dhe e kundërta. Por, në analizë të

literaturës ndërkombëtare, del në pah se bashkëvendimmarrja dhe pushteti i bankave janë veçantitë më të mëdha të sistemit Gjerman të qeverisjes së korporatave.

Pushteti dhe dominimi i bankave në shoqëritë publike, sipas opinionit publik gjerman, ka fituar një rol dhe një ndikim të tepruar. Mbështetja në pushtetin e bankave të mëdha vjen si nevojë për monitorimin e drejtuesve, duke përcaktuar një tërësi marrëdhëniesh të qëndrueshme, me pronësinë të përqëndruar dhe me lidhje afatgjata midis bankave dhe investitorëve të korporatave. (R.Rasulov: 2014, fq. 169)

Tre kanë qenë bankat më të fuqishme (historikisht): Deutsche Bank, Dresdner Bank dhe Commerzbank, ndërkohë, Commerzbank ka përthithur Dresdner, ndaj tashmë mbeten dy. Literatura mbi ndikimin e bankave është e gjerë dhe zakonisht jep shembuj të aksioneve të bankave dhe korporatave industriale të mëdha dhe pushtetin votues që ato zotërojnë, qoftë nën funksionin e aksionerit ashtu edhe të përfaqësuesve, si dhe konfliktet e interesit, kur janë njëkohësisht në tre role: aksionerë, kreditorë dhe përfaqësues. (R.Rasulov: 2014, fq. 169)

Bashkëvendimmarrja realizohet nëpërmjet Këshillave të fuqishëm dhe përthithjes nga Këshilli Mbikqyrës i pikëpamjes së aktivizimit të grupeve të interesit brenda një korporate. Ligji u shndërrua në një simbolikë thelbësore të politikës ekonomike të Gjermanisë dhe lejonte punëmarrësit, nëpërmjet të drejtave të informimit, konsultimit, bashkëvendimmarrjes dhe autoritetit të tyre, të kërkonin kompensim për dëme që mund t'i shkaktoheshin atyre, nga vendimet e gabuara të drejtuesve. (Mertens, H.J; Schanze E.1979, 75-88)

Është një fenomen shumë i përhapur në Europë, ndërkohë që ky fenomen në Gjermani është unik, interesant dhe mjaft të debatueshëm. Ai nuk është thjesht një eksperiment i legjislaturës gjermane, madje përkundrazi, ka një histori të gjatë zhvillimesh dhe

suksesi, andaj duhet parë si pjesë integrale e sistemit të qeverisjes së korporatave në Gjermani. Reformat gjermane kanë qenë konsensuale, transformuese dhe afatgjatë, për më shumë se një dekadë dhe politikat neo-liberale kanë patur trajtën e masave të koordinuara, në një harmonizim me tregun e Bashkimit Europian (Lieder, 2010;8-11)

Autorë të ndryshëm, si J.Hopt Klaus dhe C. Leyens Patrick, mbi Këshillat në Europë, në vende si Gjermani, Mbretëria e Bashkuar, Franca apo Italia, si dhe Th.Baums mbi reformën e shoqërive tregtare në Gjermani, kanë dalë në konkluzionin se “rregullat ligjore janë, endogjene, apo produkte të kontekstit politiko-ekonomik të sistemeve ku operojnë. Për të ilustruar mirëfilli këtë përfundim ata bazohen në argumentimin se, partitë e qendrës së majtë, historikisht kanë qenë mbështetëse të klasës punëtore dhe jomiqësore ndaj interesave të kapitalit financiar, të cilët janë për reforma pro-aksionere. Gjermania kishte një ligj federal uniform për të drejtën tregtare dhe një rregullim të fragmentuar për titujt, që shpërndahej midis Landeve ose shteteve. (Cioffi, 2005, fq.6-8)

Asambleja e Aksionerëve ka të drejtë të marrë informacion për çdo hap dhe të votojë për një sërë çështjesh që përfshijnë, ndryshimet e kapitalit, kryerjen e transaksioneve dhe rreth ndryshimeve kryesore në strategjitë e korporatës. Kështu, për të kufizuar pushtetin e administratorëve, e drejta gjermane e korporatave është mbështetur në institucionet e brendshme të korporatës më tepër se sa disiplinimin e tregut të titujve. Këto dispozita institucionale u krijuan për të mbrojtur interesat e bankave kreditore dhe të punëmarrësve si grup i rëndësishëm interesi në shoqëri.

Ligji parashikon si të drejta themelore për punëmarrësit të drejtën e anëtarësimit në këshilla, të drejtën e negocimit, të drejtën për informim, të drejtën për marrëveshje kolektive dhe të drejtën e vetos së sindikatave. (Hopt, 1994; 4-16)

5.3.1 Vështrim i shkurtër historik i Bashkëvendimmarrjes

Legjislacioni Gjerman bazë për shoqëritë tregtare, përbëhet nga Kodi Tregtar, Ligji mbi Tregtinë e Letrave me Vlerë, si dhe Ligji i Bashkëvendimmarrjes. Rregullorja më e rëndësishme për shoqëritë me ofertë publike është Kodi mbi Sipërmarrjen i vitit 1995. Krahas rregullimeve ligjore ekzistojnë rregullime të tjera, siç është Kodi Gjerman i Qeverisjes së Korporatave e vitit 2002, ndryshuar në qershor 2009. (Michel.H, 2007; 4-5)

Megjithëse ligjet janë modifikuar gjatë viteve, të gjitha kompanitë në Gjermani qeverisen nga të paktën këto 5 ligje (Gorton, G, Schmid, 2000):

- I. Ligji “Mbi qymyrin dhe hekurin”⁵¹ zbatuar në 21 Maj 1951
- II. Ligji Themelor Industrial⁵² zbatuar në 11 tetor, 1952.
- III. Amendamentet ndaj Ligjit “Për Qymyrin dhe Hekurin”⁵³ 7 gusht 1956
- IV. Ligji i Bashkëvendimmarrjes⁵⁴ 4 maj 1976
- V. Ligji mbi Shoqëritë Aksionare⁵⁵ 6 Shtator, 1965.

Ideja e një bashkëvendimmarrje mund të gjehet në gjysmën e parë të shekullit 19, kur të drejtat e punës ishin thuajse jo-ekzistente. Përpjekja e parë ishte në vitin 1848 nuk ishte e sukseshme, në vitin 1890 u lejuan të krijoheshin këshilla të punëmarrësve vullnetare, ndërsa në 1916 këto këshilla u bënë të detyrueshme. Pas LIB dhe rënien e perandorisë Gjermane, të drejtat e punës ishin në një status të përmirësuar dhe si rezultat Kushtetuta

⁵¹Montan Mitbestimmungsgesetz -Coal & Steel Co-determination Act,

⁵²Betriebsverfassungsgesetz -Industrial Constitution Act

⁵³Mitbestimmungsergänzungsgesetz -Amendamente, ndaj Coal & Steel Codetermination Act

⁵⁴Mitbestimmungsgesetz -Codetermination Act

⁵⁵Aktiengesetz -Stock Corporation Act

e Vajmarit e 1919-ës garanoi të drejtat e punëmarrësve për të bashkëpunuar në kushte të barabarta, mbi rregullimin e pagave dhe kushtet e punës, në veçanti, duke miratuar Ligjin mbi Këshillat e Punëmarrësve (1920), që parashikonte përfaqësimin e punëmarrësve në nivel ndërmarrjeje, si dhe Ligjin Për Përfaqësimin e Këshillave të Punëmarrësve në Këshillat Mbikqyrës, (1922).

Në vitin 1952, bashkëvendimmarrja hodhi një hap të madh përtej industrisë së minierave, qymyrit dhe hekurit, kur Ligji Për Menaxhimin e Marrëdhënieve të Punës parashikoi caktimin e 1/3-ës së këshillave mbikqyrës, nga ana e punëmarrësve të shoqërive tregtare me mbi 500 punonjës. Ky ligj pati ndryshime të shumta përgjatë viteve, ku amendimet më të fundit janë ato të vitit 2004. Në vitin 1976, Ligji Për Bashkëvendimmarrjen kaloi me shumicën e parlamentit dhe përcaktoi për një status “pothuajse-barazie” përfaqësimi në këshillat mbikqyrës të shoqërive aksionare publike dhe shoqërive me përgjegjësi të kufizuar me mbi 2000 punonjës. (në kohën e miratimit të ligjit, ai mbuloi 476 shoqëri që punësonin 4.1 milion punonjës. (R.Rasulov: 2014, fq. 171-173) Në kuptimin e gjerë i referohet strukturave sipas të cilave punëmarrësit janë të aftë të ndikojnë procesin e vendimmarrjes së shoqërisë dhe këto struktura ndahen në dy kategori:

- A. Niveli I, i ashtuquajtur Shop-level codetermination- i jep një mundësi punëmarrësit të bëhet pjesë e vendimeve dhe menaxhimit të njësisë së punës ku ata janë të vendosur, kështu administratorët kanë një detyrim për t’u konsultuar me struktura përfaqësuese të punëmarrësve, për shembull këshillat e punëmarrësve, para se të marrin vendime.

B. Niveli II, në këshilla, i ashtuquajtur Board Level codetermination- konsiderohet kategoria e bashkëvendimmarrjes së mirëfilltë dhe të përshtatshme për t'iu referuar si sistemi tipik.

5.3.2 Procedurat e Bashkëvendimmarrjes

Sistemi gjerman parashikon 3 regjime të bashkëvendimmarrjes, të nivelit II, në këshillat e mbikqyrjes, të cilat ndahen në bazë të fushës së zbatimit dhe shtrirjes në personat përfaqësues. Ndërkohë, përjashtohen nga sistemi: partneritetet, shoqëritë me qëllimin e zbatimit të lirisë së shtypit, për shembull shoqëritë e televizionit, edukimit, apo shoqëritë jofitimprurëse.

- 1- Ligji për Bashkëvendimmarrjen në Miniera dhe Qymyr, 1951- Zbatohet për korporata me mbi 1000 punëmarrës në fushën e minierave, hekurit dhe qymyrit. Këshilli mbikqyrës përbëhet prej 11 anëtarësh, ku 5 caktohen prej aksionarëve, 5 nga punëmarrësit dhe 1 anëtar neutral. Nëse kapitali i shoqërisë kalon 25 milion euro, përmasa e këshillit duhet të zgjerohet në 15 deri 21 anëtarë. Në çdo rast, ka një anëtar neutral.
- 2- Ligji për Bashkëvendimmarrjen 2004, me system përfaqësimi 1/3- zëvendësoi ligjin e 1952-it, zbatohet për të gjitha shoqëritë industrial, përveç minierave, qymyrit, hekurit dhe atyre të përjashtuara më lart, shoqëri të cilat kanë më shumë se 500 dhe më pak se 2000 punëmarrës. Sipas këtij ligji 1/3 e anëtarëve të KM caktohet nga punëmarrësit.
- 3- Ligji për Bashkëvendimmarrjen, 1976- Zbatohet për korporatat me mbi 2000 punëmarrës (përjashto shoqëritë e përmendura më sipër) me anëtarësim të KM të

ndarë në mënyrë të barabartë midis përfaqësuesve të aksionerëve dhe punëmarrësve, ku kryetari ka votën zhblllokuese. (R.Rasulov: 2014, fq. 173-175)

5.3.3 Kritikë ndaj ligjit

Pas miratimit të ligjit 1976, nëntë korporata dhe njëzetë e nëntë shoqata punëdhënësish dërguan një çështje në Gjykatën Kushtetuese Federale të Gjermanisë, duke pretenduar shkeljen e të drejtave të pronësisë të aksionerëve, sipas nenit 14 të Kushtetutës Gjermane. Interesant është fakti që ata nuk kundërshtuan sistemin e bashkëvendimmarrjes *per se*, por të analizohej nëse ai shkelte tregun ekonomik të kapitalizmit. Ata argumentuan se nëpërmjet marrëveshjeve, ku punëmarrësi qëndronte në të dyja krahët e tryezës, do të çonte në dominim të fuqisë punëtore, forcës së punës.

Vendimi u mor në 1 mars 1979, duke hedhur poshtë pretendimet e punëdhënësve dhe duke miratuar ligjin. Gjykata, përcaktoi se ligji i vitit 1976 nuk çonte në një situatë barazie, (e ashtuquajtura *parity situation*), dhe se aksionerët kishin të drejtat e votës, ndërsa në rastet e bllokimit kryetari, i zgjedhur nga aksionarët kishte të drejtën e vetos. Kjo do të thotë se sistemi nuk çon në dominim të të drejtave të punëmarrësve. Ndërsa, sa i përket idesë, se ligji cënon tregun ekonomik kapitalist, gjykata parashtroi se kushtetuta federale nuk garanton një sistem ekonomik të caktuar, por se është në varësi të legjislaturës të kornizojë, brenda parimeve kushtetuese një sistem ekonomik.(R.Rasulov: 2014, fq. 175-176)

Kohët e fundit, regjimi i Bashkëvendimmarrjes has në kritika të shumta. Sipas punëdhënësve Gjermanë, investitorët e huaj, shpesh, i shohin standartet e larta të bashkëvendimmarrjes gjermane si një disavantazh konkurrues, i cili mund t'i ndalojë ata të investojnë në Gjermani. Kjo mund të çojë në një diskriminim kundër sipërmarrjeve

gjermane në krahasim me konkurrentët e tyre europianë sepse mund të bëhet më e vështirë për kompanitë gjermane të gjejnë partnerë të huaj për krijimin e SE, Shoqërisë Europiane.

Në Gjermani janë kryer disa studime në lidhje me funksionet pozitive të pjesëmarrjes së punëmarrësve dhe të efekteve ekonomike që mund të ketë mbi korporatën. Disa autorë morën si objekt studimi korporatat më të mëdha publike në Gjermani dhe analizuan efektet e marrjes së vendimit bashkarisht me punëmarrësit. U krahasuan korporatat me pjesëmarrje rreth një të tretën e punëmarrësve në këshilla dhe arritën në përfundimin se përfaqësimi i punonjësve në bord mund të ndryshojë funksionin objektiv të firmës duke e orientuar atë nga maksimizimi i vlerës së aksionarëve drejt maksimizimit në listën e pagave. Por, a është funksioni i vetëm i pjesëmarrjes së punëmarrësve në Këshillin Mbikqyrës, lobimi për rritjen e pagave të tyre? Kjo pyetje ngre dyshime për modelin gjerman të qeverisjes së korporatës, pasi duket sikur ai ka më tepër kosto dhe aspak përfitime.(Dammann, Jens.C 2003, 7-12)

Por, përfundimi i nxjerrë ka nevojë për plotësime. Megjithatë, informacioni që përfaqësuesit e punonjësve sjellin në këshilla dhe aftësia e monitorimit që ky informacion i jep bordit, rrit dhe përmirëson, në mënyrë të konsiderueshme, vlerën e firmës.(Gorton, G, Schmid, 2000, 22-45)

Së pari, shoqëritë në industrinë, që kanë, nivele të larta të koordinimit me punëtorë përmirësojnë ndjeshëm raportin menaxhim-punëmarrës.

Së dyti, në shoqëritë me një numër të madh punonjësish në këshill, predispozita për të paguar dividend ka gjasa të rritet.

Së treti, për shoqëri që operojnë në sektorë të industrisë të përqëndruara, ose e thënë ndryshe, në industri me më pak shoqëri konkurruese dhe me shitje të larta, prania e punëmarrëse jep një kontribut shumë të madh.

Punëmarrësit kanë mundësinë të monitorojnë veprimtarinë e administratorëve duke penguar marrjen e përfitimeve personale nga fitimet që akumulon kompania. Ajo që vihet re, nga ky studim, është se, një vendim jo ekonomik, siç është prania në masë të madhe në këshillet mbikqyrëse të punëmarrësve, mund të sjellë edhe përfitime ekonomike për korporatën. Gjithashtu, kjo sjell një sërë përfitimesh të tjera, siç është niveli i lartë i përgjegjësisë sociale, efikasitet dhe eficiencë e punës, etj.⁵⁶

5.4 Direktiva mbi Shoqërinë Europiane (*Societas Europea*) e Bashkimit European

Në shumë shtete anëtare të Bashkimit Evropian, disa forma të përfshirjes së punonjësve në menaxhimin e korporatave publike janë të detyrueshme. Janë 11 shtete anëtare ku ekziston një pjesëmarrje e rëndësishme: Danimarka, Finlanda dhe Suedia (Norvgjia, si shtet joanëtar), Sllovakia, Çekia, Sllovenia, Hungaria, Austria, Gjermania, Luksemburgu dhe Holanda. (R.Rasulov: 2014, fq. 170)

Përfshirja e punonjësve mund të marrë formën e informimit dhe konsultimit të drejtave. Megjithatë duhet parë, nëse rregullat ligjore kombëtare të detyrueshme mbi përfshirjen e punonjësve janë efikase dhe cilët janë faktorët që pengojnë këtë. Argumentet që mund të justifikojnë një regjim të detyrueshëm mbi përfshirjen e punonjësve, bazohen në faktin se regjime të tilla duhet vetëm të përbëjnë rregulla statutoire të parazgjedhura që janë kontraktuar nga palët. Në lidhje me legjislaturën

⁵⁶ <http://corpgovcenter.utk.edu/Research/FauverandFuerstJFEGermanLaborPaper>. (konsultuar , në nëntor 2014)

evropiane, disa ndryshime në kuadrin rregullator që rregullon SE⁵⁷, e cila është një formë ligjore eshoqërive europiane, synojnë reduktimin e pengesave të mundshme në procesin e bisedimeve.

Përfshirja e punonjësve në SE, bazohet në dispozitat e Direktivës 2001/86/EC dhe ligjet kombëtare që e përfshijnë në legjislacionin e brendshëm. Direktiva dhe Rregullorja 2157/2001 / EC mbështetet në dy shtylla kryesore: informimi dhe konsultimi i të drejtave të punonjësit nga njëra anë, si dhe përfshirja e drejtpërdrejtë në vendimmarrje menaxheriale apo e drejta për të ndikuar në përzgjedhjen e anëtarëve të këshillave mbikëqyrës (sistemi me dy nivele) ose organ administrativ (sistemi me një nivel).

Në një analizë të marrëveshjeve të punëdhënësve dhe punëmarrësve, sipas SE mbi përfshirjen në vendimmarrje, merret për bazë *Teorema e Coase*. (Horst, E., Hornuf, L dhe Markus R., 2012; 8-42) Në vitin 1960, me publikimin e “Problemi i Kostos Sociale”, Coase shprehte shqetësimin i tij në formën e një pyetjeje mikroekonomike klasike: A duhet të ndërhyjë shteti në rregullimin e prodhuesve, të cilët marrin parasysh vetëm kostot e tyre private, por jo kostot që ndikojnë tek të tjerët? Me fjalë të tjera, a duhet shteti të zbusë kostot sociale duke i detyruar prodhuesit që t’i ulin ato. Pigou (1938) propozoi zgjidhje në lidhje me taksimin e kostove të jashtme. Për Coase natyra e problemit ishte e qartë, përballja me kostot nuk ishte një çështje drejtësie, por eficiency.

Direktiva SE i jep mundësinë aksionerëve/administratorëve dhe përfaqësuesve të punonjësve, të negociojnë mbi nivelin e përfshirjes së punonjësve në kompani dhe vendos një regjim që zhvendoset nga rregullat e detyrueshme drejt “marrëveshjeve” të negociuara nën “ombrellën e ligjit”.

⁵⁷ Societas Europea-SE- Shoqëria Tregtare Europiane

Ekzistojnë mundësi për shfuqizimin e dispozitave të pjesmarrjes në nivel këshillash, në bazë të bashkimeve të shoqërive, sipas Direktivës 2005/56/EC. Sipas saj, psh një shoqëri gjermane që bashkohet me një shoqëri britanike mund të ulë nivelin e pjesmarrjes ose ta shfuqizojë fare. Pengesat e mundshme për realizimin e një “marrëveshjeje” janë kostot e transaksioneve, kosto reputacionale, kostot e përfaqësimit, etj.

Në periudhën tetor 2004- janar 2011, rreth 700 SE u krijuan në Europë. Në periudhën qershor-shtator 2010, ju kërkua 166 SE-ve aktive, të jepnin marrëveshjet e tyre mbi përfshirjen e punëmarrësve ose të tregonin nëse kishin një marrëveshje të tillë. Duke marrë parasysh natyrën delikate të bisedimeve, 99 prej këtyre shoqërive nuk u përgjigjën, ndërsa 18 prej tyre u përgjigjën se kishin një të tillë, por nuk mund të vihej në dispozicion për arsye të vlerësimit shkencor.

Si përfundim, 15 kompani dërguan marrëveshjen origjinale lidhur me përfshirjen e punëmarrësve. Të dhënat tregojnë për 14 shoqëri gjermane dhe 1 austriake dhe sipas autorit nuk është e çuditshme, për arsye se gjysma e kompanive aktive SE janë të vendosura në Gjermani. (Horst, E., Hornuf, L dhe Markus R. 2012; 8-42)

Sipas të dhënave, informimi dhe konsultimi ishin përforcuar në 4/5 e rasteve, në lidhje me zhvillimin e mbledhjeve *ad hoc*. 2/3 e marrëveshjeve e rrisnin frekuencën e informacionit të detyrueshëm dhe mbledhjeve konsultative me këshillat e punëmarrësve (2 ose 3 herë në vit, në vend të 1 herë në vit, siç është standarti i direktivës SE) Ndërkohë, 1/2 e marrëveshjeve kufizonin disponueshmërinë e dokumentacionit karshi këshillave të punëmarrësve (krahasuar me standartin e Direktivës SE) 40% e marrëveshjeve garantonin të drejtën e iniciativës që lejonte këshillat e punëmarrësve

dhe administratorët të inicionin një projekt ndër-kufitar mbi mundësitë e barabarta, mbrojtjen e të dhënave private apo programet e trajnimit.

Në 80% të marrëveshjeve, anëtarët e organizatave sindikale mund të merrnin pjesë në mbledhjet e këshillit të punëmarrësve. Në të njëjtën përqindje të kontratave, palët binin dakort të rinegocionin përfshirjen e punëmarrësve, në raste të ndryshimeve strukturore. Në rastin e Gjermanisë, ligji kërkon në mënyrë të detyrueshme marrëveshje kur kompania bënte ndryshime strukturore që mund të preknin negativisht punëmarrësit; megjithatë kjo sipas Direktivës SE nuk është taksative.

Marrëveshjet për përfshirjen e punëmarrësve, kur një kompani krijohet në kuadër të SE, ka sjellë risi në kuadër të shtyllës së parë, atë të informimit dhe konsultimit, çka në shumicën e rasteve është modifikuar, ndërkohë, përfshirja në nivel këshillash është shumë pak e aplikuar. Ka një diskutim në lidhje me qëllimin e marrëveshjeve të arritura, se për çfarë ekzaktësisht mund të kontraktohet ose çfarë jo. Problemi lidhet me natyrën ambigue të termit “përfshirje”, pra se cilat çështje përbëjnë pika të nevojshme kontakti midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Ngrihen disa kritika lidhur me fushën e veprimit dhe përjashtimit të Direktivës SE, pra se cilat janë aspektet që duhen apo mund të negociohen. Megjithatë, SE është përhapur si formë ligjore në kompanitë europiane, si rezultat i fleksibilitetit korporativ që ofron. Kompanitë mund të zgjedhin midis strukturës me një nivel dhe asaj me dy nivele; si dhe të përshtasin formën e tyre të përfshirjes së punëmarrësve. Pra, SE i ka dhënë kapitalit dhe punës një liri kontraktuale për të negociuar mbi rregulla lidhur me informimin, konsultimin dhe pjesëmarrjen në vendimmarrje.

Në këtë pikë do të ishte e vendit të trajtonim disa vendime gjyqësore për t’a konkretizuar kuadrin ligjor të vendosur nga aktet ndërkombëtare me qëllim respektimin

e të drejtave të punëmarrësve, por edhe grupeve të tjera të interesit nga korporata. Një ndër arsyt themelore të krijimit të sindikatave është sigurimi i lirisë së shprehjes për punëmarrësit karshi punëdhënësve. Sindikatat vuajnë shpesh nga ajo që, synimet e dëshiruara në statutet e tyre nuk mund të arrihen gjithmonë. (Hantke, F. 2013, f.70)

Nga ana tjetër, neni 11 i Konventës Europiane, u garanton të gjithë personave të drejtën për të marrë pjesë në organizimet sindikale. Kjo e drejtë ka dy anë të medaljes. Në njërin anë, qëndron e drejta e pjesëmarrjes. Ndërsa në anën tjetër, qëndron aspekti negativ i saj, pra çdo personi /punëmarrësi i garantohet e drejta për të mos marrë pjesë në një organizim sindikal në rast se nuk dëshiron ta bëjë një gjë të tillë.

Në rastin e shqyrtuar në Strasburg, *Sigurdur A kundër Islandës*⁵⁸, aplikanti, i cili ishte shofer taksie ishte detyruar, që për të gëzuar të drejtën e licensës të anëtarësohej në sindikatë taksistëve në Farmi, pjesë e korporatës së taksive për të cilën ai punonte, në rast të kundërt do t'i hiqej licenca e ushtrimit të profesionit. GJEDNJ u shpreh se në këtë rast gjendemi përballë cënimit të së drejtës së anëtarësimit, por në aspektin negative të saj. Sipas Gjykatës, asnjë punëmarrës nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në një sindikatë jashtë vullnetit të tij. Gjykata e Strasburgut ka gjykuar një sërë çështjesh të cilat pretendojnë për cënim të nenit 10 të Konventës, duke kufizuar lirinë e shprehjes.

5.5 Zbatueshmëria e Bashkëvendimmarrjes në Shqipëri

Personi juridik privat për të eliminuar mangësitë organizative, zbaton modele organizative, të përshtatshme për parandalimin e shkeljeve sidomos të veprave

⁵⁸GJEDNJ; Çështja Sigurdur kundër Islandës, 30 qershor 1993.

penale. Praktika botërore dhe shqiptare ka treguar se shpesh, shkeljet, madje kryesisht, veprat penale të kryera nga personat juridikë, vijnë si rezultat i mangësive organizative. Në rastin *Renault*⁵⁹ në 1997, shoqëria mbylli në Vilvoorde të Belgjikës një fabrikë që prodhonte makina. Rreth 3100 punonjës humbën vendin e punës. Ky vendim i strukturave menaxheriale të Renault ishte marrë pa asnjë konsultim me punëmarrësit dhe u konsiderua arbitrar dhe në shkelje të hapur me rregullat e modelit European Social. Parlamenti European i kërkoi Komisionit European të penalizojë Renault për këtë veprim. Komisioni ja delegoi qeverisë franceze marrjen e masave sanksionuese për veprimin që kreu. Qeveria Franceze ndërpreu fondet shtesë për Renault. Që pas kësaj përvoje, Renault ka rritur ndjeshëm mbështetjen për Këshillin European të Punëmarrësve.

Në këtë pjesë të punimit, objekt i analizës sonë mbi kontekstin Shqiptar janë aspektet mbi mbrojtjen e burimeve njerëzore si: siguria në punë, çështjet e diskriminimit; sigurimet shoqërore, transferimet (ose riorganizimet e Sh.T) dhe zgjidhja e kontratës, si dhe falimentimi i Sh.T. Do të trajtohen në mënyrë të përmblodhur nga pikëpamja normative dhe jurisprudenciale, duke synuar të vërtetojmë problematikat në këtë fushë dhe domosdoshmërinë për rritjen e të drejtave të punëmarrësve, nëpërmjet modeleve si Bashkëvendimmarrja. Modeli Gjerman i Bashkëvendimmarrjes është kritikuar, duke vënë në pikëpyetje sistemin ekonomik të maksimizimit të fitimit për ortakët/aksionerët e Sh.T dhe si një sistem me qasje kah rritja e pagës së punëmarrësve. Për këtë arsye, Bashkimi European ka sjellë alternative të reja si Shoqëria Europiane, (SE) të cilat ekuilibrojnë modelin gjerman të bashkëvendimmarrjes në një sistem më të zbutur që lejon marrëveshjet kolektive midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

⁵⁹ Çështja GJED, Renault v Maxicar, 11 Maj 2000

Në referencë të analizës konceptuale të përgjegjësisë sociale, në kapitullin e dytë, parashtruam faktin se shoqëria tregtare ka disa lloje përgjegjësish juridike. Nën ombrellën e një interpretimi sistematik ligjor, ato përbëjnë përgjegjësinë sociale të shoqërive tregtare. Meqënëse punimi, përpiqet të bëjë një analizë të fenomenit, në këtë kapitull, do të trajtojmë në mënyrë sa më të qartë, elementët ligjorë, veçanërisht nga pikëpamja e përmirësimit të rolit që kanë sh.t tek burimet njerëzore.

Fjala vjen, shkaktimi i dëmit nga pakujdesia, ndërkohë që subjekti po përmbush një detyrim kontraktor, nëse është një shkallë të tillë që përbën vepër penale, do të çonte për shembull, në rastin e shkatërrimit të pronës apo në dëmtimin e shëndetit, deri edhe në vdekjen e personave. Pra, vija ndarëse, është niveli i dëmit dhe shkalla e rrezikshmërisë së shkaktuar. Në KC, në nenin 608 parashikon se personi që, në mënyrë të paligjshme dhe me faj, i shkakton tjetrit një dëm në personin ose në pasurinë e tij, detyrohet të shpërblejë dëmin e shkaktuar. Neni 618 i KC përcakton mbi përgjegjësinë e punëdhënësit se, ai është përgjegjës për dëmet e shkaktuara të tretëve për fajin e punonjësve që janë në shërbim të tij, gjatë ushtrimit të detyrave që u janë besuar prej tij dhe se personi juridik është përgjegjës për dëmin e shkaktuar nga organet e tij në kryerjen e detyrave të tyre. Ndërsa, neni 620 i KC parashikon se, në qoftë se veprimtaria e përfaqësuesit në ushtrimin e pushteteve që i janë caktuar, sjell një përgjegjësi me faj ndaj një të treti, i përfaqësuari është gjithashtu përgjegjës ndaj këtij personi.

Në KP përcaktohen rastet e përgjegjësisë së punëdhënësit. Për shembull, punëdhënësi ngarkohet me detyrimin për të përcaktuar qartë rregullat e sigurimit teknik në punë dhe kjo do të thotë se ai është përgjegjës në të gjitha rastet e aksidenteve në punë, ndërsa në rastet kur aksidenti ose sëmundja profesionale ka ardhur si pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit ligjvënësi shprehet se, punëdhënësi detyrohet të paguajë diferencën midis

dëmit të shkaktuar punëmarrësit dhe shpërblimit që përfiton ai nga sigurimet shoqërore.

(E.Sema: 2009, fq.7)

Çështja e veprave penale që kryen personi juridik nuk është rregulluar, nëpërmjet specifikimit, por sipas Kodit Penal, ai përgjigjet për çdo vepër penale, sikurse personi fizik. Ndërsa, neni 3 i Ligjit “Për Përgjegjësinë Penale të Personave Juridikë” parashikon rrethin e personave fizikë, për veprimet e të cilëve ngarkohet me përgjegjësi penale edhe personi juridik. Konkretisht, ky rreth përbëhet nga dy nivele:

- A. Subjektet e vendosura në majë të personit juridik ku përfshihen kategoria e punonjësve me funksione përfaqësuese, administrimi ose drejtimi (Psh. Anëtarët e Këshillave, Administratori, etj)
- B. Subjekte që janë nën autoritetin e personit që përfaqëson, drejton dhe administron personin juridik, pra punonjësit e nivelit ekzekutiv. (Punëmarrësit e zakonshëm)

Neni 289 i Kodit Penal mbi shkeljen e rregullave në punë parashikon se shkaktimi i vdekjes ose dëmtimi i rëndë i shëndetit të personit ardhur si pasojë e mosrespektimit të rregullave që kanë të bëjnë me punën, prodhimin, shërbimin, të përcaktuara në ligj, në aktet e Këshillit të Ministrave apo në rregulloret e sigurimit teknik, të disiplinës teknike, të mbrojtjes në punë, të higjienës dhe sigurimit nga zjarri prej personave të ngarkuar me respektimin e rregullave dhe marrjen e masave nëzbatim të tyre, dënohet me gjobë ose me burgim deri në dhjetë vjet. Kur nga vepra penale është shkaktuar vdekja ose dëmtimi i rëndë i shëndetit të disa personave, dënimi përpersonin përgjegjës është jo më pak se pesë vjet. (E.Sema: 2009, fq.7-8)

Në Kodin Penal parashikohen edhe vepra të tjera penale si, ndotja e ajrit përmes çlirimit të tymrave, gazrave dhe lëndëve të tjera toksike e radioaktive e bërëtej kufirit të normave të lejuara. (neni 201) Transportimi i mbeturinave toksike dhe radioaktive

ështënjë tjetër vepër penale që parashikohet në nenin 202 të Kodit Penal. Kjo vepër dënohet me burgim deri në pesë vjet dhe kur janë shkaktuar pasoja të rënda për shëndetin dhejetën e njerëzve, dënohet me burgim deri në pesëmbëdhjetë vjet. Në raste të caktuara, punëdhënësi mund të jetë përgjegjës edhe për ndotjen e ujërave të deteve, liqeneve, apo burimeve të rrjetit grumbullues e shpërndarës të ujërave me lëndë toksike, radioactive apo substanca të tjera që prishin ekuilibrin ekologjik. Kjo përbën vepër penale sipas Kodit Penal dhe sipas nenit 203 dënohet me burgim deri në pesë vjet dhe kur nga kjo vepër janë shkaktuar pasoja të rënda për jetën dhe shëndetin e njerëzve, dënohet me burgim nga pesë deri në dhjetë vjet.

5.5.1 Siguria në punë

Në shumë raste të mungesës së sigurisë në punë, është punëdhënësi vetë, ai që e paguan koston e cënimit të kësaj të drejte themelore për punëmarrësin. Ai duhet të paguajë dëmin për humbjen ose pakësimin e të ardhurave për shkak të aksidentit, dhe çdo fitim të munguar; dëmin 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 (dëmi moral), për shkak të cënimit të të drejtave të personalitetit (dëmi ekzistencial), si dhe të çdo lloj dëmi tjetër jopasuror. Masa e vendosur nga gjykata në rastin *R. B kundër CEZ Shpërndarjes Sh.A*⁶⁰, ishte 19.677.687 (nëntëmbëdhjetë milion e gjashtëqind e shtatëdhjetë e shtatë mijë e gjashtëqind e tetëdhjetë e shtatë) lekë.

Në këtë rast 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

⁶⁰ Vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr 2356, datë 12.03.2012,

FEE pranë Kombinatit Metalurgjik Elbasan, ka ndodhur një avari e rëndë, si pasojë e së cilës janë aksidentuar rëndë dy të punësuar. Padiësja është aksidentuar shumë rëndë me djegie të gradës së dytë dhe të tretë dhe në gjendje të rëndë për jetën, është dërguar për ndihmë mjekësore urgjente në spital. Për pasojë, ajo aktualisht është invalide dhe trajtohet nga skema e sigurimeve shoqërore. Pala padiëse 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. Gjithashtu, ditën e aksidentit, pala e paditur nuk e kishte pajisur padiësen 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 prapësoi se padiësja, 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 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 të K.Pr.Civile i dëmtuari që kërkon dëmshpërblimin ka barrën e provës të vërtetimit se dëmi ka ndodhur, si dhe lidhjen shkakësore të tij me faktin e paligjshëm. Në funksion të garantimit të sigurisë, qëndrueshmërisë dhe uniformitetit të gjyqimit, për caktimin e shkallës së dëmtimit të shëndetit dhe masës respektive të dëmshpërblimit, në parim, gjykatat dhe ekspertët i referohen kriterëve teknike tabelare të parashikuara për këtë qëllim, apo për situata të ngjashme në akte normative. (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.135)

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 dhe, si të tilla, të mbrojtura *erga omnes* në raport me çdo pjesëtar tjetër të shoqërisë. (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.135) 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”.

Dëmtimi i shëndetit, i njohur nga jurisprudenca edhe si “dëmi biologjik” është figurë e posaçme e dëmit jopasuror dhe si i tillë, objekt kërkimi i pavarur i dëmshpërblimit përkatës. 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 pësura nga i dëmtuari për shkak të të njëjtit fakt të paligjshëm. Në dallim nga dëmet pasurore, dëmi biologjik nuk ka vlerë ekonomike në tregun e lirë, cenimi i tij nuk kompensohet në natyrë dhe as nuk ka çmim në të holla. Dëmi moral, është shfaqje e brendshme, e përkohshme, e turbullimit të padrejtë, të gjendjes shpirtërore të njeriut, dhimbje e vuajtje shpirtërore apo gjendje ankthi e mundimi shpirtëror që rrjedh si pasojë e faktit të paligjshëm. (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.135)

Një rast tjetër tipik i praktikës shqiptare, është rasti i aksidenteve në punë në minierën e Bulqizës. Drejtuesit e saj pretendonin se aksidentet ndodhin si rezultat i moszbatimit të rregullave nga vetë punonjësit. Pavarësisht se drejtuesit e këtij personi juridik mund të kenë hartuar një rregullore të plotë me detyrimet e punonjësve dhe rregullat e brendshme për funksionimin brenda saj, fakti që pasojat e veprës penale, kanë ardhur në mënyrë të përsëritur, brenda një afati kohor të shkurtër, na bën të mendojmë se kjo

shoqëri tregtare ka mangësi të theksuara organizative, të cilat mund të parandalojnë pasoja të tjera në të ardhmen.

Konkretisht, në rastin Albanian Chrome⁶¹, sh.p.k kundër Drejtorisë Rajonale të Inspektoriatit të Punës dhe Komisionit qendror të Apelit të Gjykatave. Në minierën e kromit në Bulqizë ndodhi një aksident ku “10 punëtorë në zonën e pusit nr.2 u aksidentuan, shtetasi X u aksidentua për vdekje, ndërsa të tjerët pësuan dëmtime të lehta. Gjykata e Dibrës rrëzoi padinë. Gjykata e Apelit, vendim të njëjtë me gjykatën e rrethit, ndërsa, Kolegji Administrativ i gjykatës së lartë çmoi se dy gjykatat kanë shkelur procedurat e njoftimit të palëve. Çështja ka kaluar tre shkallët e gjyqësorit dhe Gjykata e Lartë, për arsye procedurale ka hedhur poshtë vendimet pararendëse. Në këtë rast, na duket me vend, të trajtojmë argumentimin e saktë dhe bindës, që ka bërë Gjykata e Rrethit gjyqësor të Dibrës, të konfliktit që ekziston midis kompetencave të autoriteteve rregullatore përkatëse.

Në arsyetimin e Gjykatës së Rrethit Diberajo çmoi se masat ndëshkimore të vendosura nga Repartit të Inspektimit, Shpëtimit të Minierave (RISHM) nuk përbën dënim dy herë për të njëjtin fakt, siç pretendoi në gjykim pala paditëse. RISHM është një institucion teknik i cili kryen inspektime teknike, lidhur me respektimin e rregullave të sigurimit teknik në miniera, duke vendosur edhe sanksione në rast të konstatimit të shkeljeve të rregullores RR.S.T.

Në rastet kur vërtetohet ngjarja me pasojë në shëndetin e punëmarrësve RISHM duhet të bashkëpunojë me ISHP dhe është ky i fundit që përcakton masat administrative.

⁶¹Vendim Nr.245, datë, 25.03.2014 i Gjykatës së Lartë

Në VKM nr.704, datë 25.08.2010 “Për bashkëpunimin e ISHP me institucionet në vartësi të METE”, të cilit i referohet edhe pala paditëse, përcaktohet qartë detyrimi i bashkëpunimit ndërmjet ISHP dhe RISHM. Sipas këtij Vendimi ISHP duhet të marrë në konsideratë relacionin e hetimit të aksidentit të përpiluar nga RISHM-i”. Në ligjin nr.8741, datë 15.02.2001 “Për sigurinë në punë në veprimtarinë minerare”, janë përcaktuar mënyra e organizimit, funksionimit dhe kompetencat e RISHM-it.

RISHM konsiderohet si organ këshillimor dhe rekomandues për masa administrative, ndërsa autoriteti përgjegjës për vendosjen e masave, është ISHP vendimet e të cilit përbëjnë titull ekzekutiv pasi marrin formë të prerë. Lidhur me pretendimet e palës paditëse për ekzistencën apo jo të shkeljeve të legjislacionit të punës, gjykata çmoi se ato tashmë ishin të provuara dhe të pranuar edhe nga vetë pala paditëse, e cila pretendonte se për shkak të këtyre shkeljeve kishte marrë një dënim nga RISHM të cilin nuk e ka kundërshtuar. Pala e paditur provoi me prova shkresore se në shoqërinë ACR kanë ndodhur edhe më parë aksidente në punë me pasoja të rënda, ku janë kryer inspektime nga ISHP dhe janë lënë detyra konkrete.

Nëse politika ose rregullore nuk janë implementuar ose përditësuar nga personi juridik, atëherë ai duhet të jetë përgjegjës penalisht për neglizhencë në lidhje me mbikqyrjen e vartësve. Përfshirja e një programi ose rregulloreje, përhapja dhe shtrirja e sjelljes kriminale, numri dhe niveli i punonjësve të përfshirë, rëndësia, kohëzgjatja dhe përsëritja e shkeljes, si dhe çdo veprim i ndërmarrë nga shoqëria, për riparimin e shkeljeve dhe pasojave si: dëmshpërblimi, masat disiplinore dhe rishikimi i programit nëse ai është i përshtatshëm.

Në rastin e shoqërisë ACR, kanë ndodhur në mënyrë të përsëritur dhe kanë shkaktuar vdekjen e disa punonjësve. Pavarësisht, se drejtuesit pretendojnë se janë punonjësit ata

që i shkelin rregullat, fakti që ka ndodhur disa herë, tregon se shoqëria nuk ka vepruar për të ndryshuar masat, që rezultojnë të paefektshme, apo nuk kanë marrë masa disiplinore, për t'i bërë të detyrueshme për zbatim. Në këtë rast, ACR do të duhej të mbante përgjegjësi penale. Sjelljet e kundërligjshme të personave juridikë, shoqërive tregtare, të cilat kanë shkaktuar vdekje, detyruan përpunimin e mendimit juridik, duke e pranuar si fakt se, një person juridik mund të mbajë përgjegjësi penale për veprën penale të vrasjes.

Duke qenë se, plagosjet dhe dëmtimet e punonjësve në punë janë një problem shumë i madh, jo vetëm për Shqipërinë, por edhe për shume vende të tjera në botë, sot, legjislacionet e tyre kanë parashikuar atë që është quajtur “Vrasjet e shoqërive tregtare”. Aksidentet në punë, në Angli, detyruan legjislatorin të miratojë një ligj që rregullonte në mënyrë specifike problemin e aksidenteve në punë. Sipas ligjit “Për Vrasjet e Korporatave” (I ashtuquajtur “Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act⁶², 2007), personi juridik, në rast të shkeljes së kushteve të mbrojtjes në punë që kanë sjellë si pasojë vdekjen e punonjësve, përgjigjen për veprën penale të vrasjes.

Ligji hyri në fuqi në prill të vitit 2008 dhe për herë të parë, shoqëritë dhe organizatat mund të mbajnë përgjegjësi për vdekjen e personave fizikë, si rezultat i dështimeve në drejtim dhe menaxhim, që lidhet shpesh herë, me shkeljen e detyrimit të besnikërisë. Megjithatë, nuk është pjesë e ligjit “për sigurinë dhe shëndetin në punë”, ai parashtron element të rinj që i bashkangjiten atij. Ndjekjes penale i nështrohen organet e shoqërisë, ndaj si personat fizikë që përbëjnë këto organe, ashtu edhe organet si ente, do të mbajnë përgjegjësi, secili më vete, për çështje të njëjta ose ndryshme.

⁶²<http://www.hse.gov.uk/corpmanslaughter/about.htm> (konsultuar në korrik, 2015)

Shoqëritë i janë nënshtruar procedurave të vrasjes, që nga viti 1965⁶³. Deri atëherë, ligji anglez ka zbatuar parimin e ngritur që në shek.17, që përcaktonte se “*Shoqëritë tregtare kanë shpirt shkatërrues, por s’kanë trup të cilin mund ta ndëshkosh.*” (Rev.Telegraph, 2011)

Në disa prej rasteve më të bujshme, siç është ai i vitit 1988, rasti Clapham (ose Clapham Rail Disaster), ku Këshilli i shoqërisë, pranoi përgjegjësinë për shkaktimin e dëmit, nga ana e neglizhencës së inxhinierëve sinjalizues hekurudhorë. (Rev.Telegraph, 2011) Këshilli drejtues mbajti përgjegjësi sipas parimit analog, me parimin tonë të përgjegjësisë së punëdhënësit për shkaktimin e dëmit nga punonjësit e tij. Në raste të tilla, sanksionet ishin deri në 1 milion paundë, por asnjëherë nuk ishte ndjekur penalisht për vrasje.

Në interpretim të çështjes mbi veprat penale që kryejnë shoqëritë tregtare, në praktikën gjyqësore shqiptare një nga veprimet apo mosveprimet të cilat i shkaktojnë një dëm të madh komunitetit është mos deklarimi i të ardhurave reale që Sh.T ka nxjerë gjatë një viti fiskal me qëllim shmangien e detyrimeve financiare karshi shtetit. Në një situatë të tillë dëmi real me të cilin mund të përballet shoqëria, për të paguar në favor të shtetit shkon shumë më tepër, sesa detyrimi financiar i papaguar.

Në një rast gjyqësor të praktikës ghyqësore shqiptare, referuar vendimit gjyqësor të vitit 2013 të Gjykatës së Korçës, në rastin e një subjekti tregtar regjistruar në QKR dega Korcë, për shkak të veprimeve dhe mosveprimeve të organeve të tij drejtuese, duke shfaqur hapur shpërfillje ndaj autoritetit shtetëror në pagimin e taksave dhe tatimeve, pasi ishin ezauruar të gjitha ndërshkimet me karakter administrativ, u pa se rruga më e drejtë ligjore që duhej ndjekur ndaj tij, ishte fillimi i ndjekjes penale, parashikuara nga

⁶³ <http://www.telegraph.co.uk/finance/yourbusiness/8330905/History-of-corporate-manslaughter-five-key-cases.html> (konsultuar në korrik, 2015)

neni 181 i K.Penal ‘Për mospagim të taksave dhe tatimeve’ si dhe ligji nr. 9754, dt. 14.06.2007 ‘Për përgjegjësi penale të personave juridikë’.

Në bazë të provave të administruara në seancë gjyqësore, nga ana e Gjykatës shoqëria u deklarua fajtores dhe si dënim kryesor ndaj saj u dha, ai i mbarimit të personit juridik. Në vendimin nr. 261, dt. 26.07.2013 të Gjykatës të Rrethit Gjyqësor Korçë, megjithëse i pandehuri ishte gjobitur 47 herë, ai nuk kishte shlyer asnjërën nga gjobat e vëna ndaj tij duke treguar mospërfillje ndaj ligjit. Në keto kushte, dënimi më i efektshëm si për ndëshkimin e personit juridik përgjegjës ashtu edhe për efekt parandalues ishte ai i mbylljes së këtij personi juridik.

Pasi vendimi i Gjykatës mori formë të prerë, Prokuroria pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nisi një tjetër procedim penal ndaj administarorit të shoqërisë për veprimet dhe mosveprimet e tij të cilat i sollën një dëm të rëndë interesave të Shtetit dhe të vetë shoqërisë. Pyetja që shtruan në këtë rast, Maho. A & Maho, B ishte, kur për të njëjtin fakt dhe të njëjtat rrethana, çështja është gjykuar njëherë me një vendim të formës të prerë, ku është penalizur me mbyllje të aktivitetit ekonomik, shoqëria tregtare X, a ka më vend për përgjegjësi ligjore për organet e personit juridik që tashmë ka mbaruar “ka vdekur juridikisht”?

Pra, kur flitet për person juridik dhe përgjegjësi penale të tij për vepra penale të parashikuara nga kodi penal, pyetja më e rëndësishme (për shkak të natyrës abstrakte të personit juridik) është ajo që lidhet me identifikimin e përgjegjësive. Më konkretisht, për veprime të kujt, të cilit individ do të vishet me përgjegjësi personi juridik? (J. Dervishi, 2015)

Përgjigja në këtë situatë faktike dhe juridike ishte se nuk mund të jepen dy dënime me karakter penale për të njëjtin fakt. (A Maho., B Maho, 2014) Kështu, konstatojmë një

qëndrim të ndryshëm nga mendimi juridik anglez. Në këtë rast, thuhet se ishin pikërisht mosveprimet fajtores të administratorit të shoqërisë X, çka ndikoi në mbylljen e vetë shoqërisë, dhe nuk mundet të meret më në përgjegjësi penale as administrator dhe as AP në cilësinë e organeve të personit juridik, (që tashmë ka mbaruar pasi është ndëshkuar me mbyllje penalisht), në këto kushte kur nuk ekziston më juridikisht vetë shoqëria si person juridik që të mbajë përgjegjësi penale si mund të ekzistojë i mëvetsuar një nga organet e saj për të mbajtur përgjegjësi penale.

5.5.2 Diskriminimi

Një nga shqetësimet kryesore në Shqipëri, sot, duket se është hendekumidis barazisë de jure dhe de facto në lidhje me punësimin. Është e mundur të padisësh një institucion për diskriminim, pasi këto të drejta ekzistojnë de jure por çështje të tilla aktualisht nuk çohen në gjykatat e vendit. (A.Mandro, A.Anastasi, 2010,fq. 37)

Në analizën e legjislacionit ndërkombëtar⁶⁴ rreth këtij parimi theksohet se e drejta për trajtim të barabartë është edhe një komponent i rëndësishëm i një sere të drejtash të tjera, pra shihet e lidhur ngushtë me ligjet e tjera të posaçme.Në përputhje me juridiksionin e KEDNj-së, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë⁶⁵ ka vendosur një praktikë të saj ku shprehet se,

“Barazia në ligj dhe përpara ligjit nuk do të thotë se zgjidhje të ngjashme zbatohen për individë apo kategori personash, që ndodhen në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia në ligj dhe përpara ligjit nënkupton barazinë e individëve,

⁶⁴Parimi për barazinë është trajtuar prej ONP në shumë instrumenta ligjore të saj.Në kuptim të Konventës Nr.111, termi “diskriminim” përkufizohet: “çdo dallim, përjashtim apo preferencë e bërë për shkak të racës, ngjyrës, seksit, fesë, bindjeve politike, kombësisë, origjinës sociale, që ka për qëllim të çënojë apo shkelë të drejtën për trajtim të barabartë në punësim apo profesion”.

⁶⁵Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë, Nr. 11, datë 27.08.1993.

që janë në kushte të barabarta,” dhe “vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive, mund të përliqjen trajtime të ndryshme të kategorive të caktuara, që përfitojnë nga kjo e drejtë”.

Gjykata Kushtetuese ju referua Nenit 14 të KEDNJ-së, sipas të cilit të drejtat dhe liritë e pranuar në këtë Konventë, duhet të sigurohen pa dallime për shkaqe seksi, race, ngjyre, gjuhe, feje, opinionin politik apo ndonjë opinionin tjetër, origjine kombëtare apo sociale, varësie të një pakice kombëtare, pasurie, prone, lindje, apo ndonjë rrethane tjetër, dhe deklaroi se diskriminimi nuk mund të qëndrojë si një motiv në vetvete, por duhet të lidhet ngushtë me disa të drejta të tjera themelore të parashikuara në Kushtetutë.

Ky qëndrim pasqyrohet gjithashtu edhe në praktikën e GjEDNJ-së e cila ka theksuar:

“Neni 14 i Konventës plotëson të drejtat e tjera themelore të parashikuara nga kjo Konventë dhe protokollet e saj. Ky nen nuk qëndron më vete meqenëse ai ndikon në ‘gëzimin e të drejtave dhe lirive’ të parashikuara në këto dispozita. Ndonëse zbatimi i Nenit 14 nuk prezumon shkeljen e këtyre dispozitave, nuk ka vend për zbatimin e tij, me përjashtim të rasteve kur faktet e çështjes janë të lidhura me respektimin e të drejtave të tjera të Konventës”⁶⁶

Praktika ligjore bashkëkohore ka për qëllim të sigurojë ekuilibrat e nevojshëm midis kohës së punës dhe kohës së nevojshme për përkushtimin familjar. Ka diskutime lidhur me kufijtë e organizimit familjar të punëve të përditshme dhe punës së mirëfilltë jashtë shtëpisë⁶⁷. Shqipëria ka ratifikuar Konventën ILO-s, 177 “Përpunën në shtëpi” me ligjin nr8909/6.6.2002, por edhe në raportet e Shqipërisë në OKB nënvizohet se “gratë punojnë

⁶⁶Çështja e Palau Martines kundër France, gjykimi i datës 16.12.1997 i GjEDNJ 116. Referohu tek A.Mandro, A. Anastasi, 2010, fq.114-116

⁶⁷Referohu tek “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 Arta Mandro, Aurela Anastasi, Mirela Arqimandriti dhe Vera Lesko, qershor 2010.

në shtëpi, pornuk janë të qarta kushtet në të cilat atoushtrojnë aftësitë dhe kualifikimet e tyre”. (M. Semini-Tutulani, 2013, fq. 21-22)

Autorë të doktrinės juridike shqiptare, parashtrojnë se 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. 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, vërehet se nënave 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*”. (M. Semini-Tutulani, 2013, fq. 21-22)

Por, 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 evropian partnerët socialë kanë luajtur një rol kyç me anë të miratimit të marrëveshjeve kuadër, si ato që rregullojnë punën me kohë të pjesshme, punën me kohë të plotë me afat të caktuar, lejet që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe kohën e lejes prindërore. (M. Semini-Tutulani, 2013, fq.20)

Kodi ynë i Punëse ndalon diskriminimin në fushën e punësimit dhe ushtrimit të profesioneve. Ndërsa, neni 16 i ligjit nr. 9970, 28/7/2008 “Për Barazinë Gjinore” kërkon që punëdhënësit të marrin masa për të siguruar mos-diskriminimin dhe shanse të barabarta për punësim për burrat dhe gratë në të gjitha pozicionet dhe sektorët. Shkelja e

parimit të barazisë është e dënueshme me një gjobë prej pesëdhjetë pagash mujore. (A.Mandro, A.Anastasi fq. 41)

Fryma afirmative mund të shihet në pjesë të tjera të Kodit të Punës⁶⁸, si për shembull, e drejta e grave shtatzëna për pushime 20 minutëshe të paguara çdo tre orë dhe ndalimi i mbajtjes së peshave mbi 20 kg për grate, parashikuar në VKM Nr.207, datë 9.5.2002 “Për përcaktimin e punëve të rënda dhe të rrezikshme”. (A.Mandro, A.Anastasi, 2010,fq.43)

Garantimin e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimin në punë e parashikon BE në një kuadër rregullues të përgjithshëm në nivel komunitar mbi barazinë në punë.(Eneida Sema, 2013, f.4-10) Parimi për trajtimin e barabartë dhe pagën e barabartë sanksionohet e trajtohet në Direktivën 2006/54 dhe parashikon se, nëse një sistem i posaçëm klasifikimi përdoret në përcaktimin e pagës⁶⁹, atëherë ky sistem duhet të mbështetet në të njëjtat kritere si për burrat edhe për gratë⁷⁰.

Në një studim “Përdorimi i kohës në Shqipëri”,⁷¹ të realizuar nga Ministria e Punës dhe e Shanseve të Barabarta, tregohet se 95% e grave dhe 39% e burrave 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

⁶⁸Në plotësim të kësaj fryme ligjore, I rëndësishëm konsiderohet edhe ligji për “Nxitjen e Punësimit” 7995, datë 20.9.1995(i ndryshuar), synon të nxisë punësimin dhe kualifikimin profesional nëpërmes politikave dhe mbështetjes për punësim të plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht. Ligji parashikon arritjen e objektivave nëpërmes programeve dhe projekteve aktive të tregut të punës; formimin profesional; rikualifikimin profesional dhe forma të tjera të mbështetjes së njerëzve me paaftësi, dhe një sistem mbështetje të ndihmës ekonomike për të papunët. Ndryshimet e bëra në ligjin “Për nxitjen e punësimit” në vitin 2006 me Ligjin Nr. 9547/01.06.2006, e harmonizuan këtë me standardet e Konventës 168 (1988) të ONP e cila është ratifikuar me ligjin Nr.9547, datë 1.6.2006 “Për ratifikimin e Konventës Nr. 168 të ONP-së për nxitjen e punësimin dhe parandalimin e papunësisë”. Referohu tek A.Mandro, A.Anastasi, 2010,fq.43-44

⁶⁹Bazuar në praktikën e GJED, paga përfshin pagën bazë, shtesat mbi pagë për orët suplementare, shpërblimet e veçanta të dhëna nga punëdhënësi, lehtësirat e udhëtimit, kompensimin për pjesëmarrje në kurse trajnimi, si dhe pagesat për ndërprerje të punës në rast të largimit nga puna.

⁷⁰Bashkimi Europian miratoi në 3 qershor 1996 Direktivën Nr 96/34 Mbi Kujdesin Prindëror, dhe shumë vende të Europës u kanë dhënë të drejtën e lejes prindërore, në përfundim të periudhës së lejes- si nënës ashtu edhe babait. (Sema, E. 2013)

⁷¹www.instat.gov.al/al/rreth-nesh/ legjislacioni.aspx ose www.forumishqiptar.com/threads.

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) rezulton se gratë shpenzojnë 306 minuta në punët e shtëpisë, ndërsa burrat shpenzojnë 47 minuta. (M. Semini-Tutulani, 2013, fq.23-24)

Studimi vlen 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 fuqi⁷². (M. Semini-Tutulani, 2013, fq.24)

Strategjia 2010-2015⁷³ 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. (M. Semini-Tutulani, 2013, fq.28)

Në çështjen *Land Brandenburg kundër Ursula Sass*⁷⁴, Sass ishte një shtetase gjermane, menaxhere prodhimi. Për periudhën e kualifikimit të 15 viteve, të kërkuar për

⁷²“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 VeraLesko, qershor 2010.

⁷³Shih: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=890>,

⁷⁴Çështja C 284/02, GJED, Luksemburg, 18 Nëntor 2004, *Land Brandenburg kundër Ursula Sass*. Kuadri Ligjor mbi Nenet 141 i EC që parashtron parimin e pagës së barabartë për punonjësit meshkuj dhe punonjëset femra ose punës me vlerë të barabartë; Direktiva 76/207 lidhur me eliminimin e çdo diskriminimi për shkak të gjinisë, edhe në lidhje me kushtet e punës edhe në lidhje me aksesin ndaj punësimit në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, pa paragjykuar dispozitat që kanë të bëjnë me mbrojtjen e grave, veçanërisht në lidhje me shtatzëninë dhe amësinë; Direktiva e Këshillit 92/85/EEC për prezantimin e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjëseve shtatzëna; Neni 8 i Direktivës 92/85 lidhur me periudhën e lejes së shtatzënisë, neni 11 i kësaj direktive

klasifikimin në një kategori të më të lartë sipas sistemit BAT-O, Landi i Brandenburgut llogariti 8 javët e para të lejes së lindjes, që kishte marrë Znj. Sass, por jo 12 javët pasuese. Ajo ngriti padi në Gjykatën Kombëtare të Shkallës së Parë ku pretendonte se duhej të ishte marrë në konsideratë e gjithë leja e lindjes, d.m.th. të 20 javët. Gjykatat më të Ulëta e pranuan pretendimin. Gjykata përcjellëse, megjithëse kishte këndvështrimin se shkalla BAT-O ishte në konsistencë me ligjin komunitar, pranonte se Sass ishte në një pozitë më të keqe se një koleg mashkull, sepse me marrjen e lejes së lindjes, që i takon vetëm grave, ajo nuk do të arrinte të merrte kategorinë e pagës më të lartë deri 12 javë më vonë sesa kolegu mashkull.

Sipas parimit të trajtimit të barabartë, direktiva e njeh legjitimitetin e mbrojtjes së gjendjes biologjike të gruas gjatë dhe pas shtatzënisë mbrojtjen e marrëdhënies së posaçme ndërmjet gruas dhe fëmijës së saj gjatë periudhës, që pason shtatzëninë dhe lindjen e fëmijës. Një grua që trajtohet në mënyrë të pafavorshme për shkak të mungesës si pasojë e lejes së lindjes pëson diskriminim për shkak të shtatzënisë dhe të lejes së lindjes. Një sjellje e tillë përbën diskriminim për shkak të gjinisë brenda kuptimit të Direktivës 76/207.

Megjithëse, legjislacioni kombëtar parashikon mbrojtjen e gjendjes biologjike të gruas nga leja e lindjes gjatë periudhës që pason shtatzëninë dhe lindjen e fëmijës, Ligjet komunitare kërkojnë që marrja e një lejeje të tillë mbrojtjeje ligjore nuk duhet të ndërpresë as marrëdhënien e punësimit të gruas në fjalë e as zbatimin e të drejtave që rrjedhin prej saj dhe nuk mund të çojë drejt diskriminimit të gruas.

për ruajtjen e një page dhe/ose të drejtën për një pagë të mjaftueshme për punonjësit krahas të drejtave të tjera që dalin nga kontrata e punësimit gjatë periudhës së lejes; *Sipas Legjislacionit kombëtar Gjerman: Shkalla BAT e pagave sipas kriterëve kur përshkrimet e punës kërkojnë periudha kualifikimi, periudha aktiviteti, periudha në të cilën ndiqet një profesion, etj.*

Në çështjen *Edeltraud Elsner-Lakeberg kundër. Land Nordrhein-Westfalen*⁷⁵, Gjykatës iu kërkua të thotë nëse parimi i pagës së barabartë për burra dhe gra çënohet nga legjislacioni Gjerman, i cili parashikon se mësuesit me kohë të plotë dhe ata me kohë të pjesshme mund të jenë të detyruar të punojnë për një numër shtesë orësh përpara se të fitojnë të drejtën për një pagesë suplementare. Në këtë çështje, efekti i legjislacionit kombëtar është se një punonjësi me kohë të pjesshme, i kontraktuar për të punuar 15 orë, i cili punon për 2.5 orë shtesë dhe që punon pra 17.5 orë në total, do të paguhet vetëm për 15 orët e punës dhe për rrjedhim nuk do të merrte pagesën e përgjithshme të njëjtë siç do të merrte një punonjës me kohë të plotë për 17.5 orët e punuara. Në bazë të praktikës gjyqësore të Gjykatës, ekziston një trajtim i ndryshëm i punonjësve me kohët të pjesshme dhe atyre me kohë të plotë. Legjislacioni prek në mënyrë të konsiderueshme më shumë gratë sesa burrat ndërkohë që nuk ka asnjë tregues për ndonjë justifikim të ndryshimit në trajtim.

Neni 141 i TBE-së dhe nenin 1 të Direktivës 75/117 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me zbatimin e parimit të pagës së barabartë për burrat dhe gratë, duhet të interpretohet si pengesë për legjislacionin kombëtar që parashikon se mësuesit me kohë të pjesshme dhe me kohë të plotë, nuk do të marrin asnjë kompensim për orë shtesë të punës, kur kjo punë shtesë nuk i kalon tri orë në muaj kalendarik, në qoftë se trajtimi i ndryshëm prek gratë në mënyrë të konsiderueshme më shumë se meshkujt dhe në qoftë se nuk ka ndonjë objektiv që nuk ka lidhje me gjininë i cili justifikon ndryshimin në trajtim ose që nuk ndikon për të arritur objektivat e caktuara të barazisë. Dispozita kryesore legjislative në fushën e sigurimeve shoqërore është Direktiva 79/7 mbi sigurimet shoqërore të njohura me ligj, pasi sigurimet shoqërore në

⁷⁵C 285/02, GJED, Luksemburg, 27 Maj 2004, Edeltraud Elsner-Lakeberg kundër. Land Nordrhein-Westfalen

punë janë përkufizuar si pagë dhe bie brenda ombrellës së Direktivës për Trajtim të Barabartë 2006/54.

Qëllimi i direktivës 79/7 është implementimi progresiv i parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në fushën e sigurimeve shoqërore. Në mënyrë të ngjashme, dallimi midis pagës së barabartë dhe trajtimit të barabartë në kushtet e punës, po aq sa midis këtij të fundit dhe trajtimit të barabartë në sigurimet shoqërore, nuk ka qenë gjithnjë i qartë. Megjithatë, ndjekja e miratimit të Direktivës 2006/54, e cila kërkon të unifikojë parimet ligjore që rregullojnë pagën e barabartë, sigurimet shoqërore profesionale dhe trajtimin e barabartë në kushtet e tjera të punësimit.

Nga ana tjetër, miratimi i Ligjit nr.10221, datë 14.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikoi ngritjen e një strukture të pavarur, atë të “Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi” (ose KMD). Ky Ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë në një grup të vecantë, ose me çdo shkak tjetër.

KMD ka prerogativën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar. Ai ka kompetencën të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të ligjit si dhe të vendosë sanksione administrative të parashikuara në Ligj. Në rast se njëçështje diskriminimi bëhet objekt shqyrtimi gjyqësor, me miratimin e individit, viktimë e diskriminimit, KMD mund të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore. Pra, KMD është organi përgjegjës për monitorimin dhe zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i cili i kushton rëndësi të veçantë mbrojtjes nga diskriminimi në punë dhe barazia në shërbime dhe në të mira, që përfshihen në rrethin e të drejtave ekonomike.

Çdo punëmarres ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te KMD, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Diskriminimi në punë, përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me shpalljen e vendeve të lira të punës, rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; apo trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin apo lidhur me zgjidhjen e kontrates së punës. Këto përbëjnë shkak për diskriminim dhe janë objekt hetimi nga ana e KMD.

Në momentin e përfundimit të procedurës së marrjes në shqyrtim të një ankese, Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve.⁷⁶ Në rast se personi, kundër te cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, merr ndëshkim me gjobe. Sanksioni me gjobë⁷⁷ shfuqizohet nëse personi kundër te cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.⁷⁸ Subjekti fizik ose juridik, ndaj të cilit merret masa ndëshkimore me gjobë, ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente, sipas Kodit të Procedurës Civile.

Në mënyrë që të kuptohet ndikimi i ndryshëm i varfërisë te grate dhe burrat, është e domosdoshme të shikohet ndarja e pjesës më të madhe të tregut të punës mbi bazat gjinore. Shumë shpesh, edhe pse kontributet e grave janë të domosdoshme shoqërisht

⁷⁶Njoftimi bëhet brenda 90 ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës.

⁷⁷Çdo person që shkel dispozitat e Ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Per mbrojtjen nga diskriminimi” denohet me gjobe si me poshte:

- a) personi fizik, nga 10 000 deri në 60 000 leke;
- b) personi juridik nga 60 000 deri në 600 000 leke;
- c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjes për shkelje, nga 30 000 deri në 80 000 leke;
- c) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjes për shkelje në baze të këtij ligji, nga 30 000 deri në 80 000 leke.

⁷⁸Në rast se vërtetohet një rast diskriminimi, KMD vendos sanksione të cilat duhet të përmbushin kriteret: a) masa të jete efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës.

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.

dhe ekonomikisht dhe do të duhej të vlerësoheshin shumë lart, grate punojnë në mirëmbajtjen e shtëpive, duke plotësuar obligimet e tyre familjare për përkujdesjen ndaj femijeve, ndaj të sëmurëve dhe të moshuarve, si dhe duke bërë punët e tyre të përditshme dhe për kete nuk marrin kurrfarë kompensimi material.

Për të gjetur mekanizmat e arritjes së barazisë gjinore në sektorin ekonomik, është e rëndësishme të identifikohen mekanizmat efektive për eliminimin e barrierave gjinore.⁷⁹ Në mbështetje të Ligjit nr.9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore”, është Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006 “Për masat kundër dhunës në marrëdhëniet familjare”, Ligji nr.8876, datë 04.04.2002 “Për shëndetin riprodhues”, e kështu me rradhë.⁸⁰

Rezulton se KMD ka trajtuar disa raste të sjelljeve diskriminuese gjatë ushtrimit të veprimtarisë së saj, kryesisht që i përkasin diskriminimit gjinor në punë. Si në rastin e vendimit Nr.21 Date 08.11.2012 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që u pasua nga vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, datë 04.06.2013, ku palët në procesin gjyqësor ishin F.K, Drejtoria Rajonale Shëndetësore Fier, si dhe palë e tretë KMD.

Paditësja, ndër të tjera, ka pretenduar ekzistencën e dëmit moral dhe gjykata, në interpretimin e saj të zgjeruar dhe të argumentuar ka pranuar diskriminim, duke theksuar se:

⁷⁹Indikatorët për monitorimin e zbatimit të angazhimeve të marra persiper nga ana e legjislatorit shqiptar, në kuadrin e barazisë gjinore dhe të drejtave të grave, janë përgatitur në sajë të mbështetjes teknike dhe financiare të *United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*, nga një grup ekspertesh dhe një grup pune ndërmëtor për Monitorimin e Barazisë Gjinore në Shqipëri nën drejtimin e Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta.

⁸⁰Vendi ynë ka ratifikuar me Ligjin nr. 7776, datë 09.11.1993, Deklarata e Pekinit dhe Platforma e Veprimit, Deklarata e Mijëvjeçarit e OKB, Rekomandimet e Këshillit të Europës për Standartet dhe Mekanizmat e Barazisë Gjinore. Në hartimin e legjislacionit janë marre parasysh standartet kryesore dhe normat e zbatueshme nga Bashkimi Europian për arritjen e barazisë gjinore. Sipas Guidës (2012) me interes për t’u trajtuar janë indikatorët e miratuar në lidhje me fuqizimin ekonomik të gruas.

Dëmi moral (pretium doloris ose pecunia doloris) ishte shfaqje e brendshme, e përkohshme, e turbullimit të padrejte (non iure perturbatio) të gjendjes shpirtërore të njeriut, dhimbje e vuajtje shpirtërore apo gjendje ankthi e mundimi shpirtëror që rrjedh si pasoje e faktit të paligjshëm. Cilido që pëson cenime në sferën e shëndetit dhe të personalitetit të tij nga veprimet e mosveprimet e paligjshme dhe me faj të një të treti ka të drejtën të kërkojë edhe dëmshpërblimin e dëmit moral të pësuar. Kjo e drejtë, në cilësinë e të dëmtuarës, i përket individualisht asaj (ius proprius) edhe secilit prej familjareve të afërt të personit të cenuar në shëndetin e tij nga fakti i paligjshëm, nëse vërtetohet lidhja e tyre e posaçme familjare, ndjesore dhe e bashkëjetesës. Demi moral i pësuar nga vetë të afërmit konsiderohet si pasoje, rrjedhim i menjëhershëm dhe i drejtpërdrejtë i të njëjtit fakt të paligjshëm.

Për periudhën Shtator 2011- Shtator 2012, KMD ka trajtuar dhe ka dhënë vendime për 17 raste të diskriminimit, prej të cilave 11 janë nisur mbi bazën e ankesave të subjekteve, viktimat të sjelljeve diskriminuese, ndërsa 6 janë nisur kryesisht nga KMD. Vetëm në 4 prej këtyre rasteve, pas përfundimit të hetimit administrativ, KMD arriti në konkluzionin se janë ezauruar sjellje dhe veprime diskriminuese, duke vendosur dënime me gjobë për dy subjekte, persona juridikë private që kanë kryer sjellje diskriminuese ndaj punëmarrëseve gra.

Në një prej rasteve të mësipërme, gjoba është vendosur për shkak se subjekti i proceduar nuk ka zbatuar vendimin e KMD që sugjeronte rikthimin e ankueses, ndaj të cilës ishin kryer sjellje diskriminuese gjinore, në vendin e mëparshëm të punës. Në ligj jepet mundësia për zgjedhjen e rivendosjes së të drejtës së cënuar nga sjellje diskriminuese, nëpërmjet ushtrimit të ankimit në KMD apo drejtpërsedrejti në Gjykatë, shprehimisht në nenin 33 të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

5.5.3 Sigurimet shoqërore

Parimi bazë i ndërtimit dhe funksionimit të sistemit të sigurimeve shoqërore është solidariteti i brezave, ku brezi aktiv kontribuon për brezin pasiv. (Zh.Çuçi-Peto;” 2007, fq.139-273)Në çështjet e diskriminimit, në Europë, siç u trajtua më sipër, ekzistojnë një sërë rastesh që interpretohen nën dritën e trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave. Në Shqipëri, problem madhor lidhur me sigurimet është mospagesa e kontributit nga palët respektive dhe shmangja e regjistrimit të numrit real të punëmarrësve, me qëllim shmangjen e pagimit të tatimit, pra uljes së kostos së Sh.T. Niveli i papunësisë në vend nënvizon faktin se gratë janë kategoria me nivelin më të lartë të papunësisë⁸¹.

Sipas statistikave të marra nga studimi i INSTAT-it për menaxhimin e kohës(Time Use Survey), 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 meshkujt⁸² (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.45)

Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë“,ndryshuar me ligj nr.104/2014 rregullon një sërë aspektesh që lidhen me

⁸¹ Sipas VKM-së nr. 632/2003, “Për programin e nxitjes së punësimit të punëkërkuarve të papunë femra” punëdhënësi që punëson me kontratë të rregullt me kohëzgjatje të paktën një vjeçare, persona punëkërkuar 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. Sipas përcaktimeve, 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.Legjislacioni i punësimit dhe formimit profesional parashikon edhe dispozita favorizuese për punëkërkuarset 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 trafikuar, etj janë falas për kurset e profesioneve të ofruara nga Qendrat Publike të Formimit Profesional.Referohu tek M.Semini-Tutulani, 2013, fq. 51

⁸² Shihni <http://www.instat.gov.al/al>.

barazinë gjinore dhe me disa trajtime pozitive të statusit të gruas në marrëdhëniet e punës.(M.Semini-Tutulani, 2013, fq.40)

Lidhur me pensionet ligji për sigurimet shoqërore parashikon dallime gjinore në trajtimin e burrave dhe të grave, përsa i përket moshës për pension⁸³ dhe vjetërsisë për punë.Është e qartë që ligji ynë mban një qëndrim diskriminues lidhur me moshën e daljes në pension. Këto dispozita konsiderohen mbetje të një kohe kur shteti përpiqej të luante një rol mbrojtës ndaj gruas, 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. (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.41)

Sigurimi Shoqëror është një detyrim kushtetues dhe neni 53 i Kushtetutës, parashikon se kushdo gëzon të drejtën e Sigurimeve Shoqërore.Kur punëdhënësi nuk zbaton detyrimin për të regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si edhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit. (E.Sema: 2009, fq.7)

Sipas nenit 10, të ligjit për sigurimet, kontributi që paguhet për sigurimet shoqërore në fondet e sigurimeve për sëmundje, barrë lindje dhe pensione është për punëdhënësit 13,8 për qind e shumës bruto të listëpagesave, për personin e punësuar 9,5 për qind e pagesës së tij totale (bruto).

Personat që janë të detyruar të paguajnë kontribute, dorëzojnë në organin tatimor deklaratën përkatëse, ku shënohet për çdo person emri, numri i sigurimeve shoqërore dhe shuma e kontributeve për t'u paguar.Organet tatimore kanë të drejtë të kontrollojnë punëdhënësin për të verifikuar nëse deklaratat dhe pagesat e kontributeve të

⁸³burrat që arrijnëmoshen 65 vjeç dhegratë që arrijnë moshën 60 vjeç, pasi të kenë plotësuar 35 vjet sigurim. nenet 31-34 të ligjit për sigurimet shoqërore

detyrueshme janë të plota dhe të sakta. Për ushtrimin e kontrollit organet tatimore kanë të njëjtat të drejta dhe detyrime si ato të kontrollit tatimor, në mbështetje të ligjit nr.8560, datë 22.12.1999 “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë”. (neni 10, ligji për mbledhjen e kontributeve)

Në rastin S.C kundër Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Shkodër, paditëses S.C. iu caktua pensioni i plotë i pleqërisë në marrëdhënie pune me shtetin në mars 1999. Sipas VKM-së nr. 590/2006, asaj iu rillogarit pensioni, duke filluar nga data 01.07.2006, bazuar në pagën neto mesatare të 10 viteve të fundit 1988-1997. Paditësja nuk ishte dakord me masën e pensionit dhe i kërkoi DRSSh-së Shkodër rishqyrtimin e rastit të saj, por DRSSh iu përgjigj se rillogaritja ishte bërë konform ligjit.

Ankimi i saj në Komisionin Rajonal të Ankimit dhe më pas në Komisionin Qendror të Ankimit ishte i pasuksesshëm. Pasi ezauroi rrugën administrative, paditësja iu drejtua gjykatës dhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Shkodër e pranoi padinë e saj. Gjykata e Apelit Shkodër e ndryshoi vendimin e shkallës së parë dhe e rrëzoi padinë.

Paditësja paraqiti rekurs në Gjykatën e Lartë. S.C ka kërkuar që llogaritja e pensionit duhet të ishte bërë mbi bazën e tre viteve të para të 10 vjeçarit të fundit (1989-1991). Kjo përkon me pagën më të lartë, që kishte dhe se këtë kërkesë e kishte bërë që përpara se të dilte në pension. Pala e paditur ja ka llogaritur mbi bazën e tre viteve të tjerë 1994-1997. Kriteret e përcaktimit të pensionit të pleqërisë përcaktohen sipas dispozitave të Ligjit nr.7703, datë 11.05.1993, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, I ndryshuar. Në nenin 59/1 të të njëjtit Ligj, shprehimisht thuhet se, “Baza e vlerësuar për të gjitha të ardhurat do të jenë pagat, sipas të cilave janë paguar kontributet prej tre vjet rresht në 10 vitet e fundit të punës. Pas vitit 1996, baza e vlerësueshme do të

llogaritet mbi pagat për të cilat është derdhur kontribut që nga viti 1994 e deri në vitin e fundit të lënies së punës”.

Pra, personave që plotësojnë kushtet për të përfituar pension pleqërie me sektorin shtet, masa e pensionit do t’u llogaritet duke marrë për bazë pagën e tre viteve rresht në 10 vitet e fundit të punës. 3 vitet e fundit llogariten për efekt të rritjes profesionale dhe vjetërsisë në punë të subjektit përfitues dhe potencialisht duhet të jenë më të paguarat për individin. Parashikimi ligjor i pagës neto të tre viteve rresht, nënkupton pikërisht ato vite kur subjekti ka pasur pagat më të favorshme, që sigurojnë një të ardhur pensioni më të lartë për individin. Si rrjedhojë e këtij parashikimi ligjor, subjekti përfitues ka të drejtën të zgjedhë tre vitet me pagat më të larta në 10 vitet e fundit të punës së tij, që duhet të merren për bazë në vlerësimin e pensionit.

Organet e sigurimeve shoqërore nuk mund të justifikojnë veprimet e tyre me mungesën e të dhënave mbi pagat apo nxjerrjen e vendimeve mbi bazën e dokumenteve të paraqitur nga subjektet përfitues, pasi të dhënat për pagat e këtyre viteve, përveç se vërtetohen me dokumentacion nga subjekti përfitues, janë të dhëna që arkivohen në organet e sigurimeve shoqërore sipas Ligjit nr.7703, datë 11.05.1993, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”.

S.C pretendon se masa e pensionit që ajo duhet të përfitojë është më e lartë në referim të dispozitave të Ligjit 2005, “Për rillogaritjen e pensioneve” dhe V.K.M.2006, “Për rillogaritjen e pensioneve”. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, çmon se nëse baza e vlerësueshme për pensionin që përfiton subjekti, duke marrë për bazë pagat e tre viteve rresht në 10 vitet e fundit të punës së tij në sektorin shtet rezulton më e ulët se masa e pagës referuese përcaktuar në VKM nr.561, datë 12.08.2005, duhet të merret parasysh paga referuese. Kjo për arsye se siç është parashtruar më lart në këtë vendim, e drejta

për pension është një e drejtë themelore dhe e garantuar në rendin e të drejtave të njeriut. Në këto kushte, duhet të gjejnë zbatim ato dispozita ligjore që janë më të favorshme për subjektin përfitues.

5.5.4 Transferimi dhe zgjidhja e kontratës

Rastet e transferimit dhe riorganizimit të sh.t në Europë sot, përbëjnë një kërcënim madhor për marrëdhëniet e punës. Për këtë arsye, qëllimi i Direktivës 2001/23/EC “Për përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në rastet e transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose të një pjese të ndërmarrjeve ose bizneseve” është mbrojtja e të drejtave të punëmarrësve në rastet e transferimit dhe sidomos kur bëhet për shkaqe riorganizimi të shoqërive.

Në përputhje me këtë direktivë, kodi ynë i punës në kreun mbi “vënien në dispozicion të punëmarrësve” nenet 137-139 parashikon se në raste të tilla duhet marrë pëlqimi i punëmarrësit, brenda një afati kohor të caktuar. Neni 138 parashikon se pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. Në këtë rast, pushimet duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV, mbi afatet e njoftimit dhe procedurat.

Në shqyrtimin e shkaqeve të largimit nga puna, Kodi i Punës nuk ka bërë një klasifikim të tyre duke dhënë vetëm një përkufizim të përgjithshëm. Pika 3 e N.153 të K.Punës i jep të drejtën gjykatës të vendosë rast pas rasti nëse kanë ekzistuar në të vërtetë shkaqe të arsyeshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe e vetmja mundësi e gjykatës për tu shprehur me vendim është detyrimi i punëdhënësit që të dëmshpërblejë

punëmarrësin me ekuivalentin e pagës për një periudhë deri në një vit shpërblimin për vjetërsi dhe moszbatimin e afateve ligjore për zgjidhjen e kontratës, duke mos u pranuar më kërkesa për kthimin në vendim e mëparshëm të punës. Kjo është një zgjidhje diskriminuese për punëmarrësin pasi derisa është vërtetuar pafajësia dhe se vendimi i dhënë nga punëdhënësi ka qënë i padrejtë nuk përfitohet e drejta për kthimin në vendim e mëparshëm të punës.

Sa i përket pushimeve kolektive nga puna Bashkimit European ka hartuar direktivën 98/59/EC. Qëllimi i kësaj direktive është t'ju sigurojë mbrojtje ligjore punëmarrësve të prekur nga këto largime. Kjo mbrojtje realizohet duke vendosur rregulla të qarta në lidhje me informimin dhe konsultimin e përfaqësuesve të punëmarrësve të cilët rrezikohen nga largimi nga puna. Sipas kësaj direktive, çdo punëdhënës që do ndërmarrë një pushim kolektiv nga puna, duhet të kryejë bashkëbisedime me përfaqësuesit e punëmarrësve. Këto bisedime duhet të kenë në fokus zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe gjetjen e një zgjidhjeje sa më të përshtatshme dhe të pranueshme nga të dyja palët.

Për t'u siguruar që konsultimet të jenë efektive, punëdhënësi duhet të sigurojë përfaqësuesit e punëtorëve me informacion me shkrim, mbi arsyet për largimet e parashikuara nga puna, numri i kategorive të punëtorëve që të largohen, numri dhe kategoritë e punëtorëve të punësuar normalisht, periudhë gjatë së cilës janë parashikuar të kryhen shkurtime, kriteret e përzgjedhjes së propozuar dhe metoda për llogaritjen e pagave dhe shpërblimeve. Gjithashtu, punëdhënësi duhet të vërë në dijeni autoritetet kompetente me anë të formës shkresore për çdo largim nga puna. Direktiva, ju lë diskrecion shteteve anëtare të përcaktojnë vetë se çfarë kuptojnë me largim kolektiv nga

puna.⁸⁴ Kjo direktivë ka një rëndësi të madhe pasi rregullon një kontratë e cila është një ndër mjetet juridike më të rëndësishme për mbrojtjen e interesave të punës së punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.

Kodi i Punës parashikon në nenet 143-146 dhe 153-156 procedurat dhe arsyet e përfundimit të marrëdhënies së punës. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm. Rastet⁸⁵ ku gjykatat e Apelit dhe Gjykata e Lartë, interpretojnë zbatimin e dispozitave të mësipërme janë të shumta në praktikën shqiptare, madje kjo mund të cilësohet si një ndër aspektet më delikate të konflikteve gjyqësore në Shqipëri.

Në rastin⁸⁶ V.M kundër Postës Shqiptare sh.a, me objekt zgjidhje të kontratës pa shkaqe të justifikuara, argumentohet nga Gjykata e Lartë, se synimi kryesor i ligjvënësit ka qenë mbrojtja e punëmarrësit. Me anë të “transferimit” personit V.M i është zgjidhur kontrata e punës dhe është larguar nga puna, por nga pala e paditur nuk është respektuar procedura dhe afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës. Edhe vetë ai që quhet “transferim” është bërë pa marrë pëlqimin e tij si punëmarrës. Kur në fakt sipas nenit 137-139, të Kodit të Punës, duhet marrë patjetër pëlqimi i punëmarrësit në raste transferimi të punëdhënësit.

⁸⁴ Sipas legjislacionit tonë të punës, do të kemi largim kolektiv nga puna kur, për një periudhë mbi 30 ditë, numri i largimeve është:

Të paktën 10 punëmarrës në ndërmarrje që kanë më shumë se 20 dhe më pak se 100 punëmarrës;
Të paktën 10% e nr të punëmarrësve në ndërmarrje që zakonisht kanë të paktën 100 dhe më pak se 300 punëmarrës;
Të paktën 30 punëmarrës në ndërmarrje që kanë normalisht 300 punëmarrës ose më shumë;
Ose Kur pas një periudhe 90 ditore, të paktën 20 punëmarrës janë larguar nga puna, pavarësisht numrit të të punësuarve në një ndërmarrje.

⁸⁵ Shih vendime të ngjashme, Vendim Nr 50, i datës 22.01.2013, Mitro Bllaci, kundër “ARMO” SH.A., Tiranë, me objekt zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës; duke mos respektuar procedure dhe afatet e njoftimit, referuar neneve 143, 144, 145 dhe 155 të Kodit të Punës; Shih gjithashtu, Vendimi nr.00-2012- 2816(570), datë 11/12/2012 i Gjykatës së Lartë

⁸⁶ Vendimin Nr. 553 të datës 04.12.2012, Virxhil Mitka kundër Posta Shqiptare sh.a Tiranë, filiali albPosta Korçë

Kontrata e punës, ka disa elementë thelbësore të saj, të cilat, nuk mund të ndryshohen apo shfuqizohen në mënyrë të njëanshme, përveçse kur ndryshimet janë të favorshme për punëmarrësin dhe pranohen prej tij. Kështu, pika 3 e nenit 21, K.P, ku renditen elementët që përbëjnë thelbin e kontratës së punës, parashikon edhe vendin e pozicionin (detyrën) e punës, kohëzgjatjen (me ose pa afat të caktuar) të marrëdhënies së punës, si edhe pagën e punëmarrësit për atë vend e pozicion pune.

Nga vështrimi i kontratës kolektive mes Postës Shqiptare sha dhe punëmarrësve të saj, posaçërisht në rastin e nenit 19, vërehet se janë kopjuar skema rregullatore dhe disiplinore që gjejnë zbatim vetëm në institucionet e administratës publike qendrore e vendore e për aq sa ligjet specifike rregullatore të tyre i lejojnë ato masa disiplinore.

E paditura Posta Shqiptare sha vërtet është personit juridik me aksioner të vetëm shtetin, por kjo gjendje pronësie nuk e nënvleftëson atë me hallkat dhe institucionet e administratës publike. Përkundrazi, e paditura Posta Shqiptare sha është person juridik, shoqëri tregtare, me statusi të njëjtë ligjor e në qarkullimin civil, sikurse të gjithë personat e tjerë juridikë privatë. Prandaj, Kolegji Civil vlerësoi se shkronja “P” e nenit 19 të kontratës kolektive është rregullim i pavlefshëm kontraktual, për shkak se vjen në kundërshtim me KP-s.

Në rastin *Shoqëria “Infosoft System” Sh.a kundër L.S⁸⁷*, 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, padi që ndeshet shumë rrallë në praktikën gjyqësore, sepse zakonisht evidentohet e kundërta. Në këtë çështje punëdhënësi pretendon se i punësuarit 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

⁸⁷ Vendimin e Gjykatës së rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 4627, datë 07.06.2010

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 çmoi se pala paditëse nuk ka provuar me fakte dhe prova pretendimet e saj. Punëdhënësi ka kërkuar transferimin në një detyrë tjetër të së paditurës, duke mos e konsideruar punën dhe pozicionin e së paditurës 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 rastin⁸⁸ F.Z kundër ÇEZ Shpërndarje, me objekt, zgjidhjen e menjehershme të pajustificuar të kontratës së punës, pa shkaqe të arsyeshme; ÇEZ sh.a, ka kërkuar ndryshimin e vendimit të gjykates se shkalles se pare dhe rrëzimin e padise, duke parashtruar se marrëdhënia e punës me paditësin ka ardhur si pasojë e ndërprerjes kolektive të marrëdhënieve të punës, duke respektuar plotësisht procedurat e parashikuara në nenin 148 të KP.

Gjykata ka vlerësuar se, pala e paditur ka parashtruar si shkak të largimit nga puna “ristrukturimin” (nenet 153 dhe 154,KP). Por, ky fakt e bën totalisht të pajustificuar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe për këtë arsye paditësit i lind e drejta e

⁸⁸Vendim i Gjykatës së Apelit, Tiranë, Nr. 324 date 21.02.2012, Faruk Zelija kunder ÇEZ Shpërndarje

dëmshpërblimit për një vit, në bazë të nenit 155 pika 3 të Kodit të Punës. Megjithatë, CEZ i referohet pushimit kolektiv duke respektuar kërkesat dhe procedurën që parashikon neni 148 i Kodit të Punës, "Pushimi kolektiv nga puna".

Në bazë të Statutit të funksionimit të Shoqërise "ÇEZ Shperndarje" sh.a (ish-OSSH sh.a), është e drejta e Këshillit Mbikqyrës së Shoqërisë të "Miratojë strukturën organizative dhe atë të personelit të Shoqërisë" (pika 15/3/j e Statutit). Nga ana e punëdhënesit është realizuar njoftimi i organizatës së punëmarrësve mbi pushimin kolektiv nga puna. Motivacioni i përcaktuar në vendimin për largimin nga puna lidhet vetëm me ristrukturimin e organikës së shoqërisë dhe me asnjë lloj shkakut tjetër.

Punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarresin, por me detyrimin që t'i paguaje pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Ky interpretim gjen referim në rastin konkret dhe si i tillë pagimi i pagës gjatë tre muajve, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të Kodit të Punës dhe nuk ka cënuar asnjë parim që buron nga KP (Nenet 19-37 të K.P.). Motivacioni i zgjidhjes së kontratës së punës është teresisht i justifikueshëm, ristrukturimi i organikes së kompanisë.

Përsa i përket procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, është në respektim të të gjitha kërkesave ligjore dhe në harmoni dhe me argumentat ligjorë⁸⁹. Në mbështetje të nenit 148 të K.Punës, rezulton e provuar se punëdhënësi jo vetëm ka njoftuar punonjësit e përfshirë në këtë pushim kolektiv nga puna, por ka bërë konsultimet e rastit dhe ka rënë dakort për këtë pushim kolektiv dhe kushtet e tij me Sindikaten e Punonjësve, ashtu si dhe ka njoftuar për marrëveshjen e arritur me Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale.

⁸⁹Vendim Unifikues i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë Nr.19, dt.15.11.2007

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 periudhë pushimi nuk duhet të ndërpritet dhe të cënohet emocionalisht dhe psikologjikisht me zgjidhjen por 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 rastin⁹⁰ K.Xh kundër Uzina Mekanike Patos Sh.P.K., me objekt detyrim për pagim page për largim nga puna pa shkaqe të arsyeshme. Si shkak i justifikuar, parashtrohet kryerja e ristrukturimit të veprimtarisë së ndërmarrjes, duke hequr prej saj atë të ruajtjes së objekteve, me pasojë shkurtimin e punëmarrësve në këtë detyrë, funksion të cilin do ta realizonte nëpërmjet prokurimit të shërbimit me subjekte private të licencuara për ruajtjen e objekteve sipas procedurave të ligjit nr.8770, datë 19.04.2001 “Për shërbimin e ruajtjes dhe sigurisë fizike”.

Në çështjen objekt gjykimi, as i padituri nuk prapëson dhe as gjykatat e faktit nuk pranojnë se zgjidhja e kontratës së punës ka ardhur për cenim të parimit të mirëbesimit pra për ndonjë shkelje të detyrimeve kontraktuale nga ana e punëmarrësit (paditësit). Ristrukturimi i veprimtarisë dhe shkurtimi i vendit të punës qartazi nuk janë shkak i justifikuar sipas dispozitës së sipërcituar, pikërisht për të justifikuar zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Punëmarrësi nuk ka asnjë faj dhe nuk ka kryer ndonjë shkelje kontraktore kur punëdhënësi për interesin e tij apo i detyruar nga rrethanat vendos t’i shkurtojë vendin e punës. Prandaj gjykatat duhet të kishin zbatuar nenin 155 të KP me efektet përkatëse, ku

⁹⁰Vendimin e Gjykatës së Lartë, Nr. (118), në datën 06.03.2012, Kujtim Xhemalaj kundër Uzina Mekanike Patos Sh.P.K.

parashikohet 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 ose me kontratë ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar.

Kolegji Civil ka dalë në përfundimin se gjykatat më të ulëta kanë zbatuar gabim ligjin. Ato kanë quajtur “procedurë” shkresën e datës 26.02.2007 dhe një procesverbal të po asaj date si një akt komunikimi dhe sqarimi të motiveve të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës me punëmarrësin në një të ardhme të afërt. Kolegji Civil ka vlerësuar se këto dy shkresa nuk kishin asnjë lidhje me procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës sipas nenit 144 të KP, pasi shkresat, nuk përmbanin asnjë lloj elementi që të tregojë së paku komunikim dhe jo më sqarim të motiveve të zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit me punëmarrësin. Ato përmbanin thjesht komunikimin zyrtar, të brendshëm, nga struktura drejtuese e palës së paditur Uzina Mekanike Patos shpk drejtuar përgjegjësit të sektorit të ruajtjes së objekteve të saj, ku informohej për vendimmarrjen e ristrukturimit dhe shkurtimin e vendeve të punës, në thelb suprimimin e plotë të këtij sektori.

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? Klauzolat e rastit në kontratën e punës do të pranohen si të vlefshme vetëm nëse përmirësojnë pozitën e punëmarrësit, (pra, e kundërta e rastit *E. K kundër Shoqërisë Primo Communications shpk*⁹¹). Po të vijojmë analizën mëtej, 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

⁹¹ Vendim i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9714, datë 01.10.2013

e dëshmshpërblimit për procedurën si një detyrim ligjor. Kjo dispozitë është urdhëruese dhe detyrim për punëdhënësin, si dhe e drejtë për punëmarrësin. (M.Semini-Tutulani, 2013, fq.76-77)

5.5.5 Falimentimi i shoqërisë

Rregullimet ligjore dhe praktika gjyqësore mbi pagën e punëmarrësit, referuar kodit tonë të punës, si dhe ligjit “Për kompetencat për caktimin e pagave të punës” mbrojnë karakterin e saj delikat, duke qenë edhe një qëllim thelbësor i marrëdhënies së punës, nga ana e punëmarrësit. (për nivelin e pagës në Shqipëri, në krahasim me vendet e rajonit, shih tabelën nr.3)⁹².

Në rastet e paaftësisë paguese të punëdhënësit, duhet të bëhet shlyerja e kreditorëve dhe parashikohet se, detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësit, deri në një shumë jo më të vogël se 5 paga minimale, kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera. Neni 605 Kodit Civil cakton se kreditë që rrjedhin nga pagat në marrëdhëniet e punës ose të shërbimit jo më shumë se për 12 muaj, vijnë pas kredive që rrjedhin nga transaksionet financiare të siguruara me barrë siguruese të një objekti të veçantë. Më pas, janë kreditë e sigurimeve shoqërore për kontributet e papaguara së bashku me kamatat, si dhe kreditë e punonjësve për dëmet e pësuar nga mospagimi prej punëdhënësit të kontributeve të mësipërme.

Kuadrit rregullator për aspektet e pagës dhe mbrojtjes së punëmarrësve në këtë aspekt thelbësor të marrëdhënies së punës, i shtohen normat mbi falimentimin, qëllimi i të

⁹² Paga minimale mujore, për të vetëpunësuarit si persona fizik, për efekt të llogaritjes së kontributit të sigurimeve, shoqërore e shëndetësore, është jo më pak se 19.406. Paga maksimale mujore është 97.030 (nëntëdhjetë e shtatë mijë e tridhjetë) lekë. Për të punësuarit, marrëdhëniet e punës të të cilëve paga minimale mujore, për llogaritjen e kontributeve, është sipas VKM nr. 573 date 03.07.2013 "Për përcaktimin e pagës minimale, në shkallë vendi", 22.000 (njëzet e dy mijë) lekë. “

cilave është ai i eliminimit nga tregu i sipërmarrjeve (shoqërive tregtare) në krizë kur vazhdimësia e aktivitetit të tyre rezulton jo frytdhënëse për ekonominë në përgjithësi.

I vetmi detyrim që i lindte shtetit shqiptar, në vitet '90, pas likuidimit të ndërmarrjes ishte ndaj punonjësve që mbeteshin pa punë, që rregullohej nga ligji, “Për përkrahjen sociale për personat që dalin të papunë nga zbatimi i reformës ekonomike”. Në kapitullin II, të ligjit nr. 7631, dt. 29.10.1992, “Mbi Falimentimin e Ndërmarrjeve Shtetërore”, parashikohej mundësia e një marrëveshje për riorganizim në mënyrë që të mund të ruhej subjekti dhe të mund të verifikohet nëse ekzistonte mundësia që të nxirrej ndërmarrja nga paaftësia paguese. (K, Katro, 2004, fq.4)

Procedurat e falimentimit ndikojnë në funksionimin e duhur të tregut të brendshëm europian, ndaj ka qenë e domosdoshme të miratohen rregullore dhe direktiva në këtë aspekt. Rregullorja 1346/2000 “për procesin e falimentimit” parashikon mbrojtjen e të punësuarve dhe vendit të tyre të punës, duke parashikuar se pasojat e procedurës së falimentimit për vazhdimin apo përfundimin e punësimit dhe për të drejtat dhe detyrat e palëve, duhet të përcaktohen nga ligji i zbatueshëm i shtetit në të cilin ka filluar procedura. (P.Torremans, F.Tegu, A.Shehi:2005, fq.235-240)

Ligji nr. 8901, date 25.05.2002, “Për Falimentimin”, ndryshuar me ligjin nr.10 137, datë 11.5.2009 përfaqëson një ligj me karakter kryesisht procedural. Ai mbështetet mbi modelin gjerman, ndërkohë kur vetë Gjermania në vitin 2012, e ka amenduar ligjin e saj të falimentimit, duke miratuar një ligj të ri që rregullon në mënyrë të posaçme procedurat e riorganizimit. Legjislacioni shqiptar duhet të riformatohet, duke nxjerrë në fokus riorganizimin e debitorit dhe marrëveshjet parafalimentare, që të shmangin dështimin. Modeli gjerman që ne është ndjekur, ka shkuar drejt modelit të Kapitullit 11

të Kodit Amerikan të falimentimit që prezanton një akt të plotë dhe të përshtatshëm edhe për Shqipërinë. (M. Semini- Tutulani, 2015)

Për periudhën 2008-2014 rezulton se janë paraqitur gjithsej 173 çështje me objekt kërkesë për çelje procedure falimentimi. (M. Semini- Tutulani, 2015) Lidhur me subjektin që ka aplikuar me kërkesë për hapjen e procedurës së falimentimit janë zyrat rajonale të tatim-taksave apo kreditorët e falimentimit. Pengesat praktike në procedurat e falimentimit janë analizuar nga autorja Semini-Tutulani, ndaj do t'i rendisim më poshtë, duke dhënë një vështrim kritik të secilës prej këtyre vështirësive:

- 1- Ligji nr. 8901, datë 25.05.2002, “Për Falimentimin”, ndryshuar me ligjin nr.10 137, datë 11.5.2009 ka koncepte dhe nocione të paqarta ligjore dhe i mungon një nen me përkufizime dhe ka nevojë për të qartësuar termat. Përdoret termi “ripagim” në vend të termit “shlyerje” që përdoret nga Kodi Civil. Ka konfuzion edhe midis përdorimit të termit dhe procesit “likuidim” në mënyrë paralele në ligjin “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” 9901/2008 dhe “likuidimit” si pjesë e procedurës së falimentimit.
- 2- Ka konfuzion të shkaktuar nga zbatimi i ligjit në raport me Kodin e Procedurës Civile, që lidhen me procedurën e falimentimit si një procedurë të posaçme, që i parashikon Gjykatës, kompetenca, por nuk përcakton rregulla specifike mbi të cilat Gjykata mund të ushtrojë këto kompetenca.
- 3- Ka problem lidhur me radhën e preferimit, sepse neni 605 është hartuar në një kohë kur nuk kishte filluar të mendohej për falimentimin. Ka pretendime nëse të punësuarit duhet të jenë në radhën e parë apo në radhën e dytë të preferimit.
- 4- Ka konfuzion me ligjin 9901/2008. Ligji për Falimentimin parashikon vetëm shpërndarjen e të ardhurave dhe të drejtat e kreditorëve të falimentimit pas mbarimit të procedurës së falimentimit në nenet 164-167. Ndërsa në ligjin për shoqëritë

tregtare flitet për likuidim të shoqërive në gjendjen e aftësisë paguese, (i lidhur me gjendjen e mirë ekonomike të shoqërisë dhe trajtohen pasojat që vijnë nga një likuidim i tillë). Ligji për falimentimin edhe pse jep qëllimin e procedurës së falimentimit dhe mënyrat e realizimit të tij nuk përcakton shprehimisht pasojat që vijnë nga likuidimi për shkak të falimentimit të debitorit/shoqërisë, gjë që passjell dhe zbatimin e dispozitave të ligjit tregtar mbi likuidimin e një shoqërie tregtare, përse i përket pasojave.

- 5- Lidhur me kreditorët, pas mbledhjes së parë të kreditorëve, fillon vështirësia për gjykatën sepse ligji nuk i jep përgjigje pyetjes nëse do të vijojë procedura me seancë gjyqësore apo jo. Është krijuar një praktikë që kreditori nuk paraqitet në gjykim, por paraqet vetëm kërkesën. Ndoshta paraqitja duhet të jetë detyrim ligjor të paktën seancat e para. Krijon konfuzion në zbatimin praktik problemi i kreditorëve të siguruar.
- 6- Ligji ka problematika në raport me ligjin për procedurat tatimore. Ligji për procedurat tatimore e ngushton kërkimin e falimentimit me afatin 3 vjeçar me humbje. Ka një mungesë konsekuence në logjikën juridike: ligji për falimentimin e lidh falimentimin me paaftësinë paguese ose me mbingarkesën në borxhe, ndërsa ligji për tatimet e lidh falimentin me paraqitjen e gjendjes financiare të subjektit me 3 vjet humbje. Por ndërkohë mund të ndodhë që subjekti me humbje të mos ketë detyrime të pashlyera. Ministria e Financave nëpërmjet udhëzimeve të veta, ka interpretuar të drejtën e organeve tatimore për të kërkuar fillimin e procedurave të falimentimit, të lidhur jo vetëm me kriterin e përcaktuar në nenin 104/c më sipër, por përcakton si kriter bazë gjendjen e paaftësisë paguese të subjektit, për të cilin kërkohet falimentimit, orientim ky, që në përputhje me nenin 13 të ligjit për

falimentimin, kundrejt një shoqërie konsiderohet si i bazuar në ligj, vetëm në rast se provohet se shoqëria ndodhet në gjendjen e paaftësisë paguese ose është pritshme që të ndodhet shumë shpejt në një gjendje të tillë. Të dy ligjet duhet të jenë në harmoni me njëri tjetrin duke mos lënë hapësira për interpretime të ndryshme nga subjektet zbatuese.

7- Kërkesat për pezullimin e procedurës së falimentimit kur gjykohet një çështje tjetër, nuk janë të qarta për gjyqtarët dhe nuk ka një praktikë të unifikuar.

Kështu, lidhur me paditë që mund të ngrenë për shembull, të punësuarit që kanë një konflikt pune, ligji i falimentimit parashikon pezullimin e gjykit të falimentit. Disa nga këto padi janë ngritur para fillimit të procedurës së falimentimit, disa të tjera ngrihen gjatë procedurës. Kërkesat për pezullim dhe mënyra e kryerjes së këtij procesi duhet të sqarohen më me detaje, në kuptimin nëse do të kemi pezullim sa herë që kërkohet, çfarë do të bëhet me dosjen kur pezullohet gjykimi, etj.

8- Riorganizimi. Ka raste të riorganizimit të subjekteve tregtare, ku ata bëjnë transferimin e aktiviteteve nga pjesët me humbje në pjesën e shëndoshë dhe pa humbje të veprimtarisë së tyre. Riorganizimi në kuadrin e falimentimit nuk ka, por ka ristrukturime të borxheve në drejtim të afateve, kësteve, etj. Në ristrukturimin e borxhit janë të suksesshme 1/3 e marrëveshjeve. Ristrukturim debish përmes blerjes së tyre bëhet kryesisht me ndihmën e bankave.

9- Lidhur me publikimin dhe transparencën. Nuk është e qartë nëse vendimi i gjykatës do të bëhet publik tërësisht apo pjesërisht. QKR nuk është e qartë në praktikën e saj për mënyrën e përcjelljes së vendimit të gjykatës. Ligji për falimentimin kërkon që vendimi të shpërndahet në institucione, banka të nivelit të dytë, etj., dhe kreditorët e kërkojnë njoftimin normativ, jo online.

- 10- Mungesa e aksesit të nevojshëm të administratorëve të falimentimit, në informacionin që mund të ndihmojë ZRPP-ja, nga QKR-ja, nga zyrat e tatimeve, nga Bankat, etj. Administratorët nuk kanë lehtësisht akses në regjistrin e kredive. Krijimi i regjistrit të detyrimeve është një ide e mirë që do të lehtësonte orientimin e administratorit në vlerësimin e pasurisë. Mungojnë mekanizmat e gjurmimit të aseteve. Në Shqipëri mungon regjistri i debive, gjë që do të lehtësonte evidentimin e listës së kreditorëve dhe kategorizimin e tyre. Po ashtu, informaliteti, prania e dy bilanceve një zyrtar dhe për përdorim të brendshëm real të subjekteve tregtare e vështirëson evidentimin e pasurive të debitorit dhe të aftësisë apo paaftësisë paguese të tij.
- 11- Problem është që edhe pasi çëlet procedura e falimentimit, vijon shitja e kolateralit dhe gjykata nuk vepron dot me iniciativë sepse duhet të bëhet kërkesë nga palët.
- 12- Penalitetet në rastin e shkeljeve ligjore që lidhen me falimentimi, provokimin e falimentimit, etj. Ligji për falimentimin nuk ka sanksione dhe penalitete për administratorin, debitorin dhe nuk ka parashikime për mënyrën e paraqitjes së denoncimeve që lidhen me këto veprime, etj.

5.6 Konkluzione

Në lidhje me PSK ekziston një pritshmëri bazë në të gjitha shoqëritë tregtare, pavarësisht përmasës, vendit dhe tipit të biznesit, për të ndërmarrë hapa në drejtim të respektimit të të drejtave të njeriut. Por, koncepti dhe gjuha e të drejtave të njeriut mund të jetë e vështirë për ata që zotërojnë, menaxhojnë dhe punojnë në shoqëritë e vogla ose të mesme, veçanërisht në kontekstin shqiptar.

Standartet mbi sigurinë në punë, mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e dialogut social me punëdhënësin janë çështje aktuale që kërkojnë vëmendje dhe interpretime të veçanta. Bashkimi Europian, nëpërmjet direktivës 2001/86/EC vendos një regjim që zhvendoset nga rregullat e detyrueshme të bashkëvendimmarrjes tradicionale gjermane, drejt “marrëveshjeve” të negociuara nën “ombrellën e ligjit”. Shoqëria Europiane (Societas Europea) i ka dhënë kapitalit dhe punës një liri kontraktuale për të negociuar mbi rregulla lidhur me informimin, konsultimin dhe pjesmarrjen në vendimmarrje.

Ligji i Gjerman i Bashkëvendimmarrjes (1976), përcakton parimet e përfshirjes së punëmarrësve në organikën e shoqërisë, nëpërmjet të drejtave të informimit, konsultimit por edhe të drejtës së vetos dhe votimit. Në lidhje me këtë aspekt, ligji shqiptar 9901/2008 bën përpjekje për të qenë në koherencë me normat europiane, megjithatë, në lidhje me përfshirjen e punëmarrësve, bën një hap pas, në krahasim me ligjin 7638/1997. Sa i përket legjislacionit të punës, me ndryshimet e propozuara (aktualisht të pamiratuara në Kuvendin e Shqipërisë) të Kodit të Punës, ka gjithsesi përpjekje për të përforcuar tablon e mbrojtjes dhe përfshirjes së punëmarrësve në biznes, duke krijuar një harmonizim të plotë me parashikimet europiane mbi dialogun social. Megjithatë, ka hapësira ligjore dhe mangësi, që nuk përforcojnë zbatueshmërinë e këtyre normave në praktikë. Ligji përshtatet me kontekstin ku miratohet, e kështu, duke patur para syve, një treg ku puna dhe punëmarrësi janë të zhvlerësuar, përpjekjet për të përforcuar statusin e tyre duhet të jenë maksimale.

Në këtë kapitull analizuam problematikat kryesore të burimeve njerëzore në shoqëritë tregtare Shqiptare. Shqyrtohet praktika gjyqësore, mbi kushtet e ushtrimit të veprimtarisë tregtare, që në industrinë e nxjerrjes, përpunimit dhe tregtimit të mineraleve është më problematiku, duke iu referuar çështjeve gjyqësore mbi Albanian

Chrome apo Armo, mbi aksidentet në punë apo abuzimet me pozitën e tyre dominuese në treg dhe çmimet që diferencojnë dhe diskriminojnë subjektet furnizues, veprime juridike këto, të këtyre Sh.T, që çojnë në shkelje ligjore të vazhdueshme.

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 legjislacionit për barazinë gjinore në lidhje me qasjen në punësim, pagë të barabartë, kushtet e punës, kualifikimin profesional, pensionet dhe mirëqenien sociale.

Sipas studimeve të viteve të fundit në botë, por sidomos në Shqipëri, puna e papaguar e grave ose ajo që konsiderohet “punë shtëpie” përbën një shqetësim prezent edhe në ditët e sotme. Neni 23 i Ligjit tonë për Barazi Gjinore merret me vlerësimin e punës së papaguar. Sipas tij, ata që kryejnë punë të papaguar në familje përfitojnë nga shërbimet komunitare, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të formimit profesional në bazë të legjislacionit në fuqi. Mbrojtja nga diskriminimi për arsye gjinie, që lidhet me shkaqet biologjike të gruas shtatzënë janë objekt i praktikës gjyqësore europiane dhe gëzon një vëmendje të veçantë, nëpërmjet direktivës për trajtim të barabartë 2006/54 dhe direktivës së sigurimeve shoqërore 76/207.

Një volum të lartë të vendimeve gjyqësore lidhen me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës, pa respektuar afatet dhe procedurat ligjore. Rastet e ristrukturimeve të shoqërive si dhe pushimeve kolektive janë të shumta, çka tregon se, pavarësisht ekzistencës së dispozitave ligjore, punëdhënësit shqiptarë nuk kanë kulturën e duhur ligjore për t’i zbatuar. Interpretimet mbi transferimet apo ristrukturimet si dhe shkaqet e pushimit nga puna përbëjnë një hapësirë delikate, pasi nuk është e qartë se cilat përbëjnë

shkaqe të arsyeshme për largimin nga puna të punëmarrësit, sipas nenit 153 të Kodit të Punës.

Mbrojtja e punëmarrësve në rastet e shmangjes së përgjegjësisë për pagimin e tatimeve apo procedurat e falimentimit, sidomos kur shoqëritë janë ndërkufitare është gjithashtu një aspekt interesant bashkëkohor për t'u trajtuar, në kuadër të risive që ka sjellë ligji ynë. Ligji mbi falimentimin sjell probleme në mbrojtjen e punëmarrësve, pasi në bazë të analizës që i bëhet këtij ligji, ka konfuzion në përputhshmërinë e tij me nenin 605 të Kodit Civil, për rradhën e preferimit, ku nuk kuptohet, nëse paga e punëmarrësve është në rradhën e parë apo të dytë.

Në këtë kapitull, veç të tjerash, rekomandohet të përforcohet përgjegjësia e shoqërive tregtare në Shqipëri, në aspektin penal, duke iu referuar mendimit ligjor anglez për ndjekjen penale të shoqërive tregtare në rastin e aksidenteve në punë me pasojë dëmtimin e shëndetit dhe jetës së punëmarrësve.

Kapitulli VI: Konkluzione

Teoria e përfshirjes së burimeve njerëzore në vendimmarrje shërben për të rritur përgjegjshmërinë, në mënyrën e “bërjes biznes”. Kjo teori, për vite me rradhë, ka hasur në kundërshtime të forta, për shkak të një aksiome të pranuar botërisht, se qëllimi i investimit në një sipërmarrje ekonomike është thjesht dhe vetëm fitimi monetar. Mirëpo, në mendimin tonë, megjithëse “në dukje” anti-kapitaliste dhe socialiste, ajo është një instrument normativ strategjik, për të arritur qëllimin kryesor të një investitori, në një treg ekonomik të lirë, atë të rritjes së fitimit, parë në një perspektivë afatgjatë.

1- **Së pari**, në një interpretim të përgjithshëm parashtrohet se, qeverisja e korporatave në Shqipëri, nuk është një formulë që gjendet në një ligj të caktuar por një frymë, një qëndrim ndaj legjislacionit, kuptimit dhe zbatimit të tij, si dhe përmirësimeve të vazhdueshme që ai pëson. Nën ombrellën e Qeverisjes së Korporatave, edhe Përgjegjësia Sociale e Korporatave është një frymë interpretimi ndaj legjislacionit, parimeve dhe normave të disiplinave të së drejtës tregtare shqiptare.

2- **Së dyti**, parimet e qeverisjes së korporatave të parashikuara nga institucione dhe organizma ndërkombëtarë si OECD apo IFC, ONP etj.shërbejnë si themele për ndërtimin e sistemeve sa më efikënte të mirëqeverisjes korporative. Rregulloret, Komunikatat dhe Direktivat e Bashkimit European parashikojnë normat ligjore të detyrueshme Europiane të cilat burojnë prej parimeve të rrënjësura në Organizatën Ndërkombëtare të Kombeve të Bashkuara, në Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, në Traktatin e Lisbonës dhe Kartën e të Drejtave Themelore të BE-së. Instituti për Qeverisjen e Korporatave shërben si një indikator i rëndësishëm, që nëpërmjet

Kodeve *Vullnetare* të Qeverisjes së Korporatave, përbën një bazë të fortë për funksionimin e sipërmarrjeve ekonomike, të të gjitha përmasave dhe llojeve në shtetet anëtare të BE-së, por jo vetëm.

3- **Së treti**, Në një përmbledhje të ideve kryesore, parashtrojmë burimet në rend kronologjik, që përbëjnë kornizën e përgjithshme mbi Përgjegjësinë Sociale:

Në Bashkimin European:

Në nivel Dokumentesh Ndërkombëtare, Traktati dhe Rregullore:

- KEDNJ (1950)
- Komunikata 2001- Promovimi i Kornizës Europiane për Përgjegjësinë Sociale të Korporatave.
- Komunikata 2002- Karta e Gjelbër mbi PSK: Një kontribut në zhvillimin e qëndrueshëm të biznesit
- Parimet e OECD (2004)- Për mirëqeverisjen e Korporatave
- Traktati i Lisbonës(2009):
 - Neni 32 mbi shmangjen e konkurrencës së pandershme
 - 145-148, për politikën e punësimit dhe tregut të punës
 - neni 151 të drejtat themelore sociale,
 - neni 157 parimi i pagës së barabartë për punonjësit meshkuj dhe femra
 - neni 158 barazi midis burrave dhe grave në punë
- Komunikata 2008- Një Axhendë për aftësi të reja dhe profesione: Një kontribut European drejt punësimit të plotë,
- Komunikata 2011- Strategjia 2011-2014 për PSK
- Parimet e OKB mbi biznesin dhe të drejtat e njeriut (2011)

Në nivel Direktivash

- 1- Direktiva 2001/86/EC -Përfshirja e të punësuarve në Shoqërinë Europiane
- 2- Direktiva 2007/56/EC - Për ushtrimin e të drejtave të aksionerëve në shoqëritë e listuara
- 3- Direktiva2006/54 - Për Trajtim të Barabartë dhe mosdiskriminim.

- 4- Direktiva 2004/25/EC Mbi Bashkimet e shoqërive
- 5- Direktiva 76/207 Për Sigurimet Shoqërore
- 6- Direktivës 2001/23/EC Për përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në rastet e transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose të një pjese të ndërmarrjeve ose bizneseve

❖ **Në Gjermani**, burimet ligjore në rend kronologjik, që përbëjnë kornizën e përgjithshme mbi Përgjegjësinë Sociale janë:

- 1- Kodi Gjerman i Qeverisjes së Korporatave
- 2- Mitbestimmungsgesetz 1976 - Ligji “Për Bashkëvendimmarrjen”

❖ **Në Shqipëri**, burimet ligjore në rend kronologjik, që përbëjnë kornizën e përgjithshme mbi Përgjegjësinë Sociale janë:

- 1- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
- 2- Kodi i Drejtimit të Brendshëm të shoqërive aksionare, jo të listuara në Bursë.
- 3- Manual IFC
- 4- Kodi Civil
- 5- Kodi i Punës
- 6- Ligj nr.9901, datë 14.04.2008 Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare
- 7- LigjNr. 9723, datë 03.05.2007 Për Qendrën Kombëtare të regjistrimit
- 8- LigjNr. 9879, datë 21.2.2008 Për titujt
- 9- LigjNr. 9572, datë 3.7.2006 Për Autoritetin e Mbikqyrjes Financiare
- 10- LigjNr. 10 236, datë 18.2.2010 “Për Marrjen nën Kontroll të Shoqërive Publike”
- 11- Ligji nr. 8901, datë 25.05.2002, “Për Falimentimin”, (ndryshuar 2009).
- 12- LigjNr.9754, datë 14.6.2007 Për përgjegjësinë Penale të Personave Juridike
- 13- LigjNr. 10 237, datë 18.2.2010 Për sigurinë dhe shëndetin në punë
- 14- LigjNr. 9121, datë 28.7.2003 Për Mbrojtjen e Konkurrencës
- 15- Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, (ndryshuar 2014)
- 16- Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”

17- Ligj nr.9970, date 24.07.2008 “Për barazinë gjinore”

Si përfundim mbi atë se çfarë përfaqëson PSK nën këtë punim, mund të themi se: ***“Përgjegjësia Sociale e Korporatave, e cila përshtatet në të gjitha përmasat dhe format ligjore të shoqërive tregtare, përbën tërësinë e normave që rregullojnë marrëdhëniet juridike midis organeve dhe strukturave të shoqërisë tregtare dhe synon mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të grupeve të interesit në këto struktura vendimmarrëse”***.

Qëllimi i implementimit të PSK është rritja e vlerës së Sh.T dhe e nivelit të saj konkurrues në treg. Debatet mbi atë se çfarë përfaqëson shoqëria tregtare, a njëjtësohet ajo me pronarët e saj, apo duhet diferencuar pronësia nga drejtimi dhe kontrolli janë tejkaluar në vendet më të zhvilluara perëndimore, megjithatë në Shqipëri hasim në problematika në lidhje me parimin e barazisë së ortakëve/aksionarëve, sepse vendi ynë karakterizohet nga zotërimet e ortakëve/aksionerëve maxhoritarë. Ata kanë pushtet absolut mbi drejtimin dhe kontrollin e shoqërisë tregtare, ndërsa ort./ aks. minoritarë nuk kanë një zë të fortë në procesin vendimmarrës, qoftë nëpërmjet votimit në mbledhjet e asamblesë apo informimit. Koncepti i pronarit nuk ndahet qartë nga drejtimi dhe kontrolli, nëpërmjet këshillave të fortë drejtues e mbikqyrës.

Nëpërmjet tre parimeve komplementare të S.Bottomley (2007) parimit të përgjegjësisë; të parimit të konsultimit ose pluralitetit të mendimit, si dhe parimit të apelimit, duhet të ekzistojnë klauzola ligjore që lejojnë balancimin e dy grupeve të mëdha:

❖ ***Ortakët/aksionerët***

❖ ***Burimet njerëzore***

4- **Së katërti**, në një analizë mbi të drejtat e grupit të parë, evidentojmë dispozitat ligjore shqiptare në mbrojtje të ortakëve/aksionerëve minoritarë. Në ligjin 9901/2008, parashikohen instrumenta të posaçëm në favor të tyre, siç është ***padia derivative***, që lejon të paktën 5% të ora./aks. Të kërkojnë nga Asambleja realizimin e mbledhjeve, përfshirjen e çështjeve në rend dite, emërimin/shkarkimin e një administratori në këshillin drejtues, hetime të posaçme, apo pavlefshmërinë e vendimeve të administratorit. Në pjesën më të madhe të shteteve të BE, është vendosur kjo përqindje si tavan, ndërkohë në Mbretërinë e Bashkuar, si një rast unik, i njihet e drejta çdo ortaku/aksioneri për të ngritur këtë padi.

Në përgjithësi, ekziston një kuadër ligjor i plotë mbi mbrojtjen e këtij grupi, që shihet edhe në interpretimet e gjykatës së Tiranës, për shembull, në rastin *Studio Projekt sh.p.k kundër L.H*, mbi pretendimet e ngritura prej ortakëve minoritarë, kryesisht në çështje që lidhen me informimin dhe kuorimet e votimit. Në bazë të autorëve të përmendur në kapitullin e tretë, si Baums (2000) e kështu me rradhë, janë pikërisht realizimi i kuorumeve të duhura, për mbledhjet e Asamblesë, ato që përbëjnë problemin madhor në shoqëritë tranzicionale, si Shqipëria.

Në përmbyllje të idesë, mbrojtja dhe përfshirja sa më e lartë e ortakëve/aksionerëve minoritarë, në respektim të klauzolave të ligjit për AMF-në, QKR-në dhe publikimet e transaksioneve me pronësinë e titujve, është e nevojshme për të garantuar likuiditet në tregjet kapitale. Mbi të gjitha, rrit transparencën në kërkesën dhe ofertën e titujve, duke mënjanuar abuzimet me transaksionet në procedura e riorganizimit të shoqërive.

5- **Së pesti**, problematika e shqyrtuar me strukturën “administruese” në Sh.T, në Shqipëri. Veç të tjerash, pasi janë trajtuar kompetencat, parimet dhe detyrimet e

strukturave drejtuese, në varësi të sistemit, me një nivel ose dy nivele, theksohet rëndësia e parimit të “detyrimit të besnikërisë” dhe një sërë çështjesh që lidhen me pozitën e administratorit.

Në një paralelizim me rastin gjerman **Mannesman**, ku analizohet përgjegjësia penale e administratorit, për shkak të shkeljes së parimit të besnikërisë, (*Untrue*) edhe legjislatori shqiptar e ka “rënduar” statusin e administratorit. Në praktikën gjyqësore shqiptare, ajo që vihet re, është numri i lartë, i kërkesave për zgjidhje të marrëdhënies kontraktore midis shoqërisë tregtare dhe administratorit. Në përpjekje për të nxjerrë një konkluzion nga interpretimet gjyqësore, si për shembull në rastet: *A.D kundër “RIC security services”*; *M.K kundër OST security sh.a*, ku kontrata midis palëve, shihet, herë si kontratë e pastër pune, herë si kontratë me natyrë tregtare, vihet re, se ka një masë të madhe shkarkimesh pa shkaqe të arsyeshme të administratorit. Për efekt të dispozitës së ligjit 9901/2008, mbi të drejtën e ortakëve/aksionerëve për të shkarkuar në çdo rast pa arsye administratorin e shoqërisë: *“Asambleja e përgjithshme mund të shkarkojë, në çdo kohë, një anëtar të këshillit të administrimit, me shumicë të thjeshtë votash.”*

Duket se, **ekzistenca ose jo e këtij shkak** është thelbësore për pretendimet që mund të ngrejë administratori i shkarkuar ndaj shoqërisë, pasi në kushtet e mungesës së një shkak të arsyeshëm e të justifikuar, shoqëria do të përballlet me **kërkesat e shpërblimit të dëmit**. Pra, mund të themi se, dispozitat e ligjit tregtar synojnë të përforcojnë pozitën e ortakëve/aksionerëve, pavarësisht, se në një interpretim sistematik bie ndesh me Kodin e Punës.

6- **Së gjashti**, rëndësi të veçantë, ka diskutimi mbi të drejtat e njeriut në raport me Sh.T. si dhe strategjitë për përmirësim, nëpërmjet respektimit të minimeve ligjore

mbrojtëse të vendosura me ligje të veçanta për çdo kategori të grupeve të interesit si në Shqipëri, ndërtimit të dialogut dinamik social si në BE apo angazhimit të grupeve korporative të interesit në vendimmarrjen korporative, si në Gjermani.

Nga puna kërkimore ekziston një vështirësi e lartë, në ndërthurjen dhe interpretimin e saktë dhe të duhur, të të gjitha normave që implikojnë mbrojtjen e burimeve njerëzore në Shqipëri, aq më tepër, për të vërtetuar domosdoshmërinë e aplikimit të regjimit të *bashkëvendimmarrjes*, si një tipar i sistemit gjerman tregtar dhe të punës.

Sipas raporteve ndërkombëtare OECD për Shqipërinë(2002) apo raportit kombëtar mbi PSK (2013), angazhimi i Sh.T në vendin është fokusuar kryesisht në aktivitete filantropike, duke lënë mënjanë aspektet ligjore, të ushtrimit të kësaj përgjegjësie, sidomos mbi mbrojtjen e burimeve njerëzore. Mungesa e informacionit, informaliteti dhe niveli i ulët i minimumit jetik, bëjnë që shumë punëmarrës, të heshtin në rastet kur u cënohen të drejtat nga ana e punëdhënësit. Megjithë përpjekjet e bëra, për të përafruar legjislacionin tregtar vendas me atë europian, ligjet dhe strategjitë e veprimit janë thjesht një përkthim i akteve të njëjta në BE dhe jo një përshtatje e tyre në nivel lokal.

7- **Së shtati**, janë evidentuar pesë aspektet më problematike në fushën respektimit të të drejtave të njeriut në Shqipëri dhe ato janë: siguria në punë, diskriminimi dhe çështjet e barazisë gjinore, sigurimet shoqërore, transferimet dhe zgjidhjet e menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme si dhe falimentimi Sh.T; duke synuar zbatueshmërinë e sistemit gjerman të *bashkëvendimmarrjes*.

- Në lidhje me sigurinë në punë, parashtrohet diskutimi mbi përgjegjësinë që mban punëdhënësi në rastet e aksidenteve në punë dhe dëmtimin e shëndetit apo jetës së punëmarrësit. Në raste praktike si *R. B kundër CEZ Shpërndarjes Sh.A* apo *Albanian*

Chrome kundër, sh.p.k kundër Drejtorisë Rajonale të Inspektoriatit të Punës dhe Komisionit qendror të Apelimit të Gjobave, evidentohet interpretimi i gjykatës, e cila vlerëson se, 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 dhe, si të tilla, të mbrojtura erga omnes në raport me çdo pjesëtar tjetër të shoqërisë.

- Referuar shifrave mbi aksidentet në punë, Anglia ka miratuar një ligj të posaçëm, “Për Vrasjet e Korporatave”, i ashtuquajtur “Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act, (2007). Shoqëritë dhe organizatat mund të mbajnë përgjegjësi për vdekjen e personave fizikë, si rezultat i dështimeve në drejtim dhe menaxhim, që lidhet shpesh herë, me shkeljen e detyrimit të besnikërisë. Megjithëse, nuk është pjesë e legjislacionit për sigurinë dhe shëndetin në punë, ligji parashtron element të rinj që i bashkangjiten. Ndjekjes penale i nështrohen organet e shoqërisë, ndaj si personat fizikë që përbëjnë këto organe, ashtu edhe organet si ente, do të mbajnë përgjegjësi, secili më vete, për çështje të njëjta ose ndryshme.

Autorë të ndryshëm konstatojmë një qëndrim të ndryshëm nga mendimi juridik anglez. (Maho, 2014) Në vendimin gjyqësor të 2013-s të Gjykatës së Korçës, në rastin e një subjekti tregtar regjistruar në QKR dega Korcë, për shkak të veprimeve dhe mosveprimeve të organeve të tij drejtuese, në mospagimin e taksave dhe tatimeve, pasi ishin ezauruar të gjitha ndëshkimet me karakter administrativ, rruga ligjore referuar nenit 181 të K.Penal ‘Për mospagim të taksave dhe tatimeve’ si dhe ligjit nr. 9754, dt. 14.06.2007 ‘Për përgjegjësi penale të personave juridikë’; dënimi kryesor që u dhandaj shoqërisë, ishte ai i mbarimit të personit juridik. Pasi vendimi i Gjykatës mori formë të prerë, Prokuroria pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korcë, nisi procedim

penal ndaj administarorit të shoqërisë për veprimet dhe mosveprimet e tij të cilat i sollën një dëm të rëndë interesave të Shtetit dhe të vetë shoqërisë. kur flitet për person juridik dhe përgjegjësi penale të tij për vepra penale të parashikuara nga kodi penal, pyetja më e rëndësishme (për shkak të natyrës abstrakte të personit juridik) është ajo që lidhet me identifikimin e përgjegjesisë. Më konkretisht, për veprime të kujt, të cilit individ do të vishet me përgjegjësi personi juridik? (J. Dervishi, 2015)

Rezulton se, si Kodi Penal ashtu edhe Ligji “për përgjegjësinë penale” parashikojnë përgjegjësinë penale që i atribuohet administratorit në raste të shkeljes së detyrimeve të tij ligjore karshi shoqërisë. Pra, nga kjo pikëpamje është e qartë se si procedohet, ndaj argumentat se, kjo është një situatë faktike dhe juridike ku jepen dy dënime me karakter penal për të njëjtin fakt, nuk ka vend për shumë interpretim.

Në respektim të ligjit shqiptar për sigurinë dhe shëndetin në punë, i cili përcakton krijimin e Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, është miratuar një VKM, që parashikon në mënyrë të detajuar krijimin dhe përbërjen e këtij këshilli të posaçëm në Sh.T, ku punëmarrësit duhet të kenë akses për monitorimin e kriterëve teknike dhe sigurinë në punë. Këto norma janë në përputhje me idenë e këshillave të punëmarrësve të parashikuar në Ligjin 9901/2008 dhe në ndryshimet e 2015-ës të Kodit të Punës.

Qasja që ka ligji aktual tregtar mbi ndërtimin e këshillave, në nenet 19-21 janë një hap negativ, që lë hapësira ligjore dhe ka mangësi në raport me ligjin 7638/1992, cili parashikonte në nenet 109-116, një sërë klauzolash mbi procedurën dhe modalitetet e zgjedhjes së anëtarëve përfaqësues të punonjësve në drejtimin e shoqërisë. Tashmë, ndryshimet me Kodin e Punës, tentojnë të korrigjojnë këto boshllëqe ligjore.

-Referuar aspekteve të diskriminimit gjinor, praktika ligjore bashkëkohore e BE, nëpërmjet direktivës Direktivës 2006/54, për trajtim të barabartë, ka për qëllim të

sigurojë ekuilibrat e nevojshëm midis kohës së punës dhe kohës së nevojshme për përkushtimin familjar, duke parashikuar barazinë në pagë. Shqipëria ka ratifikuar Konventën ILO-s,¹⁷⁷ “Për punën në shtëpi” me ligjin nr 8909/6.6.2002 dhe neni 23, i Ligjit për Barazi Gjinore merret me vlerësimin e punës së papaguar, ku, ata që kryejnë punë të papaguar në familje përfitojnë nga shërbimet komunitare, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të formimit profesional. Ndërkohë, sipas VKM-së nr. 632/2003, “Për programin e nxitjes së punësimit të punëkërkuessve të papunë femra” punëdhënësi që punëson me kontratë të rregullt me kohëzgjatje të paktën një vjeçare, persona punëkërkuess 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. Parashikimet lehtësuese vijnë në varësi të kohëzgjatjes së kontratës. Për më tepër, theksojmë se ndryshimet e prillit 2015, të Kodit të Punës kanë një qasje pozitive, ndaj mbrojtjes shoqërore të gruas. Megjithatë, këto dispozita që tentojnë të përafrojnë legjislacionin tonë me atë të BE-së vështirë se zbatohen në praktikë.

Strategjia e BE, 2010-2015 vendos pesë fusha prioritare, nga të 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.

-Referuar aspekteve të zgjidhjes së marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme është një ndër problematikat më të hasura në praktikën gjyqësore në vendin tonë, ku numërohen raste pafund të gjykatave mbi motive të transferimit ose riorganizimit dhe ristrukturimit ose pushimeve kolektive, që bëhen për shkaqe ekonomike dhe financiare të shoqërisë. Shpesh herë shkaqet janë abuzive duke mos justifikuar mungesën e

respektimit të afateve dhe procedurave të parashikuara në Kodin e Punës. Bashkimi European ka një sërë direktivaash në lidhje me mbrojtjen dhe garantimin e punëmarrësve në rastet e sipërpërmendura. Ajo që vlen të theksohet është dëmshpërblimi dhe kostoja që paguan një Sh.T, kur zgjidh një kontratë në mënyrë të njëanshme, në mënyrë të menjëhershme apo për shkaqe të pajustificuara, është e konsiderueshme, ndaj është e rekomandueshme të evitohen abuzime të tilla, që në fund shkojnë në dëm të vetë shoqërisë.

- Referuar aspekteve mbi paaftësinë paguese dhe falimentimin e shoqërive tregtare, ajo që vihet në dukje nga doktrina shqiptare, është fakti se cila është rradha e preferimit mbi pagesat e punëmarrësve. Kjo pyetje ka lindur, në sajë të moskoherencës në raport me Kodin Civil, në nenin 605 mbi rradhën e kreditorëve.

8- **Së teti**, qasja bashkëkohore ndaj “Institutit” të Bashkëvendimmarrjes, shihet në interesin e punëmarrësit dhe riorientimin e objektivave të shoqërisë duke vendosur një balancë thuajse të barabartë midis palëve. Ajo është një lloj demokratizimi i ekonomisë, që çon në përmirësimin e kushteve të kontratave të punëmarrësve. Interesi i Punëdhënësit, është në lidhje me fitimin në perspektivë afatgjatë. Format e shfaqjes së këtij regjimi janë kryesisht tre:

a) në lidhje me vendin e punës- sa i përket informimit mbi pozicionin dhe kompetencat e punëmarrësit, duke sugjeruar ose duke gëzuar të drejtën e aksesit në dokumenta të caktuara.

b) në lidhje me veprimet operationale- sa i përket organizimit të biznesit dhe aspekteve të ndryshme mbi planifikimin e punës, vlerësimin e performancës, etj.

c) në nivel korporativ- që përfshin shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar dhe shoqëritë aksionere duke vendosur nivele të caktuara përfaqësimi dhe përfshirje në vendimmarrje. Është e qartë se impakti dhe karakteristikat e bashkëvendimmarrjes si një sistem, duhen përshtatur me profilin e një shoqërie dhe një vendi të caktuar. Kjo nënkupton se duhet parë i gjithë sistemi ligjor në tërësi, duke theksuar mbi të gjitha mënyrën se si funksionon marrëdhënia midis përfaqësuesve të këshillit të një Sh.T dhe organizatave sindikale. Fjala vjen, mënyra se si parashikohen strukturat dhe niveli i përfaqësimit mund të bëhet në një ligj më vete, e tipit të një kodi tregtar apo në ligje të ndryshme të posaçme, si në rastin e Shqipërisë, duke theksuar domosdoshmërinë për ta aplikuar në mënyrë të detyrueshme në sektorët më problematikë të industrisë dhe tregtisë në Shqipëri, siç është ajo e industrisë së nxjerrjes, përpunimit dhe tregtimit të mineraleve, por jo vetëm.

Bashkëvendimmarrja shpreh parimin madhor se interesat e punëmarrësve merren parasysh në mënyrë sistematike dhe drejtuesit janë të detyruar të japin llogari për vendimet që marrin. Ky parim është i unifikuar në Europë, pavarësisht diferencimeve që shfaqin shtete të ndryshme. Qasjet dhe perspektivat e duhura të ushtrimit të kontrollit demokratik të biznesit u rihapën, kur BE miratoi Direktivën “Për Përfshirjen e Punëmarrësve në Shoqërinë Europiane” në tetor 2001. Ditët e sotme, kërkesat e investitorëve për një vlerë të shtuar të fitimit të kapitalit të investuar është ajo që përcakton mënyrën se si drejtohet dhe menaxhohet Sh.T, ndaj kjo ngre pikëpyetje mbi rolin dhe detyrimet sociale. Iniviativat e fundit europiane mbi PSK kanë udhëhequr karshi diskutimeve të reja në tregjet financiare. Kështu, bashkë-vendimmarrja luan një rol të madh në orientimin e dialogut social dhe suksesit ekonomik.

Lista e Tabelave

Tabela nr.1- Direktivat Kryesore të BE

Tabela nr. 2- Ligjet shqiptare kryesore dhe qëllimet përkatëse

Tabela nr. 3- Grafiku i Pagës minimale në Shqipëri në krahasim me Europën

Tabelë Nr.1. Direktivat Kryesore

Burimi: Komentari Bachner, Schuster, Winner, 2009	
Rregullorja EC, Nr. 2157/2001	Për Statutin e një Shoqërie Tregtare Europiane (SE)
Rregullorja 1346/2000	Për procesin e falimentimit
Direktiva 2001/86/EC	Plotëson statutin e një shoqërie tregtare europiane në lidhje me përfshirjen e të punësuarve
Direktiva 2007/56/EC	Për ushtrimin e të drejtave të aksionerëve në shoqëritë e listuara
Direktiva 76/207	Për Sigurimet Shoqërore
Direktiva 2004/25/EC	Mbi Bashkimet e shoqërive
Direktiva 2004/109/EC	Direktiva e Transparencës
Direktivës 2001/23/EC	Për përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në rastet e transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose të një pjese të ndërmarrjeve ose bizneseve
Direktiva 98/59/EC	Për pushimet kolektive

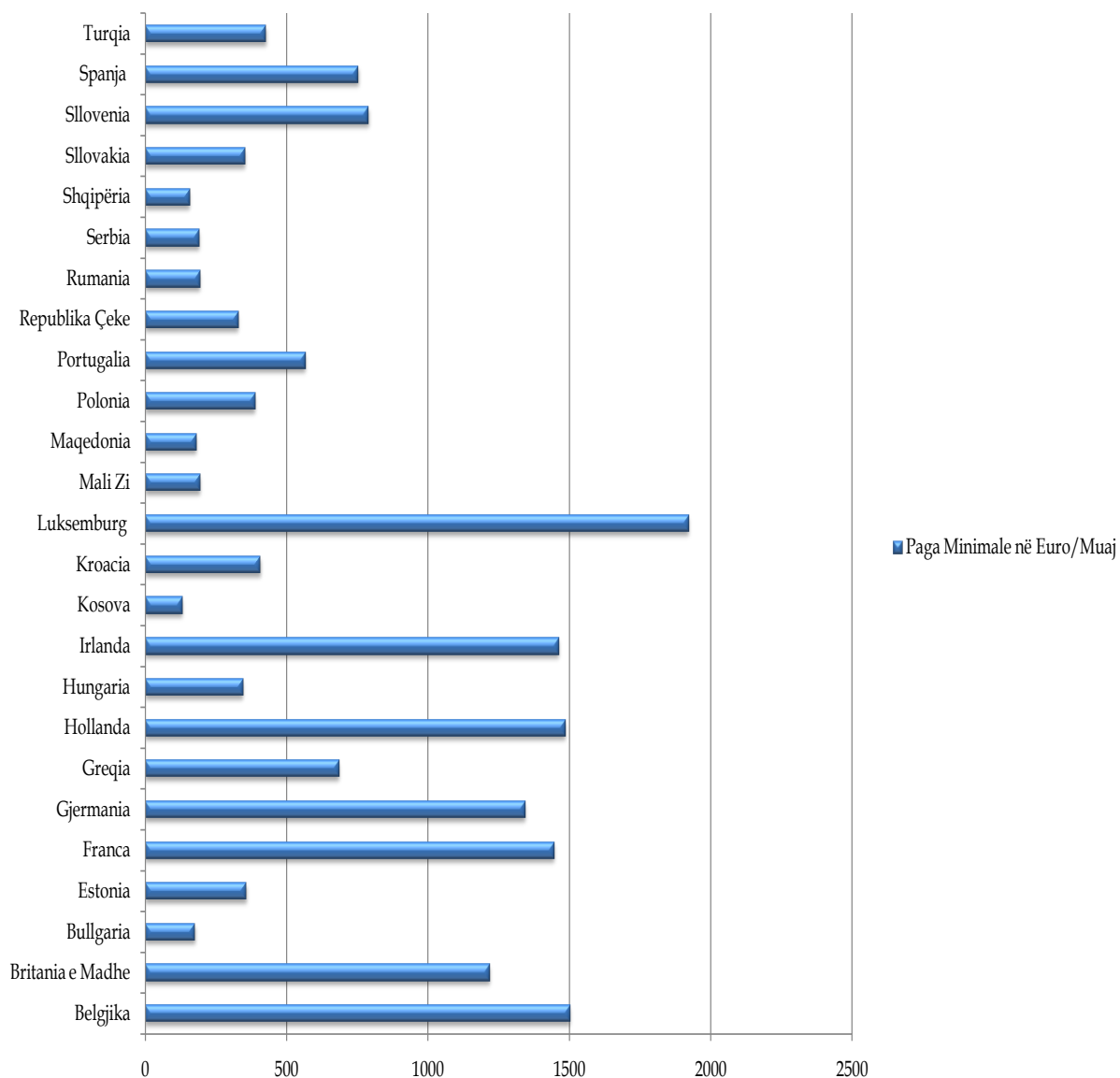
Tabelë nr. 2: Ligjet kryesore dhe qëllimet përkatëse

Nr	Ligji	Qëllimi
1	Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë	Të drejtat dhe liritë themelore, si dhe parimet bazë për një demokraci dhe treg të lirë.
2	Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare	Rregullon statusin e tregtarit, themelimin dhe administrimin e shoqërive tregtare, të drejtat dhe detyrimet e themeluesve, të ortakëve dhe aksionarëve, riorganizimin dhe likuidimin e shoqërive tregtare.
3	Kodi I Punës	Parimet dhe rregullat kryesore të funksionimit të marrëdhënies së punës, midis punëmarrësit dhe punëdhënësit.
4	Për Qendrën Kombëtare të regjistrimit	Rregullon organizimin, funksionimin dhe veprimtarinë e Qendrës Kombëtare të Regjistrimit, administrimin e regjistrit tregtar, përcakton subjektet që regjistrohen dhe procedurat e regjistrimit.
5	Për titujt	Rregullon llojet e titujve, rregullon mënyrën dhe kushtet për emetimin e titujve, tregtimin dhe regjistrimin, identifikimin dhe kryerjen e transaksioneve me to, organizimin e funksionimit e regjistrave të titujve, shkëmbimin dhe rregullimin e tregut të titujve.
6	Për Autoritetin e Mbikqyrjes Financiare	Percaktimi i rregullave për themelimin, qëllimin, funksionet dhe funksionimin e Autoritetit të Mbikqyrjes Financiare.
7	“Për Marrjen nën Kontroll të Shoqërive Publike”	Përcaktimi i rregullave në rastet e riorganizimit të shoqërive aksionare me ofertë publike, sidomos mbi transparencën e publikimit të transaksioneve dhe procedurës së kalimit të aksioneve.
8	Për falimentimin	Të caktojë rregulla të detyrueshme, të njëjta dhe të barabarta për shlyerjen e detyrimeve të debitorëve në një procedurë falimentimi.
9	Për përgjegjësinë Penale të Personave Juridikë	Rregullohet përgjegjësia e personave juridik për vepra penale, sanksionet penale të cilat mund të zbatohen ndaj personave juridik dhe dispozitat e posaçme që e regullojnë procedurën e zbatueshme.
10	Për sigurinë dhe shëndetin në punë	Mbrojtja e shëndetit dhe integritetit fizik dhe psikologjik të punëmarrësit
11	Për Mbrojtjen e Konkurrencës	Mbrojtja e konkurrencës së lire dhe efektive në treg, duke përcaktuar rregullat e sjelljes së shoqërive, si dhe Autoritetin e Konkurrencës dhe përgjegjësitë e tij.

Tabelë nr. 3. Grafiku i Pagës minimale në Shqipëri në krahasim me Europën.

Burimi: EUROSTAT (2013)

Paga Minimale në Euro/Muaj ne Europë



Bibliografia

Literaturë e Huaj

1. **Baums Theodor**, (2002) “*Company Law Reform in Germany*” The conference on company law reform at the University of Cambridge.
2. **Berglöf, Erik and Pajuste, Anete** (2003) “*Emerging Owners, Eclipsing Markets?Corporate Governance in Central and Eastern Europe*” SITE, Stockholm School of Economics.
3. **Baums, Theodor** (2000) “*General Meetings in Listed Companies- New Challenges and Opportunities*”, Institute for Banking Law “Johan Wolfgang”, 1—13, available at <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/1931816.pdf>
4. **Birch, Kean** (2007), “*The Totalitarian Corporation?, Totalitarian Movements and Political Religions*”, 8:1, 153-161 e disponueshmenë: <http://dx.doi.org/10.1080/14690760601121739>
5. **Bottomley, S.**, (2007) ‘*The Constitutional Corporation Rethinking corporate governance*’, Hamshire.
6. **Blair Margaret**, (1995) “*Ownership and control: Rethinking corporate governance for the twenty first century*” Brookings.
7. **Cioffi,John W.** (2005), “*Corporate Governance Reform, Regulatory Politics,and the Foundations of Finance Capitalism in the United States and Germany*” CLPE Research Paper 6/2005Vol. 01 No. 01
8. **Curtis J.M. and Pistor K.**, (2008) “*Law& Kapitalism, What corporate crises reveal about legal systems and economic development around the world*”, University of Chicago Press, fq.12-15
9. **D’Arcy, François**, (2007) “*Politikat e Bashkimit European*”, Papirus

10. **Eidenmuller Horst; Hornuf Lars; Reps Markus** (2012), “*Contracting Employee Involvement: An analysis of bargaining over Employee Involvement Rules for SocietasEuropea*”, ECGL, Law Working Paper N.185;
<http://ssrn.com/abstract=1979487>
11. **Friedman, Milton** (1970) ‘*The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*’, The New York Times Magazine.
12. **Freeman, E.** (1994) “*The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions*’. Business Ethics Quarterly 4:4, 4.
13. **Garriga E., Melé D.** (2004) “*Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*” Journal of Business Ethics, August, Volume 53, Issue 1-2, pp 51-71
14. **Gelter M.** (2010) “*Tilting the Balance Between Capital and Labor? The Effects of Regulatory Arbitrage in European Corporate Law on Employees*” Working paper series 33 Fordham International Law Journal, Working Paper N°.157/2010
15. **Gorton, G, Schmid,** (2000) “*Class Struggle inside the firm: A Study of German Codetermination*” NBER Working Paper Series;<http://www.nber.org/papers/w/7945>
16. **G. , Howard P., Andrew** (2005), “Corporate Governance and labour management, an international comparison,” New York, Oxford University Press.
17. **Heiner Michel,** (2007) “*Co-determination in Germany: The Recent Debate*” Johann Wolfgang GoetheUniversität Frankfurt
18. **Mertens Hans-Joachim and Schanze Erich,** (1979) “*The German Codetermination Act of 1976*” Journal of Comparative Corporate Law and Securities Regulation. 75-88

19. **Lieder, Jan** (2010) "*The German Supervisory Board on Its Way to Professionalism*" German Law Journal; Vol. 11 No. 02
20. **McGee. W. R& Preobragenskaya** (2004) "*Corporate governance in transition economies: the theory and practice of corporate governance in eastern Europe*", Global Conference on Business Economics, Association for Business and Economics, Research, Amsterdam, July 9-11,
21. **Vladislav S. , Fredric J. , Jack A. &YahyaM.M.** (2008) "*The Theory of Marxism: Questions and Answers, Rethinking Marxism*" A Journal of Economics, Culture & Society, 20:3, 367-384<http://dx.doi.org/10.1080/08935690802133943>
22. **Meckling W.H & Jensen M** "*Theory of the Firm: Managerial behavior, Agency Costs and Ownership structure*", Journal of Financial Economics 1976
23. **Keay, A.** (2010) "*Moving towards stakeholderism? Constituency statutes, enlightened shareholder value, and all that: Much Ado About Little?*" Centre for Business Law and Practice School of Law, 1-57 e disponueshme në: <http://ssrn.com/abstract=1530990>
24. **J Hopt, Klaus and C Leyens, Patrick** (2004), "*Board Models in Europe. Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, The United Kingdom, France and Italy*", ECGI, Volume 18 5--30 2004 e disponueshme në: <http://ssrn.com/abstract=487944T>
25. **Nunnenkamp, Peter**, (1995) "*The German model of corporate governance: Basic features, critical issues, and applicability to transition economies*", ECONSTOR, Volume Nr.7, 5--18 1995e disponueshme në:<http://hdl.handle.net/10419/855>
26. **Pajuste, Anete**, (2002) "*Corporate Governance and Stock Market Performance in Central and Eastern Europe: A study of nine countries, 1994-2001*" Centre for the

Study of Economic Social Change in Europe, Volume No 22, 2—33, e
disponueshme në: <http://ssrn.com/abstract=310419>

27. **Page, Rebecca**, (2009) “*Co-determination in Germany- A Beginner’s Guide*”, Arbeitspapier, HansBöckler Stiftung.
28. **Rasulov R.** (2014) “*Internal governance structure and protection of shareholders’ rights in corporate governance in public corporations- comparative study between Uzbekistan, Germany and United States*”, CEU etd Collection
29. **Ruth V. Aguilera & Gregory Jackson**, (2010) “*Comparative and International Corporate Governance*”, The Academy of Management Annals, 4:1
30. **Van der Zwan, Natascha**, (2012) “*(Diss-)Owning the Corporation: Three Models of Employee-Shareholder Activism*”, New Political Economy.
31. **Heiner Michel** (2007) “*Co-determination in Germany: The Recent Debate*”, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt March, retrieved from <http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/etes/documents/WDW004.pdf>
32. **Castelo M., Branco L., Lima R.**, (2007) *Positioning Stakeholder Theory within the Debate on Corporate Social Responsibility*, EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 12, No. 1
33. **Hopt L.** (1994). “*The representation of employees on corporate boards: impacts and issues of corporate governance and economic integration in Europe, international view of law and economics*”, 14.
34. **Messman. S & Dajti, T.** (2009) (eds) “*The Case law of Central & Eastern Europe, Enforcement of Contracts*”, A Gorezi, “Chapter 1: Enforcement of Contracts in Albania”, European University Press, , p.40-132

Literaturë shqiptare

- 1) Bachner,Th, Schuster E.Ph, Winner, M,** (2009), *Ligji i ri Shqiptar për Shoqëritë Tregtare – Interpretuar sipas burimeve të tij në të drejtën Evropiane*, Botimet Dudaj, Tiranë.
- 2) Çela Kudret.,** (2008) *‘E Drejta e Punës dhe Sigurimeve’*, Tiranë, Ilar.
- 3) Çuçi (Peto) Zhaklina** (2007) *“Sistemet e Mbrojtjes Shoqërore”* Tiranë, Ilar.
- 4) Dervishi, J.** (2015) *“Përgjegjësia e Shoqërive tregtare për veprat e korrupsionit”*, Revista Avokatia, Nr.15, Tiranë.
- 5) Dine Janet. Blecher Michael,** (2009) *Komentar i Ligjit nr. 9901, date 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*.
- 6) Galgano, Francesco,** (2009) *“E drejta tregtare”*, Tiranë, Luarasi University Press.
- 7) Gorezi, Arnisa,** (2011), *“Shareholder Rights, Executive Compensation and Stakeholder Protection: A Comparative Overview of United States of America and chosen European Union Jurisdictions”* CEU etd Collection.
- 8) Katro K.,**(2004) *“E Drejta e Falimentimit”*, Leksione.
- 9) Sema Eneida,** (2013) *“E Drejta Ndërkombëtare e Punës”*, Cikël Leksionesh.
- 10) Sema, Eneida** (2009) *“Përgjegjësia ligjore e punëdhënësit në rastet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale sipas dispozitave të legjislacionit shqiptar”*, Revista Shqiptare për Studime Ligjore, Takimi IV, Instituti Alb-Shkenca

- 11) **Lika, A., Maho, B.** (2014) *“Risitë që solli ligji nr.9901, datë 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, në lidhje me pozitën e administratorëve dhe ortakëve në shoqëritë tregtare.”*, Konferencë DSSH, Universiteti Europian i Tiranës.
- 12) **Malltezi. A., Rystemaj, J., Kromiçi. A.**, (2015) *“ Gjykatat Shqiptare mbi shoqëritë dhe veprimtarinë tregtare”*, Tiranë, Mediaprint.
- 13) **Malltezi. A.**, (2008) *”E Drejta Shqiptare e Shoqërive Tregtare”*, Tiranë, MediaPrint.
- 14) **Malltezi, A.** (2008) *“Tradita e qeverisjes së shoqërive aksionere në Shqipëri”*, Ius & Iusticia, Vol.4, UET Press, Tiranë fq.133-148.
- 15) **Mandro Arta, Anastasi Aurea.**, (2010) *“Çështjet e barazisë gjinore në standardet ligjore dhe jurisprudencën kombëtare e ndërkombëtare”* , Shkolla e Magjistraturës
- 16) **Semini-Tutulani Marjana**, (2013) *“Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punësparë nën perspektivën e barazisë gjinore”*, Shkolla e Magjistratures & UNDP
- 17) **Semini-Tutulani Marjana**, (2015), *“Falimentimi në Shqipëri, nën këndvështrimin e gjyqtarëve, avokatëve dhe përmbauesve”*, Revista Avokatia, Nr.13, Tiranë.
- 18) **Torremans. P., Tutulani. M., Shehi. A.**, (2005), *« Falimentimi në aspektin krahasues »* Tiranë, Shkolla e Magjistraturës.

- 19) Veçani Edvan,** (2011) “Ndërthurja e asetëve të krijuara nga subjektet tregtare me regjimet martesore. Raportet pasurore tregtare midis bashkëshortëve të ortakëve/aksionerëve gjatë e pas zgjidhjes së martesës”.Shkolla e Magjistraturës, Tiranë
- 20) Xhoxhaj. A.** (2013) “Gjykimi i çështjeve që lidhen me organizimin dhe funksionimin e sh.p.k”, Tiranë, Disertacion

Studime dhe Raporte mbi Shqipërinë

- 1) National CSR report Albania 2013- Raportmbi PSK në Shqipëri, 2013:
http://www.ekonomia.gov.al/files/documents_files/National_Report_on_CRS_2013.pdf
- 2) Survey of Corporate Governance Developments in OECD countries, (2002)Shoqata Shqiptaro-Amerikane të Tregtisë dhe Zhvillimit, Vëzhgimi OECD për vendet e Europës Juglindore
- 3) Njësia e Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave (UN Women), Zyra Shqipëri,(2012) Guidë burimore për mbrojtjen nga diskriminimi gjinor në sektorin ekonomik,Tiranë,
- 4) IFC, Doing Business 2014, Economy Profile: Albania, Washington, 11 th Edition, The Word Express

Legjislacioni ndërkombëtar

- 1) Traktati i Lisbonës, Version i konsoliduar i traktateve të Bashkimit European dhe Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit European (2008), IPA

- 2) Communication from the Commission to the Council and the European Parliament – Modernizing company law and enhancing corporate governance in the European union - a Plan to move forward (2003)
- 3) Kodi Gjerman i Qeverisjes së korporatave, ndryshuar në 5 maj, 2015
- 4) Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act, 2007
<http://www.hse.gov.uk/corpmanslaughter/about.htm> (konsultuar në korrik, 2015)
- 5) Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976:580) Amendments: up to and including SFS 2007:402
- 6) COM (2001) 366 final; Green Paper ; Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility
- 7) COM (2002) 347 final; Green Paper concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development; 2 July 2002
- 8) COM (2011) 681 final, A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social responsibility, Brussels 2011
- 9) Direktiva 2001/86/EC -Përfshirja e të punësuarve në Shoqërinë Europiane
- 10) Direktiva 2001/23/EC “Për përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në rastet e transferimit të ndërmarrjeve, bizneseve ose të një pjese të ndërmarrjeve ose bizneseve”
- 11) Direktiva 2004/25/EC “Për Bashkimin e shoqërive tregtare”
- 12) Direktiva 2007/36/EC e BE “Për ushtrimin e të drejtave të Aksionerëve”

- 13) Direktiva 2004/38/KE ‘Mbi të Drejtat e Shtetasve të Bashkimit dhe Anëtarëve të tyre të Familjes për të lëvizur dhe qëndruar lirisht brenda territorit të Shteteve Anëtare’
- 14) Direktiva 80/987/EEC Paaftësia paguese dhe Punonjësit
- 15) Direktiva 2001/23/EC Transferimet (Ristrukturimet)
- 16) Direktiva 98/59/EC Pushimet kolektive
- 17) Direktiva 89/391/EEC Përmirësimi i shëndetit dhe sigurisë në punë
- 18) Direktiva 2006/54 për Trajtim të Barabartë
- 19) Direktiva 79/7 mbi Sigurimet shoqërore

Legjislacioni shqiptar

1. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
2. Kodi i të Punës, së Republikës së Shqipërisë, ndryshuar me ligj 08.04.2015.
3. Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë, ndryshuar me ligj, nr.121/2013
4. Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë, ligj, nr.98/2014
5. Kodi i Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Aksionare jo të Regjistruara në Bursë
<http://www.bkt.com.al/doc/Kodi-i-qeverisjessekorporatave.pdf>
6. Qeverisja e Korporatave, Manual IFC, Tiranë 2009.
7. Ligj No.9723, date 03.05.2007 “Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit”
8. Ligj No. 9901, date 14.07.2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare” i ndryshuar.
9. Ligj Nr.7638, datë 19.11.1992 “Për Shoqëritë Tregtare”;
10. Ligj Nr. 9879, datë 21.2.2008 “Për Titujt”

11. Ligj Nr. 8901, date 25.05.2002, “Për Falimentimin” ndryshuar me ligj Nr.10 137, datë 11.5.2009.
12. Ligj nr.10 091, datë 5.3.2009, “Për Auditimin ligjor, organizimin e profesionit të ekspertit kontabël të regjistruar dhe të kontabilistit të miratuar”
13. Ligj Nr. 9970, dt 24.07.2008 “Për barazinë gjinore”
14. Ligj nr.10221 datë 4.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”
15. Ligj nr.9121, date 28.7.2003 “Per Mbrojtjen e Konkurrencës”
16. Ligj nr.10 237, datë 18.2.2010 “Mbi sigurinë dhe shëndetin në punë”
17. Ligj Nr. 87/2014 Për disa ndryshime në ligjin NR. 9136, Datë 11.9.2003, “Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në republikën e shqipërisë”
18. Ligj nr.8438, datë 28.1998, “Për tatimin mbi të ardhurat”
19. LigjNr. 9572, datë 3.7.2006 “Për Autoritetin e Mbikëqyrjes Financiare”
20. Ligj Nr. 10 236, datë 18.2.2010 “Për marrjen në kontroll të shoqërive me ofertë publike”
21. Ligj Nr.9662, datë 18.12.2006 “Për Bankat”
22. Ligj Nr.9267, datë 29.7.2004 “Për veprimtarinë e sigurimit, të risigurimit dhe ndërmjetësimit në sigurime dhe risigurime, ndryshuar me ligjin nr 9338, date 16.12.2004 dhe ligjin 9685, date 26.02.2007.
23. Ligj nr. 9754, dt. 14.06.2007 “Për përgjegjësinë penale të personave juridikë”
24. VKM “për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve”

Vendime të Gjykatave të Huaja

1. GJED, Çështja No comp/m.1795 -Mannesmann vs. Vodafone on a hostile takeover
2. GJED, Çështja C-112/05 Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany.
3. Vendim i Gjykatës së Lartë Italiane-Cass. civ. Sez. I Sent., 09/10/2007, n. 21098
4. Vendim Gjykatës Federale Gjermane, 25 shkurt 1982, Holzmuller
5. Çështja C-101/08 Audioux SA et al v Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) [2009] PVGJE I-9823
6. GJED, Çështja Renault kundërMaxicar:
http://www.ippt.eu/files/2000/IPPT20000511_ECJ_Renault_v_Maxicar.pdf
7. GJEDNJ; Çështja Sigurdur kundër Islandës, 30 qershor 1993.
8. GJEDNJ: Land Brandenburg kundër Ursula Sass
9. C 285/02, GJED, Luksemburg, 27 Maj 2004 Edeltraud Elsner-Lakeberg kundër.
Land Nordrhein-Westfalen

Vendime të gjykatave shqiptare

1. Vendim Nr. (553) të datës 04.12.2012, V. M. kundër Posta Shqiptare sh.a Tiranë, filiali alb Posta Korçë
2. Vendim Nr.245, datë, 25.03.2014 i Gjykatës së Lartë, Albanian Chrome, sh.p.k kundër Drejtorisë Rajonale të Inspektoriatit të Punës dhe Komisionit qendror të Apelit të Gjykatës
3. Vendim nr.3082, datë 26.06.2011, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, Armo kundër Autoritetit të Konkurrencës.
4. Vendim nr.3877, datë 12.04.2013 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

5. Vendim e Gjykatës së Apelit, Tiranë, Nr. 324 date 21.02.2012, F. Z. kunder ÇEZ Shperndarje
6. Vendimin e Gjykatës së Lartë, Nr. (118), në datën 06.03.2012, K. Xh. kundër Uzina Mekanike Patos sh.p.k.
7. Vendim i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr.17, datë 28.03.2003
8. Vendim i Gjykatës së Apelit, Tiranë, nr. 2594, dt.02.11.2012, A.GJ kundër Elber sh.p.k
9. Vendimi i Gjykatës së Apelit Nr. 540, datë 05.03.2013
10. Vendim Nr.21 Date 08.11.2012 i Komisionerit per Mbrojtjen nga Diskriminimi,
11. Vendimi i Gjykatës se Rrethit Gjyqësor Fier, datë 04.06.2013,
12. Vendim nr.12989, datë 24.12.2013, Gjykata e Shkallës së Parë Tiranë.
13. Vendim nr. 4413, datë 07.04.2014, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë.
14. Vendim nr. 12784, datë 20.12.2013, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë
15. Vendim nr.26103, datë 18.07.2001, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë: Gj.K., P.B., K.B., kundër F.M., N.K., G.H., H.Sh., V.B., Shoqëria e Sigurimeve “Intersig” sh.a
16. Vendimi nr.4848, datë 14.05.2012, Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Tiranë: N.E kundër DRINI sh.a
17. Vendim nr.4490, datë 08.04.2014, Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Tiranë: M.K kundër OST SECURITY sh.a
18. Vendim nr.10036, datë 08.10.2013, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë: A.D kundër “RIC SECURITY SERVICES
19. Vendim nr.6461, datë 20.07.2011, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë: E.K kundër “Geodetika” sh.p.k;

20. Vendim nr.9745, datë 23.11.2009, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë: Grup-Ka Holding” sh.p.k dhe “Vlora-CEM” sh.p.k kundër S.D;
21. Vendim nr.5371,datë 25.05.2012, Gjykata e Shkallës së Parë, Tiranë: A.H kundër E.P dhe personit të tretë B.P
22. Vendim i Gjykatës së Lartë, S.C kundër Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Shkodër

Vendime të Autoritetit të Konkurrencës

1. V endim Nr. 309, datë 06.03. 2014, i Autoritetit të Konkurrencës
2. Vendim Nr. 299 , datë 06.12. 2013, i Autoritetit të Konkurrencës
3. Vendim nr. 318 , datë 02.06. 2014, i Autoritetit të Konkurrencës
4. Vendim Nr. 299 ,datë 06.12. 2013 i Autoritetit të Konkurrencës
5. Vendim nr. 318 ,datë 02.06. 2014 i Autoritetit të Konkurrencës

Faqe zyrtare Web:

1. Organization for Economic Cooperation and Development, www.oecd.com
2. International Finance Corporation, IFC www.ifc.com;
3. International Chamber of Commerce, ICC www.iccwbo.org
4. <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
5. International Labour Organization,
http://www.ilo.org/empent/publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
6. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.p](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
df

7. OECD Principles of Corporate Governance,(2004):
<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>
8. Faqe zyrtare për Direktivat e Bashkimit European:
http://ec.europa.eu/eu_law/introduction/what_directive_en.htm (Accessed the 19.08.2014)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0284:FIN:EN:PDF>
9. Instituti European të Qeverisjes së Korporatave: <http://www.ecgi.org/>
10. Telegraph, Magazine 2011:
<http://www.telegraph.co.uk/finance/yourbusiness/8330905/History-of-corporate-manslaughter-five-key-cases.html> (konsultuar në korrik, 2015)
11. Faqe zyrtare , INSTAT: <http://www.instat.gov.al/al/figures.aspx>