

RESPEKTIMI I TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE NË SEKTORIN PRIVAT DHE PUBLIK NË KOSOVË

Doktoranti
MUHAMET BINAKU

Dorëzuar
Universitetit Evropian të Tiranës
Shkolla Doktorale

Në përmbushje të detyrimeve të programit të Doktoratës në

SHKENCAT JURIDIKE me profil **E DREJTA PUBLIKE** për marrjen e
gradës shkencore “Doktor”

Udhëheqës shkencor
Prof.Dr.Ermir Dobjani

Numri i fjalëve: 62,138

Tiranë, Mars 2017

DEKLARATA E AUTORËSISË

Deklaroj se ky punim është shkruar prej meje, nuk është prezantuar asnjëherë para një institucioni tjetër për vlerësim dhe nuk është botuar i tëri ose në pjesë të veçanta të tij. Punimi nuk përmban material të shkruar nga ndonjë person tjetër përveç rasteve të theksuara dhe referuara.

Abstrakt

Qëllimi i këtij studimi është që përmes një qasjeje objektive të bëhet një përshkrim i respektimit të të drejtave të punësuarve në sektorin privat dhe publik në Republikën e Kosovës. Studimi synon gjithashtu të nxirren në pah respektimet e gjetura si dhe veprimet e ndërmarra nga institucionet relevante për përmirësimin e të drejtave të të punësuarëve. Të punësuarit që janë në marrëdhënie pune gëzojnë të drejta që janë të përcaktuara me ligj, aktin e brendshëm të punëdhënësit dhe me Marrëveshje Kolektive. Njëkohësisht të drejtat e të punësuarve janë të garantuara me Kushtetutë. Duke u nisur nga këto kritere, të drejtat nga marrëdhënia e punës trajtohen si të drejta të patjetërsueshme dhe të pakufizuara. Punëdhënësi, ndërmarrja dhe institucioni janë të detyruar që t'i respektojnë dhe t'iu mundësojnë punëtorëve që t'i realizojnë të drejtat, të cilat ju takojnë nga marrëdhënia e punës. Në çdo rast kur punëdhënësit apo institucionet nuk i respektojnë të drejtat e punëtorëve, apo ua pamundësojnë realizimin e ndonjë të drejte nga marrëdhënia e punës, vjen deri te kontesti i punës. Kontesti i punës është kontest që lind kur shkelën të drejtat e parapara me ligj, ose kur nuk kryhen detyrimet e caktuara ndaj punëtorit që rrjedhin nga marrëdhënia e punës. Në rast të kontestit të punës, apo shkeljes së ndonjë të drejte të punëtorit, që rrjedh nga marrëdhënia e punës, ligji i punës mundëson forma të ndryshme apo mekanizma juridik nëpërmes të cilëve, punonjësi mund të kërkojë realizimin e ndonjë të drejte e cila i është cenuar.

Fjalët kyçe: të drejtat, detyrimet, respektimi, si dhe veprimet e ndërmarra.

Abstract

The purpose of this study is that through an objective approach to be a description of respecting the rights of employees in the private and public sector in the Republic of Kosovo. The study also aims to highlight the respecting of the findings and actions taken by the relevant institutions to improve the rights of employees.

Employees who are employed enjoy rights that are stipulated by law, an internal act of the employer and the Collective Agreement. At the same time the rights of employees are guaranteed by the Constitution. Given these criteria, from employment rights are treated as inalienable rights and unlimited. The employer, enterprise and institution, are obliged to respect and to allow workers to exercise their rights, which belong from the work relation.

In any case when employers or institutions do not respect workers' rights, or have discontinued realization of any rights from the employment relationship comes to a labor dispute. The labor dispute is a dispute that arises when are violated the rights provided by law, or when certain obligations are not carried out to the employee arising from employment. In case of dispute work, or violation of any right of the employee arising from the employment relationship, labor law allows different forms or legal mechanisms through which the employee may request realization of a right which is violated.

Key words: rights, obligations, compliance and actions taken.

Të shtrenjtëve, Prinderve te mi, Ademit, Tahires!

Kam mësuar nga Nëna: - Atje ku ka një dëshirë, ka gjithmonë një rrugë.

Kam mësuar nga Babai im: - Të bëj gjithmonë një punë të mirë, pasi reputacioni im vlen më shumë se një përfitim i nxituar.

FALENDERIME

Falenderimet më të sinqerta për Prof.Dr Ermir Dobjani për mbështetjen, orientimet, këshillat, sugjerimet si dhe për kontributin e dhënë gjatë punimit të disertacionit të doktoraturës.

Falenderoj të gjithë miqtë që më ndihmuan me literaturë, vërejtje dhe sugjerime gjatë gjithë periudhës kërkimore.

Falenderoj subjektet afariste dhe punonjësit për ndihmën në dhënien e përgjigjeve të tyre nëpyetësordhe sinqeritetin e shprehur nga ana e tyre.

Falenderime të pafundme për bashkëshorten time Albanën, fëmijët Endriti, Erindadhe Amla, të cilët mëpërkrahin në të gjitha sferat e jetës, si dhe më motivuan për suksese të mëtejshme në karrierën time profesionale.

PËRMBAJTJA

Kapitulli 1:

1.1 Hyrje.....	xii
1.2 Pyetjet dhe Hipotezat.....	xvi
1.3 Metodologjia e studimit.....	xviii

Kapitulli 2:

2.1 Vështrimi përgjithshëm.....	1
2.2 Mos respektimi i të drejtave të punëtorëve në sektorin privat.....	8
2.3 Mos respektimi i të drejtave të punëtorëve në sektorin publik.....	14

Kapitulli 3: Lindja dhe Zhvillimi i të drejtës së punës në Kosovë.....

Faza e parë.....	16
Faza e dytë.....	17
Faza e tretë.....	20
Faza e katërt.....	29
Faza e pestë.....	32
3.1. Konkluzion.....	42

Kapitulli 4: Burimet e të Drejtës së Punës.....

4.1 Burimet ndërkombëtare.....	43
4.2.1 Kontrata Sociale Evropiane.....	57
4.2. Burimet e brendshme.....	76
4.1.1. Kushtetuta.....	76
4.1.2. Ligjet.....	77
4.1.3. Aktet Nënligjore.....	78
4.1.4. Interpretimi i detyrueshëm.....	79

4.1.5. E drejta zakonore.....	80
4.1.6. Praktika Gjyqësore	81
4.1.7. Marrëveshjet Kolektive.....	81
4.3 Konkluzion.....	82
Kapitulli 5: Rregullimi juridik i marrëdhënies së punës në Kosovë.....	83
5.1.Ligji për Inspektoratin e Punës në Kosovë.....	84
5.2. Mënyra e themelimit të TEIP.....	84
5.3. Detyrat e Kryeinspektorit të Punës.....	85
5.4. Detyrimet e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale.....	85
5.5. Rregullorja Nr.2001/27 për Ligjin e Punës në Kosovë.....	88
5.6. Ligji i Punës Nr.03/L-212 në Kosovë.....	90
5.7. Kushtet dhe kriteret për krijimin e marrëdhënies së punës në Kosovë.....	93
5.7.1. Ç'ka përmban Kontratae Punës.....	94
5.7.2. Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës.....	95
5.7.3. Orari i punës.....	96
5.7.3.1. Orari i plotë.....	97
5.7.3.2. Orari jo i plotë i punës.....	97
5.7.3.3. Orari i shkurtuar i punës.....	97
5.7.4. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës.....	98
5.7.4.1. Puna e natës.....	98
5.7.5. Pushimet dhe mungesat nga puna.....	99
5.7.5.1. Pushimi me pagesë.....	100
5.7.6. Pagat, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera.....	101
5.7.6.1. Kompensimi i dëmit nga i punësuari.....	103

5.7.6.2. Kompensimi proporcional i dëmit.....	104
5.7.7. Mënyra e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.....	104
5.7.8. Proçedura para ndërprerjes së Kontratës së Punës.....	106
5.7.9. Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit.....	108
5.8. Analizë krahasimore e Ligjit Nr.03/L-212 të Punës dhe Rregullores për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë Nr 2001/27	111
5.8.1. Ndryshimet e konstatuara.....	111
5.8.2. Pushimi gjatë orarit të punës.....	112
5.8.3. Puna e natës.....	112
5.8.4. Puna jashtë orarit.....	113
5.8.5. Pushimi vjetor.....	113
5.8.6. Festat zyrtare.....	113
5.8.7. Pushimi i lehonisë.....	114
5.8.8. Pushimet për raste familjare.....	115
5.9. Vërejtjet dhe sugjerimet lidhur me boshllëqet ligjore.....	116
5.10. Sindikatat dhe roli ityre.....	118
5.11. Konkluzione.....	120
Kapitulli 6: Anketat me pasqyrimet e të dhënave në terren.....	121
6.1. Koncepti i pyetësorit dhe realizimi i anketimit.....	121
6.2. Konkluzione.....	151
Kapitulli 7:	
Proçedurat juridike për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës.....	152
7.1. Realizimi i të drejtave të punëtorëve te punëdhënësi.....	153
7.2. Realizimi i të drejtave të punëtorëve nga sindikatat.....	154
7.3. Mbrojtja e tëpunësuarve përmes ndërmjetësimit.....	158

7.4. Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve nga Inspektorati i Punës.....	159
7.5. Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve në Gjykata Kompetente.....	160
7.6. Përmbarimi i Aktgjykimit.....	161
Kapitulli 8: Mendimet dhe qëndrimet juridike të organeve që i mbikëqyrin të drejtat e të punësuarëve dhe veprimet e ndërmarra.....	162
8.1 Anketimet pranë Avokatit të Popullit lidhur me respektimin e të drejtave të Punës.....	162
8.2 Inspektorati i Punës dhe mbrojtja e të drejtave tëpunëtorëve.....	170
8.2.1 Vendimet e Inspektoratit të Punës lidhur me të drejtave të punëtorëve...	178
8.3 Mendimet dhe qëndrimi juridik i Gjykatës Supreme të Kosovës.....	182
8.4 Mendimi dhe qëndrimet juridike të Gjykatës Kushtetuse të Kosovës.....	194
Kapitulli 9: Përfundimet dhe Rekomandimet	
9.1. Përfundimet.....	211
9.2. Rekomandimet.....	214
9.3. Biblografia.....	216

LISTA E SHKURTIMEVE

LTHM	-Ligji Themelor i Punës
RSFJ	-Republika Socialiste Federative e Jugosllavisë
LPB	-Ligji i Punës Bashkuar
KSAK	-Krahina Socialiste Autonome e Kosovës
UNMIK	-UN Mission in Kosovo
DKA	-Drejtoria e Arsimit Komunal
OKB	-Organizata e Kombeve të Bashkuara
ONP	-Organizata Ndërkombëtare e Punës
KEE	-Këshilli Ekonomik Evropian
BE	-Bashkimi Evropian
PE	-Parlamenti Evropian
ATK	-Administrata Tatimore e Kosovës
MPMS	-Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
KES	-Këshilli Ekonomiko Social
BSPK	-Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës
MPK	-Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive
KPMK	-Komisioni i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës
IAP	-Institucioni i Avokatit të Popullit
TEIP	-Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës
LP	-Ligji i Punës
QKUK	-Qendra Klinike Universitare e Kosovës

Kapitulli I

1. Hyrje

Ky studim ka për qëllim identifikimin e shkaqeve të cilat sjellin deri te respektimin e drejtave të të punësuarve nga ana e punëdhënësve në sektorin publik dhe privat, pasojat të cilat lindin nga mos respektimi konstatuar, si dhe masat apo veprimet që duhet të ndërmerren për të përmirësuar respektimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës. Meqënëse puna është një veprimtari e ndërgjegjshme e vullnetshme si dhe e mundimshme, me të cilën njeriu siguron ekzistencën për vete dhe familjen e tij, janë vendosur disa të drejta dhe obligime që rrjedhin nga marrëdhënia e punës dhe që duhet të garantohen nga palët. Neni 49 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës parasheh se e Drejta e Punës garantohet, dhe secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës.¹

Të drejtën e punës ² dhe lidhur me këtë, të drejtën e zgjidhjes së lirë të punësimit dhe të ushtrimit të profesionit, e proklamon Deklarata Universale³. Kjo Deklaratë, po ashtu e garanton të drejtën për kushtet e ndershme dhe të kënaqshme të punës, të drejtën për mbrojtjen nga papunësia, të drejtat për pagesë të barabartë për punë të barabartë, të drejtën për kompensim të ndershëm dhe të kënaqshëm, nga ku punëtorit dhe familjes së tij i siguron ekzistencë dinjitoze të njeriut, të drejtën për kohë të kufizuar të punës, të drejtën për pushim dhe argëtim, si dhe të drejtën për pushim të kohëpaskohshëm me pagesë (neni 23-24).⁴ E drejta e punës është një nga të drejtat më të rëndësishme ekonomiko-sociale të

¹Kushtetuta e Kosovës, neni 49.

² Për këtë të shihet më gjerësisht: Arsenovo, S (1987) Pravo na rad, zaposlenost i nezaposlenost u suvermenoj teorij i praksi”. Socialna politika, nr. 6, f. 49-54.

³ Deklarata e Univerzale për të Drejtat e Njeriut, Mbasi njohja e dinjitetit të lindur të të drejtave të barabarta dhe të patjetërsueshme të të gjithë anëtarëve të familjes njerëzore është themeli i lirisë, drejtësisë dhe paqes në botë;

⁴ Komentari i Kushtetutës së Kosovës f.181.

njeriut dhe parim themelor i legjislacionit të punës.⁵ Liria e punës, pra, zgjedhja e lirë e profesionit dhe e vendit të punës është pjesë e jetës personale deri në atë masë sa që pa të është i pa imagjinueshëm zhvillimi i personalitetit. Ndaj me lirinë e punës do të thotë që askush nuk duhet të pengohet që të punojë atë për të cilën është e dobishme, nëse ka ofruar garanci se mund të punojë me sukses. Pra, njohja e lirisë së plotë të punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, do të nënkuptojë që punëtorëve t'i lihen eksplotimit nga ana e punëdhënësve, veçanërisht në kohën e sotme, ku numri i atyre që ofrojnë fuqinë e vet punëtore është pakrahasimisht më i madh se numri i atyre që kërkojnë atë.⁶

Të drejtat e punës – para së gjithash janë udhëzime shtetërore dhe autonome, që rregullojnë lidhjet ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe caqet e të drejtave dhe kushteve të atyre që punojnë.⁷

Qëllimi i këtij studimit është që përmes një qasje sa më objektive të paraqitet një përshkrim i respektimit të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës si në sektorin privat dhe në atë publik.

Studimi synon të shpjegojmë mundësinë që të drejtat e të punësuarve në Kosovë të jenë në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe të drejtat e tyre të jenë në harmoni me direktivat e Bashkimit Evropian, pasi që edhe Kosova pretendon të jetë në gjirin e kësaj familjeje.

Së fundi, ky studim synon të na japë një pasqyrë të gjendjes faktike në Kosovë rreth respektimit ose jo, të të drejtave të punësuarve nga marrëdhënia e punës në sektorin publik dhe në atë privat. Qëllimi i studimit nuk është që të identifikohen vetëm respektimin e të drejtave të punës nga ana e punëdhënësve, por edhe vlerësimi i arritjeve nga kjo fushë,

5 Pravina, D., (1979) "Načelo prava na rad", Pravni život, br.12 str. 23-24.

6 Komentari i Kushtetutës së Kosovës, Prishtinë 2010, faq.186.

7 Fondacioni HannsSeidel: Përmbledhje mbi të drejtën e punës, pjesa e parë, faq.23.

nga aktivitetet e institucionit të Inspektoratit të Punës në ndërtimin e raporteve kualitative në mes të punëdhënësve dhe punëmarrësve për përmirësimin e kushteve të punës që nga fillimi i funksionimit të Inspektoratit të Punës, si dhe rregullimit të legjislacionit nga marrëdhënia e punës, pas luftës që nga viti 1999.

Përshkrimi i tërësishëm i mos respektimit të gjetura në terren si dhe masat që janë ndërmarrë për përmirësimin e gjendjes faktike lidhur me të drejtat e të punësuarve, tregon për përpjekjet e vazhdueshme që janë bërë në këtë fushë. Edhe Kosova e pasluftës ka bërë përpjekje të vazhdueshme që të drejtat e të punësuarve të jenë të përafërta me shtetet e Bashkimit Evropian duke nxjerrë Rregulloren 2001/27 mbi Ligjin Themelor të Punës, si dhe pas shpalljes së Pavarësisë ka nxjerrë Ligjin Nr. 03/L-212 të Punës, duke krijuar mekanizma për mbrojtjen e të punësuarve si në sektorin privat edhe në atë publik. Mos respektimi i të drejtave të të punësuarve më së shumti vihet re në sektorin privat dhe në atë publik, studimi ka për qëllim që të identifikojë shkaqet që vijnë deri te shkeljet e gjetura, si dhe veprimet e ndërmarra nga institucionet që i mbikëqyrin këto të drejta.

Inspektorati i Punës si mekanizëm për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve në raportet e tij ka pasqyruar të dhënat, për: ndikimin e përmirësimit të gjendjes së të punësuarve, rritjen e besimit ndaj këtij institucioni, paraqitjen e ankesave nga ana e të punësuarve pranë këtij institucioni, lëndët që janë zgjidhur në favor të të punësuarve, si dhe veprimet e tjera që janë ndërmarrë.

Studimi synon të identifikojë respektimin dhe shkeljet më të shpeshta që janë përsëritur nga ana e punëdhënësve si në sektorin privat dhe në atë publik, të gjeturat si dhe në pyetjen e shtruar secëfarë përfitojnë punëdhënësit duke i shkelur të drejtat e të punësuarve në ndërmarrjet e tyre. Është bërë përpjekje e vazhdueshme që edhe përshkrimi, por njëkohësisht edhe interpretimi i fakteve të bëhet në mënyrë burimore dhe jo të ndikuar.

Sado që secila pjesë e punimit mund të jetë temë në vete si dhe mund të jetë çështje e studimit edhe më të thellë, është bërë përpjekje që të paraqitet një gjendje sa më objective bazuar në vizitat hulumtuese, anketa të ndryshme me punëdhënës dhe punëmarrës për identifikimin e shkaqeve të shkeljes së të drejtave nga marrëdhënia e punës, si dhe masat apo veprimet e nevojshme që kanë ndërmarrë vetëm e vetëm që t’iu sigurojnë sa më shumë të drejta të punësuarve që janë në marrëdhënie pune në sektorin privat dhe në atë publik. Punimi ka trajtuar fusha që kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave të punësuarve në sektorin privat dhe në atë publik, ku kryesisht janë çështje juridike.

Që studimi të jetë samë objektiv është përdorur dhe grumbulluar literature juridike vendore dhe ndërkombëtare, si dhe seleksionim i literaturës për t’iu referuar burimeve, është bërë me shumë kujdes. Është synuar mbledhja e të dhënave veçanërisht nga e drejta e punës si dhe interpretimi i fakteve konkrete që i kemi hasur gjatë studimit. Edhe kërkimi në internet ka ndikuar si mjet shtesë lidhur me mendimet e autorëve më të spikatur që janë marrë me të drejtën e punës. Po ashtu, përzgjedhja e të intervistuarve është bërë në bazë të kriterëve akademike, ku janë intervistuar të punësuarit nëpër ndërmarrje të ndryshme si në: hoteleri, ndërtimtari, arsim, shëndetësi, kompanitë e sigurimit fizik, kompanitë e mirëmbajtjes higjienike, etj. Po ashtu, janë intervistuar edhe përfaqësuesit e shoqërisë civile që merren me të drejtat e të punësuarve, ku me të gjithë është arritur mirëkuptimi se intervista do të përdoret vetëm për nevoja të studimit dhe se do të mbeten anonim.

Është bërë një grumbullim i legjislacionit vendor, legjislacionit të ish Jugosllavisë dhe të Serbisë gjatë periudhës së suprimimit të Autonomisë së Kosovës që nga 1990 deri 1999, që kanë të bëjnë me objektin e studimit. Më pastaj, është bërë një analizë e të gjitha këtyre materialeve duke përdorur metodat krahasuese në masë të duhur, duke bërë analizën rreth

të drejtave të punëtorëve, si dhe duke bërë përpjekje që të mblidhen informacione shtesë nga ligjëruesit e së drejtës së punës.

Studimi është shumë i nevojshëm duke marrë në konsideratë shumë arsye, duke filluar nga pasqyrimi i të drejtave të të punësuarve nëpër etapa të ndryshme që nga Lufta e Dytë Botërore deri në ditët e sotme, sidomos në këtë kohë kur akoma vazhdojnë të shkelen të drejtat e të punësuarve nga marrëdhënia e punës si në sektorin privat edhe në atë publik. Besojmë se sado pak kemi arritur qëllimin kryesor të këtij studimi, që të drejtat e të punësuarve të respektohen në perputhje me dispozitat ligjore. Po ashtu, shpresojmë që ky punim të jetë një ndihmesë për studiuesit e ardhshëm, që sado pak të kenë një material ku mund të gjejnë se cilat dispozita ligjore nuk janë respektuar dhe cila dispozita ligjore janë respektuar në Kosovë nëpër pesë etapa.

1.1 Pyetjet dhe Hipotezat

Pyetjet kërkimore dhe hipotezat janë paraqitur si më poshtë:

- Arsyeja e mos respektimit të të drejtave të punëtorëve? Cili është motivi përmes respektimit të të drejtave të të punësuarve? A është e drejta e punës një nga të drejtat më të rëndësishme ekonomike-sociale e njeriut? A ka të drejtë çdo person të zgjedhë lirisht profesionin në vendin e punës së tij? Cilat janë mekanizmat për mbrojtjen e të punësuarve? Sa respektohen të drejtat e të punësuarve? Si të ngrihet shkalla vetëdijesuese tek të punësuarit dhe punëdhënësit për të kuptuar dhe zbatimin e procedurave ligjore?
- Sa mekanizma ligjorë ka Kosova që ti mbrojnë të drejtat e të punësuarve? Sa efikase janë këto mekanizma për mbrojtjen e të drejtave të punësuarve nga marrëdhënia e punës? Si ka ndikuar Inspektorati i Punës me aktivitetin e tij inspektues që t'i vetëdijesojë punëdhënësit për zbatimin e dispozitave ligjore?

Marrëdhënia e punës ka pësuar ndryshime nëpër dekada në Kosovë.

Meqënëse Kosova ka qenë pjesë përbërëse e ish Jugosllavisë edhe marrëdhënia e punës në organizatat punuese ka qenë e organizuar mbi bazën e vetëqeverisjes së mjeteve dhe pronës nga ana e punëtorëve.

Organizatat e punës kryesisht ishin shoqërore, kurse një numër i vogël i bizneseve kanë qenë i karakterit artizanal deri në shpërbërjen e Jugosllavisë.

Me shpërbërjen e ish Jugosllavisë dhe me suprimimin e autonomisë së Kosovës sistemi i marrëdhënies së punës në Kosovë ka funksionuar me shumë vështirësi dhe pa u zbatuar asnjë dispozitë ligjore për të punësuarit shqiptar. Pas luftës Kosova ka bërë hapat e parë në fushën e legjislacionit për përmirësimin e kushteve të punës për të punësuarit si dhe në realizimin e të drejtave të tëpunësuarve që kanë të lidhur marrëdhënie pune.

1.2 Metodologjia e studimit

Punimi është zhvilluar duke përdorur metodologjinë e kombinuar.

Ajo ka synuar:

- Të përshkruajë zhvillimin historik të marrëdhënies së punës nëpër fazat e ndryshme;
- T'i pasqyrojë të drejtat dhe detyrimet e të punësuarve që janë në marrëdhënie pune;
- Të identifikojmë dhe të specifikojmë se cilat të drejta iu cënohen të punësuarve sot nga marrëdhënia e punës në sektorin privat dhe në atë publik.
- Të paraqesë mekanizmat që janë për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve nga ana e punëdhënësve.

1.3 Metoda e studimit

Autori ka përdorur metoda të ndryshme si më poshtë:

Metodën e analizës historike– metodë e cila ka përshkruar zhvillimin historik të ish Federatës së Jugosllavisë si dhe pozitën e të punësuarve kosovar brenda kësaj federate;

Metodën e analizës sistematike -kjo metodë është përdorur për të analizuar burimet juridike dhe historike (jurispodencia, praktika, konventat, botimet, etj.) për të pasur mundësinë e nxjerrjes së një përfundimi me objektiv të përmbledhjes së literaturës.

Metodën e analizës logjike -është përdorur për të nxjerrë një përfundim duke bazuar në rregullat e logjikës gjatë intervistës me anketuesit.

Metodën e analizës komparative -e cila është përdorur për të bërë krahasimin e autorëve, krahasimin e legjislacionit si dhe shembujt nga praktika.

Kapitulli 2.

2. Vështrimi i përgjithshëm

E drejta e punës si degë e veçantë juridike, është zhvilluar relativisht vonë, me fillimin e shekullit të XIX, duke u ndarë nga e drejta civile. Ky proces i ndarjes nga e drejta civile fillon me intervenimin e shtetit në marrëdhëniet e punës. Në këto ndryshime, në kuptimin e forcimit të intervenimit të shtetit në marrëdhëniet e punës, kanë pasur ndikim presionet e organizuara të punonjësve në përmirësimin dhe humanizmin e punës. Me paraqitjen e sindikatave në shtete të ndryshme, si: në Angli më 1825, Francë 1864, Gjermani 1900, Austri 1910, etj., u forcuan presionet e organizuara në strukturat sunduese me qëllim të përmirësimit të kushteve të punës dhe humanizmin e marrëdhënieve të punës, që deri atëherë karakterizoheshin me eksploatimin të rëndë dhe punonjësit ishin në mëshirën e punëdhënësit. Në fillim kërkesat konsistonin në shkurtimin e orarit të punës dhe në ndalesën e punës së të miturve, kërkesa të cilat vinin duke u zgjeruar gradualisht. Shteti, gjegjësisht, elita sunduese, me qëllim të stabilitetit të rendit shoqëror dhe ruajtjes së pushtetit, u detyrua të intervenojë në çështjet e marrëdhënieve të punës dhe të ndërmarrë masa të karakterit mbrojtës të rregullimit më të drejtë dhe më human të marrëdhënieve të punës. Në këto rrethana, intervenimi i shtetit në çështjet e marrëdhënies së punës është zhvilluar në dy faza themelore: Faza e parë e intervenimit të shtetit në çështjet e marrëdhënieve të punës është bërë në përdhën e akumulimit të kapitalit, që ka pasur për qëllim mbrojtjen e punëdhënësve. Ndërsa faza e dytë e intervenimit të shtetit në çështjet e marrëdhënieve të punës është bërë në përdhën e revolucionit industrial, ku legjislacioni përkatës ka qenë i orientuar në mbrojtjen e punonjësve nga eksploatimi i tepruar⁸. Në periudhën në mes dy luftërave botërore, kemi një zhvillim të hovshëm të legjislacionit të punës. Në këtë periudhë kohore

⁸Herman Vilim – Cupurdija, Milorad “Bazat e së Drejtës së Punës” F. Juridik në Osijek-Kroaci,faq.1.

në shumë vende të botës, kemi formimin definitiv të së drejtës së punës si degë të veçantë të së drejtës. Rëndësi të veçantë të zhvillimit të së drejtës së punës paraqet themelimi i Organizatës Ndërkombëtare e Punës në Paris më 1919⁹. Si rrjedhojë e këtij procesi të drejtat e punëtorëve që nga viti 1919 janë shkrirë në legjislacionin e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) dhe rregullimin e standardeve të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB) në kohën bashkëkohore. Në këtë kontest, koncepti i punës si një vlerë njerëzore, nevoja sociale dhe mjetet e vetërealizimit u zhvilluan dhe ndikuan në një progres të shtuar. Ndërmjet viteve 1919 dhe 1933 Organizata Ndërkombëtare e Punës ka skicuar shumë dokumente të rëndësishme, duke adresuar një mori çështjesh që janë të ndërlidhura nga fusha e marrëdhënies së punës. Lidhshmëria ndërmjet punës dhe dinjitetit njerëzor ishte theksuar në Deklaratën e Filadelfias e miratuar në vitin 1944, e inkorporuar në Kushtetutën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës me 1946, ku decidivisht thuhet se: “Puna është produkt” dhe se të gjitha qëniet njerëzore kanë të drejtë ta ndjekin mirëqënien materiale dhe zhvillimet e tyre shpirtërore në kushtet e lirisë dhe dinjitetit, të sigurisë ekonomike dhe mundësive të barabarta.¹⁰ Në këtë drejtim Kombet e Bashkuara kanë luajtur një rol të konsiderueshëm në zhvillimin e të drejtave nga puna dhe të drejtave sociale në planin ndërkombëtar. Kjo më së miri ilustron fakti se në dispozitat e Kartës së Kombeve të Bashkuara (kreu 9 dhe 10) parashihen të drejta e punëtorëve, ku thuhet se: “Kombet e Bashkuara punojnë për ngritjen e standardit jetësor dhe realizimin sa më të madh të punësimit si dhe zgjedhjen e problemeve të mëdha ndërkombëtare nga sfera e jetës ekonomike dhe sociale në botë”¹¹. Duke qenë të njohur se puna si element qënësor për zhvillim paraqet një faktor të rëndësishëm për integrimin e njerëzve, si dhe mundësinë që u

⁹ Portali për jurist” Bosnja e Hercegovina, faq.2, www.bh-pravnici

¹⁰ Deklarata e Filadelfias, USA 1944 ,e Inkorporuar ne Kushtetuten e ONP 1946

¹¹ Revista studimore për çështje juridike CONSTITUTIO 2/2012, Muhamet Vokri, Prishtinë, faq. 296-297

jep atyre që ata të punojnë së bashku pavarësisht etnisë, religjionit, ngjyrës, racës, e çështjeve të tjera, tregon se sa e rëndësishme është rregullimi i këtyre raporteve dhe nevojave për shtytje të progresit të vazhdueshëm të kësaj çështjeje në nivel nacional, e veçanërisht në atë ndërkombëtar. Konkludimi të çontek ajo se rregullimi adekuat ligjor dhe mbrojtja e këtyre të drejtave në rrafshin nacional, si dhe zbatimi i konventave dhe dokumenteve të tjera ndërkombëtare paraqet njërën prej bazamenteve kryesore dhe njëkohësisht, shtyllën e funksionimit të një shteti të qëndrueshëm ligjor dhe ekonomik.

Duke e parë se e drejta për punë është e një rëndësie të veçantë, sot një numër i madh i kushtetutave garantojnë se çdokush ka të drejtën e respektimit të personalitetit të vetë në punë, kushte të sigurta dhe të shëndetshme në punë, mbrojtje të nevojshme në punë ditore dhe javore, pushim të paguar vjetor, kompensim të drejtë për punë dhe mbrojtje juridike edhe në rast të pushimit të marrëdhënies së punës. Këto të drejta janë të patjetërsueshme dhe askush nuk mund t'i shmangë. E drejta për punë është një e drejtë që e gëzon çdo qenie njerëzore në momentin e arritjes së moshës për punë.

Që të realizohen këto të drejta janë nxjerrë konventa dhe rekomandime ndërkombëtare, që përfshijnë rregullimin e të gjitha segmenteve të marrëdhënies së punës, me ç'rast respektohet e drejta e punëtorëve për lirinë e punës, dinjitetin dhe mbrojtjen e interesave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës. Pasi që puna është veprimtari e ndërgjegjshme dhe e vullnetshme, e natyrshme por e mundimshme, ku njeriu nuk ka asgjë tjetër përveç fuqisë punëtore dhe të fitojë mjete për ekzistencën e vet dhe të familjes së vet. Puna është me rëndësi të jashtëzakonshme për çdo individ dhe si e tillë paraqet parakusht dhe garanci të lirisë, të realizimit të zhvillimit të personalitetit të tij. Njerëzit pa një qasje në punë, ose janë të varur nga ndihma sociale ose nuk kanë fare perspektivë. Në këtë kuptim, me të drejtën për punë kuptojmë detyrimet e shoqërisë që shtetasi, i cili ka nevojë për punë dhe dëshiron

të punojë t'i ofrohet mundësia për punësim. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Të drejtat dhe detyrimet që krijohen me themelimin e marrëdhënieve të punës dhe gjatë punës mund të kufizohen, por këto kufizime duhet të bëhen vetëm me ligj. Sot edhe në Kosovën e pas luftës janë nxjerrë ligje dhe akte që e rregullojnë marrëdhënien dhe kushtet e punës të cilat sigurohen dhe garantohen nëpërmjet dispozitave kushtetuese¹². Puna përfaqëson një bashkësi normash juridike që rregullojnë marrëdhëniet individuale dhe kolektive të punës nëpërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit. Mbrojtja e gjithanshme e punës është një nga parimet themelore të politikës sociale të shtetit demokratik që buron nga natyra e rendit shoqëror dhe shtetëror. Përmbajtja e punës sot ka të bëjë me pyetjen, nëse kjo e drejtë duhet të përfshijë edhe disa probleme të cilat për nga natyra e tyre nuk janë të karakterit të thjeshtë juridiko-punues, por hyjnë edhe në disa fusha të tjera të ekzistencës njerëzore. Si lëndë studimi dhe rregullimi të kësaj disipline juridike e paraqet vetëm puna që ka për bazë marrëdhënien e punës, përkatësisht marrëdhënien e cila në pajtim me rregullativën ligjore themelohet mes personave, të cilët japin aktivitetet e tyre punuese më qëllim të sigurimit të mjeteve për jetë, dhe bartës të pronësisë mbi mjetet e prodhimit.¹³

Lëmi i marrëdhënies dhe kushteve të punës në Kosovë, paraqitet si një prej fushave më të rëndësishme dhe komplekse duke filluar nga përgatitja, informimi, mbikëqyrja e zbatimit të legjislacionit, respektimi dhe shkeljet e gjetura, dhe veprimet e ndërmarra nga kjo fushë. Kur flasim për marrëdhëniet e punës, kjo çështje gjithsesi lidhet me biznesin, kurse vet fjala “biznes” do të thotë dialog, pra, në marrëdhëniet e punës është shumë i rëndësishëm

12 European Academic Research, Buza Romani, Muhamet Binaku faq. 3854, e drejta e të punësuarve për ndërprerje të punës dhe themelimin e marrëdhënies së punës është rregulluar me shumë akte dhe për këtë ekzistonë një numër i madh i punimeve.

13 Gazeta Zyrtare “e RFPJ Nr.43/50.

bashkëpunimi ndërmjet punëdhënësit i cili mundet të jetë person fizik ose juridik ose një shoqëri aksionare apo ndërmarrje publike dhe palës tjetër që është punëmarrësi. Bashkëpunimi midis subjekteve të të drejtës së punës, në njërën anë të punëdhënësit dhe në anën tjetër të punëmarrësit, kanë një rëndësi të madhe për kryerjen e punës si duhet, ku në të njëjtën kohë edhe lidhja me vendin e punës zë një vend të rëndësishëm në jetën e çdo njeriut. Është i rëndësishëm roli i punëmarrësit në marrëdhënien e punës. Në qoftë se nuk ka marrëdhënie të varura pune, nuk mundet të ekzistojnë marrëdhëniet e punës që janë shumë të rëndësishme për ecjen përpara të një shoqërie. Lidhja midis punëmarrësit dhe punëdhënësit është një lidhje shërbimi, ku të dyja palët kanë të drejta dhe detyrime. Punëmarrësi është person fizik që paguhet për punën e kryer, ndërsa punëdhënësi është person juridik që ka nevojë për kryerjen e shërbimeve.

Në veçanti, papunësia paraqet përqindjen e të papunësuarve nga tërë kapaciteti i fuqisë punëtore në një territor të caktuar brenda një vendi apo tërë vendit, me këtë problematikë ballafaqohet edhe Kosova. Pra, ky indikator ekonomik tregon nivelin e fuqisë punëtore të pashfrytëzuar në procesin ekonomik në Kosovë ku shkalla e papunësisë sillet rreth 35% e fuqisë punëtore të aftë për punë. Mosha mesatare e popullatës në Kosovë është rreth 27 vjeçe, pra është popullatë e re dhe aktive. Në këtë shkallë kaq të lartë të papunësisë kanë ndikuar shumë faktorë.

Duke marrë parasysh normën e lartë të papunësisë, mund të thuhet se shumica e individëve që hyjnë në tregun e punës hyjnë në grupin e të papunëve. Përveç kësaj, për shkak të mundësive të vogla për të gjetur punë, ka shumë persona që tërhiqen nga tregu i punës. Kështu, sa i përket lëvizjeve në fuqinë punëtore. Kosova karakterizohet me hyrje të konsiderueshme të individëve në tregun e punës (shumica hyjnë në grupin e të papunëve) dhe dalje të konsiderueshme nga tregu i punës. Problem tjetër i theksuar është përgatitja e

punëkërkuesve në pikëpamje profesionale, për të përmbushur nevojat e tregut. Pjesa dërmuese e punëkërkuesve është e pa përgatitur për tregun e punës në kushtet e reja të ekonomisë, sepse politikat e arsimit në Kosovë në vend se të rrisin kapacitetet për shkollim profesional të gjeneratave të reja dhe të bazuara në nevojat e tregut të punës, deri tani i kanë orientuar këto politika në drejtim të pajisjes së të rinjve me diploma, por jo edhe të përgatitur për nevojat aktuale të tregut të punës. Nga dita në ditë, problemet sociale sa vijnë e bëhen më të theksuara, të cilat kërkojnë një mobilizim të shtuar të shoqërisë dhe veçanërisht mobilizimin e institucioneve shtetërore për t'u përballur me këtë sfidë, pra, për të hapur vende të reja pune.

Shkalla e papunësisë është një tregues i mirëqenies ekonomike të një vendi në përgjithësi. Një shkallë e ulët e papunësisë është tregues i një ekonomie të fortë, ku ata që kërkojnë punë mund ta gjejnë atë shpejt, ndërsa shkalla më e lartë mund të tregojë një ekonomi më të dobët.¹⁴ Nga ana tjetër punëdhënësit mund të gjejnë me lehtë punonjës kur shkalla e papunësisë është e lartë. Po ashtu edhe në Ligjin e Punës parashihen detyrimet që rregullojnë, të drejtat dhe detyrimet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik në Republikën e Kosovës. Kur flitet për të drejtat e punëtorëve, standardet në sektorin publik dhe privat nuk janë në përputhshmëri me standardet dhe konventat ndërkombëtare. Por prapë se prapë situata e punëtorëve në sektorin privat, krahasuar me atë të sektorit publik është shumë më e rëndë, sepse shumica e të punësuarve në sektorin privat janë pjesë e ekonomisë jo formale, ekonomisë së zezë dhe janë të dëmtuar nga shmangiet e shpeshta fiskale.¹⁵ Të punësuarit në këtë sektor janë pjesë e ekonomisë jo formale, dhe si rrjedhojë ata mbesin të diskriminuar nga e drejta për t'iu

¹⁴ Revista, Tregu i Punës dhe Papunësia në Kosovë, Raporti Hulumtues, Rinvest, Prishtinë, 2003.

¹⁵ Afrim Hoti, Respektimi dhe Mbrojtja e të Drejtave të Punëtorëve në Kosovë, Tetor 2011.

paguar kontributet pensionale nga punëdhënësi, si dhe në masë të madhe punojnë pa kontrata pune, nuk iu respektohet orari i punës, si dhe shumicës se tyre iu mohohet edhe shfrytëzimi i pushimit vjetor si dhe nuk kompensohen për punën që e kryejnë jashtë orarit të punës.

Siç është theksuar edhe më parë, me kontratën e punës rregullohen raportet ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit, sa i përket të drejtave, detyrave dhe përgjegjësi që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, në pajtim me Ligjin e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.¹⁶

Nëse i punësuar në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i detyruar ta kompensojë dëmin. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

Nëse për secilin të punësuar nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilin ai e ka shkaktuar konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompensojnë në pjesë ekuivalente.¹⁷ I punësuar i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm personit të tretë, të cilin e ka kompensuar punëdhënësi, është i detyruar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar. Me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, mund të përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të punonjësit nga obligimi i kompensimit të dëmit.¹⁸ Për realizimin e të drejtave të

¹⁶ Shih edhe konventën Nr. 154 të ONP që emërtohet "Për nxitjen e marrëveshjes kolektive"

¹⁷ Neni 63 i Ligjit të Punës. "I punësuar i cili në punë apo lidhur me punën, për shkak të pakujdesisë së tij, i shkaktonte dëm punëdhënësit, është i detyruar që këtë dëm ta kompensojë. Nëse këtë dëm e shkaktonte më shumë të punësuarit, përgjigjen për dëmin të cilin e kanë shkaktuar, nëse nuk mund të caktohet për secilin të punësuar dëmi i shkaktuar, atëherë do të trajtohet se të punësuarit janë fajtorë dhe secili nga ta do ta kompensojë dëmin në pjesë të barabarta."

¹⁸ Neni 65 i Ligjit të Punës. "Përgjegjësia e punëdhënësit për shpërblimin e dëmit të shkaktuar personave të tretë në punë ose lidhur me punën. Përgjegjësia për dëmshpërblimin e punëdhënësit për veprimet e punonjësit gjatë punës është përgjegjësi objektive."

kompensimit të dëmit për punëdhënësin është paraparë se zbatohen përshtatshmërisht dispozitat e Ligjit për Detyrimet.¹⁹

Me Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve të Kosovës, në mënyrë më të detajuar, është artikuluar përgjegjësia e punëdhënësit për punëmarrësit. Personi juridik ose fizik me të cilin punonjësi ka punuar në kohën e shkakimit të dëmit është përgjegjës për dëmin e shkaktuar ndaj personit të tretë nga punonjësi gjatë punës apo në lidhje me punën, përveç nëse provohet se punonjësi ka vepruar ashtu siç ka qenë e nevojshme në rrethanat konkrete.²⁰ Secili person që dëmshpërblen palën e dëmtuar për dëmin e shkaktuar nga punonjësi, me dashje apo nga pakujdesia e rëndë, ka të drejtë të kërkojë kthimin e shumës së paguar nga punonjësi.²¹ Por e drejta e punëdhënësit që të kërkojë kthimin e shumës së paguar nga punonjësi, për dëmin që ky i ka shkaktuar personit të tretë, nuk është e pakufishme. Kjo e drejtë shuhet gjashtë (6) muaj pas ditës së pagesës së kompensimit.²²

2.1 Mos respektimi i të drejtave të punëtorëve në sektorin privat.

Në Kosovë është duke u bërë përpjekje e vazhdueshme të krijohet infrastruktura ligjore e cila do të rregullonte raportet kontraktuale ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve me të cilat përcaktohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës. Marrëdhënia e punës në sektorin privat edhe publik rregullohet me Ligjin Nr. 03/L-212 të Punës.

Po ashtu, Ligjin për Inspektoratin e Punës në Kosovë është themeluar si mekanizëm për mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave të ligjeve dhe akteve nënligjore të cilat rregullojnë

19 Neni 66 i Ligjit të Punës.

20 Neni 152 paragrafi 1 i Ligjit Nr.04/077 “Për Marrëdhëniet e Detyrimeve. Në bazë të kësaj dispozite ligjore përgjegjësia primare ndaj personit të tretë bie mbi punëdhënësin, mirëpo personi i tretë i dëmtuari mund të kërkojë riparimin e dëmit edhe drejtpërdrejt nga i punësuar, në kushtet e parashikuara me ligj.”

21 Neni 152 paragrafi 2 i Ligjit Nr.04/077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve.

22 Neni 152 paragrafi 4 i Ligjit Nr.04/077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve.

këto raporte ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve si palë. Kosova tani ka filluar t'i marrë hapat e parë për zhvillimin e qëndrueshëm të ekonomisë sipas ekonomisë së tregut. Është evidente se punëdhënësit nuk kanë ndonjë traditë biznesore, nuk kanë qëndrueshmëri financiare të mjaftueshme, mundësitë investive i kanë të kufizuara, njohuri të vogla ose fare të vogla për të zhvilluar biznes, njohuri të kufizuara për përparësitë e të bërit biznes duke respektuar dispozitat ligjore. Pastaj shkalla e lartë e të papunëve e cila sillet rreth 35%, etj, kanë bërë që këta punëdhënës, sa të jetë e mundur të provojnë t'u ikin obligimeve ligjore. Inspektorati i Punës në misionin e vet, përveç që ka mbikëqyrjen sa më efektive të dispozitave të ligjeve dhe akteve nënligjore, ka rolin edhe t'i këshillojë punëdhënësit dhe punëtorët për mënyrën e zbatimit të dispozitave ligjore. Vërehet se numri i mos respektimit të dispozitave të caktuara të Ligjit të Punës edhe më tutje është në shkallë të lartë të mos respektimit, në të dy sektorët.

Mosrespektimi i dispozitave ligjore të Ligjit të Punës, kryesisht konsiston, në:

- mosrespektimin e orarit të punës (*orari më i gjatë i punës*),
- pushimet (pushimi gjatë orarit të punës, *pushimi i nevojshëm brenda 24 orëve, pushim javor, pushim vjetor, mjekësor etj.*),
- mosrespektimi i pushimeve të festave zyrtare, si dhe moskompensimi i obligimeve në bazë të dispozitave të Ligjit mbi Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës,
- ndërrimi i natës (*mos pagesa e ndryshimit për orët e punës në ndërrim të natës*),
- moslajmërimi me kohë për mosvazhdimin e kontratës së punës,
- pushimi i lehonisë (*shkëputja e kontratës së punës në momentin kur vërehet që punonjësja është shtatzënë, mospagesa e pushimit të lehonisë, mosvazhdimi i kontratës së punës pas përfundimit të pushimit të lehonisë*),

- ndërprerja e kontratës së punës pa paralajmërim paraprak nga ana e punëdhënësit për të punësuarin,
- mosrespektimi i procedurave të rekrutimit të kandidatëve në sektorin publik,
- mosrespektimi i pagës minimale, etj.²³

Në sektorin privat, lidhur me mos respektimet e cekura më lartë, prijnë subjektet punuese: ndërtimore, hoteliere, kompanitë e sigurimit fizik të objekteve, kompanitë për mirëmbajtjen higjieno - teknike të objekteve, punëtorët që punojnë në sektorin e bujqësisë, bankat, etj. Në subjektet punuese ndërtimore, të punësuarit shpesh herë punojnë pa kontrata dhe të palajmëruar në ATK (Administrata Tatimore e Kosovës). Këta janë punëtorë informal të cilët nuk gëzojnë asnjë të drejtë nga marrëdhënia e punës.

Punëdhënësit në këto subjekte punuese, edhe nëse lidhin kontrata pune me punëtorët, i lidhin ato me afat të caktuar kohor në kohëzgjatje prej 3 – 6 muaj, sepse në këtë mënyrë me skadimin e kontratës së punës mund të mos ia vazhdojnë kontratën e punës. Kështu ia dalin t’i ikin obligimeve për dhënien e benefiteve në pajtim me ligjin dhe njëkohësisht i mbajnë nën presion të punësuarit pa guxuar të kërkojnë realizimin e të drejtave të tyre. Kjo ndodh kështu sepse kërkesat dhe ofertat në tregun e punës janë në disproporcion të madh.

Dukuri mjaft shqetësuese në sektorin privat është mosrespektimi i pagës minimale, edhe përkundër nxjerrjes së vendimit nga KES-i (Këshilli Ekonomik Social) për përcaktimin e pagës minimale. Kjo dukuri vërehet sidomos ngakompanitë e sigurimit fizik të objekteve dhe nga kompanitë e mirëmbajtjes së higjienës nëpër objektet qeveritare dhe publike. Në këto kompani jo vetëm që nuk respektohet paga minimale, po edhe punohet me orar të

²³ Proceedings of the 4-th International Multidisciplinary Conference on Integrating Science in new Global Challenges Vol.2: Dubrovnik, Croatia 2015, Muhamet Binaku faq 238. “Qëllimi kryesor i përcaktimit të pagës fikse duhet të jetë për tu dhënë punëdhënësve mbrojtjen e nevojshme shoqërore përsa lidhet me nivelin të lejueshëm të pagave. “

stërzgatur nga 10 apo 12 orë në ditë edhe përkundër specifikimit me Ligjin e Punës të orarit ditor.²⁴

Problem në vete paraqet edhe pushimi i lehonisë sidomos në sektorin privat, kjo për faktin se kontratat janë me kohë të caktuar dhe në momentin kur e punësuarja identifikohet se është shtatzënë, punëdhënësi pa ndonjë arsye të caktuar dhe pa vlerësim të performancës nuk ia vazhdon kontratën e punës. Ndodh kështu nga arsyeja se me këtë veprim punëdhënësi i ikën obligimeve financiare (pagesën e pagës për kohën sa lehona është në pushim, në shumën e paraparë me dispozitat ligjore të Ligjit të Punës). Me këtë rast lehona i humb edhe përfitimet e garantuara me ligj e që janë të detyrueshme për shtetin.

Dukuri shumë shqetësuese është sektori i bujqësisë ku të punësuarit në këtë sektor nuk gëzojnë kurrfarë të drejtash që janë përcaktuar me dispozita ligjore, pasi të punësuarit në këtë sektor nuk themelojnë marrëdhënie të rregullt pune, por vetëm lidhin një marrëveshje verbale për një periudhë të caktuar, pa gëzuar të drejtat që janë të përcaktuara me dispozita ligjore. Kjo kategori e të punësuarve konsiderohen si të punësuar me kontratë me detyra specifike, e cila nuk mund të jetë më e gjatë se njëqind e njëzet (120) ditë pune, brenda një viti kalendarik. Këtyre personave nuk gëzojnë të drejten në pushim vjetor, si dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me marrëveshje kolektive dhe me kontratën e punës, sepse nuk gëzojnë të drejtën e përfitimeve që janë të përcaktuara me ligjin e punës.

Megjithatë ka filluar të përmirësohet niveli i respektimit të ligjit, falë angazhimit të institucioneve relevante të thirrura për mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit përkatës nga kjo fushë, e veçmas me intensifikimin e aktiviteteve të Inspektoratit të Punës, të cilët përmes

²⁴ Proceedings of the 4-th International Multidisciplinary Conference on Integrating Science in new Global Challenges Vol.2 : Dubrovnik, Croatia 2015, Muhamet Binaku faq 238

inspektimeve të rregullta, këshillimeve, udhëzimeve por edhe përmes masave ndëshkimore të kohëpaskohshme, kanë ndikuar dukshëm në vetëdijesimin e punëdhënësve për zbatimin e dispozitave ligjore.

Me këtë, po rritet siguria në punë e punëtorëve, po shtohet motivimi i tyre për punë si dhe po përmirësohen raportet në procesin e punës ndërmjet palëve kontraktore punëdhënës – punëtor. Duke i parë mangësitë në ligj që bëhen pengesë në zbatimin e tij, Inspektorati i Punës sipas funksionit të vetë, jep propozime konkrete për ndryshime dhe plotësime në ligjin aktual.

Me dispozitën e nenit 95 të Ligjit të Punës Nr. 03/L-212, Punëdhënësit qoftë në sektorin publik apo privat janë të detyruar që aktet e brendshme me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës, t'i harmonizojnë me dispozitat e këtij Ligji, jo më vonë se gjashtë muaj pas hyrjes në fuqi të tij.²⁵

Punëdhënësit me akte të brendshme mund të rregullojnë:

- që të përcaktohen më shumë të drejta dhe kushte të favorshme për punonjësit;
- procedurat e rekrutimit të punonjësve;
- që të përcaktohet koha në rastet kur me të punësuarin mund të themelohet marrëdhënia e punës në kohë të caktuar dhe punë specifike, në pajtim me këtë ligj;
- kohëzgjatjen e punës provuese, mund të zgjasë më së shumti gjashtë muaj;
- mënyrën e aftësimit profesional dhe kohëzgjatjen e stazhit të praktikantit;
- mënyrën dhe rastet e sistemit të punonjësit nga një vend pune në një tjetër, tek i njëjti punëdhënës;
- kushtet dhe mënyrën e caktimit të orarit për shfrytëzimin e pushimit vjetor;

²⁵ Neni 95 paragrafi 1 i Ligjit Nr.03/L-212 të Punës. “Ligjdhënësi, përmes dispozitave ligjore, ka lënë mundësinë e harmonizimit të rregulloreve nga marrëdhënia e punës, në afat deri në gjashtë muaj, si në sektorin privat edhe atij publik.”

- mënyrat dhe rastet e pushimit të marrëdhënies së punës;
- masat dhe kriteret për caktimin e shumës së pagave;
- mënyrat e pagesës së një pjese të punës jashtë orarit, e cila mund të kompensohet me ditë pushimi;
- mënyrat dhe kushtet e kompensimit të shpenzimeve me rastin e udhëtimit zyrtar jashtë vendit;
- mënyrat e përcaktimit të dëmit, lartësinë e tij, rrethanat në të cilat është shkaktuar, kush e ka shkaktuar dhe si bëhet kompensimi i dëmit;
- kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të dëmit;
- largimi i përkohëshëm i punonjësit nga puna deri në përfundimin e procedurës disiplinore;
- shkeljet e lehta dhe shkeljet e rënda të detyrave të punës;
- procedurat disiplinore, etj.

Punëdhënësi është i detyruar që ta njoftojë të punësuarin lidhur me përgjegjësitë ligjore që i ka ndaj punëdhënësit në qoftë se bën shkelje të detyrave të punës, si dhe me cilat sanksione do të ndëshkohet për mosrespektimin e rregullores e brendshme të punëdhënësit. Punëdhënësi është i detyruar që në momentin e punësimit, ta njoftojë punonjësin hollësisht me politikat e ndërmarrjes, me masat për mbrojtje dhe siguri në punë, me lokacionin ku do të punojë dhe me rreziqet që mund të paraqiten gjatë procesit të punës. Me rastin e fillimit të punës ta trajnojë për aplikimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Në qoftë se punëdhënësi nuk e ka të rregulluar aktin e brendshëm të ndërmarrjes, ose e ka por se zbaton në praktikë, në momentit e paraqitjes së ndonjë ankese për punëdhënësin nga

ana e të punësuarve pranë Inspektoratit të Punës, Inspektorati do të ndërmarrë veprime juridike në bazë të dispozitave ligjore si dhe do ta sanksionojë me masa ndëshkuese.

Të punësuarit si në sektorin privat edhe në atë publik, në bazë të dispozitave të Ligjit mbi Sindikatat kanë të drejtë që t'i formojnë organizatat sindikale vetëm e vetëm që t'i mbrojnë të drejtat e të punësuarve në këta dy sektorë. Sipas hulumtimit të bërë në terren shihet se një numër i madh i ndërmarrjeve private ose publike skan organizim sindikal, pasi që të punësuarit kanë frikë se në momentin që kërkojnë organizim sindikal punëdhënësi ndërmer veprime dhe i largon nga puna. Të punësuarit nëpërmjet organizimit sindikal kanë një mekanizëm që iu ndihmon të organizohen më lehtë, në mënyrë që të realizojnë kërkesat dhe qëllimet e tyre.

2.2 Mos respektimi i të drejtave të punëtorëve në sektorin publik.

Sektori publik sipas ligjit konsiderohet: arsimi, shëndetësia, ndërmarrjet publike në pronësi të shtetit dhe ndërmarrjet publike në pronësi të komunave të Republikës së Kosovës. Respektimi i dispozitave ligjore dhe dispozitave të akteve nënligjore, të cilat rregullojnë marrëdhënien e punës në sektorin publik, krahasuar me sektorin privat, është në nivel dukshëm më të lartë.²⁶ Megjithatë, mos respektimet e të drejtave të punëtorëve janë evidente. Mos respektimet më të theksuara ndodhin me rastin e pranimit të punëtorëve të rinj në punë. Sa herë që paraqitet nevoja për punësimin e punëtorëve të rinj në ndërmarrje publike, punëdhënësi në sektorin publik, është i detyruar që të shpallë konkurs publik. Konkursi publik, është mjet juridik, me të cilin ofrohet oferta e punëdhënësit për pjesëmarrje të të interesuarve në konkurrim për vende të lira të punës. Me anë të konkursit parashihen punët

²⁶ Proceedings of the 4-th International Multidisciplinary Conference on Integrating Science in new Global Challenges Vol.2 : Dubrovnik, Croatia 2015, Muhamet Binaku faq 238

dhe detyrat e punës, kriteret për vendin e punës, kushtet në të cilat duhet të punojë në atë vend të punës, pagën të cilën e ofron punëdhënësi për vendin përkatës të punës, si dhe kushtet që duhet t'i plotësojnë të interesuarit për pjesëmarrje në konkurs. Konkursi duhet të shpallet në media të shkruara ose media elektronike në formë të shkruar, në të tre gjuhët zyrtare në Kosovë. Të drejtë konkurrimi kanë të gjithë qytetarët e Republikës së Kosovës, të cilët e kanë arritur moshën për punësim dhe të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e kërkuara në konkursin e shpallur. Udhëzimi Administrativ Nr. 14/2011 rregullon themelimin e marrëdhënies së punës në sektorin publik. Mos respektimet më të shpeshta bëhen për shkak të nepotizmit, ndikimeve politike rreth themelimit marrëdhënies së punës, duke mos respektuar procedurat ligjore. Kërkesat për inspektim nga ana e Inspektoratit të Punës lidhur me realizimin e të drejtave të garantuara me ligj, kryesisht konsistojnë në mosrespektimin e procedurave të rekrutimit. Nuk përzgjidhet kandidati meritore në përputhje me kriteret e përcaktuara, por përzgjedhja bëhet me diktat nga njerëzit që merren me politikë, etj. Bazuar në raportet e Inspektoratit të Punës shihet se një numër jo i vogël i ankesave të palëve, për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës është zgjidhur në favor të tyre, qoftë duke e anuluar zgjedhjen e kandidatëve të parregullt në kundërshtim me dispozitat pozitive ligjore, qoftë edhe duke e obliguar punëdhënësin ta përsërisë konkursin kur ky është shpallur në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe aktet e brendshme, apo kur është shpallur nga organi jo kompetent. Në rast se punëdhënësi si eliminon parregullsitë e konstatuara brenda afatit të caktuar, Inspektorati i Punës aplikon masa ndëshkimore për personin fizik dhe juridik. Në procedurë ligjore, do të gjobitet më të holla prej njëqind (100) deri në dhjetëmijë (10.000) euro secili person fizik ose juridik që kryen veprime të kundërligjshme, gjatë pranimi të punëtorëve të rinj në punë²⁷.

²⁷ Neni 92 paragrafi 1 i Ligjit nr. 03L/212 Punës

Kapitulli 3.

LINDJA DHE ZHVILLIMI I TË DREJTËS SË PUNËS NË KOSOVË

Duke pasur parasysh se pozicioni kushtetues dhe juridik i Kosovës ka ndryshuar nëpër dekadat e pas luftës së dytë botërore dhe duke pasur parasysh faktin se në shumicën e këtyre rregullimeve, Kosova kishte kapacitete në nxjerrjen e ligjeve, atëherë është krejtësisht e kuptueshme se çështja në fjalë, sikurse edhe shumica e çështjeve tjera, kanë qenë subjekt i ngatërimeve dhe ndërthurjes së normave juridike.

Zhvillimin e të drejtës së punës në Kosovë, mund ta sistemojmë në pesë faza. Si rezultat i zhvillimeve të ndryshme shoqërore dhe politike në periudha të ndryshme kohore, në Kosovë janë nxjerrë një numer ligjesh që i janë përshtatur sistemit të asaj periudhe të zhvillimeve në Kosova si dhe ka kaluar nëpër një numer ligjesh, të nxjerra në periudha të caktuara kohore.

Faza e parë

Pas vitit 1945, në Jugosllavi janë nxjerrë shumë dispozita të cilat çështjen e marrëdhënies së punës e kanë rregulluar në mënyra të ndryshme. Kushtetuta e parë e pas luftës së dytë botërore në Republikën Federative Popullore të Jugosllavisë (RFPJ) është nxjerrë më 1946. Kjo kushtetutë kishte parime themelore lidhur me të drejtat nga marrëdhënia e punës. Në vazhdim të kësaj u nxorën këto akte nënligjore: Dekretligji për Themelimin dhe Ndërprerjen e Marrëdhënies së Punës në vitin 1948; Dekretligji për Mbrojtjen e Grave Shtatzëna dhe Nënave në Marrëdhënie Pune në vitin 1948; Dekretligji për Përgjegjësinë Disiplinore dhe Materiale të Punonjësve në vitin 1949. Kjo përdhë e zhvillimit të të drejtës së punës, mban vullën e qeverisjes administrative me ekonominë e vendit, ndërsa dispozitat që kanë rregulluar marrëdhënien e punës kanë qenë sipas modelit të legjislacionit sovjetik. Në dhjetor të vitit 1949, miratohet Udhëzimi për Themelimin dhe Punën e Këshillit të Punonjësve në Ndërmarrjet Shtetërore dhe Ekonomike. Me këtë udhëzim u jepet mundësia

punonjësve që të kenë informacion më të plotë në punën dhe problemet e ndërmarrjeve, të kenë ndikim të drejtpërdrejt si në problemet e prodhimit dhe në problemet e tjera të qeverisjes në ndërmarrje.²⁸

Faza e parë e zhvillimit të së drejtës së punës, në tërësi karakterizohet me mënyrën e qeverisjes administrative me ekonominë e vendit dhe të gjitha sferat e jetës. Sa i përket dispozitave që kanë rregulluar marrëdhënien e punës kanë qenë të formuluar sipas modelit të legjislacionit sovjetik.

Faza e dytë:

Më 27.06.1950 është miratuar Ligji për Qeverisjen e Ndërmarrjeve Shtetërore Ekonomike dhe Shoqatat e Larta Ekonomike nga Kolektivet Punonjëse²⁹. Qëllimi themelor i këtij Ligji ka qenë, që me prodhimin shoqëror të drejtojnë punonjësit në mënyrë direkte. Me aplikimin e vetëqeverisjes, Këshillat e Punonjësve kanë marrë vendime me rëndësi lidhur me afarizmin, fitimet dhe çështje tjera të rëndësisë ekonomike.

Këshillin e Punonjësve e ka emëruar dhe e ka shkarkuar kolektivi punonjës, për një periudhë kohore një vjeçare³⁰. Këshilli i Punonjësve, si përfaqësues i kolektivit punonjës, e ka emëruar dhe shkarkuar këshillin drejtues, dhe ka ushtruar të drejta tjera në harmoni me ligjin. Këshilli Drejtues ka udhëhequr me organizatën ekonomike, gjegjësisht shoqatën e lartë ekonomike, dhe për punën e vetë i ka dhënë llogari Këshillit të Punonjësve dhe organeve kompetente shtetërore³¹. Drejtori sipas pozitës, ka qenë anëtar i Këshillit Drejtues. Këshilli i Punonjësve, është përbërë prej 15 deri në 120 anëtarë.

²⁸ www.znaci.net/00001/138_81

²⁹ Gazeta Zyrtare “ e RFPJ Nr.43/50 neni 2

³⁰ Gazeta Zyrtare “ e RFPJ Nr.43/50 neni 3

³¹ Gazeta Zyrtare “ e RFPJ Nr.43/50 neni 8

Numri i anëtarëve të Këshillit të Punonjësve të çdo ndërmarrjeje ekonomike, është përcaktuar me rregulloret e ndërmarrjes, pavarësisht nga numri i punonjësve dhe struktura e ndërmarrjes ekonomike.

Zgjedhjet për Këshillin e Punonjësve janë mbajtur në fillim të çdo viti. Qeveria e Republikës Federative Popullore të Jugosllavisë, për disa degë të caktuara të ekonomisë ka mundur të caktojë edhe termine të tjera për zgjedhjen e Këshillave të Punonjësve. Ndërmarrjet që kanë pasur të punësuar më pak se 30 punonjës dhe nëpunës, e ka përbërë Këshillin e Punonjësve me tërë kolektivin punonjës.³² Me qëllim të avancimit të parimeve të vetëqeverisjes u aprovua Ligji për Marrëdhëniet e Punës në vitin 1957. Ky Ligj paraqet kodifikimin e parë të së drejtës së punës në ish Jugosllavi. Vazhdimësi e dispozitave ligjore që rregullojnë të drejtën e punës është Ligji i Parë për Marrëdhëniet e Punës i aprovuar në vitin 1961³³. Ky Ligj i ka rregulluar marrëdhëniet e punës në nivel të Jugosllavisë dhe ka pasur disa plotësime dhe ndryshime. Teksti i parë i spastruar i Ligjit Themelor për Marrëdhënie Pune është publikuar në vitin 1966³⁴. Por ky ligj, ka pësuar disa plotësime dhe ndryshime në vitin 1966, 1968 dhe 1969³⁵. Bazuar në plotësimet dhe ndryshimet e theksuara më lartë, në vitin 1970 ka pasuar teksti i ri i spastruar i Ligjit Themelor për Marrëdhënie Pune³⁶.

Me Ligjin Themelor për Marrëdhënie Pune, janë rregulluar këto çështje:

- dispozitat e përgjithshme,
- të drejtat dhe detyrimet e punonjësve,
- përcaktimi i punonjësve në vendet e punës,

³² Gazeta Zyrtare “ e RFPJ Nr.43/50 neni 10

³³ Gazeta Zyrtare e RSFPJ Nr. 17/61

³⁴ Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.12/70

³⁵ Gazeta Zyrtare e RFPJ Nr: 52/66, 26/68, dhe 20/69

³⁶ Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.12/70

- koha e punës për punonjësit në organizatën punonjëse,
- orari i punës së punonjësve në organizatën punonjëse,
- kohëzgjatja dhe organizimi i pushimit të punonjësve,
- pjesëmarrja e punonjësve në ndarjen e të ardhurave personale,
- përgjegjësia e punonjësve në organizatën punonjëse,
- ndërprerja e marrëdhënies së punës për punonjësve në organizatën punonjëse,
- Libreza e Punës,
- realizimi i të drejtave në punë dhe në bazë të punës për punonjësit,
- dispozitat e veçanta,
- dispozitat ndëshkimore, dhe
- dispozitat kalimtare dhe përfundimtare.

Me dispozitat e Ligjit të theksuar më lartë është paraparë se:

- punonjësit në bazë të vullnetit të tyre të lirë, krijojnë marrëdhënie në organizatën punonjëse dhe në bazë të vullnetit të tyre të lirë e ndërpresin marrëdhënien e punës;
- me të krijuar marrëdhënie pune në organizatën punonjëse, punonjësit bëhen anëtarë të barabartë në organizatën punonjëse, dhe fitojnë të drejtat dhe marrin detyrimet të cilat burojnë nga marrëdhënia e punës;
- organizata punonjëse marrëdhëniet e punës i rregullon me Statut dhe me akte tjera, të cilat i miraton drejtpërdrejtë ose nëpërmes organeve të qeverisjes;
- sipas dispozitave të Ligjit në fjalë, punonjësit parimisht krijojnë marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar, ndërsa në kohë të caktuar kjo ndodh vetëm në disa raste të veçanta;
- kohëzgjatja e pushimit vjetor është caktuar prej 14 ditë deri në 30 ditë;
- pushimi i lehonisë është caktuar në kohëzgjatje prej 105 ditëve.

Faza e dytë e zhvillimit të së drejtës së punës, bën hapat e parë në shkëputjen e udhëheqjes administrative të ekonomisë dhe sferave tjera të jetës. Qëllimi themelor i dispozitave ligjore që janë nxjerrë në këtë periudhë, kanë pasur për qëllim që me prodhimin shoqëror të drejtojnë punonjësit në mënyrë direkte. Me këtë rregullativë ligjore, janë bërë hapa fillestar në aplikimin e vetëqeverisjes. Janë themeluar Këshillat e Punonjësve që kanë marrë vendime me rëndësi lidhur me afarizmin, fitimet dhe çështje të tjera të rëndësisë ekonomike.

Faza e tretë

Periudha në të cilën u nxorën amendamentet kushtetuese të vitit 1971, sidomos amendamentet XXI dhe XXIII, të cilat quheshin edhe “amendamente të punonjësve”, e shënoi fillimin e fazës më të re zhvillimit të legjislacionit të punës në territorin e ish-Jugosllavisë.³⁷

Bazuar në amendamentet në fjalë, për herë të parë në historinë e vet, Kosova miraton Ligjin mbi Marrëdhëniet Reciproke të Punonjësve në Punën e Bashkuar dhe Marrëdhëniet e Punës të Punonjësve të Punësuar të Punëdhënësit³⁸. Ligji i Punës së Bashkuar është aprovuar në vitin 1976³⁹, dhe ka pasur plotësime dhe ndryshime në vitin 1988. Ky Ligj shpesh është quajtur edhe “Kushtetuta e punonjësve”. Për shkak të peshës që e ka pas në kohën sa është zbatuar, do mundohemi të bëjmë një analizë më të detajizuar. Ky Ligj përmban 671 nene të shpërndara në gjashtë pjesë:

- I. Dispozitat e përgjithshme;
- II. Marrëdhëniet ekonomiko-shoqërore të punonjësve në punën e bashkuar;
- III. Organizimi vetëqeverisës i punës së bashkuar;
- IV. Realizimi i vetëqeverisjes së punonjësve në punën e bashkuar;

³⁷ Prof. Dr. Gëzime Starova, “E Drejta e Punës” botim i “Logos-A” Shkup, 2004, faq. 58

³⁸ Gazeta Zurtare e KSAK Nr.13/74 dhe 22/75

³⁹ Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.53/76 dhe Nr.57/83

V. Dispozitat ndëshkimore; dhe

VI. Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare.

Bazuar në dispozitat e ligjit në fjalë: Punonjësit në organizatën punonjëse miratojnë Aktin e Përgjithshëm Vetëqeverisës, me të cilin rregullohen masat dhe kriteret, për ndarjen e të ardhurave të pastërta të organizatës punonjëse.⁴⁰

Punonjësit në organizatën punonjëse bëjnë ndarjen e të ardhurave të pastërta, për të ardhura personale dhe konsum të përbashkët, në mënyrë proporcionale me kontributin e dhënë në realizimin e këtyre të ardhurave. Punonjësit që janë në marrëdhënie pune, në përputhje me ligjin, kanë të drejtë në sigurim shëndetësor, dhe në të drejta tjera në rast të sëmundjes, zvogëlimit apo humbjes së plotë të aftësisë për punë. Punonjëset femra në marrëdhënie pune kanë të drejta të veçanta në aspektin e mbrojtjes në punë. Gjithashtu, punonjësit e rinj në marrëdhënie pune gëzojnë të drejta të veçanta sa i përket mbrojtjes në punë. Punonjësit të cilëve përkohësisht iu ndërprehet marrëdhënia e punës, në harmoni me dispozitat ligjore, kanë të drejtë në mbrojtje shëndetësore në rast të sëmundjes, shkaktimit të invaliditetit, të drejtën në sigurim material dhe në të drejta tjera gjatë kohës sa janë përkohësisht pa punë.⁴¹ Secili që i plotëson kushtet e parapara, në kushte të barabarta mund të krijojë marrëdhënie pune. Marrëdhënie pune mund të krijojnë edhe personat që kanë mbushë moshën 15 vjeçare dhe janë të aftë nga aspekti shëndetësor. Personat invalid të cilët janë aftësuar për kryerjen e punëve të caktuara, konsiderohen se posedojnë aftësi shëndetësore për kryerjen e punëve të tilla⁴². Parimisht, marrëdhënia e punës krijohet në kohë të pacaktuar. Përgjashtimisht, marrëdhënia e punës krijohet në kohë të caktuar vetëm në rastet e parapara me ligj. Punonjësi krijon marrëdhënie pune për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës së caktuar. Gjatë kohës

⁴⁰ Neni 115 i Ligji i Punes së Bashkuar

⁴¹ Neni 116 i Ligjit të Punës së Bashkuar

⁴² Neni 166 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

së marrëdhënies së punës, punonjësi mund të transferohet në tjetër vend pune në kuadër të organizatës punonjëse, që i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale dhe aftësive për punë, sipas kushteve dhe kriterëve të parapara me Aktin e Përgjithshëm Vetëqeverisës.⁴³

Punonjësit kanë të drejtë në pushim gjatë orarit të punës, në mes dy ditëve të punës, në pushim javor, vjetor dhe pushime tjera, pa marrë parasysh se marrëdhënia e punës është me orar të plotë apo jo të plotë të punës. Mbrojtje e veçantë u sigurohet: grave shtatzëna nga punët e rënda, ndikimet e dëmshme në punë, puna më e gjatë se orari i plotë i punës, puna e natës, e drejta në pushim të lehonisë, e drejta në orar të shkurtuar të punës së lehonës me fëmijë të vogël dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me ligj;

- mbrojtja e rinisë nga punët e rënda, punët e natës dhe puna më e gjatë se orari i punës;
- mbrojtja e invalidëve të punës dhe kualifikimin apo rikualifikimin e tyre për punët të cilat mund t'i kryejnë.⁴⁴

Me Aktin e Përgjithshëm Vetëqeverisës, janë parashikuar shkeljet e lehta dhe të rënda të detyrave të punës. Për shkeljen e detyrave të punës nga ana e punonjësve janë paraparë këto masa disiplinore:

- vërejtje,
- vërejtje publike,
- caktim në tjetër vend pune në kohë të caktuar sipas kushteve të parapara me ligj,
- dënim në të holla, dhe
- ndërprerje e marrëdhënies së punës.⁴⁵

⁴³ Neni 168 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

⁴⁴ Neni 177 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

⁴⁵ Neni 189 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

Përgjegjësinë disiplinore e ka konstatuar Komisioni Disiplinor, i cili është i përbërë prej kryetarit dhe anëtarëve, të cilët janë zgjedhë me vota të fshehta nga të gjithë punonjësit e organizatës punonjëse. Proçedura disiplinore ka mundur të iniciohet nga këshilli i punonjësve, udhëheqësi i organizatës punonjëse, organi i kontrollit vetëqeverisës, avokati shoqëror i vetëqeverisjes, sindikata dhe organi kompetent i bashkësisë shoqërore-politike. Punonjësi i dyshuar që ka bërë shkelje të detyrave të punës, është dashur t'i dorëzohet kërkesa për iniciimin e proçedurës disiplinore, ku për këtë është dashur të informohet sindikata.

Kundër vendimit të komisionit disiplinor punonjësi i fajësuar dhe iniciuesi i proçedurës disiplinore kanë pasur të drejtë të ushtrojnë ankesë në këshillin e punonjësve. Nëse me vendimin e këshillit të punonjësve ankuesi nuk është i kënaqur, apo nëse këshilli i punonjësve nuk ka vendosur brenda afatit prej 30 ditëve, ankuesi në afatin vijues prej 30 ditësh ka pasur të drejtë t'i drejtohet Gjykatës Themelore të Punës së Bashkuar për mbrojtjen e të drejtave të veta.⁴⁶ Nëse punonjësi në punë apo lidhur me punën i ka shkaktuar dëm organizatës punonjëse ka qenë i detyruar t'a kompensojë dëmin. Nëse dëmin e kanë shkaktuar më shumë se një punonjës, secili punonjës e ka kompensuar pjesën e dëmit që e ka shkaktuar. Nëse nuk ka mund të përcaktohet pjesa e dëmit për secilin punonjës, në këtë rast dëmi është kompensuar në pjesë të barabarta.⁴⁷ Nëse punonjësi ka pësuar dëm në punë ose lidhur me punën, ka të drejtë që të *kërkojë* nga organizata punonjëse kompensimin e dëmit sipas parimeve të përgjithshme të përgjegjësisë për dëmin. Punonjësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës në këto raste:

- nëse deklarohet me shkrim se dëshiron të ndërpresë marrëdhënien e punës;

⁴⁶ Neni 194 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

⁴⁷ Neni 200-205 i Ligjit të Punës së Bashkuar.

- nëse me organin e autorizuar të organizatës punonjëse lidh marrëveshje për ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
- nëse refuzon të punojë në vendin e punës në të cilin është caktuar në përputhje me dispozitat ligjore dhe të aktit të përgjithshëm vetëqeverisës.

Punonjësit mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës, nëse:

- gjatë krijimit të marrëdhënies së punës ka prezantuar ose ka heshtur për të dhëna të pasakta lidhur me kushtet për punë, ndërsa këto kushte kanë qenë me ndikim për kryerjen e punëve të caktuara;
- nuk i kryen detyrimet e punës, dhe me këtë dëmton interesat e përgjithshme të punonjësve të tjerë apo të organizatës punonjëse; është praktikantit i cili ka krijuar marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar, nëse pas kalimit të stazhit të praktikantit nuk e kalon provimin profesional.⁴⁸

Punonjësit i ndërpritet marrëdhënia e punës sipas fuqisë ligjore, nëse:

- refuzon të nënshkruaj deklaraten për pranimin e marrëveshjes vetëqeverisëse për bashkimin në punën e bashkuar në organizatën punonjëse nëse në mënyrën e paraparë me ligj, konstatohet se është plotësisht i pa aftë për punë nëse në bazë të aktgjykimit të formës së prerë të gjykatës, apo të një akti të organit tjetër kompetent i është ndaluar kryerja e punëve dhe detyrave të punës përkatëse, ndërsa në organizatën punonjëse nuk ka vend tjetër pune të përshtatshëm për ta sistemuar; nëse për shkak të vuajtjes së dënimit duhet të mungojë nga puna më shumë se gjashtë muaj; nëse i është shqiptuar masa e sigurisë, masa edukative ose masa mbrojtëse për një periudhë kohore më të gjatë se gjashtë muaj, dhe praktikantit i cili ka krijuar marrëdhënie pune në kohë të caktuar vetëm për kryerjen e stazhit të praktikantit,

⁴⁸ Neni 208 i Ligji të Punës së Bashkuar

marrëdhënia e punës i ndërpritet në ditën e përfundimit të stazhit. Me dispozitat kalimtare dhe përfundimtare të LPB është paraparë se me hyrjen në fuqi të këtij Ligji, Republikat dhe Krahinat e RSFJ-së, janë të detyruara të nxjerrin ligjet e tyre me të cilat rregullohet marrëdhënia e punës, por jo më vonë se deri më 31.12.1977.⁴⁹

Ligji i parë për marrëdhënie pune, pas nxjerrjes së Kushtetutës së Krahinës Socialiste Autonome të Kosovës, është shpallur më 27.12.1977.⁵⁰ Me këtë ligj, janë artikuluar në mënyrë më konkrete disa çështje që kanë qenë të rregulluara me Ligjin e Punës së Bashkuar, ose janë shtjelluar ato çështje që sipas dispozitave të LPB, kanë mbetur të rregullohen me ligje përkatëse të Republikave dhe Krahinave autonome të Jugosllavisë së atëhershme.

Ky Ligj i ka rregulluar këto çështje:

- mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës;
- kontrollimin paraprak të aftësive të punës;
- caktimin e punonjësve në vendet e punës;
- orarin e plotë të punës;
- orarin jo të plotë të punës;
- orarin e shkurtuar të punës;
- punën më të gjatë se orari i plotë i punës (puna jashtë orarit të punës);
- caktimin e orarit të punës;
- pushimin gjatë ditës së punës, pushimin ditor dhe pushimi javor;
- pushimin vjetor;
- pushimet në ditët e festave shtetërore;
- mungesat nga puna;

⁴⁹ Neni 208 i Ligjit të Punës së Bashkuar

⁵⁰ Neni 211 i Ligjit të Punës së Bashkuar

- ndarjen e të ardhurave personale;
- shpërblimin e të ardhurave personale;
- të ardhurat e garantuara personale;
- shpërblimet e veçanta dhe shpërblimet në bazë të inovacioneve dhe të formave të tjera të krijimtarinë e punonjësve;
- mbrojtjen në punë;
- mbrojtjen e femrave, rinisë dhe të invalidëve;
- arsimimin profesional dhe specializimin e punonjësve;
- largimin nga puna;
- përgjegjësinë për dëmin që i është shkaktuar punonjësit;
- pushimin e marrëdhënies së punës;
- kryerjen e punëve dhe detyrave të punës jashtë lokaleve të organizatës punonjëse;
- kryerjen e përkohshme ose të kohëpaskohshme të punës;
- kontratën kolektive; (është fjala për punëdhënësit privat).
- kontratën mbi punën, mbikëqyrjen në realizimin e të drejtave të punonjësve;
- dispozitat ndëshkimore dhe dispozitat kalimtare dhe të fundit.

Në bazë të nenit 24 të Ligjit për ndryshimet dhe plotësimet e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës⁵¹, Komisioni legjislativo-juridik i Kuvendit të Krahinës Socialiste Autonome të Kosovës, në mbledhjen e mbajtur më 20 shkurt 1989, ka përcaktuar tekstin e spastruar të Ligjit mbi Marrëdhëniet e Punës.⁵²

Teksti i spastruar i Ligjit të theksuar më lartë ka rezultuar nga:

- Ligji mbi Marrëdhëniet e Punës “Gazeta Zyrtare e KSAK” Nr.24/84,

⁵¹ Gazeten Zyrtare KSAK Nr.32/88

⁵² Gazeten Zyrtare KSAK Nr.12/89

- Ligji mbi ndryshimet dhe plotësimet e Ligjit mbi marrëdhëniet e punës “Gazeta Zyrtare e KSAK” , nr. 14/87),
- Ligji mbi Ndryshimet e Ligjit mbi Marrëdhëniet e Punës “Gazeta Zyrtare e KSAK” , nr. 46/87).-
- Ligji mbi Ndryshimet e Ligjit mbi Marrëdhëniet e Punës “Gazeta Zyrtare e KSAK” , nr. 15/88), dhe
- Ligjin mbi Ndryshimet dhe Plotësimet e Ligjit mbi Marrëdhëniet e Punës “Gazeta Zyrtare e KSAK” , nr. 32/88)

Me Ligjin mbi Marrëdhëniet e Punës të theksuar më lartë është rregulluar:

- mënyra e themelimit të marrëdhënies së punës,
- kontrollimi paraprak i aftësive të punës,
- praktikantët,
- orari i plotë i punës,
- orari jo i plotë i punës,
- orari i punës së shkurtuar,
- puna më e gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit të punës),
- caktimi i orarit të punës,
- pushimi gjatë ditës së punës, pushimi ditor dhe pushimi javor,
- pushimi vjetor,
- pushimi në ditët e festave shtetërore,
- mungesat nga puna,
- ndarja e të ardhurave personale,
- shpërblimi i të ardhurave personale,
- të ardhurat e garantuara personale,

- shpërblimet e veçanta dhe shpërblimet në bazë të inovacioneve dhe formave tjera të krijimtarisë së punëtorëve,
- mbrojtja në punë,
- mbrojtja e femrave, rinisë dhe të invalidëve,
- arsimi profesional dhe specializimi i punëtorëve,
- përgjegjësia për shkak të detyrave të punës,
- largimi nga puna,
- përgjegjësia për dëmin që i është shkaktuar punëtorit,
- pushimi i marrëdhënies së punës,
- Libreza e Punës,
- realizimi i të drejtave dhe i obligimeve të punëtorit,
- kryerja e punëve dhe detyrave të punës jashtë lokaleve të organizatës themelore,
- kryerja e përkohshme ose e kohë pas kohëshme e punës,
- marrëdhënia e punës e punëtorëve që punojnë te punëdhënësit,
- mbikëqyrja e realizimit të të drejtave të punëtorëve,
- dispozitat ndëshkimore, dhe
- dispozitat kalimtare dhe të fundit.

Pas ndryshimeve kushtetuese në vitin 1969, dhe pas aprovimit për herë të parë të Kushtetutës së Kosovës në vitin 1974, e deri në fillimin e vitit 1981, kjo periudhë njihet si ndërvitet më të suksesshme në Kosovë, në sferën politike, ekonomike, kulturore, dhe arsimore.

Faza e tretë e zhvillimit të së drejtës së punës, fillon me nxjerrjen e amendamenteve kushtetuese të vitit 1971, që shënoi fillimin e fazës më të re të zhvillimit të legjislacionit të punës në territorin e ish-Jugosllavisë, pra edhe në Kosovë. Për herë të parë në historinë e

vet, Kosova miraton Ligjin mbi Marrëdhëniet Reciproke të Punonjësve në Punën e Bashkuar dhe Marrëdhëniet e Punës të Punonjësve të Punësuar te Punëdhënësit.

Faza e katërt

Pas vitit 1981 e këndeje, ligjet që kanë qenë në fuqi në Kosovë nuk janë zbatuar në mënyrë të plotë. Në këtë periudhë, duke lenë anash dispozitat ligjore, në bazë të qëndrimeve partiake, serbët dhe malazezët janë punësuar pa zbatimin e procedurës së konkursit. Në të njëjtën mënyrë janë punësuar serbë dhe malazezë që nuk kanë lindur dhe nuk kanë jetuar më parë në Kosovë. Me pretekstin se kinse për ta penguar shpërnguljen e serbëve dhe malazezve, qëllimi ka qenë rritja e numrit të banorëve serb dhe malazez në Kosovë.⁵³

Pas suprimimit me dhunë të autonomisë së Kosovës, Serbia aplikoi në Kosovë masat e dhunshme duke filluar nga data 05.07.1990. Me qëllim të diskriminimit në baza kombëtare, Serbia miratoi Ligjin për Marrëdhëniet e Punës në Rrethana të Veçanta⁵⁴, ligj i cili deri në përfundimin e luftës në Kosovë, zbatohet vetëm ndaj punonjësve shqiptar. Bazuar në dispozitat e këtij Ligji, mbi 135.000 punonjës janë larguar nga puna.⁵⁵ Ligji në fjalë, përfshin organizatat punonjëse të organeve të administratës, dhe në të gjitha organet ku aplikohet Ligji për Administratën Shtetërore, ndërmarrje, organizata të veprimtarive shoqërore, dhe në të gjitha organizatat tjera punonjëse, me një fjalë të gjitha organizatat punonjëse në Kosovë. Në vitin 1989, Kuvendi i Republikës Socialiste Federative të Jugosllavisë aprovoi Ligjin për të Drejtat Themelore nga Marrëdhënia e Punës.⁵⁶ Ky Ligj ka pasur plotësime dhe ndryshime në vitin 1990.⁵⁷

⁵³ Osmani, Jusuf, [www "Kolonizimi Serb i Kosovës/13"](http://www.kolonizimi.serb.i.kosoves/13) faq. 4.–Wikibooks

⁵⁴ Gazeta Zyrtare" e RS e Serbisë Nr.36/90

⁵⁵ Hasani, Safet: "Planet serbe kundër shqiptarëve në Kosovë" (www.nacionalalbania.al/feed/).

⁵⁶ Gazetën Zyrtare" e RSFJ Nr.60/89)

⁵⁷ Gazeta Zyrtare" e RSFJ Nr.42/90

Me Ligjin e theksuar më lartë, janë rregulluar:

- dispozitat themelore,
- kushtet për lidhjen e marrëdhënies së punës,
- mënyra e lidhjes së marrëdhënies së punës,
- sistemimi i punëtorëve.

Me këtë Ligj kanë pushuar të gjitha dispozitat ligjore që kanë rregulluar marrëdhënien e punës, dhe të gjitha kompetencat janë përqendruar në organin e dhunshëm të ndërmarrjes, duke përfshirë krijimin e marrëdhënies së punës, përgjegjësinë disiplinore, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, ndërrimin e vendit të punës dhe të gjitha çështjet e tjera. Në vitin 1989, Kuvendi i Republikës Socialiste Federative të Jugosllavisë aprovoi Ligjin për të Drejtat Themelore nga Marrëdhënia e Punës.⁵⁸ Ky Ligj ka pasur plotësime dhe ndryshime në vitin 1990.⁵⁹ Me Ligjin për të Drejtat Themelore nga Marrëdhënia e Punës janë rregulluar:

- dispozitat themelore,
- kushtet për lidhjen e marrëdhënies së punës,
- mënyra e lidhjes së marrëdhënies së punës,
- sistemimi i punëtorëve,
- përcaktimi i të drejtave, detyrimeve dhe përgjegjësi të punëtorëve,
- orari i punës,
- pushimet dhe leje – pushime,
- mbrojtja e punëtorëve,
- të ardhurat vetjake dhe shpërblimet,

⁵⁸ Gazeta Zyrtare” e RSFJ Nr.60/89

⁵⁹ Gazeta Zyrtare” të RSFJ Nr.42/90

- format e tjera të motivimit të punëtorëve,
- përgjegjësia për ushtrimin e detyrave të punës,
- masat disiplinore,
- organet disiplinore dhe procedura disiplinore,
- largimi i punëtorit nga puna,
- përgjegjësia materiale,
- pushimi i marrëdhënies së punës,
- mbrojtja e të drejtave të punëtorëve,
- kontrata kolektive,
- dispozitat ndëshkimore, dhe
- dispozitat kalimtare dhe të fundit.

Por ky Ligj nuk është zbatuar në Kosovë deri në përfundimin e luftës, kur ka pasur të bëjë me punonjësit shqiptar të cilët kanë mbetur pa u përjashtuar nga puna.

Faza e katërt e zhvillimit të së drejtës së punës, karakterizohet me fillimin e anashkalimit të dispozitave ligjore, duke përfshirë edhe ato që rregullojnë lëmin e marrëdhënies së punës.

Në vend të dispozitave ligjore, aplikohen qëndrimet politike dhe e tërë kjo bëhet në dëm të punonjësve shqiptarë, duke favorizuar punonjësit serb dhe malazez.

Faza e pestë

UNMIK-u vendoset në Kosovë me Rezolutën 1244/1999 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Si akt të parë UNMIK-u nxori Rregulloren 1999/1 e cila, në nenin 4, përcakton ligjin e aplikueshëm në Kosovë. Sipas saj thuhet “Ligjet e Kosovës të cilat kanë qenë në fuqi në territorin e saj para datës 24 mars 1999 do të vazhdojnë të zbatohen në Kosovë nëse nuk bien në kundërshtim me standardet e përmendura në Nenin 2, me përmbushjen e mandatit të dhënë UNMIK-ut me Rezolutën 1244 (1999) të Këshillit të

Sigurimit të Kombeve të Bashkuara ose me këtë rregullore apo çdo rregullore tjetër të nxjerrur nga UNMIK-u”⁶⁰. Rregullorja e UNMIK 1999/1 e plotësuar me Rregulloren e UNMIK 1999/24, Neni 1 ka paraparë ligjet e aplikueshme në Kosovë. Sipas tyre ligje të aplikueshme janë:

- a) Rregulloret e shpallura nga Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm dhe instrumentet ndihmëse të nxjerra në përputhje me to;
- b) Ligji që kanë qenë të aplikueshme në Kosovë deri më 22 mars 1989;
- c) Ligjet e nxjerra pas 22 marsit 1989 me kusht që dispozitat e tyre të mos kenë karakter diskriminues dhe të mos jenë në kundërshtim me dispozitat e konventave dhe praktikave ndërkombëtare, dispozitë kjo e cila mund të zbatohen në praktikë si përjashtim sipas Nenit 1.2 të Rregullores në fjalë.

Në rrethana të tilla, sfera e marrëdhënies së punës në Kosovë ka qenë mjaft komplekse dhe kjo për dy arsye:

- arsyeja e parë ka qenë mungesa e një ligji unik që rregullon çështjet nga e drejta e punës në mënyrë sa më të plotë, dhe
- arsyeja e dytë ka qenë çështja e komplikueshmërisë së dispozitave të zbatueshme nga kjo sferë, gjë që në masë të madhe pamundëson shmangien nga kolizioni i normave dhe pasiguria juridike.

Me instalimin e misionit mbikëqyrës ndërkombëtar në Kosovë – UNMIK-u në vitin 2001, nxori Rregulloren 2001/27.

Rregullorja Nr.2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ka rregulluar këto çështje:

- ndalimin e diskriminimit në punë,
- përcaktimin e moshës minimale të punës;

⁶⁰ Rregullorje e UNMIK-ut 1999/1

- ndalimin e punës së detyruar;
- garantimin e të drejtës së organizimit sindikal ose formave tjera kolektive dhe marrëveshjet kolektive;
- përcaktimin e krijimit të marrëdhënies së punës; kontrata e punës dhe format e lidhjes së kontratës;
- kontratën e punës;
- mënyrën e marrjes së pagës;
- orarin e punës;
- pushimin gjatë orarit të punës, ditor javor dhe vjetor; gjatë festave zyrtare; pushimin e lehonisë,
- pushimin mjekësor;
- pushimin pa pagesë;
- raste të tjera të pushimit familjar;
- inspektimin e punës nga organet kompetente; dhe
- masat ndëshkuese nëse punëdhënësi nuk i përmbahet kësaj Rregulloreje.

Kjo Rregullore ka hyrë në fuqi në tetor 2001, para se të formoheshin institucionet vendore të vetëqeverisjes (IPVQ-të). Rregullorja Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, me gjithsej 28 nene, i qaset rregullimit të të drejtave të punonjësve nga marrëdhënia e punës në mënyrë shumë të përgjithësuar, gjegjësisht, ofron një zgjedhje që paraqet minimumin e mbrojtjes ligjore të punonjësve dhe të drejtave nga marrëdhënia e punës. Pas themelimit të IPVQ-ve, Qeveria dhe Kuvendi bënë disa përpjekje për të nxjerrë një ligj më të avancuar të punës, por pa sukses. Arsytet që u dhanë lidhur me mos miratimin e një ligji të punës ishin kostoja e lartë financiare e ligjit, ekonomia jo e zhvilluar, investimet e huaja, presionet e Fondit Monetar Ndërkombëtar, etj.

Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës, Qeveria e Kosovës (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale) dhe Oda Ekonomike e Kosovës, në vitin 2005 kanë miratuar Kontratën e Përgjithshme Kolektive të Kosovës, me qëllim të avancimit të të drejtave të punonjësve. Me Aneks të Kontratës së Përgjithshme, të datës 01.07.2005, partnerët social janë marrë vesh që Kontrata në fjalë të fillojë së zbatuari nga data 01.07.2005. Por me arsyetime të ndryshme, e duke u thirrur kryesisht në mungesë të mjeteve materiale, kjo Kontratë është zbatuar fare pak, për të mos thënë nuk është zbatuar fare. Megjithatë, Kuvendi i Republikës së Kosovës, më 01.11.2010, ka miratuar Ligjin Nr.03/L-212 të Punës⁶¹.

Me këtë Ligj është rregulluar:

- fusha e zbatimit,
- hierarkia në mes të Ligjit, Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratës së Punës,
- ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit,
- ndalimi i punës së detyruar ose të dhunshme,
- kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës,
- konkursi publik,
- punësimi i shtetasve të huaj,
- Kontrata e Punës,
- përmbajtja e Kontratës së Punës,
- vazhdimi i punësimit,
- të drejtat e të punësuarit me rastin e ndërrimit të punëdhënësit,
- fillimi i punës,
- puna provuese,

⁶¹ Gazetën Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr.90/2010

- praktikantët,
- caktimi i të punësuarit në vendin e punës,
- sistemimi i përkohshëm,
- sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij,
- përcaktimi i orarit të punës,
- orari jo i plotë i punës,
- orari i shkurtuar i punës,
- puna më e gjatë se orari i plotë i punës,
- ndarja dhe ndryshimi i orarit të punës,
- ndalimi i zgjatjes së orarit të punës,
- puna e natës,
- pushimi gjatë orarit të punës,
- përshtatja e pushimit me procesin e punës,
- pushimet: ditor, javor, dhe vjetor,
- pushimi vjetor për punonjësit e arsimit,
- pushimi vjetor në ditën e festave zyrtare,
- pushimi vjetor për herë të parë,
- pjesa e pushimit vjetor në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë,
- orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor,
- kompensimi për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor,
- mungesa nga puna me pagesë,
- mungesa nga puna pa pagesë,
- pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës,
- mbrojtja e përgjithshme në punë

- caktimi i të punësuarit në punët që janë me rrezik të shtuar,
- mbrojtja e të rinjve, femrave dhe personave me aftësi të kufizuara,
- mbrojtja e të rinjve,
- mbrojtja e femrave të punësuar,
- mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara,
- mbrojtja e amësisë,
- pushimi i lehonisë,
- të drejtat e të atit të fëmijës,
- pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës,
- mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës,
- ndalimi i shkëputjes së kontratës,
- lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë,
- paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurave tjera,
- paga shtesë,
- paga minimale,
- kompensimi i pagës,
- kompensimi i pushimit mjekësor,
- kompensimi i lëndimit në punë,
- mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit,
- kompensimi i shpenzimeve për udhëtimet zyrtare,
- kompensimi i dëmit nga i punësuar,
- kompensimi proporcional i dëmit,
- kompensimi i dëmit për punëdhënësin,
- kompensimi sipas dispozitave tjera të aplikueshme,

- ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore,
- ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje,
- ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuari,
- ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit,
- koha e njoftimit për ndërprerjen e Kontratës së Punës,
- procedura para ndërprerjes së Kontratës së Punës,
- largimi i përkohshëm nga puna,
- kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm,
- largimet kolektive nga puna,
- pensionimi,
- mbrojtja e të punësuarit në gjykatë,
- vendosja gjyqësore lidhur me ndërprerjen e Kontratës së Punës,
- mbrojtja e të drejtave përmes ndërmjetësimit,
- mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës,
- masat ndëshkuese,
- përgjegjësia e të punësuarit,
- masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës,
- shqiptimi i masave,
- afati i parashkrimit,
- liria e organizimit sindikal,
- e drejta e grevës,
- marrëveshja kolektive,
- Libreza e Punës,
- gjobat,

- mjetet e grumbulluara nga gjobat,
- mbikëqyrja,
- harmonizimi i akteve të punëdhënësit,
- realizimi i të drejtave sipas dispozitave në fuqi,
- shërbimet publike të punësimit,
- nxjerrja e akteve nënligjore,
- shfuqizimi i akteve ligjore, dhe
- hyrja në fuqi.

Me hyrjen fuqi të Kushtetutës së Republikës së Kosovës në qershor 2008, krijohet një hierarki ligjore. Kushtetuta e Kosovës në nenin 16 flet për hierarkinë ligjore, ku thuhet: “Kushtetuta është akti më i lartë juridik i Republikës së Kosovës. Ligjet dhe aktet e tjera juridike duhet të jenë në pajtim me këtë Kushtetutë. Neni 19 i kushtetutës rregullon zbatimin e dispozitave të marrëveshjeve ndërkombëtare. Pika 1, Neni 19 thotë Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Kosovës, bëhen pjesë e sistemit të brendshëm juridik pasi të botohen në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës. Ato zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, me përjashtim të rasteve kur nuk janë të vetëzbatueshme dhe zbatimi i tyre kërkon nxjerrjen e një ligji. Ndërsa pika 2, neni 19 thekson: “Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe normat juridikisht të detyrueshme të së drejtës ndërkombëtare kanë epërsi ndaj ligjeve të Republikës së Kosovës”.⁶² Pavarësisht nga dispozitat e përcaktuara në këtë paragraf, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nuk zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, vetëm në ato raste kur kjo është e pamundur, dhe kur për zbatimin e atyre marrëveshjeve kërkohet të nxirret ligj i ri⁶³.

⁶² Kushtetuta e Republikës së Kosovës .neni 19, Prishtinë 2008,

⁶³ Shih rastin KO95-13 të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës. Në aktgjykimin e rastit KO 95-13 (Parashtrues i Kërkesës Visar Ymeri dhe 11 deputetët tjerë të Kuvendit të Kosovës për vlerësimin e kushtetutshmërisë së Ligjit nr. 04/L-199, për ratifikimin e Marrëveshjes së Parë për parimet të cilat rregullojnë normalizimin e marrëdhënieve mes Republikës së Kosovës dhe Serbisë, si dhe planit

Me qëllim të mbrojtjes së personave me aftësi të kufizuara, është aprovuar Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësimin, Rikualifikimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara.⁶⁴

Ky Ligj ka rregulluar këto çështje:

- statusin e personave me aftësi të kufizuara;
- procedurat për vlerësimin e aftësisë për punë për personat me aftësi të kufizuara;
- aftësimin dhe riaftësimin profesional të personave me aftësi të kufizuara;
- përfitimet e punonjësve për punësim me aftësi të kufizuara;
- mjetet financiare për punësimin e personave me aftësi të kufizuara; dhe
- dispozitat ndëshkimore,

Oda Ekonomike e Kosovës, Aleanca Kosovare e Biznesit, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës dhe Qeveria e Republikës së Kosovës, më datë 18.03.2014 kanë lidhur Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës. Ligji i Punës në përgjithësi ndërlidhet midis ligjit dhe marrëveshjeve kolektive.⁶⁵ Kjo Marrëveshje përmban shumë dispozita identike me dispozitat e Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, por përmban edhe çështje me të cilat janë avancuar të drejtat e punonjësve. Këto çështje, janë: Përderisa me Ligjin e Punës, vetëm punëdhënësi në sektorin publik është i obliguar të bëjë punësimin me konkurs, me këtë Marrëveshje punëdhënësi në sektorin publik dhe privat është i detyruar që të shpallë konkurs publik - apo shpallje publike, sa herë që pranojnë të punësuar dhe themelojnë marrëdhënie

për zbatimin e kësaj marrëveshjeje) të 9 shtatorit 2013, Gjykata Kushtetuese qartazi ka shpjeguar se sistemi kushtetuese i Kosovës i takon vendeve të sistemit kontinental ku marrëveshjet ndërkombëtare janë sipas fuqisë juridike dhe janë mbi ligjin dhe nën Kushtetutën. Tjetra, me këtë Aktgjykim është thënë që ligjet për ratifikim nuk kanë vlerë normative dhe zbatohen drejtpërdrejtë nga ana e gjykatave dhe organeve tjera vetëm në qoftë se janë vetpërmbauese. Nëse nuk janë, atëherë duhet një ligj i ri për zbatimin e tyre. Ky ligj për zbatimin e tyre është ndryshe nga ligji për ratifikim sepse ka vlerë normative. Ndryshimi i këtij ligji për zbatimin mund të bëhet vetëm më rrugë të njëjtë me të cilën edhe është lidhur marrëveshja kryesore i cili zbatohet e jo përmes procedurave të rregullta ligjore. Kjo është për arsye se në Kosovë marrëveshjet ndërkombëtare që janë bërë pjesë përbërëse e rendit kushtetues të Kosovës dhe të cilët janë publikuar kanë më shumë fuqi juridike nga ligjet e rregullta.

⁶⁴ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr.47/2009

⁶⁵ Edoardo Chera: Diritto del Lavoro, Roma 2011, faq.7

pune⁶⁶. Sipas Ligjit të Punës, kontrata e punës në kohë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë kohore më të gjatë se dhjetë vjet, me këtë Marrëveshje, kontrata e punës në kohë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë kohore më të gjatë se tri vjet⁶⁷. Janë artikuluar kriteret me rastin e sistemit të punonjësve si tepricë ekonomike, teknologjike dhe strukturale⁶⁸. Të drejtave të punonjësve të parapara me Ligjin e Punës për të munguar nga puna me kompensim page i është shtuar edhe e drejta për të munguar nga puna me kompensim page me rastin e ndërrimit të vendbanimit⁶⁹. Me dispozitat e Ligjit të Punës, nuk ka qenë e kufizuar kohëzgjatja e pushimit pa pagesë, ndërsa me këtë Marrëveshje, pushimi pa pagesë është kufizuar deri në një vit⁷⁰. Të punësuarit mund t'i njihet e drejta në bonuse dhe stimulime tjera në punë, përfshirë edhe pagën e 13 në pajtim me mundësitë materiale për pagesat e tilla⁷¹. Është caktuar e drejta e praktikantit në pagë në lartësi 50% të pagës bazë të të punësuarve⁷². Të punësuarit, kanë të drejtë në shtesat për ngarkesa të posaçme në punë, ndikimin negativ të ambientit, rreziqet në punë si dhe për punë të papërshtatshme për të punësuarit. Këto shtesa llogariten vetëm për kohën, gjatë së cilës i punësuar ka punuar. Këto shtesa nuk paguhet nëse kushtet e punës janë marrë për bazë me rastin e caktimit të pagës.⁷³ Të punësuarve u njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë 0,5 % të pagës bazë, për çdo vit të plotë të përvojës në punë, për punën e kaluar në vend, jashtë vendit ose me ushtrimin e veprimtarisë së pavarur⁷⁴. I punësuar ka të drejtë në shpërblimin jubilar: për 10

⁶⁶ Neni 9 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁶⁷ Neni 10 paragrafi 4 Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁶⁸ Neni 21 Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁶⁹ Neni 34 paragrafi 1 pika 1.4. Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁰ Neni 35 paragrafi 2 Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷¹ Neni 43 paragrafi 6 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷² Neni 44 paragrafi 8 pika 8.1 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷³ Neni 47 paragrafi 1, 2,3 dhe 4i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁴ Neni 48 paragrafi 1 dhe 2 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

vjet përvojë pune të pandërprerë te punëdhënësi – një pagë mujore, për 20 vjet – dy paga mujore dhe për 30 vjet- tri paga mujore.⁷⁵ Të punësuarve u njihet e drejta në shtesë të terrenit, nëse punojnë jashtë selisë së punëdhënësit.⁷⁶ I punësuari ka të drejtë në shpërblimin jubilar: për 10 vjet përvojë pune të pa ndërprerë te punëdhënësi – një pagë mujore, për 20 vjet –dy paga mujore dhe për 30 vjet- tri paga mujore⁷⁷. Me rastin e pensionimit i punësuari gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri pagave mujore që i ka marrë në tre muajt e fundit.⁷⁸ Të punësuarve u sigurohet kompensimi për ushqim gjatë punës (prej tetë orë), për ditë të pranisë në punë, në vlerë prej dy (2) eurosh.⁷⁹ Me rastin e vdekjes së të punësuarit, ose të anëtarit të familjes së ngushtë të tij, të cilin i punësuari e ka mbajtur, kanë të drejtë në ndihmë solidarë. Në këtë rast, lartësia e ndihmës solidarë nuk është caktuar, por i është lënë në kompetencë punëdhënësit.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive e Kosovës zbatohet prej 01.01.2015.⁸⁰ Edhe pse Marrëveshja Kolektive është dashur që të zbatohet nga 01.01.2015, kjo marrëveshje aplikohet vetëm pjesërisht. Aktualisht janë të aplikueshme vetëm disa dispozita që nuk kanë implikime të mëdha për buxhetin e Kosovës, ndërsa në sektorin publik zbatueshmëria e marrëveshjes kolektive është e zbatueshme në tersi, ndërsa në sektorin privat është e zbatueshme në menyrë selektive.

Faza e pestë e zhvillimit të së drejtës së punës fillon menjëherë pas përfundimit të luftës në Kosovë. Deri në nxjerrjen e dispozitave ligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës, sipas Rregulloreve të UNMIK-ut, janë aplikuar dispozitat ligjore që kanë qenë në fuqi para luftës,

⁷⁵ Neni 51 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁶ Neni 52 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁷, Neni 53 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁸ Neni 53 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁷⁹ Neni 54,55, dhe neni 58 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës

⁸⁰ Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive, Prishtinë 2014, është përcaktim dhe rregullim më i qartë dhe i detajuar i të drejtave, përgjigjësi dhe detyrimeve të palëve në këtë Marrëveshje.

me kusht që të mos jenë diskriminuese. Miratimi i Kushtetutës së Republikës së Kosovës, ka krijuar një bazë të fortë për avancimin e dispozitave ligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës, por që ka mjaftë për t'u punuar.

3.1 Konkluzione

Në këtë kapitull kemi shtjelluar historikun e legjislacionit të ish-Jugosllavisë që në mënyra të ndryshme ka rregulluar çështjet e marrëdhënies së punës, duke specifikuar pesë fazat e ndryshimeve ligjore dhe kushtetuese. Këto faza janë llogaritur që nga periudha e pas Luftës së Dytë Botërore, me nxjerrjen e kushtetutës së parë që kishte parimet themlore të të drejtave nga marrëdhënia e punës. Shqyrtimi i legjislacionit hodhi dritë mbi rëndësinë që kanë gëzuar palët të cilit ishin në marrëdhënie pune, duke përfshirë të drejtat e organizatave shoqërore dhe të drejtat e të punësuarve. I është hedhur një vështrim i përgjithshëm respektimit të legjislacionit dhe të drejtave të të punësuarve, nëpër etapat e zhvillimit të legjislacionit të punës që nga viti 1946 deri më 1990. Në këtë analizë, u vu re se të punësuarit kanë gëzuar të drejta edhe obligime të kënaqshme nga marrëdhënia e punës.

Kapitulli 4

BURIMET E TË DREJTËS SË PUNËS

Burimet e të drejtës së punës klasifikohen në dy grupe: Burime Ndërkombëtare; dhe Burime të Brendshme

4.1.Burime Ndërkombëtare

Burimet e së Drejtës Ndërkombëtare të punës ndahen në:

- a) Burime universale,
- b) Burime regjionale,
- c) Burimet që krijojnë organizatat e specializuara ndërkombëtare, në rend të parë ONP-ja dhe në atëkonventat dhe rekomandimet si dhe
- d) Marrëveshjet bilaterale ndërkombetare dhe marrëveshjet ndërkombetare multilaterale.⁸¹

Bashkërendimi i legjislacionit tonë të brendshëm me përmbajtjen dhe frymën e konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare, përbën shansin dhe privilegjin e madh historik që edhe e drejta demokratike kosovare të vendoset e të ecë në shinat e të drejtës ndërkombëtare. Paralelja ndërmjet të drejtës ndërkombëtare dhe asaj të brendshme, tanimë e përcaktuar me fitoren e demokracisë në Kosovë, mishërohet plotësisht edhe me të drejtën demokratike të punës, si pjesë përbërëse e të drejtës demokratike kosovare.

Emëruesi i përbashkët i së drejtës sonë të punës më të drejtat e punës të vendeve demokratike perëndimore personifikohet në thelbin, përmbajtjen, parimet, funksionet dhe qëllimet në të gjithë institutet përbërëse të së drejtës së punës të vendit tonë. Edhe Kushtetuta e Republikës së Kosovës zbaton të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të (neni 19 i Kushtetutës).

⁸¹ Mr.sc.Hava Bujupaj-Ismaili: E Drejta Nderkombetare e Punes, Prishtine 2001, faq.25.

Karta e Kombeve të Bashkuara, e nënshkruar në San Francisko më 26 qershor 1945, përbën një akt të rëndësishëm me vlera burimore edhe për të drejtën tonë të punës. Ajo i jep Këshillit Ekonomik dhe Asamblesë të Përgjithshme shumë pushtet, të drejtën për studime, rekomandime, projekte konventash, etj. Kështu për shembull, me këtë instrument madhor ndërkombëtar, Kombet e Bashkuara mbështesin “ngritjen e nivelit të jetesës, krijimin e kushteve të përparimit dhe zhvillimit ekonomik dhe shoqëror”⁸². Këshilli Ekonomik dhe Shoqëror bën ose drejton studimet dhe raportet për çështje ndërkombëtare në fushën ekonomike dhe shoqërore, jep rekomandime me qëllim që të nxitet respektimi efektiv dhe zbatimi i të drejtave të njeriut dhe lirive themelore për të gjithë, harton projekt konventa⁸³. Organizata Ndërkombëtare e Punës, si një organizëm i specializuar i Kombeve të Bashkuara, ushtron një ndikim të madh në fizionominë dhe përmbajtjen e së drejtës sonë të punës përmes studimeve, rekomandimeve dhe konventave. Organizata Ndërkombëtare e Punës kujdeset për hartimin dhe respektimin e legjisllacionit të brendshëm demokratik të punës të vendeve anëtare. Në programin e ONP-së parashihet edhe mbajtja e një sërë takimesh të ndryshme në nivel të rajoneve, të njohura si konferenca rajonale⁸⁴. Duke iu referuar historisë mund të thuhet se gjendja pas Luftës së Parë Botërore, ishte përkeqësuar në botë. Para kësaj lufte kapitalizmi kishte marrë zhvillim, por kushtet e punës ishin të këqija. Sindikatat kërkonin formimin e një organizate qeveritare që të mbronte punëtorët. Ishin edhe interesat e sipërmarrësve që të përmirësoheshin kushtet e punës (krijimi i disniveleve në çmime që do të sillnin probleme të tjera). Pra duhet të hidheshin bazat e normave kryesore të

⁸² Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice, New York, article. 55/a

⁸³ Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice, New York, article. 55/a artikulli 62/1,2,3.

⁸⁴ C.F. Ventejol; “les commissions d’industrie et les conférences regionales au sein de l’O.I.T.” Revue française des affaires sociales, avril-juin, 1969.: 105-119

organizimit. Gjithashtu, ndarja midis vendeve të lindjes dhe perëndimit dikton domosdoshmërinë për formimin e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Kështu, më 1919, me Traktatin e Paqes së Versajës, u miratua Organizata Ndërkombëtare e Punës. Struktura e saj është një e tërë, e ndarë trefish: punëmarrës, qeveri dhe punëdhënës. Organizata Ndërkombëtare e Punës u themelua për të mbrojtur normat juridike ndërkombëtare të punës. Pas Luftës së Dytë Botërore është mbajtur një konferencë e rëndësishme që rinovoi shumë çështje krahasuar me ato të Konferencës së vitit 1919. Kjo organizatë mori pjesë në Konferencën e Kombeve të Bashkuara dhe këtu pati përparësi, pasi ishte organizatë teknike, kishte pavarësi ekonomike dhe buxheti i saj nuk kishte të bënte me atë të OKB-së. Sidoqoftë, lidhja me të ka qenë dhe është produktive.

Organizata e Kombeve të Bashkuara, e cila u formua në vitin 1945, është një organizatë ndërqeveritare që nuk ka ndarje të trefishtë. Në sistemin e saj duhen rreth 15 vjet për të aprovuar një konventë dhe atmosfera është shumë e politizuar, sepse aty marrin pjesë vetëm qeveritë. Ndërsa, në Organizatën Ndërkombëtare të Punës kjo procedurë zgjat rreth dy vjet e 6 muaj. Ndodh kështu, sepse këtu punëdhënësit dhe punëmarrësit janë bashkë dhe diskutojnë së bashku.

Organizata Ndërkombëtare e Punës deri tani ka miratuar shumë konventa dhe rekomandime, që mbulojnë një hapësirë të gjërë të çështjeve në fushën e punës. Shumica e këtyre instrumenteve aplikohen në mënyrë të barabartë, si për burrat dhe për gratë. Kështu, gruaja gëzon të drejta të njëjta si edhe burri në fusha të ndryshme, që mbulohen nga instrumentet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës si dhe të drejtat themelore humane: punësimi, trajtimi në punë, kushtet në punë, shëndeti, paga, formimi profesional, mosdiskriminimi në largimet nga puna, siguria në punë. Në vazhdim të këtyre instrumenteve të përgjithshme, kjo Organizatë ka krijuar gjithashtu një numër standardesh që kanë të bëjnë sidomos me gratë e

punësuar. Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës janë të ratifikuara të gjitha nga Republika e Kosovës, ku bëhen pjesë e sistemit të brendshëm juridik pasi të botohen në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës, duke u zbatuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë. Të gjitha marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe normat juridike të detyrueshme të së drejtës ndërkombëtare kanë epërsi ndaj ligjeve të Republikës së Kosovës, ku janë të precizuara në nenin 19 paragrafi 1 dhe 2 i Kushtetutës së Kosovës.⁸⁵ Duhet nënvizuar, se konventat, pasi ratifikohen nga shteti anëtar, u nënshtrohen dy parimeve kryesore: a) Detyrimit për zbatim, b) Mbrojtjes të minimumit të së drejtave. Në funksion të analizave më të thella të konventave dhe rekomandimeve të ONP ka pikëpamje për përdorimin e metodës studimore të klasifikimit⁸⁶

Nga konventat e ONP vlen të përmenden disa prej tyre, të cilat janë në sferën e legjislacionit të punës:

- Konventa nr. 81, për inspektimin e punës në industri dhe tregti;
- Konventa nr. 95, për mbrojtjen e pagave;
- Konventa nr.105, për heqjen e punës së detyruar;
- Konventa nr. 111, për diskriminimin e fushës së punësimit dhe profesionit;
- Konventa nr.131, për përcaktimin e pagës minimale duke iu referuar në veçanti vendeve në zhvillim;
- Konventa nr.144, lidhur me konsultimet tripalshe, për të nxitur zbatimin e Standarteve Ndërkombtare të Punës;

83 Kushtetuta e Kosovës, neni 19. Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Kosovës, bëhen pjesë e sistemit të brendshëm juridik pasi të botohen në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës. Ato zbatohen në mënyrë të drejtëpërdrejtë, me përjashtim të rasteve kur nuk janë të vetëzbatueshme dhe zbatimi i tyre kërkon nxjerrjen e një ligji. Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe normat juridikisht të detyrueshme të së drejtës ndërkombëtare kanë epërsi ndaj ligjeve të Republikës së Kosovës.

84 K.N.Gusov, V.N.Tollkunova “ Trudovoje pravo Rossi”, Moskë, 1999,f.446-447

- Konventa nr.150, në lidhje me administrimin e punës, Roli Funksionet dhe organizimi;
- Konventa nr. 154, për nxitjen e Marrëveshjes Kolektive;
- Konventa nr. 155, për sigurinë dhe shëndetin në mjediset e punës;
- Konventa nr. 171, për punën e natës;
- Konventa nr.181, për agjencitë private të punësimit.

Zbatimi i konventave shpesh herë është i vështirë, për arsye të niveleve të ndryshme të zhvillimit, të mundësive e koncepteve të ndryshme ekonomike dhe politike.⁸⁷

Per të patur një perceptim më konkret për konventat dhe Rekomandime O.N.P le të analizojmë Konventen Nr 95 “Për mbrojtjen e pagave si dhe Rekomandimin Nr.135” Për percaktimin e pagës minimale” duke iu referuar veçanërisht vendettë zhvilluara. Në Konventën Nr. 95, termi “paga” shpreh shpërblim ose fitim të çfarëdo niveli, i percaktuar ose i llogaritur, i aftë për të qenë i shprehur në para dhe i caktuar nga marrëveshja reciproke ose nga ligjet ose rregulloret kombëtare, që paguhet sipas kontratës së punës, lidhur me punën e bërë ose për shërbimin që është kryer ose që do të kryhet⁸⁸. Konventat zbatohen për të gjithë personat, pagat e të cilëve paguhen ose janë të pagueshme. Autori kompetent, pas konsultimeve me organizatën përkatëse të punëdhënësve e të punëtorëve, nëse ekzistojnë të tilla, mund të përjashtojë nga zbatimi i të gjitha ose i ndonjë dispozite të kësaj Konvente kategori personash, rrethanat ose kushtet e punësimit të të cilëve janë të tilla që ky zbatim do të ishte i papërshtatshëm. Çdo anëtar në raportin e tij të parë mbi zbatimin e kësaj Konvente, që paraqitet sipas nenit 22 të Konventës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, duhet të bëjë të ditur çdo kategori të personave që ai propozon të përjashtojë nga zbatimi i

⁸⁷ Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e Punës, Tiranë 2012, faq.113

⁸⁸ Konventa nr. 95, për Mbrojtjen e Pagave.

të gjithave ose i ndonjë dispozite të kësaj Konvente. Autoriteti kompetent mund të lejojë ose të përcaktojë pagesën e pagave me çek poste ose me porosi parash, në rastet kur pagesa në këtë mënyrë është bërë e zakonshme ose është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta, ku një marrëveshje kolektive ose një vendim zyrtar e parashikon një gjë të tillë, nëse nuk është parashikuar kështu, në konsensus më punëtorin përkatës. Në nenin 4 parashikohet se ligjet ose rregulloret kombëtare, marrëveshjet kolektive ose vendimet zyrtare mund të autorizojnë pagesën e pjesshme të pagës në formën e shpërblimit, në natyrë për ato lloj industri ose profesione, në të cilat pagesa në këtë formë është bërë zakon ose është e dëshirueshme, për shkak të natyrës industrisë ose profesionit përkatës. Pagesa e pagave në formën e lëngjeve me përmbajtje të lartë alkoolike ose me ilaçe të dëmshme nuk duhet të lejohet në çfarëdo lloj rrethanash. Në raste në të cilat pagesa e pjesshme e pagave në formën e shpërblimit në natyrë është e autorizuar, masa të përshtatshme duhet të merren për të siguruar, që:

- a)** ky shpërblim të jetë i përshtatshëm për përdorim personal dhe në interes të punëtorit dhe familjës së tij; dhe
- b)** vlera e attributeve për këtë shpërblim është e drejtë dhe e arsyeshme.

Pagat duhen t'i paguhen drejtpërdrejt punëtorit përkatës, me përjashtim të rasteve kur është parashikuar ndryshe nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, nga marrëveshjet kolektive ose vendimet zyrtare, ose kur punëtorët përkatës kanë rënë dakord për një mënyrë tjetër. Punëdhënësit duhet të ndalohen që të kufizojnë në ndonjë mënyrë lirinë e punëtorëve për të disponuar pagën e tij. Sipas Konventës, në ato sipërmarrje ku kryhen punë për magazinimin e mallrave ose kryhen shërbime, punëtorët përkatës janë të lirë nga detyrimi për t'i përdorur këto mallra ose shërbime. Kur e drejta për mallra ose shërbime të tjera është e pamundur, organi kompetent duhet të marrë masa të përshtatshme për të siguruar që

mallrat të shiten dhe shërbimet të jenë me çmime të drejta dhe të arsyeshme ose që mallrat dhe shërbimet e ofruara nga punëdhënësi nuk përdoren me qëllim fitimi, por në favor të punëtorit përkatës. Zbritje nga pagat duhet të lejohen vetëm në kushtet dhe në masën e përcaktuar nga ligjet dhe rregulloret kombëtare dhe të fiksuara nga marrëveshja kolektive ose nga vendimet zyrtare. Punëtorët duhet të informohen, në një mënyrë të gjykuar sa më të përshtatshme nga autoritetet kompetente, për kushtet dhe deri në ç' masë mund të bëhet kjo zbritje. Çdo zbritje nga paga, me synimin për të siguruar një pagesë direkte ose indirekte, me qëllimin e marrjes ose ruajtjes së punësimit, e bërë nga një punëdhënës ose përfaqësues i tij ose nga një ndërmjetës (si për shembull një kontraktues ose rekrutues), duhet të ndalohej. Pagat mund të jepen ndërmjet të tjerëve, vetëm në mënyra dhe brenda limiteve të përcaktuara nga ligjet dhe rregulloret kombëtare. Pagat duhet të mbrohen deri në atë masë të gjykuar, të nevojshme për mbajtjen e punëtorit dhe të familjes së tij. Konventa parashikon se në rast falimentimi ose likuidimi juridik të një sipërmarrjeje, punëtorët e punësuar në të, duhet të trajtohen si kreditorë të privilegjuar, ose përsa u përket pagave që ata kanë marrë për shërbimin e bërë gjatë periudhës para falimentimit ose likuidimit juridik, siç mund të jetë përcaktuar nga ligjet ose rregulloret kombëtare ose për sa u përket pagesave deri në atë masë që mund të jetë përcaktuar nga ligjet dhe rregulloret kombëtare. Pagat që përbëjnë një borxh të privilegjuar, duhet të paguhen plotësisht përpara se kreditorët e zakonshëm të mund të bëjnë ndonjë kërkesë për të ndarë asetet. Prioriteti relativ i pagave që përbëjnë një borxh të privilegjuar, dhe borxhe të tjera të privilegjuara duhet të caktohen nga ligjet ose rregulloret kombëtare. Pagat duhet të paguhen rregullisht, përveç rasteve kur ekzistojnë mënyra të tjera të përshtatshme që sigurojnë pagesën e pagave në interval të rregull. Intervalet për pagesën e pagave duhet të përcaktohen nga ligjet ose rregulloret kombëtare, nga marrëveshjet kolektive nga vendimet zyrtare. Me mbarimin e një kontrate punësimi, duhet të bëhet një

vendim përfundimtar për të gjitha pagat që mbeten detyrim në përputhje me ligjet dhe rregulloret kombëtare kolektive ose me vendime zyrtare ose, në mungesë të ndonjë ligji, rregulloreje, kontrate kolektive, duke marrë në konsideratë kushtet e kontratës. Pagesa e pagave, aty ku bëhet me para në dorë, duhet të bëhet gjatë ditëve të punës vetëm ose afër vendit të punës, me përjashtim të rasteve kur është parashikuar ndryshe nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, nga kontrata kolektive ose nga një vendim zyrtar ose aty ku mënyra të tjera që u janë bërë të njohura punëtorëve përkatës, janë konsideruar më të përshtatshme. Pagesa e pagave në taverna ose në institucione të tjera të ngjashme dhe kur është e nevojshme për të parandaluar abuzimet në dyqane, magazina të shitjes me pakicë, ose në vende zbavitëse, duhet të ndalohet, me përjashtim të rasteve të punëtorëve të punësuar në to. Kur është e nevojshme, duhet të merren masa efektive për të siguruar që punëtorët të informohen në një mënyrë të përshtatshme për t'u kuptuar lehtë, për:

- a)** kushtet në lidhje me pagat, sipas të cilave ata punësohen, para marrjes në punë ose kur ndodh ndonjë ndryshim;
- b)** hollësitë për pagat e tyre, në momentet që u jepet ajo, në lidhje me periudhën përkatëse, kur këto hollësi janë subjekt ndryshimi;

Ligjet ose rregulloret që u japin fuqi veprimi dispozitave të kësaj Konvente, duhet:

- a)** të bëjnë të mundur informacionin për personat përkatës;
- b)** të përcaktojnë personin përgjegjës për ankimim në lidhje me këto probleme;
- c)** të përcaktojnë dënime të përshtatshme ose masa të tjera rregulluese për ndonjë dhunim të tyre;
- d)** të sigurojnë mbajtjen në të gjitha rastet e përshtatshme të shënimeve të nevojshme në formën dhe mënyrën e aprovuar;

Sipas Nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në paraqitjen e raportit vjetor, duhet të përfshihet informacioni i plotë në lidhje me masat nëpërmjet të cilëve u jepet fuqi dispozitive të kësaj Konvente. Në raste kur territori i një anëtari përfshin zona të gjëra, ku për shkak të shpërndarjes së popullsisë ose të shkallës së zhvillimit të zonës, autoriteti kompetent e konsideron jo praktike të detyrojë zbatimin e dispozitive të kësaj Konvente, autoritetet pas konsultimeve me organizatat përkatëse të punëdhënësve dhe punëtorëve, kur ato ekzistojnë, i përjashton këto zona nga zbatimi i kësaj Konvente, ose tërësisht, ose me disa përjashtime, në lidhje me sipërmarrje ose profesione të veçanta, siç e gjykon ai të përshtatshëm. Çdo anëtar që i është drejtuar dispozitive të nenit 22, duhet të konsiderojë, në konsultim me organizatat përkatëse të punëdhënësve dhe punëtorëve, kur këto ekzistojnë, në interval kohe që nuk i kalojnë tre vite, mundësinë praktike të zgjerimit të zbatimit të konventës në zonat ku janë bërë përjashtimet, sipas paragrafit 1. Çdo anëtar që iu është drejtuar dispozitive të këtij neni duhet të informojnë në raporte vjetore që vijojnë ndonjë zonë, në lidhje me të cilën ai tërhiqet nga e drejta për t'iu drejtuar dispozitive të këtij neni dhe ndonjë përparimi që mund të jetë bërë, përse i përket zbatimit progresiv të konventës në këto zona.

Rekomandimi Nr.135 i ONP-së për caktimin e pagës minimale, duke iu referuar veçanarisht vendeve të zhvilluara, u trajtua nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, e thirrur në Gjenevë nga Këshilli Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës, e mbledhur në Sesionin e 54-t të saj më 3 qeshor 1970, duke vërejtur Rekomandimin e 1928 mbi përcaktimin e pagës minimale, si dhe Rekomandimet e 1951 për përcaktimin e pagës minimale në bujqësi, si dhe Rekomandimet e 1951 mbi shpërblimin e barabartë, që përmbajnë udhëzues të vlefshëm për organet e përcaktimi të pagës minimale. Duke e marrë në konsideratë faktin se përvoja kishte theksuar rëndësinë e konsideratave të

tjera shtesë që lidhen më përcaktimin e pagës minimale, duke përfshirë edhe atë të adoptimit të kriterëve që i bëjnë sistemet e pagave minimale një instrument efektiv të mbrojtjes sociale dhe një element në strategjinë e zhvillimit ekonomik e shoqëror dhe se përcaktimi i bazës minimale nuk duhet të veprojë ushtrimin e rritjen e marrëveshjes së lirë kolektive, si mjet për të caktuar paga të larta se minimumi dhe, pasi ka vendosur mbi adoptimin e propozimeve të caktuara në lidhje me mekanizimin e përcaktimit të pagës minimale e problemet që lidhen me të, duke i referuar kryesisht vendeve të zhvilluara, miratoi më 22 qeshor 1970, Rekomandimin e mëposhtëm që mund të quhet “Rekomandim i përcaktimit të pagës minimale”, 1970. Përcaktimi i pagës minimale duhet të përbëjë një element në politikën e hartuar për të kapërcyer varfërinë e për të siguruar plotësimin e nevojave të punëtorëve e familjeve të tyre. Qëllimi kryesor i përcaktimit të pagës fikse duhet të jetë për tu dhënë rrogëtarëve mbrojtjen e nevojshme shoqërore përsa lidhet me nivelin minimal të lejueshëm të pagave. Në përcaktimin e nivelit të pagave minimale duhet të merren parasysh kriteret e mëposhtme:

- a)** nevoja e punëtorëve dhe familjeve të tyre;
- b)** niveli i përgjithshëm i pagave në vend;
- c)** kostoja e jetës e ndryshimit në të;
- d)** të mirat e sigurimeve shoqërore;
- e)** standardet relative të jetesës së grupeve të tjera shoqërore;
- f)** faktorët ekonomik, duke përfshirë kërkesat e zhvillimit ekonomik;
- g)** nivelin e prodhimit si dhe dëshirën për të arritur e mbajtur një nivel të lartë punësimi.⁸⁹

⁸⁹ Konventa nr.131, për Përcaktimin e Pagës Minimale

Numri dhe grupet e rrogëtarëve që nuk përfshihen nga neni 1 i Konventës së përcaktimit të pagës minimale (1970), duhet të mbahen në minimum. Sistemi i pagave minimale mund të aplikohet për rrogëtarët që mbulohen nga neni 1 i Konventës, ose duke përcaktuar një pagë të vetme minimale në zbatimin e përgjithshëm ose duke përcaktuar një sërë pagash minimale të zbatuara në grupe të veçanta punëtorësh:

- a)** jetë i pajtueshëm me përcaktimet e shkallëve të ndryshme të pagave minimale në rajone ose zyra të ndryshme me qëllim që të lejoheshin dallime në koston e jetesës;
- b)** nuk duhet të dëmtojë efektet e vendimeve, të shkruara ose të ardhshme, duke përcaktuar pagat minimale më të larta se minimumi i përgjithshëm për grupet e veçanta të punëtorëve.

Mëkanizmi i përcaktimit të pagës minimale i dhënë në nenin 4 të Konventës mund të marrë disa forma, si për shembull, përcaktimin e pagës minimale, nëpërmjet:

- a)** statutit;
- b)** vendimeve të autoritetit kompetent, me ose pa kushtim formal për marrjen parasysh të rekomandimeve nga organet e tjera;
- c)** vendimeve mbi pagat e bordeve të këshillave;
- d)** gjyqeve ose tribunave industriale ose të punës;
- e)** dhënies së fuqisë së marrëveshjes kolektive.

Konsultimi i dhënë në paragrafin 2 të nenit 4 të Konventës përmbledh në veçanti, konsultimin në lidhje me çështjet e mëposhtme:

- a)** zgjedhjen dhe zbatimin e kriterve mbi përcaktimin e nivelit të pagës minimale;
- b)** shkallët e pagave minimale për t'u përcaktuar;
- c)** rregullimet e herëpasëherëshme të shkallëve të pagave minimale;
- d)** problemet që dalin gjatë zbatimit të legjislacionit të pagës minimale;

e) mbledhjen e të dhënave të kryera të studimeve për informacionin e autoriteteve të përcaktuara të pagës minimale.

Në vendet ku janë ngritur organet që këshillojnë autoritet kompetente mbi çështjet e pagës minimale ose ndaj të cilës qeveria ka deleguar përgjegjësitë për vendimet mbi pagesën minimale, pjesëmarrjen në vënien në punë të mekanizmit të pagës minimale, pjesëmarrjen në vënien në punë të mekanizmit të pagës minimale që i referohet paragrafit 3 të nenit 4 të Konventës, duhet të përmbledhë anëtarësimin e organe të tilla. Personat që përfaqësojnë interesat e përgjithshme të vendit, pjesëmarrja e të cilëve në vënien në punë të mekanizmit të përcaktimit të pagës minimale jepet në nenin 4, paragrafi 3 (b) të Konventës, duhet të kualifikohen në mënyrë të përshtatshme si persona të pamvarur, që mund të jenë zyrtarë publik me përgjegjësi në zonat e marrëdhënieve industriale ose planifikim ekonomik-social ose hartues të politikës sociale. Në shtrirjen e mundshme të kushteve kombëtare, burime të mjaftueshme duhet t'i përkushtohen mbledhjes së statistikave e të dhënave të tjera që nevojiten për studimet analitike të faktorëve të ndërruar ekonomik, veçanërisht ato që përmenden në paragrafin 3 të këtij Rekomandimi, si edhe evolucionin e mundshëm të tyre. Pagat minimale rregullohen kohë pas kohe, duke marrë parasysh ndryshimet në koston e jetës e kushtet e tjera ekonomike. Ato mund të rishikohen në lidhje me koston e jetës dhe kushtet e tjera ekonomike ose në intervale të rregullta ose kur një rishikim i tillë konsiderohet i përshtatshëm në dritën e ndryshimeve në indeksin e koston të jetës.⁹⁰ Më qëllim që të ndihmohet në zbatimin e paragrafit 11 të këtij Rekomandimi, vërtetimi periodik të kushteve kombëtare ekonomike duke përfshirë drejtuesit e të ardhurave për kokë banori, në prodhimin e punësimit, do të bëhen deri në atë shkallë që lejonë burimet kombëtare. Frekuencat e këtyre vërtetimeve do të përcaktohet në dritën e kushteve kombëtare.

⁹⁰ Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e Punës, Tiranë 2012, faq.114-121

Rekomandimet shprehen se masat që sigurojnë zbatimin efektiv të kushteve që lidhen me pagat minimale, të dhëna në neni 5 Konventes, do të përmbledhin:

- a)** Marrëveshjet për publikun të kushteve të pagave minimale në gjuhë ose dialekt të kuptueshëm nga punëtorët që kanë nevojë për mbrojtje, kur është e nevojshme të përshtatur për personat që nuk dinë shkrim e këndim;
- b)** Punësimi i një numri të mjaftushëm inspektorësh të trajnuar si duhet, të pajisur me fuqitë e letësirat e nevojshme për kryrjen e detyrave të tyre;
- c)** gjobat e përshtatshme për shkeljen e ligjeve që lidhen me pagat minimale;
- d)** thjeshtësimet e procedurave legale dhe mjeteve të tjera të duhura që u japin fuqi punëtorëve të ushtrojnë të drejtat e tyre nën kushtet e pagave minimale, duke përfshirë të drejtën për të mbuluar shumat që nuk u janë paguar;
- e)** shoqatat e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve në përpjekje për të mbrojtur punëtorët ndaj abuzimeve;
- f)** mbrojtjen e përshtatshme të punëtorëve kundër rënies viktimë.

Ligji ynë i Punës, si dhe të gjitha aktet e tjera nënligjore që kanë dalë në vendin tonë janë në pajtim me këto instrumente ndërkombëtare. Kësisoj, edhe e drejta jonë e punës, në rregullimin e marrëdhënieve të punës, niset nga parimet dhe fryma e të drejtës ndërkombëtare, nga qëllimet dhe funksionet e mbrojtjes së të drejtave të njeriut, të konsolidimit të shtetit të së drejtës e dhe të forcimit të ekonomisë së tregut. Konventat ndërkombëtare realizojnë ndërkombëtarizimin e të drejtës së punës. Këto traktate vendosin rregullat të përbashkëta për të gjitha vendet nënshkruese.⁹¹

Traktatet ndërkombëtare marrin përherë e më tepër zhvillim të madh, nën ndikimin e këtyre faktorëve:

⁹¹ G.L.Caen- A.L.Caen''Droit social international et europeen'', Paris 1993, faq.14-47.

a) Ndërvlerësia ekonomike dhe shoqërore e shteteve, nevoja për të vendosur një lloj barazie ndaj detyrave shoqërore në vende të ndryshme, për të mos deformuar konkurrencën ndërkombëtare.

b) Veprimi i lëvizjes punëtore, prirja për unifikimin dhe nivelimin e kushteve të punës, në kuptimin e përmirësimit të pareshtur të tyre.

c) Kërkesat për një paqe të brendshme sociale dhe ndërkombëtare, me zbutjen e rivaliteteve industriale dhe përmirësimin e kushteve për të huajt.

Traktati dypalësh paraqitet si forma më e vjetër e marrëveshjeve. Traktatet e “Qëndrimit”

(Vendosjes) ose “Të punës” janë të shumta, si dhe konventat lidhur me emigracionin. Këto përpunojnë statusin e të punësuarve të huaj përmes këtyre rregullave:

a) unifikimi i të drejtave të vendeve nënshkruese;

b) asimilimi i të huajve tek qytetarët vendas.

Në këto traktate bëhet fjalë shpesh për të drejtat e kufizuara si dhe për të drejtat e përgjithshme. Vendi ynë është tepër i interesuar për statusin e shqiptarëve emigrantë, legalizimin e punësimit të tyre sidomos në shtet e evropiane.⁹² Në linjën dhe zhvillimin e së drejtës demokratike të punës, ndikim të madh ka ushtruar e drejta evropiane,⁹³ Lidhur me të drejtën evropiane, duhet përmendur Traktati i Romës (1957), mbi bazën e të cilit në vitin 1965 u krijua Komuniteti Ekonomik Evropian. Këto sanksionuan parimin e qarkullimit të lirë të punonjësve dhe atë të mos diskriminimit për shkak të kombësisë. Traktatet parashikuan harmonizimin progresiv të sistemeve shoqërore (barazia e pagave ndërmjet burrave dhe grave), pushimet e paguara, zgjatja ligjore e punës dhe pagesa respektive më e lartë për orët shtesë.

92 G.L.Caen- A.L.Caen “Droit social international et europeen”, Paris 1993, faq 47.

93 Shih R.Blainpain J.C .Javiller” Droit du travail comunitaire” Paris 1995,faq 7-52 si dhe Michel Belanger “ Droit de la communaute et de l’Union Evropeiens” Paris 2001.

Rregulloret komunitare, edhe pse të pakta në numër, përbëjnë një burim të drejtpërdrejtë në rendin e brendshëm. Jurispodenca e Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian, me qendër në Luksemburg, ushtron ndikimin e saj pozitiv edhe mbi të drejtën shqiptare të punës.⁹⁴ Një instrument tjetër shumë i rëndësishëm i së drejtës Evropiane është edhe Karta Sociale Evropiane e rishikuar⁹⁵.

4.1.1 Karta Sociale Evropiane.

Karta sociale evropiane mund të konsiderohet si një plotësim i një konventës evropiane i të drejtave të njeriut përsa u përket të drejtave ekonomike e sociale të punëtorëve dhe të qytetarëve në përgjithësi. Ndonëse këtë Kartë e ka miratuar Këshilli i Evropës (në Torino më 1961), në mirëmbajtjen dhe miratimin e saj ka kontribuar shumë Organizata Ndërkombëtare e Punës, me standardet që përmbajnë konventat e kësaj organizate. Karta sociale evropiane, si kontratë ndërshtetërore e shteteve amtare të Këshillit të Evropës, që ka hy në fuqi më 1965, me dy protokollet e saj (1988 dhe 1991), garanton një mbrojtje gjithëpërfshirëse të të drejtave ekonomike, sociale dhe kulturore. Në kartë dhe protokolle janë përfshirë 23 të drejta e parime themelore, të cilat më tutje janë zbërthyer në 80 nën standarde të atyre të drejtave si dhe detyrimet e shteteve antare. Karta dhe sidomos protokollin e vitit 1991, ka përcaktuar edhe mekanizmat dhe organet e kontrollit të zbatimit të të drejtave të caktuara e të pranuara nga shtetet antare.⁹⁶

Karta ka përcaktuar këto të drejta themelore:

1. të drejtën në punë,
2. të drejtën për kushte të arsyeshme të punës,
3. të drejtën për kushte të siguruara dhe të shëndosha të punës,

94 R.Blancpain-J.C Droit du travail communautaire” Paris 1985.f 22-24;L.Glanton”Dritto comunitare Torino 2001, faq. 94-97

95 Carta Social evropa riveduat” Strasburg,3 maj 1996. Shih “Codice Europea del Lavoro, Milano 2009, faq.62-87

96 Meleqe Bexheti E drejta e Punës Dorocaku për Provimin e Jurispodencës, Prishtinë 2015, faq.744

4. të drejtën për pagë të drejtë,
5. të drejtën për organizim,
6. të drejtën për negociata kolektive,
7. të drejtën e fëmijëve dhe të rinjve për mbrojtje të veçantë,
8. të drejtën e grave të punësuar për mbrojtje të veçantë,
9. të drejtën për orientimin profesional,
10. të drejtën për arsimimin profesional,
11. të drejtën për mbrojtjen shëndetësore,
12. të drejtën për sigurimin social,
13. të drejtën për shfrytëzimin e shërbimeve sociale,
14. të drejtën për ndihmë sociale dhe mjekësore,
15. të drejtën e personave me të meta fizike ose psikike për arsimin profesional dhe rehabilitim social,
16. të drejtën e familjes për mbrojtje sociale, juridike dhe ekonomike,
17. të drejtën e nënës dhe fëmijës për mbrojtje sociale dhe ekonomike,
18. të drejtën për tu marrë me aktivitete (pune) të paguara në territorin e palëve tjera,
19. të drejtën e punëtorëve migrante dhe të familjeve të tyre për mbrojtje dhe ndihmë,
20. të drejtën e mundësisë dhe orientimit të barabartë në lëminë e punësimit dhe të profesionit, pa diskriminim në bazë të gjinisë,
21. të drejtën për informim dhe zhvillim,
22. të drejtën e pjesëmarrjes për caktimin dhe përmirësimin e kushteve të punës dhe të ambientit, dhe

23. të drejtën e personave të moshuar për sigurim social.⁹⁷

Palët kontraktuese zotohen që sipas përmbajtjes dhe frymës së kësaj Karte:

- a) Të njohin si një prej objekteve dhe përgjegjësi të tyre kryesore realizimin dhe ruajtjen e nivelit me të lartë dhe me të qëndrueshëm të punës me qëllim që të realizohet punësimi i plotë;
- b) Të mbrojnë në mënyrë të efektshme të drejtën e punonjësit më qëllim që ky të fitojë jetesën e një pune të kryer lirisht;
- c) Të sigurojnë ose të përkrahin një orientim, një përgatitje dhe një riadaptim profesional të përshtatshëm.

Po kështu kjo Kartë përcakton të drejtën për kushte pune të përshtatshme duke u vënë detyrë palëve:

- a) Të caktojnë një kohëzgjatje të arsyeshme të punës ditore dhe javore, java e punës të ulët gradualisht kur ajo bëhet e mundshme nga rritja e produkteve dhe nga faktorët e tjerë që ndikojnë në të;
- b) Të parashikojnë ditë pushimi të paguara;
- c) Të sigurojnë dhënie të një pushimi të paguar vjetor për të paktën dy javë.
- d) T'u sigurojnë punëtorëve që punojnë në vende pune të rrezikshme ose të ndotura ose një ulje të kohëzgjatjes së punës, ose pushime të paguara shitesë;
- e) Të sigurojnë një pushim javor që të përkojë sa të jetë e mundur më shumë me ditët e javës që pranohen si ditë pushimi nga tradita ose zakonet e vendit ose të krahinës.

⁹⁷ Karta Sociale Europiane (e rishikuar) Strasburg, 3 Maj 1996, është dhe është hapur pvr nënshkrim në Torino, më 1961, pasë Konventës për të Drejtat e Njeriut të vitit 1950, është dokumenti i dytë më i rëndësishëm i Këshillit të Evropës. Karta Sociale Evropiane i garantonë nënëmdhet të drejta themelore, ndërsa edhe katër të drejta dalin nga Protokolli plotësues i vitit 1998. Karta është reviduar në Strazburg, më 1996 dhe tashë përmban tridhjet të drejta themelore.

Vend të veçantë në Kartën Sociale Evropiane zë e drejta për kushte sigurie dhe higjiene. Në këtë drejtim, Karta u ngarkon palëve:

- a)** Të nxjerrin aktet normative mbi sigurinë dhe higjienën;
 - b)** Të përcaktojnë masa kontrolli për zbatimin e këtyre normativave;
 - c)** Të konsultojnë kur lind nevoja organizative e punëdhënësve dhe të punonjësve mbi masat që mund të merren për përmirësimin e kushteve të sigurisë dhe të higjienës në punë.
- E një rëndësie të veçantë paraqitet çështja që lidhet me të drejtën për një shpërblim të drejtë. Nisur nga synimi që të sigurohet një ushtrim efektiv i së drejtës për një shpërblim të drejtë, palët kontraktuese zotohen:

- a)** të njohin të drejtën e punonjësve për një shpërblim të mjaftueshëm që t'ju sigurojë atyre dhe familjeve të tyre një nivel jetese të mirë;
- b)** të njohin të drejtën e punonjësve për një masë shpërblimi të lartë për orët e punës jashtë orarit, me përjashtim të disa rasteve të veçanta;
- c)** të njohin të drejtën e punonjësve meshkuj dhe femra për një shpërblim të barabartë për punë të barabartë;
- d)** të njohin të drejtën e të gjithë punonjësve për një afat të arsyeshëm paralajmërimi në rastin e pushimit nga puna;
- e)** të mos lejojnë mbajtjen e të hollave nga paga e punonjësve, veçse në kushte dhe kufijtë e parashikuar nga ligjet dhe rregulloret kombëtare, ose të përcaktuara nga konventat kolektive ose vendimet e arbitrazhit.

Ushtrimi i këtyre të drejtave duhet të sigurohet ose nëpërmjet koventave kolektive lirisht të përfunduara, ose përmes rrugëve ligjore të caktimit të pagave, ose nëpërmjet çdo mënyre tjetër të përshtatshme me kushtet konkrete kombëtare. E drejta sindikale përfaqëson një drejtim tjetër të rëndësishëm të kësaj karte. Palët kontraktuese zotohen se legjislacioni

kombëtar të mos shkelë edhe as të mos zbatohet në mënyrë që të mos cenojë këtë liri. Deri në çfarë mase do të zbatohen garancitë e parashikuara nën për policinë, kjo do përcaktohet nga ligjet dhe aktet normative ndërkombëtare. Parimi i zbatimit të këtyre garancive ndaj anëtarëve të forcave të armatosura dhe shkalla e zbatimit të tyre ndaj kësaj kategorie personash përcaktohen gjithashtu nga ligjet ose aktet normative kombëtare. Këtë princip e ka mbajtur parasysh edhe ligjvënësi ynë. Që kjo e drejtë të jetë e zbatueshme

Karta përcakton;

- a)** të favorizojë konsultimet mbi një bazë barazie midis punonjësve dhe punëdhënësve;
- b)** të favorizojnë organizimin dhe përdorimin e procedurave të përshtatshme të pajtimit dhe arbitrazhit vullnetar për zgjidhjen e konflikteve të punës; Njiherësh ato njohin
- c)** të drejtat e punonjësve e të punëdhënësve për veprime kolektive në raste konfliktesh të interesave, përfshirë të drejtën kolektive në raste konfliktesh të interesave, përfshirë të drejtën e grevës, por duke respektuar detyrimet që mund të rrjedhin nga konventat kolektive në fuqi.

Karta e të Drejtave Sociale Themelore e Punëmarrësve (1989) përbën një dokument shumë të rëndësishëm për të drejtën sociale evropiane. Mbështetur në kushtet e nenit 117 të Traktatit K.E.E vendeve anëtare që bien dakord për nevojën për të nxitur përmirësimin e jetesës dhe kushteve të punës për punonjësit në mënyrë që të bëhet i mundur harmonizimi i tyre. Nga konkluzionet e Këshillit Evropian të Hanoverit dhe Rodosit, Këshilli Evropian i Madridit konsiderohet se, në kontestin e krijimit të një tregu të vetëm evropian, të njëjtës rëndësi si në aspektet ekonomike duhet t'i bashkëngjitet dhe aspekteve sociale, në aspektin ekonomik duhet t'i bashkëngjitet edhe aspekti social, dhe për këtë arsye, ata duhet të jenë zhvilluar në mënyrë të ekuilibruar.

Duke pasur parasysh Rezolutat e Parlamentit Evropian të 15 marsit 1989 dhe 14 shtatorit 1989, si dhe opinionin e Komitetit Ekonomik dhe Social nga 22 shkurti 1989, pranohet se përfundimi i tregut të brendshëm është mënyra më efektive për krijimin e punësimit dhe sigurimit në maksimum të mirëqenies në bashkësi. Zhvillimi i kurseve të punësimit, konsensusit shoqëror, kontributit në forcimin e aftësive konkurruese të ndërmarrjeve dhe të ekonomisë në tërësi, dhe për krijimin e punësimit, ndërsa në këtë aspekt do të ishte një kusht thelbësor për të siguruar zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik. Përfundimi i tregut të brendshëm do të favorizohet përafrimin ekonomik dhe social brenda Komunitetit Evropian duke shmangur shtrembërimet e konkurrencës. Përfundimi i tregut të brendshëm do të ofronte përmirësim në fushën sociale, për punëtorët e Komitetit Evropian, veçanërisht në aspektin e lëvizjes së lirë, të jetesës dhe kushteve të punës, shëndetit dhe sigurisë në punë, mbrojtjes sociale, arsimit dhe trajnimit. Ndërsa, për të siguruar trajtim të barabartë, është e rëndësishme lufta kundër çdo forme të diskriminimit në bazë të gjinisë, ngjyrës, racës, mendimit dhe besimit, dhe ndërsa në frymën e solidaritetit, është e rëndësishme për të luftuar përjashtimin social.

Shtetet anëtare garantojnë që punëtorët nga vendet jo-anëtarë dhe anëtar të familjeve të tyre që janë ligjërisht rezidentë në një shtet anëtar të Komunitetit Evropian, gëzojnë për sa i përket jetesës dhe kushteve të punës, trajtim të krahasueshëm me atë që gëzojnë punëtorët të cilët janë shtetas anëtarë në fjalë. Pra, duke u mbështetur në Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe Kartës Sociale Evropiane të Këshillit Evropian si dhe te Traktati, i ndryshuar nga Akti Unik Evropian, vendosen dispozitat të cilat përcaktojnë kompetencat e Komunitetit. Ndër të tjera, përcaktohen ato të lirisë së lëvizjes të punëtorëve (nenet 7, 48, 51), të themelimit neni (52-58), në fushën sociale sipas kushteve të përcaktuara (nenet 117-122), në veçanti në lidhje me përmirësimin e shëndetit dhe të sigurisë në mjedisin

e punës (neni 18a), zhvillimin e dialogut në mes të menaxhmentit dhe të punës në nivel evropian (neni 119), parimet e përgjithshme për zbatimin e një politike të përbashkët të formimit profesional (neni 128), të kohezionit ekonomik dhe social (neni 130a të 130e) dhe më në përgjithësi, përafrimit të legjislacionit (nenet 100,11a dhe 235), ndërsa zbatimi i Kartës nuk duhet të sjellë një zgjerim të kompetencave të Komunitetit, siç përcaktohet nga Traktati. Qëllimi i Kartës është, nga njëra anë, konsolidimi i progresit të bërë në fushën sociale, nëpërmjet veprimit nga shteti anëtar. Deklarohej solemnisht se zbatimi i Aktit Unik Evropian duhet të marrë parasysh në mënyrë të plotë dimensionin social të Komunitetit dhe se është e nevojshme që në këtë kontekst të sigurohet në nivel të përshtatshëm zhvillimi i të drejtave sociale të punëtorëve të Komunitetit Evropian, në veçanti punëtorëve dhe personave të vetëpunësuar. Prandaj, në përputhje me konkluzionin e Këshillit Evropian në Madrid, rolet përkatëse të rregullave të Komunitetit, legjislacioni kombëtar dhe marrëveshjet kolektive, duhet të përcaktohen në mënyrë të qartë. Karta trajton drejtimin themelor të të drejtave sociale të punëmarrësve. Në grupin e të drejtave themelore sociale, Karta fillon me lirinë e lëvizjes. Sipas këtyre dispozitave, çdo punëtor i Komunitetit Evropian ka të drejtën e lirisë së lëvizjes në tërë territorin e Komunitetit, subjekti i kufizimeve të justifikuara në bazë të rendit publik, sigurisë publike ose shëndetit publik. E drejta për lirinë e lëvizjes do t'i mundësojë çdo punonjësi të angazhohet në punësim apo profesion në Komunitet, në përputhje me parimet e trajtimit të barabartë për sa i përket qasjes në punësim, kushteve të punës dhe mbrojtjes sociale në vendin pritës. sipas kësaj Karte, e drejta e lirisë së lëvizjes, do të thotë:

- harmonizim i kushteve të banimit në të gjitha vendet anëtare, veçanërisht ato lidhur me bashkimin familjar;

- eliminim i pagesave që dalin nga njohja ose jo e diplomave apo kualifikimeve profesionale ekuivalente;
- përmirësim i jetës dhe kushteve të punës të punëtorëve të kufirit.

Në pjesën e punësimit dhe të shpërblimit, deklarohet se çdo individ duhet të jetë i lirë për të zgjedhur dhe për t'u angazhuar në një profesion sipas rregullave të çdo profesioni. Të gjitha punët do të kompensohen në mënyrë të drejtë. Për këtë, në përputhje me marrëveshjet e aplikuara në çdo vend, punëtorëve u sigurohet një pagesë e barabartë, pra, një rrogë e mjaftueshme për t'iu mundësuar atyre një standard të mirë të jetesës. Punëtorët iu nënshtrohen kushteve të punësimit, përveç atyre që kanë një kontratë të hapur, që u njohin të drejtën e një shpërblimi të barabartë reference. Pagat mund të jenë mbajtur në burim, konfiskuar ose transferuar, vetëm në përputhje me dispozitat e ligjit kombëtar, ku dispozita të tilla duhet të përfshijnë masat që bëjnë të mundur që punonjësit në fjalë të vazhdojnë të gëzojnë mjetet e nevojshme të jetesës për veten dhe familjen e tyre. Çdo individ duhet të jetë në gjendje që të ketë qasje në shërbime publike falas.

Lidhur me përmirësimin e jetesës dhe kushteve të punës, Karta deklaron se përfundimi i tregut të brendshëm duhet të çojë në përmirësimin e jetesës dhe kushteve të punës të punëtorëve në Komitetin Evropian. Ky proces duhet të rezultojë nga një përjasje e këtyre kushteve, ndërsa përmirësimi është duke u mbajtur, sa i përket në veçanti kohëzgjatjes dhe organizimit të kohës së punës dhe formave të punësimit të tjera, përveç kontratave me afat të përcaktuara, si kontrata me afat të caktuar, me kohëzgjatje të shkurtër të punës, të përkohshëm dhe punës sezonale. Përmirësimi duhet të mbulojë, kur është e nevojshme, zhvillimin e disa aspekteve të rregullave të punësimit të tilla si procedurat për pushimet kolektive dhe ato të falimentimit. Çdo punëtor i Bashkimit Evropian do të ketë të drejtë për një periudhë të pushimit javor dhe të pushimit vjetor të paguar, kohëzgjatja e të

cilave duhet të harmonizohet në përputhje me praktikat kombëtare ndërsa përmirësimi është duke u mbajtur. Kushtet e punësimit për çdo punonjës të Komunitetit Evropian, do të jetë të përcaktuara me ligj, në marrëveshje kolektive ose në kontratën e punësimit, sipas marrëveshjes që zbaton çdo vend. Për mbrojtje sociale, Karta shprehet se sipas marrëveshjeve që aplikohen në çdo vend, çdo punëtor i Komunitetit Evropian do të ketë të drejtë për mbrojtjen e duhur sociale, pa marrë parasysh statusin e tij dhe pavarësisht nga madhësia e ndërmarrjes në të cilën ai është i punësuar, si dhe do të gëzojë një nivel të duhur të ndihmës sociale. Personat të cilët nuk kanë qenë në gjendje as të hyjnë apo të rihyjnë në tregun e punës dhe nuk kanë mjete ekonomike të jetesës, duhet të jenë në gjendje të marrin burime të mjaftueshme të ndihmës sociale në përputhje me gjendjen e tyre të veçantë. Liria e organizimit dhe marrëveshjet kolektive, zënë një vend të rëndësishëm në këtë Kartë. Lidhur me këtë, punëdhënësi dhe punëtorët e Komitetit Evropian do të kenë të drejtën e asociacionit në mënyrë që të formojnë organizatat profesionale ose sindikatat të zgjedhura prej tyre, për mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Çdo punëdhënës dhe çdo punonjës do të ketë lirinë për t'u bashkuar ose jo, në organizata të tilla pa ndonjë dëm personal ose profesional. Punëdhënësit ose organizatat e punëmarrësve në njërën anë, dhe organizatat e punonjësve nga ana tjetër, do të ketë të drejtën e parashikuar nga legjislacioni dhe praktika kombëtare. Dialogu në mes të dy anëve të marrëdhënieve të punës duhet të zhvillohet në nivel evropian, nëse palët mendojnë se është e nevojshme, duke rezultuar në një marrëdhënie kontraktuale, në veçanti në nivel ndër profesional dhe sektorial. E drejta për veprim kolektiv, në rast të një konflikti të interesave, do të përfshijë të drejtën për grevë, sipas detyrimeve që dalin nga rregullat kombëtare dhe marrëveshja kolektive. Në mënyrë që të lehtësohen zgjidhjet e konflikteve të punës, duhet të inkurajohen, në pajtim, ndërmjetësimit dhe procedurat e arbitrazhit. Regjimi i brendshëm juridik i shteteve anëtare

do të përcaktojë në cilat kushtet dhe në çfarë mase të drejtat e parashikuara në nenet 11-13, zbatohen për forcat e armatosura, policinë dhe shërbimin civil. Lidhur me formimin profesional, në Kartë deklarohet se çdo punëtor i Komunitetit Evropian duhet të jetë në gjendje të ketë qasje në trajnime profesionale dhe të marrë një trajnim të tillë gjatë gjithë jetës së tij. Kushtet që rregullojnë qasjet në trajnime profesionale, nuk duhet të kenë asnjë diskriminim në bazë të kombësisë.⁹⁸ Autoritetet kompetente publike, ndërmarrjet ose të dy palët e industrisë, secili në fushën e tyre të kompetencave, duhet të ngrenë sisteme të përhershme dhe të vazhdueshme të trajnimit duke bërë të mundur që çdo person t'i nënshtrohet rikualifikimit dhe trajnimit, për të përmirësuar aftësitë e tij ose për të fituar aftësi të reja, veçanërisht në dritën e zhvillimeve teknike.

Një çështje e rëndësishme e paraqitur në Kartë, është edhe trajtimi i barabartë në mes të dy gjinive. Barazia në mes të burrave dhe grave duhet të jetë e garantuar, por nevojitet edhe zhvillimi i mundësive të barabarta. Për këtë qëllim, veprimi duhet të intensifikohet kudo që të jetë e nevojshme për të siguruar zbatimin e parimit të barazisë midis burrave dhe grave, në lidhje me qasjet e veçanta në drejtim të punësimit, shpërblimit, kushteve të punës, mbrojtjes sociale, arsimimit, trajnimit profesional dhe zhvillimit të karrierës. Masat duhet të ndërmerren për të bërë të mundur që burrat dhe gratë të mund të merren me detyrimet e tyre profesionale dhe familjare.

Sipas Kartës, thuhet se informimi, konsultimi dhe pjesëmarrja e punëtorëve duhet të zhvillohet sipas vijave të përshtatshme, duke marrë parasysh praktikën në fuqi të shteteve të ndryshme anëtare. Kjo do të aplikohet sidomos në kompanitë apo grupet e kompanive që kanë zyra ose kompani në shtetet anëtare të Komunitetit Evropian. Ky informim, konsultim dhe pjesëmarrje duhet të zbatohen në kohën e duhur, veçanërisht në rastet e mëposhtme:

⁹⁸ Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e Punës, Tiranë 2012, faq.121-131

- kur ndryshimet teknologjike janë futur në ndërmarrje, të cilat nga pikëpamja e kushteve të punës dhe organizimit të punës, kanë implikim të madh për forcën e punës;
- në lidhjen me operacionet në ristrukturimin e ndërmarrjeve ose në rastet e bashkimit të tyre, të cilat kanë ndikuar në punësimin e punëtorëve;
- në rast të procedurave të pushimeve kolektive;
- kur punëtorët ndërkufitar në veçanti, janë të prekur nga politika e punësimit të ndjekura nga ndërmarrja ku ata janë të punësuar.

Mbrojtja e shëndetit dhe e sigurisë në vendin e punës ka të bëjë me faktin se çdo punonjës duhet të gëzojnë shëndet të kënaqshëm dhe për kushtet e sigurisë në mjedisin e tij të punës, duhet të merren masa të duhura në mënyrë që të arrihet harmonizimi i mëtejshëm i gjendjes në këtë fushë, duke ruajtur përmirësimet e kryera. Masat duhet të marrin parasysh në veçanti nevojën për trajnim, informim, konsultim dhe pjesëmarrje të balancuar të punëtorëve, në lidhje me rreziqet e shkaktuara dhe hapat e ndërmarrë për t'i eliminuar ose zvogëluar ato. Dispozitat lidhur me zbatimin e tregut të brendshëm do të ndihmojnë për të siguruar mbrojtje të tillë.

Mbrojtja e fëmijëve dhe adoleshentëve shënon një bllok tjetër të drejtash sipas të cilave pa paragjykuar rregullat që mund të jenë më të favorshme për të rinjtë, në veçanti të atyre që sigurojnë përgatitjen e tyre për punë nëpërmjet trajnimeve profesionale, ku i nënshtrohen dhe kanë kufizime për të punuar në punë të lehta. Mosha minimale e punësimit të tyre nuk duhet të jetë më e ulët se minimumi i moshës së lënies së shkollës, por në çdo rast, jo më pak se 15 vjet. Të rinjtë që janë në marrëdhënie pune duhet të marrin një shpërblim të barabartë në pajtim me praktikën kombëtare. Masa të duhura duhet të merren për të rregulluar kushtet e punës të aplikueshme për punëtorët e rinj, në mënyrë që ato të

përmbushin nevojat e tyre specifike në lidhje me zhvillimin, trajnimin profesional dhe aksesin në punësim.

Kohëzgjatja e punës duhet të jetë e kufizuar, duke e shmangur (nëse është e mundur), punën jashtë orarit, si dhe duke e ndaluar punën e natës në rastin e punëtorëve nën 18 vjeç, me përjashtim të punës në vende të caktuara, sipas përcaktimeve në legjislacionin kombëtar dhe rregulloret e brendshme. Pas përfundimit të arsimit të detyruar, të rinjtë duhet të kenë të drejtë të marrin trajnim fillestar profesional, me kohëzgjatje të mjaftueshme për t'u mundësuar atyre përshtatjen më të mirë me kërkesat e jetës. Për punëtorët e rinj, trajnimi i tillë duhet të bëhet gjatë orarit të punës.

Lidhur me personat e moshuar, Karta deklaron që sipas marrëveshjeve të cilat aplikohen nga vendet e Komunitetit Evropian, çdo punëtor duhet të ketë kohën e daljes në pension dhe të jetë në gjendje të gëzojë burime të mjaftueshme që i lejojnë atij të përballojë një standard të mirë jetese. Çdo person i cili ka arritur moshën e pensionit, por nuk ka të drejtë për një pension ose nuk ka mjete të tjera jetese, duhet të ketë të drejtë për burime të mjaftueshme në mënyrë specifike për nevojat e tij.

Për personat me aftësi të kufizuara sanksionohet se të gjithë personat me aftësi të kufizuara, pavarësisht nga origjina dhe natyra e aftësive të tyre të kufizuara, duhet të kenë të drejtë për masa të tjera konkrete që synojnë përmirësimin e integritetit të tyre socialë dhe profesional. Këto masa, në përputhje me kapacitetet e përfituesve, duhet të ofrojnë në veçanti qasje në formimin profesional, ekonomik, lëvizshmëri, në mjetet e transportit dhe strehimit. Në fund të përmbajtjes, Karta parashikon kartën dispozita lidhur me zbatimin e saj.

Këto dispozita shprehin qartë se zbatimi i Kartës është më shumë përgjegjësi (veçanërisht e vendeve anëtare), në përputhje me praktikën kombëtare, sidomos nëpërmjet masave

legjislative ose marrëveshjeve kolektive, për të zbatuar masat sociale të domosdoshme për funksionimin e qetë të tregut të brendshëm, si pjesë e një strategjie të kohezionit ekonomik dhe social.

Karta e të Drejtave Themelore të BE-së (Nicë, 7 dhjetor 2000), përfaqëson edhe kjo një dokument tjetër shumë të rëndësishëm të së drejtës social-evropiane. Karta përbëhet nga tetë krerë. Në kreun e I, (neni 1), thuhet se dinjiteti njerëzor është i padhunshëm . Ai duhet të respektohet dhe të mbrohet. Çdo person gëzon të drejtën e jetës. Askush nuk mund të dënohet me vdekje apo të ekzekutohet. Lidhur me ndalimin e skllavërisë dhe të punës së detyruar, Karta shprehet se askush nuk mund të mbahet në kushte skllavërie apo shërbyese, askush nuk mund të detyrohet të kryejë me forcë një punë të detyruar dhe se është i ndaluar në tregtimi i qenieve njerëzore. Në kreun e II, (neni 12), sanksionon liria e tubimit dhe organizimit. Sipas kësaj dispozite çdo person gëzon të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit, duke përfshirë të drejtën për të themeluar, bashkë me të tjerët ose vetëm, sindikatat apo organizatat politike. Partitë politike të krijuara në nivel të Bashkimit Evropian kontribuojnë në shprehjen e vullnetit politik të qytetarëve të Bashkimit Evropian. Liria profesionale dhe e drejta për të punuar shprehet në nenin 15, sipas të cilit çdo person ka të drejtë të punojë dhe të ushtrojë një profesion të zgjedhur ose të pranuar lirisht. Çdo qytetar i Bashkimit Evropian ka të drejtë të kërkojë punë, të punojë, të qëndrojë ose të kërkojë shërbime në vendet e Bashkimit Evropian. Shtetasit e shteteve të UE-së në rastin e kërkimit të punës, nuk kërkohet që ata t'i përmbushin disa kushte të caktuara, nuk u kërkohet leja e punës nga organet kompetente e as leje e qëndrimit, gjë që nuk vlen për shtetasit e shteteve që nuk janë antarë të UE-së.⁹⁹

99 Përmbledhje mbi të drejtën e punës, Fondacioni Hanns Seidel. Pjesa e parë, teksti i përkthyer nga grupi i përkthyesëve i të njëjtit fondacion, fq.61

Qytetarët e vendeve të treta me banime në vendet e Bashkimit Evropian, kanë të drejtë të punojnë në vende anëtare, me kushte të njëjta si të qytetarëve evropian.

Karta shprehet qartë për lirinë e ndërmarrjes, të drejtën e pronësisë, të drejtën e azilit. Kështu, ajo deklaron qartë se njihet e drejta e ndërmarrjeve, konform legjislacionit komunitar dhe kombëtar. Lidhur me të drejtën e pronës, Karta deklaron se çdo person ka të drejtë të posedojë pronën e tij, të mirat e saja të njohura me ligj, ta përdorë atë dhe ta lërë në trashëgimi. Askush nuk mund të privohet nga prona e tij, veçse për arsye të dobisë publike dhe me kushte të parashikuara me ligj, kundrejt një shpërblimi të drejtë dhe brenda një afati të arsyeshëm. Përdorimi i të mirave mund të rregullohet me ligj, në lidhje me kufijtë e prodhimit, sipas interesit të përgjithshëm. Pronësia intelektuale është e mbrojtur.

Për të drejtën e azilit, në Kartë theksohet se kjo e drejtë rregullohet nga normat e parashikuara nga konventa e Gjenevës, e datës 28 korrik 1951 dhe nga protokolli i datës 31 janar 1967, lidhur me statusin e refugjatit dhe me normat e tjera të Bashkimit Evropian. Ndërsa, lidhur me të drejtën e mbrojtjes në rastet e dëbimit, ekstradimit dhe përjashtimit, ajo shprehet së dëbimet kolektive janë të ndaluara dhe se askush nuk mund të dëbohet, përjashtohet apo ekstradohet, përveç kur ekziston një status (për personin) në raste të rreziqeve serioze që i kanosen atij, të tilla si: nënshtrimi ndaj dhimbjeve që mund të shkaktojnë vdekje, torturat apo çdo dhimbje tjetër që përbën trajtim çnjerëzor dhe poshtërues.

Një kapitull i veçantë, është ai i “Barazisë” i cili fillon nga neni 20 deri 38. Në këtë kapitull theksohet se të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.

Për mosdiskriminimin, Karta thekson se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla, si: gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindja politike, fetare, filozofike, gjendja

ekonomike, sociale, përkatësia prindërore apo orientimi seksual.¹⁰⁰ Në territorin ku do të zbatohet kjo Kartë është e ndaluar çdo formë diskriminimi që bazohet në vendin nga ata vijnë. Bashkimi Evropian respekton diversitetin kulturor, fetar e gjuhësor. Barazia mes burrave dhe grave duhet të sigurohet në fushat e punëdhënësit dhe shpërblimeve. Parimi i barazisë nuk zbatohet në rastet që bazohet në avantazh specifik profesional. Në nenit 25 dhe 26 parashikohen të drejtat e të moshuarve dhe përfshirja e të paaftëve. Lidhur me këto, Bashkimi Evropian njeh dhe respekton të drejtat e të moshuarve për të bërë një jetë dinjitoze dhe të marr pjesë në jetën sociale-kulturore. Bashkimi Evropian njeh dhe respekton të drejtat e paaftëve për të përfutur në lidhje me nevojat e tyre dhe për të garantuar autonominë e tyre, përfshirjen në jetën sociale-kulturore dhe komunitare.

Në kreun 4 përfshihen dispozitat lidhur me solidaritetin. Sigurohen të drejtat e punëtorëve mbi informimin dhe këshillimin në ambientet e ndërmarrjes. Punëtorëve apo përfaqësuesve të tyre duhet t'u sigurohet informacion në nivelin e duhur, brenda një kohe të arsyeshme dhe në kushtet e parashikuara nga legjislacioni komunitar dhe kombëtar. E drejta e bisedimeve dhe veprimeve kolektive në nivelin kombëtar, të drejtën për të përfunduar kontratat kolektive, në nivelin e duhur, dhe t'i prishin ato rastet e konfliktit të interesit apo për mbrojtjen e interesave të tyre. Mbrojtja në rastet e pushimit të pajustificuar merr një rëndësi të posaçme. Në Kartë formulohet se çdo punëtor ka të drejtën e mbrojtjes ndaj pushimit të pajustificuar, në përputhje me rregullat komunitare dhe kombëtare.

Lidhur me kushtet e drejta dhe të barabarta të punës, Karta shprehet se çdo punëtor ka të drejtë për kushte të sigurta dhe të pastra pune dhe çdo punëtor ka të drejtë për kufizimin e kohës maksimale dhe të punës dhe përcaktimin e periudhave ditore, javore dhe mujore të pushimit. Karta shpall hapur ndalimin e punës së minorenëve dhe mbrojtjen e të rinjve në

100 Prof.Dr. Zejnulla Gruda, Mbrojtja e të Drejtave të Njeriut, Botimi i II Prishtin 2001, faq 178

punë. Sipas kësaj Karte, puna e të miturve është e ndaluar. Mosha minimale për punë nuk duhet të jetë me e vogël se mosha e përfundimit të arsimit të detyrueshëm, duke i dhënë prioritet normave me karakter më favorizues. Të rinjtë duhet të kenë kushte të favorshme pune në përputhje me moshën e tyre dhe duhet të jenë të mbrojtur ndaj falimentimit të punëdhënësit të tyre, si dhe ndaj rreziqeve që cenojnë sigurinë, shëndetin, zhvillimin fizik, mendor, moral e social, të cilat mund të vihen në rrezik nga ambienti i punës.

Siguria sociale dhe asistenca sociale përbën një të drejtë tjetër për Kartën. Bashkimi Evropian njih edhe respekton të drejtën e mbrojtjes dhe sigurisë në punë, duke siguruar dhe ofruar mbrojtje në rastet e amësisë, sëmundjeve, humbjes së vendit të punës, pleqërisë apo rasteve të tjera të njohura ose të pranura sipas legjislacionit komunitar ose kombëtar.

Çdo person që transferohet brenda Bashkimit Evropian ka të drejtën e transferimit të përfitimeve të deri atëhershme, të sigurisë sociale sipas kushteve të legjislacionit kombëtar.

Qëllimi përfundimtar i sigurisë sociale është lufta kundër varfërisë. Bashkimi Evropian njih dhe respekton të drejtën e sigurisë sociale dhe ndihmën me banesa për një jetesë të denjë në të cilën të mos mungojnë mjetet e nevojshme sipas standardeve komunitare dhe kombëtare.

Mbrojtja e shëndetit është një aspekt tjetër i rëndësishëm, ku sipas Kartës, çdo person ka të drejtë të kërkojë ndihmë sanitare dhe mjekësore sipas kushteve të legjislacionit kombëtar dhe komunitar. Në përkufizimin dhe në aktualizimin e të gjitha politikave të Bashkimit Evropian, kërkohet të arrihet një nivel i pëlqyeshëm i mbrojtjes së shëndetit njerëzor.

Për mbrojtjen e mjedisit, Karta thekson se një nivel i pranueshëm i cilësisë së ajrit dhe përmirësimit i ambientit duhet të jenë të përfshira në politikat e Bashkimit Evropian në përputhje me parimin e zhvillimit të qëndrueshëm.

Për mbrojtjen e konsumatorit, Karta shprehet se në politikat e Bashkimit Evropian garantohe një nivel i pëlqyeshëm i mbrojtjes së konsumatorit. E drejta e petitionit,

garantohet në nenin 44 të Kartës. Sipas këtij neni, çdo qytetar i Bashkimit Evropian apo çdo person fizik apo juridik, që është i vendosur në një shtet anëtar të Bashkimit Evropian, ka të drejtë t'i drejtohet me peticion Parlamenti Evropian.

Në neni 45 sanksionohet liria e qarkullimit dhe e qëndrimit, sipas së cilës, çdo qytetar i Bashkimit Evropian ka të drejtë të lëvizë dhe të qëndrojë lirisht në territorin e çdo shteti anëtar të Bashkimit Evropian¹⁰¹. Liria e qarkullimit edhe e qëndrimit mund të kufizohet në përputhje me rregullat e traktatit themelues të Bashkimit Evropian apo për qytetarët e vendeve të treta për të cilët kërkohet një procedure tjetër.

Në kreun 6 përfshihen dispozitat për drejtësinë, ku sipas këtyre dispozitave ekziston e drejta për një ankim efektiv në një gjykatë të paanshme. Çdo person, të drejtat e të cilit janë të garantuar nga ligjet e BE-së të cilat janë dhunuar, ka të drejtën për t'ju drejtuar gjykatës sipas kushteve të përcaktuara në këtë nen.

Çdo person ka të drejtë që çështja e tij të gjykohe në mënyrë të paanshme, publike dhe brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur e paanshme dhe krijuar me ligj. Çdo person ka të drejtë të këshillohet, të mbrohet dhe përfaqësohet. Ata persona të cilët nuk kanë mjete të mjaftueshme për t'u mbrojtur, shteti i tyre iu garanton aksesin efektiv në gjykatë.

Lidhur me prezumimin e pafajësisë dhe të drejtës për t'u mbrojtur, Karta thekson se çdo person konsiderohet i pafajshëm deri në momentin që fajësia e tij të provohet me vendim të gjykatës, ku respektohen të drejtat për t'u mbrojtur në çdo fazë të gjykimit.

Në kreun 8, "Dispozitat e Përgjithshme", trajtohet hapësira e aplikimit të Kartës, garancitë, niveli i mbrojtjes dhe ndikimi i abuzimit. Dispozitat e kësaj Karte aplikohen në të gjitha institucionet dhe organet e BE-së në bazë të pranimi të subsidiaritetit, ashtu siç disa çështje i përkasin ekskluzivisht shteteve.

¹⁰¹ Shiqo neni 21 të Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian

Lidhur me marrjen përsipër të të drejtave të garantuara, Karta shprehet se kufizimet e të drejtave dhe lirive të njohura në këtë Kartë mund të kufizohen vetëm me ligj, të mos cenojnë thelbin e së drejtës dhe të respektojnë parimin e proporcionalitetit. Mund të vendosen kufizimet vetëm me rastet absolutisht të nevojshme me mjetet më efektive dhe mbi bazat e interesave të përgjithshme, të njohura nga BE-ja ose në rastet e kushteve të emergjencës për të mbrojtur të drejtat e të tjerëve. Të drejtat e njohura nga kjo Kartë ndodhen në themel të karakterit të Bashkimi Evropian dhe ushtrohen në kushtet dhe kufijtë e përcaktuar nga vetë traktati.

Karta përmban të drejtat të garantuara nga marrëveshja evropiane për ruajtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të cilat janë të kuptueshme njëloj për burrat dhe për gratë sipas marrëveshjes së lartpërmendur. Dispozitat e tanishme nuk përfshihen në të drejtën e Bashkimit Evropian në një nivel më të lartë. Niveli i mbrojtjes parashikohet nga neni 53, ku thuhet se asnjë dispozitë e kësaj Karte nuk mund të interesohet në mënyrë shteruese ose përfundimtare në lidhje me të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, të njohura në territorin ku aplikohet, në të drejtën e Bashkimi Evropian dhe në të drejtën ndërkombëtare, në veçanti në marrëveshje evropiane për mbrojtjen e lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe të kushtetutave të shteteve anëtare. Ndalimi i abuzimit me të drejtën merr rëndësi të veçantë sipas Kartës.

Asnjë dispozitë e Kartës së të Drejtave Themelore të BE-së (Nicë 2000), nuk mund të interpretohet në mënyrë të tillë që të sjellë përfitime të padrejta nga të drejtat e njohura në këtë Kartë apo të vendosë kufizime më të ashpra se ato të parashikuara në këtë Kartë.

Ligji i Punës është në harmoni të plotë dhe në përputhje me Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe me Legjislacionin e Bashkimit Evropian.

Aktualisht, normat ndërkombëtare paraqesin rëndësi të veçantë, ku spikasin normat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Ka mjaft raste kur këto norma kanë epërsi mbi të drejtën e brendshme.

Sipas legjislacionit tonë (neni 19 i Kushtetutës), çdo marrëveshje ndërkombëtare, e ratifikuar përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik pasi publikohen në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Për këtë marrëveshje, Kushtetuta e rregullon në nenin 19 paragrafi 1, nuk i nënshtrohen vlershmit të kushtetutshmërisë dhe bëhen pjesë përbërëse e rendit juridik. Kushtetuta, përcakton se marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe parimet e detyrueshme të së drejtës ndërkombëtare, kanë përparësi mbi ligjin e Republikës së Kosovës.¹⁰²

Kjo do të thotë se rregullat e përgjithshme të pranuar të së drejtës ndërkombëtare dhe marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara bëhen pjesë e rendit juridik, se ato janë mbi ligjet vendore, d.m.th mbi Ligjet e Republikës së Kosovës, të cilat i përkasin ligjeve vendore kombëtare dhe si e tilla, këto rregulla (parime) dhe marrëveshje ndërkombëtare nuk i nënshtrohen vlershmit të kushtetutshmërisë.

4.2. Burimet e brendshme.

Burime të brendshme të të drejtës së punës janë:

- Kushtetuta,
- Ligjet,
- Aktet nënligjore,
- Interpretimi i detyrueshëm,
- E drejta zakonore,

¹⁰² Kushtetuta e Kosoves, Prishtine 2008, nen 19 par.1

- Praktika Gjyqësore,
- Marrëveshjet Kolektive.

4.2.1 Kushtetuta

Kushtetuta është akti më i lartë juridik i shtetit me të cilën përcaktohen parimet e përgjithëshme dhe bazat e rregullimit të marrëdhënieve shoqërore, ekonomike dhe politike të shtetit e në kuadër të tyre përcaktohen edhe parimet dhe bazat e rregullimit të marrëdhënieve shoqërore të punës, andaj kushtetuta është burim themelor edhe i së drejtës së punës. Kushtetuta përcakton një detyrim të përgjithshëm që çdo person dhe organ i Republikës së Kosovës duhet të respektojë dispozitat e Kushtetutës, si akti më i lartë i përgjithshëm juridik në vend.¹⁰³ Ky është një detyrim kushtetues i çdo personi fizik ose juridik, i cili në këtë mënyrë tregon gatishmërinë për të mbrojtur parimet themelore të sundimit të së drejtës, i cili është supozimi themelor i çdo kushtetute dhe është i bazuar mbi të drejtat e patjetërsueshme të njeriut, por gjithashtu edhe në detyrimet e tyre. Në një mënyrë, mund të thuhet se sundimi i së drejtës realizohet me garantimin kushtetues të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, ndarja e pushteteve, sundimin e pavarur gjyqësor dhe ajo që është më e rëndësishme, se me të drejtat vijnë edhe detyrimet, çdo person duhet të veprojë në përputhje me Kushtetutën dhe ligjet.

Kështu në nenin 49 të Kushtetutës së Kosovës është paraparë se e drejta për punë garantohet dhe secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës. Pra, liria e punës si dhe zgjedhja e lirë e profesionit dhe e vendit të punës, është pjesë e jetës personale deri në atë masë sa pa të është e pa imagjinueshëm zhvillimi i personalitetit. Në shumë kushtetuta, ajo është bazuar në lirinë e zgjedhjes së punës apo të profesionit, ndërsa me disa të tjera mjafton me ndalimin e punës së detyrueshme. Kushtetuta e Republikës së Kosovës

¹⁰³ Komentari i Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Botimi I, faq. 6

shprehimisht parashikon se garantohet e drejta e punës dhe këtë e përcakton në mënyrë më të shkurt dhe më të përgjithshme të mundshme.¹⁰⁴

4.2.2 Ligjet

Dispozita e neni 65 paragrafi 1 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës i mundëson Kuvendit të Republikës së Kosovës të miratojë ligje, ku ligji është burimi më i rëndësishëm i së drejtës së punës.

Ligji është një akt juridik që përmban rregulla të përgjithshme juridike me fuqi më të lartë juridike pas Kushtetutës. Ligji është akt formal të cilin e nxjerr legjislativi dhe përmban tërësi të normave me të cilën rregullon një fushë të caktuar të jetës shoqërore. Andaj, themi se me ligj kuptojmë aktin e përgjithshëm juridik i cili përmban normë të përgjithshme juridike të shkruar dhe të cilin e nxjerrin organet më të larta (ligjdhënëse) dhe në procedurë të veçantë ligjdhënëse.¹⁰⁵

Si burimore të rëndësishme në të drejtën e punës janë:

Ligji i Punës Nr 03/L-212, Ligji për Siguri dhe Shëndetin në Punë Nr. 04/L-161, Ligji për Organizim Sindikal në Kosovë Nr. 04/L-011, Ligji për Greva Nr. 03/L-200, Ligji i Inspektoratit të Punës Nr. 2002/9. Për të drejtën e punës rëndësi ka Ligji i Punës, ligj i cili ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, të punëdhënësit në sektorin privat dhe sektorin publikë. Rëndësi të veçantë ky ligj i ka dhënë edhe ndalimit të të gjitha llojeve të diskriminimit në punësim. Ligji parashikon se diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, por që në mënyrë të veçantë parashikohet ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë ose i tërthortë të personave më aftësi të kufizuara gjat

¹⁰⁴ Komentari i Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Botimi I, faq. 184-185.

¹⁰⁵ Dr.sc.Osman Ismaili, Fillët e së Drejtës, Prishtinë 2004, faq.184

punësimit, avancimit në punë ose ngritjes profesionale, nëse për atë vend pune është i aftë të kryejë punën në menyrë adekuate .

Në aspektin praktik, ligji është burimi më i rëndësishëm i të drejtës së punës ngase dispozitat kushtetuese aplikohen drejtpërsëdrejti vetëm në raste specifike, sepse janë me karakter parimor.

4.2.3 Aktet Nënligjore

Aktet nënligjore janë burime të së drejtës së punës hyjnë aktet e qeverisë dhe të organeve të administratës me të cilat rregullohen disa marrëdhënieve të rëndësishme për zbatimin e ligjeve nga sfera e marrëdhënieve të punës. Aktet nënligjore janë rregulla juridike me të cilat në parim përcaktohen praktikat juridike për zbatimin e ligjit.

Aktet nënligjore nxirren në bazë të ligjit dhe duhet që të jenë në harmoni me dispozitat ligjore, por mund të përmbajnë edhe norma juridike të cilat nuk janë të parapara në ligj, por që nuk janë në kundërshtim me dispozitat ligjore.¹⁰⁶

Në lëmin e marrëdhënies së punës ekzistojnë tri lloje të akteve nënligjore:

- Akti të cilën e nxjerr organi ekzekutiv dhe administrativ;
- Akti dypalësh dhe shumëpalësh;
- Akti brendshëm i punëdhënësit.

Aktet të cilat i nxjerr organi ekzekutiv dhe administrativ, janë udhëzimet, urdhëresat, direktivat të cilat në pajtim me ligjin rregullohen të drejtat dhe detyrimet e caktuara të cilat lidhen me punën dhe marrëdhënien e punës, sidomos ato që janë specifike për organet shtetërore në nivel lokal dhe atë qendror që janë në përputhje me natyrën e punëve të cilat kryhen në pajtim me statutin. Udhëzimi është akt juridik që nxirret në bazë dhe për zbatim

¹⁰⁶ B.Pollozhani, E Dobjani, E Stavileci, L Salihu” E Drejta Administrativ, aspekti krahasues” Botimi ASDRENI’ Shkup 2010, faq. 112.

të ligjeve. Udhëzimet janë akte me karakter normativ që e detajojnë sugjerojnë dhe këshillojnë nëpërmjet orientimeve të shtjelluara dhe të zbërthyer me në hollësi. Udhëzimi ka karakter sqarues. Urdhëresat janë akte nënligjore të nxjerra nga kryeministri, ministri ose drejtues të institucioneve qendrore, në varësi të kryeministrit ose ministrave, që ka karakter të brendshëm, që mund të vendosë rregulla sjellë, të përgjithshme ose mund të rregullojnë një marrëdhënie konkrete. Akti dypalësh dhe shumëpalësh janë kontratat kolektive të cilat i lidhin punëtorët dhe punëdhënësit apo asociacionet e tyre me të cilat rregullohen të drejtat dhe detyrat punëtorëve dhe të punëdhënësve nga marrëdhënia e punës, në nivel të degës apo ndërmarrjes, si dhe akti dypalësh është kontrata e punës e lidhur në mes punëdhënësit dhe punonjësit.¹⁰⁷ Aktet i brendshëm nxirret nga punëdhënësi dhe rregullon të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, në pajtim me ligjin dhe kontratën kolektive. Këto rregulla nxirren në formë të statuteve, rregulloreve, vendimeve, etj.

4.2.4 Interpretimi i detyrueshëm

Interpretimi i detyrueshëm i normave juridike nënkupton shpjegimin për të cilin jep organi kompetent i shtetit për atë se si duhet kuptuar një dispozitë ligjore. Nga kjo rezulton se interpretimi i detyrueshëm nuk e ka karakterin e dispozitave juridike, por shikuar nga kiaspekt interpretimi nuk konsiderohet si burim i së drejtës. Megjithatë, në teorinë e së drejtës ekziston mendimi se interpretimi i detyrueshëm i dispozitave ligjore i obligon zbatuesit e ligjit sidomos gjatë aplikimit të tij, prandaj në këtë rast interpretimi konsiderohet pjesë përbërëse e ligjit dhe si i tillë ai mund të shërbej edhe si burim i së drejtës në përgjithësi prandaj edhe si e drejtës së punës¹⁰⁸. Interpretimi zakonisht bëhet kur ndonjë dispozitë ligjore ka paqartësi, andaj në çdo rast kur ky interpretim është i domodoshëm për

¹⁰⁷ Dauti Nerxhivane: E drejta Kontraktuese- Praktikumi- Prishtinë 2003 faq.126

¹⁰⁸ Dorocaku i provimit të Jurisprudences, Prishtinë 2009, faq.794

legjislacionin nga fusha e marrëdhënieve të punës, ai interpretim merret si burim i të drejtës së punës.¹⁰⁹ Interpretimi i ushtruar nga vetë ligjvënësi, emërohet interpretim autentik.

4.2.5 E drejta zakonore

E drejta zakonore përmban normat shoqërore, respektivisht, zakonet të cilat nuk kanë karakter shtetëror por lindin në mënyrë spontane. Që një zakon të konsiderohet normë shoqërore kërkohet t'i plotësojë tri kushte: 1. aplikimi i gjatë i zakonit; 2. Përsëritja e shpeshtë e tij; dhe 3. të ekzistojë pajtim i përgjithëshëm që rregulla morale është e drejtë dhe i përgjigjet botkuptimeve të shumicës së pjestarëve të një shoqërie, për çka ata i nënshtrohen vullnetarisht. Kur shteti me dispozitat e tij e obligon aplikimin e zakonit për zgjedhjen e disa çështjeve konkrete, atëherë zakoni shëndërrohet në të drejtë. Në parim teoricienët e ndryshëm të drejtën zakonore e pranojnë si burim plotësues të së drejtës d.m.th. aplikimi i tij vjen në shprehje vetëm kur nuk ekzistojnë dispozita shtetërore që e rregullojnë çështjen e caktuar ose kur është evidente që në dispozita juridike ka zbarzëti juridike. Aplikimi i së drejtës zakonore bëhet nëse dispozitat juridike shtetërore shprehimisht nuk e ndalojnë aplikimin e atij zakoni dhe rregullat zakonore nuk janë në kundërshtim me parimet e dispozitave të përcaktuara shtetërore dhe botkuptimeve morale të shoqërisë.¹¹⁰ E drejta zakonore sot paraqitet në rastet e caktuara, p.sh, zakonet e afarizmit dhe uzansat, rendi i punës, kultura e punës, etj.¹¹¹

4.2.6 Praktika gjyqësore

Sado peefekte të jenë ligjet në një shtet, zhvillimi nxjerr përpara situata të paparashikueshme, të cilat krijojnë marrëdhënie që në një moment të caktuar nuk janë të rregulluara nga ligji. Në kontestet gjyqësore nuk krijohen rregulla juridike, por ato aplikohen

¹⁰⁹ Hava Bujupi, E Drejta e Punës, Prishtinë 2007, faq. 49

¹¹⁰ Hava Bujupi, E Drejta e Punës, Prishtinë 2007, faq. 50

¹¹¹ Juridiksi.e-monsite.com

në raste konkrete. Sipas kësaj *res juridicata*¹¹² ka efekt juridik vetëm për palët e kontestit. Praktika gjyqësore indirekt, paraqet burim i të drejtës në raste kur instancat më të larta gjyqësore, me një periudhë kohore më të gjatë në rastet e njëjta apo ngjashme, bien vendime të njëjta. Praktikrat gjyqësore janë të obligueshme për gjykatat dhe duke qenë se praktika gjyqësore jepet me të vetmin qëllim të zbatimit të drejtë të atyre normave, pasi që praktika gjyqësore bashkë me normat juridike është detyruese për gjykatat, prandaj shikuar nga kjo pikëpamje mund të thuhet se edhe këto në një mënyrë paraqiten si burime të së drejtës.

4.2.7 Marrëveshjet Kolektive

Marrëveshja kolektive e punës është ndër mjetet juridike më të rëndësishme për mbrojtjen e interesave të punës të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.¹¹³ Burimet të së drejtës së punës, janë marrëveshjet kolektive që paraqiten si burime origjinale. Ato shprehin më së miri karakterin kolektiv të marrëdhënieve të punës dhe të të drejtës së punës, si disiplinë e veçantë juridike. Prandaj, është e pamundur të njihen në mënyrë komplekse e drejta e punës pa i njohur marrëveshjet kolektive. Sot në botë ato luajnë rol gjithnjë e më të rëndësishëm, madje edhe esencial në elaburimin bashkëkohor të së drejtës së punës dhe të marrëdhënieve të punës. Marrëveshjet kolektive mund të përkufizohen si marrëveshje të vullnetit me të cilat punëdhënësit nga njëra anë dhe punëtorët nga ana tjetër, përkatësisht përfaqësuesit e tyre, i rregullojnë marrëdhëniet e punës në korniza të caktuara territoriale dhe profesionale.¹¹⁴ Kontratat e punës gjithnjë e më shumë shndërrohen në pranim të një anshëm të kushteve për punë nga ana e punëtorëve, kushtet të cilat prej më parë caktoheshin nga ana e punëdhënësit. Në një situatë të tillë nuk bëhej fjalë për ndonji negociim, përkatësisht

¹¹² *res juridicata* (është efekti parandalues, në procedura ligjore, shkakton paraekzistencën e një vendimi të formës së prerë të gjykatës mbi të njejtën tem)

¹¹³ Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e Punës, Tiranë 2005, faq.377

¹¹⁴ Ph. Langois: “Droit du travail..” op.cit.20.

marrëveshjeve të kushteve për punë kështu që pa e tepruar mund të thuhet se shumë prej këtyre kontratave ishin vetëm aktve të bashkëngjites.¹¹⁵ Me problematikën e burimeve të së drejtës së punës, çështja e marrëveshjeve kolektive, të paraqitjes dhe të zhvillimit të tyre si burim mbizotërues të së drejtës së punës, të vendit dhe rëndësisë, të përmbajtjes dhe posaçërisht të natyrës së tyre juridike, jo çdoherë mund të zbërthehet lehtë, prandaj ishte në qendër të vëmendjes së teorisë dhe praktikës juridike. Në të vërtetë, në zhvillimin e normës juridike të marrëdhënive të punës, marrëveshjet kolektive ishin një nga faza e rëndësishme dhe kthesë e vërtetë në aspektin juridik dhe ekonomik të këtyre marrëdhënieve.¹¹⁶

4.3 Konkluzione

Ky kapitull ofron informacione në lidhje me metodologjinë e përdorur në këtë studim. Në të u paraqiten të dhëna lidhur me burimin e të drejtës së punës si burime primare dhe burime sekondare. Përveç mbështetjes në literaturën egzistuese një rëndësi e veçantë i është kushtuar edhe konventat, rekomandimet ndërkombëtare nga fusha e të drejtave të të punësuarve.

¹¹⁵ B. Lozar; "Kolektivni ugovori" Narodna uprava, Sarajevo, br.11/1958., faq. 444

¹¹⁶ Prof. Dr. Gëzime Starova, "E Drejta e Punës" Shkup 2004, faq 82-83

Kapitulli 5

RREGULLIMI JURIDIK I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS NË KOSOVË

E drejta e punës pa një legjislacion adekuat nga spektri i marrëdhënieve të punës nuk mund të ketë një stabilitet të qëndrueshëm në shoqëri, u shtrua nevoja që në këtë drejtim të veprohet më me seriozitet dhe çështjet të cilat lidhen me procesin e këtyre marrëdhënieve të marrin formën dhe zgjidhjen e duhur. Nga përvoja e shteteve me demokraci të gjatë dhe të zhvilluar ekonomikisht, por edhe atyre që janë në zhvillim e sipër është e njohur së nëpunësit e pakënaqur me ligjislacionin nga sfera e mbrojtjes së të drejtave të tyre ndikojnë në fuqizimin e imazhit negativ që publiku ka për raporte që lindin nga puna dhe garancitë që shteti mund ti mbrojë në mënyrë të merituar.

Duke dashtur që të evitohen tiparet e tilla mbrenda konceptit të shtetit funksional dhe demokratik, medomos është e nevojshme që ligjet e nxjerra nga kjo fushë në aspektin nacional të jenë kompatible me ato të cilat i parasheh legjislacioni ndërkombëtar e veçnisht ai i Bashkimit Evropian. Kjo çështje përforcohet edhe më tepër duke pasur parasysh nevojat tona dhe aspiratat për t'u inkuadruar në organizatat ndërkombëtare, përfshirë këtu Bashkimin Evropian (BE), Organizatën e Kombeve të Bashkuar (OKB) dhe në sferën për të cilën po bëhet fjalë, anëtarësimi në Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ONP).¹¹⁷ Në këtë kontest, Kosova si shtet i ri, do të duhej të studionte me sukses këto metoda për inkorporimin e tyre në legjislacionin nacional, si dhe harmonizimin e tyre me direktivat e Bashkimit Evropian (BE), si dhe me Konventat e Organizatës së Kombeve të Bashkuara. Një rëndësi të posaçme në veprimtarinë e saj legislative ka pasur nxerrjen e një

¹¹⁷ Mr.Sc Muharrem Vokri, Revista CONSTITUTIO 2/2012 Prishtinë, faq, 309

mori konventash dhe rekomandimesh të cilat ju dedikohen pikërisht fushës së marrëdhënies së punës si dhe të drejtat ligjore të tyre. Edhe Kosova ka bërë hapat e nevojshme për nxjerrjen e ligjeve, duke i inkorporuar me direktiva të Bashkimit Evropian si dhe në përputhje me standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

5.1. Ligji për Inspektoratin e Punës në Kosovë

Fillimisht, autoriteti i Inspektoratit të Punës ka pasur shtrirje të kufizuar dhe atë vetëm për organizatat biznesore private, por jo edhe në organizatat publike, organizatat qeveritare dhe joqeveritare si dhe organizatat ndërkombëtare.

Me plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit mbi Inspektoratin Nr. 03/L-017 të datës 29 prill 2008, autoriteti i Inspektoratit të Punës shtrihet edhe në organizatat joqeveritare dhe ndërmarrjet publike.¹¹⁸ Me Ligjin mbi Inspektoratin e Punës janë përcaktuar pesë funksionet kryesore të Inspektoratit të Punës, si vijon:¹¹⁹ Mbikëqyrja e zbatimit të Ligjit të Punës; kushtet e punës dhe mbrojtja në punë; sigurimi i informacionit teknik; dhënia e këshillave punëdhënësve dhe punëmarrësve për çështjet më të efektshme të zbatimit të Ligjit; informimi me kohë i ministrit apo organit tjetër kompetent për ndonjë mungesë apo ndonjë shpërdorim në Ligjin e aplikueshëm. Ju siguron informata dhe i këshillon punëdhënësit dhe punëmarrësit të cilat janë në pajtim me Ligjin dhe Paralajmëron organet kompetente për çfarëdo defektesh apo shpërdorime, që nuk janë përfshirë me dispozitat ligjore ekzistuese.

5.2 Mënyra e Themelimit të Trupës Ekzekutive të Inspektoriatit të Punës

Autoriteti i Inspektoratit të Punës si organ ekzekutiv, është themeluar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, veprimtarinë dhe funksionin e saj e ushtron në tërë territorin e

¹¹⁸ Plotësimi dhe Ndryshimi i Ligjit mbi Inspektoratin e Punës në Kosovë nr.03/L-017

¹¹⁹ Ligji për Inspektoratin e Punës 03/L-017 dhe Ligji nr.2002/9

Kosovës në koordinim me, policinë, ATK-në, inspeksionet shëndetësore dhe autoritete tjera relevante.

Kryeinspektorin e emëron Qeveria e Kosovës me propozimin e Ministrit nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale kurse inspektorët komunal i zgjedh Kuvendi Komunal gjithnjë duke ju referuar Ligjit mbi Inspektoratin e Punës.

5.3 Detyrat e Kryinspektorit të Punës

Udhëheq me Trupën Ekzekutive të Inspektoratit të Punës dhe është përgjegjës për zbatimin e detyrave që përmban funksioni i tij. Mbikëqyrë ekzekutimin e vendimeve që kanë të bëjnë me cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, mbrojtjes në punë si dhe sanksionet e ndërmarra të mbështetura në nenin 83 të Ligjit të Punës dhe nenit 25 të Ligjit për Siguri në Punë. Kryeinspektori në punën dhe përgjegjësitë e tij, mbështetet nga zëvendësit me përgjegjësi juridike, mbrojtje në punë dhe çështje shëndetësore, Kryeinspektori për punën e vetë, paraqet raportin vjetor pranë MPMS-së dhe me kërkesë të Ministrit të MPMS-së është i detyruar të përgatisë edhe raporte periodike.

5.4 Detyrimet e Ministrisë për Punë dhe Mirëqenie Sociale

Ministria e Punës dhe Mirëqenies sociale sipas Ligjit mbi Inspektoratin Punës duhet të nxjerrë akte të ndryshme nënligjore ku specifikohen udhëzimet e nevojshme për inspektorët e punës lidhur me shqiptimin e vërejtjeve me shkrim për punëdhënësit dhe parregullsitë e konstatuara me rastin e inspektimit. Të marrë vendim për shqiptimin e gjobës, të saktësojë me përpikëri të arsyeshme secilën gjobë të shqiptuar. Të saktësojë se cila nga gjobat është e arsyeshme dhe proporcionale me shkeljen e bërë, Puna e Inspektorëve mbështetet në Ligjin mbi Inspektoratin e Punës Nr. 2002/9, kanë dokumentin identifikues dhe kanë këto autorizime:

- Të hyjnë lirisht dhe pa paralajmërim në çdo vend pune dhe në selinë e punëdhënësit.

- Të bëjnë ekzaminimet, inspektimet dhe hulumtimet të cilat konsiderohen të domosdoshme për t'u siguruar se zbatohen dispozitat e ligjit.
- Të kontrollojnë të gjitha librat dhe dokumentacionin të cilat duhet t'i mbajë punëdhënësi siç është përcaktuar me Ligjin e Punës.
- Të marrin ekstraktet nga regjistrat dhe dokumentet si provë.
- Ta obligojnë punëdhënësin që ta kompletojë dokumentacionin e kërkuar dhe t'ia dërgojë inspektorit.
- T'i marrin mostrat për analiza të mëtutjeshme dhe për këtë e njoftojnë punëdhënësin ose përfaqësuesin e tij.
- Gjatë çdo inspektimi, Inspektori i Punës e njofton punëdhënësin apo përfaqësuesin e tij, përveç në rastet kur inspektori i punës mendon se nuk do të jetë efikas në punën e tij dhe mund të përcillet nga një ose dy punëtorë të punësuar gjatë inspektimit.

Përgjegjësitë e Inspektorëve të Punës janë:

- Të bëjnë inspektimin ndaj punëdhënësit, përfaqësuesit të tij dhe ndaj punëtorëve.
- Të japin vërejtje me shkrim për parregullsitë e konstatuara.
- Të shënojnë vërejtjet në raportin zyrtar për respektimin ose jotëdispozitave ligjore.
- Të japin urdhër për ndalimin e punës dhe prodhimit aty ku ka fakte të pamohueshme dhe të verifikuara për kushtet dhe rrezikun në vendin e punës.
- T'i dorëzojnë punëdhënësit Raportin Zyrtar për inspektimin e kryer, pas kryerjes së inspektimit.
- Të mos kenë interes personal në ndërmarrjen ku e kryejnë inspektimin.
- Ta ruajnë konfidencialitetin e informacionit nga ankesat eventuale.

- Inspektori i punës në rastë të inspektimit duhet të ketë me veti ligjin e punës, si dhe ligjislacionet e nevojshme që i mbikqyrë inspektorati i punës, dhe këto Ligj të jenë në gjuhën zyrtare që përdoren në Kosovë¹²⁰.

Inspektori i punës me rastin e fillimit të inspektimit, duhet të jetë i pajisur me Kartën e Identitetit të Inspektorit të Punës dhe duhet të jetë i pajisur me dokumentacionin e nevojshëm për të qenë në nivelin e detyrës, si p.sh. Ligjin e Punës, Ligjin për Siguri në Punë, Ligjin për Mbrojtje nga Zjarri, Ligjin për të Huajt. Kontakti i parë i inspektorëve bëhet me përgjegjësin kryesor të subjektit afaristë ose personin e autorizuar nga përgjegjësi kryesor. Gjatë takimit inspektorët e njoftojnë punëdhënësin për rolin e Inspektoratit të Punës, qëllimin e vizitës dhe prezantimin e kërkesave që burojnë nga ligjet përkatëse. Bashkë me listën e kërkesave duhet të dorëzojnë edhe pyetësinorin i cili duhet të plotësohet nga punëdhënësi dhe ta përgatisë tërë dokumentacionin për shikim, për vizitën e radhës. Ditën e parë inspektuese e cila ka më tepër karakter njoftues inspektorët, përgatisin raportin nismëtar si dëshmi se ka filluar inspektimi në subjektin përkatës afarist, duke i`a përcaktuar edhe afatin brenda të cilit punëdhënësi obligohet për përgatitjen dhe kompletimin e dokumentacionit për shikim.

Inspektorët i bëjnë vizitë pune hapësirave në të cilin subjekti afaristë e ushtron aktivitetin e vet, për t`u njoftuar me kushtet e punës, ambientin e punës dhe pajisjet mbrojtëse personale, pastaj pyeten punëtorët se a janë të pajisur me kontratë pune, dhe a janë të njoftuar për të drejtat dhe detyrimet e tyre që burojnë nga ligjet e cekura më lartë. Vet emërtimi i temës lidhet me këndvështrimin ligjor dhe institucional të zbatimit të ligjit nga marrëdhënia e punës dhe kushteve të punës. Pra, këto janë dy sfera të lidhura njëra me tjetrën por me ligje të ndara, ku: Marrëdhënia e punës fillimisht mbulohej me Rregulloren e UNMIK-ut Nr.

¹²⁰ Ligji për Inspektoratin e punës 03/L-017 dhe Ligji nr.2002/9

2001/27, kurse duke filluar nga viti 2011 me Ligjin e Punës Nr. 03/L-212, ndërsa kushtet e punës mbulohen nga Ligji Nr. 04/L-161 për Siguri dhe Shëndet në Punë.

Fillimisht do të trajtojmë Ligjin e Punës i cili mbulon marrëdhënien e punës dhe punësimin në Kosovë. Për të pasur më të qartë rregullimin e marrëdhënieve të punës në Kosovë po pasqyrojmë përmbajtjen e Rregullores së UNMIK-ut për Ligjin themelor të Punës dhe përmbajtjen e Ligjit të Punës, për të parë dallimet mes këtyre dy akteve të rëndësishme nga marrëdhënia e punës në Kosovë.

Rregullorja e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë nuk është e sistemuar nëpër kapituj, por ka pasqyrim të të gjitha çështjeve të cilat krijojnë lidhshmërinë e tyre duke i spikatur çështjet më të rëndësishme sipas propozuesit të kësaj Rregulloreje.

4.5 Rregullorja Nr.2001/27 për Ligjin e Punës në Kosovë

Fillimisht pas Luftës rregullimi i punësimit duke përfshirë edhe marrëdhëniet sipas të cilave kryhen punët dhe shërbimet, është mbështetur në Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, duke përfshirë vetëm sektorin privat, por jo edhe sektorin publik dhe institucionet me misione të karakterit ndërkombëtar¹²¹.

Me këtë Rregullore është përcaktuar mosha minimale për punësim prej 18 vjet e po ashtu është përcaktuar edhe mosha nën të cilën nuk lejohet punësimi, që është 15 vjet.

Me këtë Rregullore ndalohet çdo lloj diskriminimi si dhe ndalohet puna e detyruar.

Rregullorja ka paraparë edhe të drejtën në organizimin sindikal dhe kjo e drejtë është e rregulluar me Ligjin e veçantë për Organizimin Sindikal.

Me këtë Rregullore është paraparë edhe Marrëveshja Kolektive e cila nxirret nga KES-i dhe mund të lidhet në nivel të vendit, degës dhe ndërmarrjes për një periudhë jo më të gjatë se 3 vite.

¹²¹ Rregullorja Nr.2001/27 për Ligjin Themelor të punës në Kosovë

Palë në marrëdhënien e punës janë Punëdhënësi dhe Punonjësi, kurse akti për krijimin e marrëdhënies së punës është Kontrata e Punës e cila sipas Rregullores 2001/27 mund të lidhet:

1. Në kohë të pacaktuar, dhe
2. Në kohë të caktuar.

Shkëputje e kontratës së punës sipas kësaj Rregulloreje mund të bëhet në këto raste:

- a) Me rastin e vdekjes së punonjësit,
- b) Me marrëveshje me shkrim në mes të punonjësit dhe punëdhënësit,
- c) Në rastet e sjelljes së keqe të punonjësit,
- d) Për shkak të mos përmbushjes së detyrave të punës,
- e) Me skadimin e kohëzgjatjes së punësimit, dhe
- f) Sipas fuqisë ligjore.

Shkëputje e kontratës së punës sipas kësaj Rregulloreje mund të bëhet edhe për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike dhe strukturale të ndërmarrjes.

Rregullorja parasheh paga të barabarta për meshkuj dhe femra për punën e njëjtë, kurse pagat paguhen njëherë në muaj përmes transferit banker dhe të shoqëruara me dëftesën për pagesë.

Punëdhënësi është i detyruar t'ua paguajë punonjësve së paku pagën minimale e cila fillimisht është caktuar nga Departamenti i Shërbimeve Administrative Publike, ose organi që vjen pas tij.

Orari javor i punës është 40 orë në javë, kurse orari ditor 8 orë, në sektorin e transportit rrugor orari ditor zgjat 9 orë. Pushimi ditor prej 30 minutash për punonjësën është pa pagesë.

Pushimi vjetor me dispozitat e Rregullores Nr. 2001/27 është paraparë të jetë 18 ditë pune për vitin kalendarik, por këtu Rregullorja ka paraparë pushimin vjetor për vitin e parë të

punës për çdo muaj nga 1 ditë pushim dhe tek pas vitit të parë punonjësi e gëzon të drejtën në pushimin e plotë vjetor prej 18 ditësh.

Pushimet e tjera të parapara me këtë Rregullore, janë:

1. Pushimet për festat zyrtare,
2. Pushimi i lehonisë në kohëzgjatje prej 12 javësh me pagesë,
3. Pushimet për raste familjare,
4. Pushimet mjekësore dhe pushimet me pagesë me kërkesën e punonjësit.

Rregullorja ka paraparë edhe Evidencën Amë të të Punësuarve, në të cilën mbahet evidenca e punësimit në formë kronologjike nga moment i themelimit të marrëdhënies së punës deri në fazën e likuidimit të ndërmarrjes.

Me rëndësi është të përmendet se Rregullorja nuk e parasheh stazhin e punës (përvojën e punës) dhe as nuk logaritet stazhi në mungesë të ligjeve përcjellëse të marrëdhënies së punës si është Ligji për Sigurimin Pensional dhe Invalidor.

Rregullorja e autorizon Inspektoratin e Punës për implementimin dhe zbatimin e dispozitave të saj.

5.6 Ligji i Punës Nr.03/L-212 në Kosovë

Për dallim nga Rregullorja Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës, Ligji i Punës Nr. 03/L-212 i miratuar në vitin 2010, përbëhet prej dymbëdhjetë kapitujsh, si vijon:

Kapitulli i parë përmban:

- Dispozitat themelore

Kapitulli i dytë përmban:

- Themelimi i marrëdhënies së punës

Kapitulli i tretë përmban:

- Sistemimin e të punësuarit në vendin e punës

Kapitulli i katërt përmban:

- Orarin e punës

Kapitulli i pestë ka të bëjë me:

- Pushimet dhe mungesat nga puna

Kapitulli i gjashtë përfshinë:

- Mbrojtja dhe siguria në punë

Kapitulli i Shtatë ka të bëjë me:

- Pagat dhe benificionet e të punësuarve

Kapitulli i tetë përfshin:

- Dispozitat lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës

Kapitulli i Nëntë ka të bëjë me:

- Proçedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës

Kapitulli i dhjetë ka të bëjë me:

- Organizatat e Punëtorëve dhe Punëdhënësve, ku përfshin dispozitat mbi Dialogun Social.

Kapitulli i Njëmbëdhjetë ka të bëjë me:

- Dispozitat ndëshkimore

Kapitulli i Dymbëdhjetë përmban:

- Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare.¹²²

Ligji i Punës Nr. 03/L-212, është miratuar nga Kuvendi i Kosovës, më datë 01.11.2010, kurse përdorimi praktik i tij ka filluar nga janari i vitit 2011, për zbatimin e të cilit është ngarkuar Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës.

¹²² Ligji Nr.03/L-212 i Punës në Kosovë

Kapitulli i parë i Ligjit të Punës përshkruan qëllimin e nxjerrjes së këtij Ligji, që ka të bëjë me rregullimin e të drejtave dhe detyrimeve të cilat dalin nga marrëdhënia e punës, për të punësuarit në Kosovë.

Fusha e zbatimit të këtij Ligji kufizohet vetëm në sektorin privat dhe publik, kurse përjashtim nga ky Ligj bëjnë:

- marrëdhënia e punës në misionet ndërkombëtare,
- marrëdhënia e punës në misionet diplomatike të shteteve të huaja, dhe
- marrëdhënia e punës në forcat ushtarake ndërkombëtare të vendosura në Kosovë.

Sa i përket hierarkisë në mes të Ligjit të Punës dhe akteve të tjera nga fusha e marrëdhënies së punës, Ligji është bazamenti, ndërsa të gjitha aktet si: Kontrata e Përgjithshme Kolektive, Aktet e Brendshme të Punëdhënësit dhe Kontrata e Punës, duhet të jenë në harmoni me dispozitat e këtij Ligji, por aktet e brendshme nuk mund të përmbajnë të drejta më pak të favorshme se ato të përcaktuara me këtë Ligj.

Dispozitat e Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontrata e Punës, duhet të jenë konform dispozitave të këtij Ligji, kurse të drejta më shumë të favorshme për të punësuarit mund të parashihen me aktet e tjera të punëdhënësit.

Dispozitat ligjore të këtij Ligji ndalojnë çdo diskriminim direkt apo indirekt, duke filluar nga ai profesional, kushtet e punësimit, rekrutimit të punësimit, masat disiplinore, kriteret e njëjta për vendin e njëjtë të punës¹²³.

5.7 Kushtet dhe kriteret për krijimin e marrëdhënies së punës në Kosovë.

Të analizosh marrëdhëniet juridike të punës në kushtet e tanishme të zhvillimit ekonomik e shoqëror të vendit tonë, do të thotë para së gjithash, të evidentosh thelbin dhe tiparet

123 Punëdhënësi është i obliguar që gjatë punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend punë t'i caktojë kriteret dhe mundësitë e barabarta si për femra, ashtu edhe për meshkuj.

kryesore të tyre si dhe prirjet e zhvillimit e të përsosjes në të ardhmen e këtyre marrëdhënieve.¹²⁴

Me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës në Kosovë, duhet të jenë përcaktuar kushtet dhe kriteret themelore për themelimin e marrëdhënies së punës:

- a. Moshë 18 vjeçare
- b. Çertifikatën e mjekut për afëtsi psiqiko-fizike

Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat e moshës në mes 15-18 vjeç, por vetëm për punët e lehta të cilat nuk e dëmtojnë shëndetin dhe zhvillimin e tyre normal.

1. Kontrata e punës për një periudhë të caktuar;dhe
2. Kontrata e punës për punë dhe detyra specifike.

1. Kontrata e Punës në kohë të pacaktuar nënkupton kontratën e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vetë.

Po ashtu edhe Kontrata e cila ripërtërihet për një periudhë më të gjatë se 10 vite konsiderohet si kontratë pune në kohë të pacaktuar.

2. Kontrata e Punës për periudhë të caktuar – nënkupton kontratën e cila lidhet për një kohë të caktuar por nuk mund të lidhet për periudhë më të gjatë se 10 vite.

3. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti.

5.7.1 Çka përmban e Kontratës e Punës

Një Kontratë e Punës përmban këto shënime:

- të dhënat për punëdhënësin,
- të dhënat për të punësuarin,

¹²⁴ Prof. Dr. Kudret Çela: E Drejta e Punës 1, Tirane 2003, faq.98

- emërtimin, natyrën, llojin e punës apo shërbimit dhe përshkrimin e detyrave të punës;
- vendin e punës,
- orët dhe orarin e punës;
- datën e fillimit të punës;
- kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
- lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,
- kohëzgjatjen e pushimeve;
- përfundimin e marrëdhënies së punës;
- të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;

Kontrata e Punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara Ligjin e punës drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë cekur në Kontratën e Punës, rregullohen me dispozitat e këtij ligji, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

Kontrata e Punës është dokument bazik, për të filluar inspektimin në çdo biznes sepse në kontratë janë përshkruar elementet kryesore për themelimin e marrëdhënies së punës, të drejtat, detyrimet, masat disiplinore dhe mënyrën e ndërprerjes së kontratës së punës.

Kontrata e Punës me praktikantin, me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, kurse kontrata e punës me praktikantin me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.

Në të dy rastet i punësuar i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë. Në rastet kur vjen deri te ndërrimi i punëdhënësit, punëdhënësi i ri i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës të cilat janë të aplikueshme në ditën e ndërrimit të punëdhënësit.

5.7.2 Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës

Marrëdhëniet juridike të punës mund të pësojnë ndryshime për shkak të ngjarjeve të papritura që mund të lindin tek punëdhënësi.¹²⁵ Situata të tilla diktojnë edhe lëvizjet e punëmarrësve. Ato lidhen gjithashtu edhe me operacione të transferimit të ndërmarrjes ose të pjesëve përbërëse të saj.

Punëdhënësi të punësuarin mundet ta sistemojë sipas këtyre mënyrave:

- Sipas Kontratës së Punës,
- Me organizimin e ri të punës,
- Me sistemim të përkohshëm,
- Me pëlqimin e të punësuarit,

Me kontratën e punës i përcaktohet vendi i punës, pozita, përshkrimi i detyrave dhe të drejtat e tjera që burojnë nga Ligji i Punës, Kontrata e Përgjithshme Kolektive dhe Akti i Brendshëm i Punëdhënësit.

Për shkak të organizimit të ri të punës, i punësuari mund të sistemohet në vend tjetër të punës, por që i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës.

Sistemimi i përkohshëm, bëhet pa pëlqimin e të punësuarit dhe ky sistemim bëhet për një kohë të shkurtër dhe në situatat kur:

- paraqitet gjendje e jashtëzakonshme, si tërmeti, vërshimet, etj.,
- zëvendësimin e punëtorit i cili mungon,
- rritet vëllimi i punës, etj.

Sistemimi i punëmarrësit te punëdhënësi tjetër mund të bëhet, në këto raste:

- Kur pushon nevoja për punën e tij,

¹²⁵ Prof. Dr. Kudret Çela: E Drejta e Punes, Tirane 2005, faq.283

- Kur vjen deri te ndërprerja e përkohshme ose ka rënë vëllimi i punës, dhe
- Kur objekti ose mjetet e punës i janë dhënë me qera punëdhënësit tjetër.

Punëdhënësi përmes dispozitave të Ligjit njoftohet dhe obligohet t'i përmbahet, se nuk mund të sistemojë të punësuarën ose të punësuarin jashtë vendbanimit të tij pa pëlqimin e tij paraprak.

Neni 17 paragrafi 4 i Ligjit të Punës nuk e lejon sistemimin (caktimin e të punësuarës në vend tjetër të punës) e të punësuarës, për këto raste¹²⁶:

- a) Gjatë kohës së shtatëzaniës,
- b) Pushimit të lehonisë,
- c) E punësuar me fëmijë deri në tri vjet,
- d) Prindi i vetëm me fëmijë deri në pesë (5) vjet,
- e) Prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim,
- f) I punësuar nën moshën 18 vjet, si dhe
- g) I punësuar me aftësi të kufizuara.

5.7.3 Orari i punës.

Mbrojtja ligjore e kohës së punës është pjesë përbërëse me e rëndësishme e të drejtës tëmbrojtjes publike të punëmarrësve.¹²⁷

Përcaktimi i orarit të punës është i rëndësishëm së veçantë me rastin e krijimit të marrëdhënies së punës dhe kjo nënkupton periudhën kohore gjatë së cilës i punësuar, kryen punë ose shërbime në të mirën e punëdhënësit. Orari i punës është pika më e ndjeshme dhe më pak e pranueshme për punëdhënësit të cilët duan t'i shmangen në vazhdimësi mënyrës së përcaktimit të orarit sipas dispozitave të Ligjit, nganjëherë për shkak të interpretimeve të

¹²⁶ Ligji i Punës Nr.03/L-212 në Kosovë

¹²⁷ Fondacioni Hanns Seidel: Permbledhje mbi te drejten e punes, pjesa e dyte, faq.489

gabueshme dhe mos angazhimit të njerëzve profesional të cilët merren me menaxhimin e burimeve njerëzore nëpër ndërmarrjet eaktuara.

Ligji i punës ka përcaktuar orarin e punës prej 8 orëve brenda një dite dhe në kuadër të këtij orari, të punësuarit i takon një pushim prej së paku 30 minuta, kurse kjo kohë llogaritet si kohë e kaluar në punë. Punëdhënësit në Kosovë kanë mundësi të lidhin kontratë pune, me:

- 1) Orar të plotë javor të punës,
- 2) Orari jo i plotë javor i punës,
- 3) Orari i shkurtuar i punës,
- 4) Orari më i gjatë se orari i plotë i punës.

5.7.3.1 Orari i plotë i punës zgjat dyzetë (40) orë në javë për të punësuarit mbi 18 vite, kurse për të punësuarit nën moshën 18 vjeç, orari i plotë i punës nuk mund të jetë më i gjatë se 30 orë në javë.

4.7.3.2 Orari jo i plotë i punës - është orar pune më i shkurtër se orari i plotë i punës.

3.7.3.3 Orari i shkurtuar i punës - caktohet për punët dhe detyrat e punës ku shkalla e rrezikshmërisë për jetën dhe shëndetin e punëtorit edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë. Punët dhe detyrat e punës me shkallë të rrezikshmërisë duhet të përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent.

5.7.4 Puna më e gjatë se orari i plotë i punës- mund të caktohet me kërkesën e punëdhënësit dhe mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme. Përveç punës shtesë të detyrueshme, i punësuari mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin.

Punëdhënësi është i detyruar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës, kurse inspektori i punës ndalon punën jashtë orarit, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të të punësuarit.

Punëdhënësi është i detyruar të shpallë orarin e punës në vend të dukshëm.

5.7.4.1 Puna e natës

Puna e natës organizohet në ato ndërmarrje ku natyra e punës kërkon proces të pandërprerë të punës, kurse orari prej orës 22:00-06:00 llogaritet si punë e natës.

Punëdhënësi duhet ta organizojë punën e natës në atë mënyrë që i punësuarit i cili punon në ndërrimin e natës, të mos punojë pandërprerë më shumë se një javë pune, e po ashtu preferohet që puna e natës të bëhet me rotacion apo ndërrim të vazhdueshëm të punëmarrësve në këto vende të punës.

“Neni 27 paragrafi 3 i Ligjit të Punës e ndalon Punën e natës:

- për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç,
- të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjdhënëse.

Kurse ndërrimet e natës nuk mund të kryhen, nga:

- prindërit e vetëm, dhe
- gratë me fëmijë më të rinj se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre”.¹²⁸

5.7.5 Pushimet dhe mungesat nga puna

Kapitulli i pestë i Ligjit të Punës përqendrohet në llojet e pushimeve të cila i gëzojnë të punësuarit në Kosovë, kohëzgjatjen e këtyre pushimeve dhe mënyrën e realizimit.

Në Kosovë të punësuarit i gëzojnë këto lloje të pushimeve:

1. Pushimi ditor,

¹²⁸ Ligji i Punës Nr.03/L-212 në Kosovë

2. Pushimi javor,
3. Pushimi vjetor,
4. Pushimi me pagesë për raste familjare, dhe
5. Pushimi pa pagesë.

Pushimi ditor është me kohëzgjatje të ndryshme varësisht prej orarit të punës dhe moshës së të punësuarve. Pushimi ditor në kohëzgjatje prej 30 minutave, iu lejohet këtyre kategorive:

- Të punësuarve me orar të plotë të punës,
- Të punësuarit nën moshën 18 vjeçare të cilët punojnë së paku 4 orë e gjysmë.

Ndërsa, kur të punësuarit punojnë më gjatë se 4 orë dhe më pak se 6 orë, pushimi ditor kësaj kategorie iu takon në kohëzgjatje prej 15 minutave.

Pushimi javor është i rregulluar, si vijon:

- Së paku 24 orë pa ndërprerë për të punësuarin me orar të plotë,
- Së paku 36 orë për të punësuarin nën moshën 18 vjeçare.

Pushimi vjetor për të punësuarit në Kosovë, zgjat:

- Katër javë pushimi vjetor bazë;
- Çdo 5 vite për satzh i takon nga një ditë shtesë;
- I punësuarit në vende të punës me rrezikshmëri permanente për jetën dhe shëndetin e punëtorëve, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje prej 30 ditësh;
- Nënata me fëmijë deri në tre vite kanë të drejtë në pushim vjetor shtesë plus 2 ditë.

Koha për shfrytëzimin e pushimit vjetor dallon për institucionet shkollore dhe edukative në të gjitha nivelet dhe lidhet me kohën e shfrytëzimit të pushimit nga nxënësit apo studentët, etj.

Pushimi vjetor për herë të parë në proporcion me kohën e kaluar në punë i takon të punësuarit i cili gjatë 6 muajve nuk ka pasur ndërprerje prej më tepër se 5 ditë.

Afati kohor për parashtrimin e kërkesës për shfrytëzimin e pushimit vjetor është e përcaktuar të bëhet 15 ditë përpara dhe i drejtohet punëdhënësit i cili të punësuarin duhet ta pajisë me vendim, 5 ditë para fillimit të pushimit vjetor.

Institucioni i autorizuar për zbatimin e dispozitave ligjore me rastin e inspektimit dhe mbështetur në Kontratën e Punës dhe Evidencën Amë të të punësuarve, konstaton nëse i punësuar i ka plotësuar kushtet për shfrytëzimin e pushimit në kohëzgjatje të plotë apo në proporcion me kohën e kaluar në punë (1,5 ditë për muaj).

Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy e më shumë pjesë, por pjesa e parë duhet të shfrytëzohet në kohëzgjatje prej së paku 10 ditësh, kurse pushimi në tërësi duhet të shfrytëzohet më së largu deri më 30 qershor të vitit vijues.

5.7.5.1 Pushimi me pagesë të punësuarit i takon për raste të ndryshme familjare të përcaktuara me Ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe përfshin pushimet:

- Në rast të martesës..... 5 ditë pune
- Në rast të lindjes së fëmijës..... 5 ditë pune
- Për çdo dhënie vullnetare të gjakut 1 ditë dhe
- Me rastin e vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes..... 5 ditë pune.

Të punësuarit i takon edhe pushimi pa pagesë sipas kërkesës së të punësuarit gjatë së cilës kohë i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës përveç të drejtave që burojnë për pagesën e detyrueshme të kontributeve nga ana e të punësuarit.

Pushimet vjetore janë e drejtë ligjore të cilat me vështirësi janë pranuar nga punëdhënësit, duke i frikësuar punëmarrësit se nëse tregojnë mund ta humbin vendin e punës dhe forma të tjera manipulative, me qëllim të shfrytëzimit sa më të madh të tyre në procesin e punës.

Informimi, këshillat e inspektorëve të punës dhe bashkëpunimi me punëdhënësit, por edhe punëmarrësit e kanë përmirësuar në masë të dukshme situatën sa i përket shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe pushimeve tjera me pagesë.

Fillimisht punëdhënësit nuk kanë mbajtur fare evidencë as për shfrytëzimin e pushimit vjetor e mos të flasim për pushimet e tjera me pagesë.

Dy vitet e fundit duke ju falënderuar edhe masave ndëshkuese vërehen lëvizje pozitive sa i përket dispozitave ku flitet për pushimet në Kosovë.

5.7.6 Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera

Të punësuarit krijojnë marrëdhënien e punës për realizimin e të ardhurave personale dhe të ardhurave tjera për punën ose shërbimet që ata kryejnë për punëdhënësin e tyre.

Paga paguhet e njëjtë për meshkuj dhe femra për punën e vlerës së njëjtë.

Pagat në Kosovë paguhen sipas valutës zyrtare në Euro (€).

Paga, paguhet më së paku një (1) herë në muaj¹²⁹.

Përveç pagës së rregullt bazike të punësuarit i takojnë edhe shtesa të tjera të pagës bazë në rastet si vijon:

- 20 % në orë për kujdestari;
- 30 % në orë për punë gjatë natës;
- 30 % në orë për punë jashtë orarit;
- 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
- 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.

¹²⁹ Paga e të punësuarit i caktohet me aktin për organizim dhe kontratën për punë, duke u nisur nga të drejtat themelore nga marrëdhënia e punës. Të punësuarit për kryerjen e punës apo shërbimit, i paguan në pajtim me dispozitat që janë përcaktuar në Kontratën Kolektive e që është bazë për punëdhënësin që në pajtim me të të jetë edhe kontrata e punës.

Shtesat në pagën bazë mund të paguhen sipas marrëveshjes me punëdhënësin në para ose të kompensohen me ditë pushimi për çka punëdhënësi duhet të mbajë evidencë të veçantë.¹³⁰

E rëndësishme është se punëdhënësi nuk ka të drejtë të lidhë kontratë pune me të punësuarin për pagën më të ulët se paga minimale e cila propozohet në fund të çdo viti kalendarik nga Këshilli Ekonomiko-Social, kurse vendimin e sjell Qeveria.

Deri në fillim të vitit 2012, paga minimale në Kosovë ka qenë në vlerë prej 130,00 €, kurse për vitin 2012 paga minimale është ndarë në dy kategori dhe atë:

- Kategoria e parë përfshin të punësuarit e moshës deri në 35 vite të cilët gëzojnë pagën minimale në vlerë prej 130,00 € dhe
- Kategoria e dytë e cila përfshin të punësuarit e moshës mbi 35 vjet, të cilët e gëzojnë pagën minimale prej 170,00 €. ¹³¹

Me rastin e përcaktimit të pagës minimale Këshilli Ekonomiko-Social duhet t'i marrë parasysh këta faktorë:

1. koston e shpenzimeve jetësore;
2. përqindjen e shkallës së papunësisë;
3. gjendjen e përgjithshme në tregun e punës; dhe
4. shkallën e konkurrencës dhe produktivitetit në vend.

Kërkesë shumë e rëndësishme për Inspektoratin janë edhe dëshmitë se sa i shfrytëzojnë të punësuarit pushimet dhe a iu kompensohen atyre nga punëdhënësit pushimet gjatë ditëve të festave, me rastin e shfrytëzimit të pushimit vjetor, gjatë aftësimit dhe përsosjes profesionale, kur ushtrojnë funksione publike për të cilat nuk paguhet, për pushimet

¹³⁰ Kapitulli i VII i Ligjit të Punës 03/L-212

¹³¹ Vendimi i Qeverisë së Kosovës Nr.04/33 i datës 17.08.2011

mjekësore të zakonshme (deri 20 ditë brenda një viti) dhe për lëndimet në punë në kohëzgjatje prej 10-90 ditë.

I punësuar për të gjitha këto pushime dhe kompensime duhet të mbajë evidenca të qarta dhe t'ia prezantojë inspektorëve gjatë punës inspektuese si dëshmi se të punësuarit kanë shfrytëzuar këto të drejta ligjore dhe në të njëjtën kohë ata janë kompensuar nga punëdhënësi i tyre.

Vend të rëndësishëm në dispozitat e këtij Ligji zënë edhe kompensimet e dëmeve nga punëmarrësit të shkaktuara me qëllim ose nga pakujdesia e tij ose e tyre, me ç'rast është paraparë mënyra e kompensimit nga:

- I punësuar,
- Kompensimi proporcional i dëmit, dhe
- Kompensimi i dëmit për punëdhënësin.

5.7.6.1 Kompensimi i dëmit nga i punësuar – Subjekti i përgjegjësisë materiale mund të jetë vetë punonjësi që gjatë kryerjes së punës ose detyrës i ka shkaktuar, me dashje ose nga pakujdesia dëm efektiv pasurisë së ndërmarrjes në të cilën është në marrëdhënie pune ¹³². Gjithashtu është paraparë kompensimi i dëmit edhe në rastet kur dëmi shkaktohet vetëm nga një punëtor, por edhe nga disa punëtorë.

Në rastin e parë kur nga punëtori i shkaktohet dëmi punëdhënësit nga pakujdesia apo me qëllim, dëmi kompensohet nga vetë punëtori.

Në rastin e dytë i kemi dysituata:

- Së pari - kur dëmi i shkaktuar bëhet prej disa punëtorëve dhe kur ekziston mundësia e përcaktimit të përgjegjësisë së secilit, dëmi kompensohet nga secili punëtor përpjestuar me dëmin e shkaktuar, dhe

¹³² Prof.Dr. Kudret Çela: Përgjegjësia materiale e punonjësve, Tirane 2014,faq.59

- Së dyti - kur nuk ekziston mundësia e përcaktimit të përgjegjësisë për secilin punëtor, atëherë dëmi kompensohet në pjesë ekuivalente.

5.7.6.2 Kompensimi proporcional (i barabartë) i dëmit – bëhet për rastet kur disa të punësuar me dashje ose paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, ku për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen në mënyrë të barabartë;

Kompensimi i dëmit për punëdhënësin – ka të bëjë me rastet kur i punësuar me qëllim ose nga pakujdesia i ka shkaktuar dëm personit të tretë të cilin e ka paguar punëdhënësi, i punësuar është i detyruar t’ia paguajë punëdhënësit dëmin e shkaktuar.

5.7.7 Mënyra e ndërprerjes së marrëdhënies së punës

Duke qenë se gjatë procesit të punës ose ofrimit të shërbimeve mund të bëhen edhe shkelje të detyrave të punës, keqpërdorim i pozitës dhe forma tjera disiplinore, ligjvënësi ka paraparë edhe procedurat për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe këto janë disa, si:

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore,
2. Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje,
3. Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuar,
4. Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit.

Me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është paraparë edhe koha për njoftimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe atë, si vijon:

- Prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
 - Prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetëpesë (45) ditë kalendarike;
 - Mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.
5. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Dështimi për t’u njoftuar nga punëdhënësi, do t’i japë

të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

1. Sipas fuqisë ligjore kontrata ndërpritet në këto situata:
 - Me rastin e vdekjes së punëmarrësit,
 - Me skadimin e kontratës,
 - Me rastin e pensionimit,
 - Me rastin e shkuarjes në vuajtje të dënimit më tepër se gjashtë muaj,
 - Me rastin e dorëzimit të aktvendimit për humbjen e aftësive për punë,
 - Me rastin e falimentimit të ndërmarrjes,
 - Me rastin e marrjes së vendimit të gjykatës kompetente për ndërprerje të marrëdhënies së punës, dhe
 - Në raste tjera të parapara me ligj.
 2. Ndërprerja e kontratës së punës në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit mund të bëhet me marrëveshje në formë të shkruar dhe me këtë rast punëdhënësi është i detyruar t’ia paguajë pagën për të gjitha ditët deri në ndërprerjen e kontratës.
 3. I punësuarit mund t’a ndërpresë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme, por kur i punësuarit ka kontratën e punës me kohë të caktuar është paraparë që 15 ditë para, në formën e shkruar duhet t’a lajmërojë punëdhënësin për ndërprerje të kontratës, kurse i punësuarit me kontratë pune në kohë të pacaktuar duhet 30 ditë para, ta lajmërojë punëdhënësin për ndërprerje të kontratës.¹³³
- I punësuarit mund ta ndërpresë kontratën në mënyrë të njëanshme dhe pa paralajmërim paraprak në rastet kur punëdhënësi nuk i përmbushë detyrimet sipas kontratës.

¹³³ Neni 67 i Ligjit të Punës Nt. 03/L-212

4. Ndërprerja e kontratës nga ana e punëdhënësit me një periudhë paralajmërimi mund të ndërpritet : Për arsye ekonomike, teknike dhe organizative, kur i punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e punës, në rastet e rënda të sjelljes së keqe të tij, në rast të mospërmbushjes së kënaqshme të detyrave të punës.

5. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën të punësuarit pa periudhë paralajmërimi në rastet: Për shkak të përsëritjes së sjelljes së keqe ose shkeljes së detyrimeve, performancës jo të kënaqëshme edhe përkundër paralajmërimit. Punëdhënësi duhet të mbajë takim me të punësuarin për të ja shpjeguar atij / asaj arsyen e ndërprerjes së kontratës, kurse i punësuar ka të drejtë të shoqërohet edhe nga ndonjë person që ai e zgjedhë vetë. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike.

5.7.8 Proçedura para ndërprerjes së kontratës së punës

Kontrata e punës ndërpritet me vendim me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje, kurse vendimi bëhet përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

Punëdhënësi është i detyruar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

I punësuar mund të largohet përkohësisht nga puna në rastet kur: ndaj tij kanë filluar proçedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale; i punësuar është në vuajtje të paraburgimit; kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

Periudha e largimit të përkohshëm mund të zgjatë më së shumti 6 muaj, kurse punëdhënësi gjatë largimit të përkohshëm obligohet t'ia paguajë të ardhurat në lartësinë prej 50% të pagës.

Largimet nga puna mund të jenë edhe kolektive në rastet kur përfshihen së paku 10% e të punësuarve, por jo me pak se njëzet (20) të punësuar të larguar brenda intervalit kohor prej

gjashtë (6) muajsh dhe atë për shkak të ndryshimeve ekonomike, organizative dhe teknike, për çka punëdhënësi një muaj përpara duhet ta lajmërojë nëse ka sindikatë ose punëmarrësin.

Me këtë rast Punëdhënësi duhet t'i njoftojë, për:

- numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;
- masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, nëse ka të tilla, për t'i zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshin: kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj, risistemimin e brendshëm të punësuarve, kufizimin e punës jashtë orarit, zvogëlimin e orëve të punës, ofrimin e riaftësimit profesional.

I punësuarit nuk mund të largohet nga puna, derisa punëdhënësi mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para sipas shkallës së përcaktuar me ligj dhe atë:

- nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
- nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
- nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tre (3) paga mujore;
- nga njëzet (20) deri në njëzetënëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore;
- nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

Nëse brenda një periudhe prej një (1) viti nga ndërprerja e kontratës së punës të punësuarve, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e të punësuarve me kualifikime ose trajnime të njëjta, punëdhënësi nuk duhet të angazhojë persona të tjerë para se të ofrojë punën punonjësve të cilëve iu janë ndërprerë kontratat.

5.7.9 Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

Të drejtat e të punësuarit mund të mbrohen:

- Duke iu drejtuar punëdhënësit ose organit përkatës të punëdhënësit, punëdhënësi është i detyruar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimin të kërkesës.

- Mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës.

Inspektorati i Punës del në vendin e ngjarjes dhe duhet të nxjerrë vendim lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

- Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit ligjor, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente.

Po ashtu, Ligji parasheh edhe masat disiplinore të cilat janë:

- Vërejtja me gojë,
- Vërejtja me shkrim,
- Ulje në pozitë,
- Suspendim i përkohshëm,
- Ndërprerje e marrëdhënies së punës.

Këto masa varen pavarësisht nga pesha e mos respektimit që mund të shkaktohet gjatë procesit të punës nga i punësuar.

Për mospërfilljen, moszbatimin dhe mospërmbylljen e kërkesave ligjore nga ana e punëdhënësve, ligjvënësi ka paraparë edhe ndëshkimin e tyre sipas tarifave që do t'i prezantojmë në vijim:

- Personi fizik ose personi juridik që nuk i përfill dispozitat e këtij Ligji, në procedurë ligjore do të gjobitet me të holla prej njëqind (100) deri në dhjetëmijë (10.000) euro.
- Kur shkelja është bërë kundër të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, punëdhënësi apo personit tjetër përgjegjës, do të gjobitet me gjobë nëlartësinë e dyfishit të përcaktuar më lartë.

- Cilido person që bën diskriminim, kundër personit i cili kërkon punë apo kundër të punësuarit, sipas nenit 5 të këtij Ligji, do të gjobitet në lartësinë e trefishit të përcaktuar më lartë.

- Lartësia e gjobave është e rregulluar në mënyrë më të detajizuar me Udhëzimin Administrativë Nr 07/2012, të nxjerrë nga MPMS-ja.

E rëndësishme për t'u cekur është se me Ligjin e Punës është paraparë edhe Librezja e Punës për të punësuarit, e cila paraqet një dokument të rëndësishëm ku prezantohen të dhënat personale dhe stazhi i punës edhe pse në Kosovë ende nuk mund të flitet për stazhin e punës, sepse paraprakisht Kosovës i duhet të nxjerrë Ligjin për Sigurimin Pensional e Invalidor i cili bazohet në Kontributet e të Punësuarve dhe Punëdhënësve.

Edhe pse dispozitat ligjore e obligojnë MPMS-në për të përgatitur formatin dhe përmbajtjen e Librezës së Punës, kjo deri më sot nuk ka arritur t'a përgatisë formën dhe formatin e Librezës së Punës, sepse nuk ka bazament për të kërkuar edhe llogaritjen e stazhit nga se si e theksuam mungon njëri prej ligjeve më të rëndësishme, ai për sigurimin pensional e invalidor.

Për mbrojtje më të mirë të të drejtave të punësuarve si dhe bashkëpunimin ndërinstitucional është nxjerrë edhe Ligji Nr. 04/008 për Këshillin Ekonomiko-Social, qëllimi i të cilit është që të zbatohen për të gjithë partner social në nivel nacional, të Këshillit Ekonomik Social që përfaqësohet nga Organizata e të punësuarve (sindikatat), Organizatat e punëdhënësve dhe Qeveria e Kosovës. Këshilli Ekonomiko-Social (KES) themelohet me qëllim të vendosjes dhe zhvillimit të dialogut social në Republikën e Kosovës për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështje të rëndësishme të veçantë, të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre ekonomike, sociale dhe profesionale, që realizohen përmes zgjedhjeve të kontesteve me marrëveshje dypalëshe apo trepalëshe. Këshilli Ekonomiko-Social (KES)

është organ i nivelit nacional, i cili udhëheq konsultimet dhe i bën propozime organeve kompetente për çështje nga marrëdhënia e punës, mirëqenies sociale dhe çështje të tjera që kanë të bëjnë me politikat ekonomike në Republikën e Kosovës. Funksiionet e KES-it janë këshillimi dhe udhëzimi i institucioneve të Republikës së Kosovës, në krijimin dhe realizimin e politikave të punës, mirëqenies sociale dhe politikat ekonomike, nxitjes së konsultimeve në mes të palëve, si dhe nënshkrimit të kontratave dhe marrëveshjeve kolektive, në nivel nacional. Njëkohësisht, bën edhe aktivitete të tjera të dialogut ekonomiko-social, për zhvillimin dhe avancimin e politikave të punës dhe mirëqenies sociale. Këshilli Ekonomiko-Social me qëllim të realizimit të suksesshëm të funksioneve të tij, merr nisma ligjore për nxjerrjen apo ndryshimin dhe plotësimin e akteve ligjore dhe nënligjore nga fusha e punës dhe punësimit, mbrojtjes sociale dhe politikave ekonomike në përgjithësi, bën politikat e nxitjes së punësimit, zbutjen e papunësisë, konkurrencën, produktivitetin e punës, çmimet, pagat dhe pagën minimale të të punësuarve në Republikën e Kosovës. Bën vlerësimin e funksionimit të këshillave të punës në ndërmarrjet e sektorit privat, publik dhe format e tjera të organizimit statusor të ndërmarrjeve.¹³⁴

5.8. Analizë krahasimore e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës dhe Rregullores për Ligjin e Punës Nr. 2001/27

Kjo analizë përmbanë:

- Krahasoni i të drejtave të rregulluara me Rregulloren e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, me të drejtat e rregulluara me Ligjin Nr.03/L-212 të Punës;
- Cilat janë avansimet e të drejtave të punonjësve me këtë Ligj;
- Sa implementohet Ligji Nr.03/L-212 i Punës katër vite pas hyrjes në fuqi;

¹³⁴ Ligj Nr .04/008, i Keshillin Ekonomiko-Social.

- Cilat dispozita të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës hasin në vështirësi për implementim; dhe
- Cilat akte nënligjore duhet të nxirren për t'u rumbullakuar infrastruktura ligjore nga marrëdhënia e punës.

5.8.1 Ndryshimet e konstatuara

Deri në aprovimin e Ligjit të Punës, ka qenë në zbatim Rregullorja e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë. Me dispozitën e nenit 26 të kësaj Rregullore, ka qenë e përcaktuar se: Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm, mund të nxjerrë urdhëresa administrative për zbatimin e kësaj Rregullore. Me dispozitën e nenit 4 paragrafi 4.3 të Ligjit Nr.2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë ka qenë paraparë: Ministria për Punë dhe Mirëqenie Sociale, është e detyruar të nxjerrë akt normativse në cilat raste mund të merret vendim për shqiptimin e gjobës së përcaktuar në nenin 25.2 dhe 25.3 të (është fjala për Rregulloren së UNMIK-ut Nr. 2001/27). Ndërsa me shkronjën “d” të të njëjtit paragraf është paraparë: Inspektorët e punës nuk mund të shqiptojnë gjobë të përcaktuar me nenin 25.2 dhe 25.3 deri sa të nxirret akti normativ në bazë të nenit 4.3 të këtij ligji. Akti normativ i theksuar më lartë nuk është nxjerrë për shtatë vjet! Dhe tërë këtë kohë Inspektorët e punës e kanë shpenzuar vetëm në rolin e këshillëdhënësit. Për këtë ende ndihen pasojat, sepse një numër i punëdhënësve ka të krijuar bindjen se “Inspektorët e Punës nuk kanë mundësi të gjobisin për parregullsitë eventuale”.

5.8.2 Pushimi gjatë orarit të punës:

Me dispozitën e nenit 16.9 të Rregullores së UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, punonjësit i ka takuar një pushim pa pagesë prej 30 minutash.

Me dispozitën e nenit 28 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është rregulluar: i punësuari ka të drejtë për pushim gjatë orarit të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku

prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.

Koment: Pushimi gjatë orarit të punës është i favorshëm për punonjësit sepse koha e pushimit llogaritet si orar i punës dhe është e pagueshme si kohë punë, por në anën tjetër është i pamjaftueshëm për rastet kur ndërmarrjet nuk e kanë të organizuar ushqimin brenda ndërmarrjes psh. menza e punëtorëve, sepse kjo kohë nuk është e mjaftueshme kur kihet parasysh moment i ndërprerjes së punës, pastrimi i duarve dhe syve, dalja për blerjen e ushqimit, pengesat në komunikacion, ngrënia e ushqimit dhe përgatitja për fillimin e punës.

5.8.3 Puna e natës. Me dispozitën e nenit 16.13 të Rregullores së UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, orët e punës ndërmjet orës 22,00 dhe 05,00 njihen si punë nate dhe paguhen si punë jashtë orarit. Me dispozitën e nenit 21.1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë: Orët e punës ndërmjet orës 22,00 dhe 6,00 numërohen si punë nate. Pra orët që llogariten punë nate, me Ligjin e Punës janë zgjatë për një orë.¹³⁵

5.8.4 Puna jashtë orarit. Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ka qenë e paraparë: Puna jashtë orarit nuk mund të zgjasë më shumë se 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj. Me dispozitën e nenit 23.1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë: Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punoj më gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë. Me të njëjtin nen (paragrafi 4) është paraparë se punonjësi mund të punojë më shumë se tetë orë në javë punë vullnetare jashtë orarit në marrëveshje me punëdhënësin me kompensim page sipas nenit 56 të këtij Ligji. Me Ligjin e punës, obligimi i punonjësit që të punoj më gjatë se orari i punës, nga 20 orë në javë që ka

¹³⁵ Ligji Themelor i Punës, Rregullorja 2001/27

qenë me Rregulloren e UNMIK-ut është zvogëluar në tetë(8) orë në javë. Por është lënë mundësia që të punojë edhe më gjatë nëse për këtë punonjësi shprehë gatishmëri.

5.8.5 Pushimi vjetor: Me dispozitën e nenit 17.3 të Rregullores e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, pushimi vjetor ka qenë i caktuar në 18 ditë pune. pra nuk ka pasë ditë tjera shtesë. Me dispozitën e nenit 21.1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë: i punësuar gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së pakut katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar. Me rregulloren e UNMIK-ut, kohëzgjatja e pushimit vjetor është llogaritur në ditë pune, ndërsa me Ligjin e Punës, kjo llogaritet me javë

5.8.6 Festat Zyrtare: Me dispozitën e nenit 18.2 të Rregullores e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ka qenë e paraparë: Në rast se kërkohet nga punonjësi të punojë ditëve të festave zyrtare, ati ose asaj i paguhet ato ditë si punë jashtë orarit ose i jepet një ditë pushim për çdo ditë feste zyrtare gjatë së cilës ai ose ajo ka punuar. Me dispozitën e nenit 56.2 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë: Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë si më poshtë:

- 20% në orë për kujdestari;
- 30% në orë për punë gjatë natës;
- 30% në orë për punë jashtë orarit;
- 50% në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe
- 50% në orë për punë gjatë fundjavës.

Deri sa me Rregulloren e UNMIK-ut, puna në ditët e festave dhe puna e natës është paguar si punë jashtë orarit (20%), Me Ligjin e Punës, pozita e punonjësit është avancuar, në atë mënyrë që: puna për kujdestari paguhet 20%, puna e natës paguhet 30%, puna jashtë orarit 30 %, puna gjatë ditëve të festave 50 %, puna gjatë fund javës 50% .

5.8.7 Pushimi i lehonisë:

Me dispozitën e nenit 19 të Rregullores e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ka qenë e paraparë: Femrës punonjëse i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijut. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëse.

Me dispozitën e nenit 49 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punësështë paraparë: Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve të Pushimit të lehonisë. Për gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë, pagesa bëhet nga punëdhënësi 70 % të pagës bazë, kurse për tre muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50 % të pagës mesatare në Kosovë. Tre muajt e fundit e punësuar mund ta shfrytëzojnë si pushim pa pagesë. Me Ligjin e Punës, femrat e punësuar kanë përfituar edhe në kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë, edhe në shkallën e kompensimit. Praktika do të tregoj, se sa do të jenë të vullnetshëm punëdhënësit të punësojnë femra, dhe t'u paguajnë pushimin e lehonisë në kohëzgjatje prej gjashtë muajve.

5.8.8 Pushimi për raste familjare:

Me dispozitën e nenit 20.1 të Rregullores e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ka qenë e paraparë: Punonjësit i takon pushimi për rastet e tilla familjare, siç janë: rasti i martesës, i lindjes dhe i vdekjes në familjen e tij ose të saj. Periudha kohore e pushimit dhe shkalla e pagesës së tij rregullohet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit. Me dispozitën e nenit 39 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës është paraparë se i punësuar ka të drejtë të mungoj nga puna me kompensim të pagës:

- pesë ditë në rast të martesës së tij;
- pesë ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;

- tri ditë për lindje të fëmisë;
- një ditë për çdo rast të dhënës vullnetare të gjakut; dhe
- në rastet tjera të përcaktuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës.

Me Rregulloren e UNMIK-ut, me rastin e mungesës nga puna të punonjësit për raste familjare, nuk ka qenë e caktuar kohëzgjatja, por kjo ka mbetë të rregullohet me marrëveshje punëdhënës-punëmarrës. Me Ligjin e Punës, është përcaktuar kohëzgjatja, plus është shtuar një ditë për dhënie vullnetare të gjakut, dhe është lënë mundësia që me Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës, të parashihen edhe favore tjera.

5.9 Vërejtjet dhe sugjerimet lidhur me boshllëqet ligjore.

Krahasuar zbatimin e dispozitave Rregullore e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë- vërehet një disponim më i madh i punëdhënësve, për zbatimin e dispozitave të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës. Megjithatë, edhe tani disa dispozita të Ligjit të Punës nuk po zbatohen plotësisht. Në vijim do t'i theksojmë rastet më karakteristike: në subjekte të vogla afariste, sidomos ku janë të punësuar një numër i vogël i punonjësve, këta punojnë pa kontrata pune; kontratat e punës nuk i përmbajnë të gjitha elementet që i parasheh neni 11 i Ligjit të Punës, e sidomos përshkrimin e detyrave të punës; sidomos në supermarkete dhe në sektorin e hotelerisë, punëdhënësit nuk ofrojnë dëshmi se punonjësit e shfrytëzojnë pushimin javor (neni 31); me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësve nuk u lëshohet Vendim (neni 37 paragrafi 4); punëdhënësit nuk ofrojnë dëshmi, se të punësuarve u paguajnë pagën shtesë, për kujdestari, për punë nate, për punë jashtë orarit, për punë gjatë ditëve të festave dhe për punë gjatë fundjavës (neni 56), dhe me rastin e ndërprerjes së kontratës së punës në kohë të caktuar, apo me rastin e mosvazhdimi të kontratës së punës në kohë të caktuar, punonjësit nuk lajmërohen së pakut 30 ditë më parë

(neni 71 paragrafi 2). Sikurse asnjë ligj që nuk është i përsosur, e njëjta gjë vlen edhe për Ligjin Nr.03/L-212 të Punës. Ky Ligj ka hyrë në fuqi më 16.12.2011 dhe është duke u aplikuar, andaj gjatë punës së gjertanishme janë vërejt këto të meta:

- Me dispozitën e nenit 8 të Ligjit të Punës, është paraparë që në sektorin publik punësimi të bëhet me konkurs, por nuk është rregulluar procedura e veprimit kur pjesëmarrësit në konkurs nuk janë të kënaqur me zgjedhjen kandidatit;
- Me dispozitën e nenit 20 paragrafi 2 të Ligjit të Punës, është përcaktuar: Orari i plotë i punës zgjatë dyzet (40) orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.
- Me dispozitën e nenit 20 paragrafi 3 të Ligjit të Punës është paraparë: Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më shumë se 30 orë në javë. Është shumë vështirë që me punën inspektuese, të mbikëqyrët zbatimi i kësaj dispozite ligjore, sepse me pamje vizuale, nuk dallojnë shumë punonjësit që janë të moshës nën 18 vjeçare, me ata që kanë një moshë rreth 20 vjeçare. Gjithashtu është vështirë të përcaktohet se punonjësi nën moshën 18 vjeçare në çfarë orari përmbushin normën prej 36 orëve. Në mungesë të Librezave të punës nuk mund të përcaktohet mosha punonjësit.
- Me dispozitën e nenit 41 janë rregulluar mënyra dhe rastet e pezullimit të përkohshëm të të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës. Ndërsa me dispozitën e nenit 85 paragrafi 1 pika 1.4, si masë disiplinore është paraparë: suspendimi i përkohshëm. Termat juridike: “pezullim i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës” dhe “suspendim i përkohshëm” e kanë të njëjtin kuptim. Pra, masa disiplinore “suspendim i përkohshëm” juridikisht nuk mund të qëndroj, dhe në praktikë nuk mund të zbatohet. Me dispozitën e nenit 55 paragrafi 4 është paraparë: Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të punësuarve. Nuk është theksuar se çka duhet të përmbajë deklarata e theksuar më lartë. Kështu që në rastin konkret

kjo mund të interpretohet në mënyra të ndryshme. Me dispozitën e nenit 59 paragrafi 1 është paraparë: i punësuar në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 20 ditë pune brenda një viti, me kompensim prej 100% të pagës. Ndërsa me paragrafin 3 dhe 4 të të njëjtit nen është paraparë: i punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmurjes profesionale në punë, 70% të pagës së tij prej 10 deri në 90 ditë pune. Në rastin konkret, punonjësi që është në pushim mjekësor për shkak të sëmurjes së zakonshme është më i favorizuar sepse 20 ditë i kompensohet paga 100%, në krahasim me punonjësin e lënduar në punë i cili vetëm 10 ditë kompensohet me pagë 100%; Me dispozitën e nenit 67 paragrafi 1, pika 1.4, është paraparë se: Ndërprerja e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, i ndërprehet punonjësit kur mbushë moshën 65 vjet. Ndërsa me dispozitën e nenit 77 është paraparë: Pensioni vjetërsisë dhe i parakohshëm rregullohen me ligj të veçantë. Në rrethana të tilla mund të konkludohet se: dispozita e nenit 67 paragrafi 1, pika 1.4 dhe dispozita e nenit 77 janë në kundërshtim njëra me tjetrën. Ligji Nr.03/L-212 i Punës nuk ka detyruar Punëdhënësin që të mbajë Librin amëz tëpunësuarve. Kjo mangësi paraqet pengesë tëdukshme me rastin e inspektimit, kur duhet konstatuar numrin e saktë tëpunonjësve. Kjo i mundëson Punëdhënësit që më lehtë të manipulojësa i përket zbatimit të nenit 10 të Ligjit në fjalë¹³⁶.

5.10 Sindikatat dhe roli i tyre

Si pjesë përbërëse e degës të së drejtës sonë të punës, e drejta sindikale përfaqëson tërësinë e normave juridike që rregullon pozitën juridike të organizateve profesionale, kontratat kolektive, të drejtës e grevës si dhe zgjidhjen e konflikteve të punës.¹³⁷

¹³⁶ Rregullorja Nr. 2001/27 dhe Ligji i Punës 03/L-212 në Kosovë

¹³⁷ Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e Punës, Tiranë 2012, faq.509

Dihet se sindikatat janë shoqata që mbrojnë interesat e punonjësve dhe tëanëtarëve të saj. Pavarësisht nga ajo që sindikatat gjatë zhvillimit të tyre kanë pasur rëniet, stagnimet dhe krizat e tyre, sot ato paraqesin një faktorë të pazëvendësueshëm në realizimin e sigurisë sociale dhe kushteve më të mira të punës si: paga më të larta dhe më të sigurta, kohën e punës, pushimet mbrojtje në punë, mbrojtje nga papunësia.¹³⁸

Si pjesë përbërëse e degës të së drejtës sonë të punë, e drejta sindikale, përfaqëson tërësinë e normave juridike që rregullon pozitën juridike të organizatave profesionale, kontratave kolektive, të drjtvn e grevës dhe zgjidhjet e konfliktit të punës.

Duke ju referuar këtyre çështjeve në Kosovë nxjerrët Ligji për Organizim Sindikal Nr.04/L-011, si dhe qëllimi i këtij ligji është që të rregullojë dhe të përcaktojë të drejtat dhe lirit e të punësuarve për themelimin dhe organizimin e lirë sindikal në sektorin publik dhe priva, më qëllim të përfaqësimit dhe mbrojtjes se interesave ekonomi, social dhe profesional të punëtorëve nga puna dh marrëdhënia e punës. Që nga themelimi e deri më sot sindikata ka një rolë të rëndësishëm në zhvillimin e marrëdhënieve të punës, të drejtës së punës e para së gjithash në pozitën dhe rolin e punëtorëve. Mbrojtja e të drejtave sindikale gjithashtu është objekt i konventave dhe rekomandimeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Sindikatat themelohen për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve dhe lirive sindikale, të punësuarit kanë të drejtë në bazë të vullnetit të lirë, të themelojnë sindikat dhe të anëtarësohen në të, sipas kushteve që janë të përcaktuar më ligj dhe statut. Për të bërë trajtim sa më objektiv të lirisë sindikale duhet të nisëm nga deklarata e përgjithshme për tëdrejtat e njeriut dhe qytetarit.Duhet theksuar se mbrojtja e të drejtave sindikale gjithashtu është objekt i rekomandimit të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

138 Prof.Dr. Hava Bujupi, E drejta e Punës, Prishtinë 2012, faq. 89

Konventa mbi liritë sindikale dhe mbrojtja e të drejtave sindikale (Nr.87) përcakton se punëtorët dhe punëdhënësit kanë të drejtë të formojnë organizata sipas zgjedhjes lirishtë përfaqësuesit e tyre t'i organizojnë dhe ti udhëheq në veprimtaritë e tyre si dhe ti formojnë programet e tyre aksionale.

5.11 Konkluzione

Në këtë kapitull u bë prezantimi i analizave të përdorura në studim si dhe paraqitja e tyre. Duke paraqitur rezultatet e analizave fillestare dhe shqyrtimin e ligjislacionit vendor, si dhe rregullimin juridik të marrëdhënies së punës në Kosovë duke marrë për bazë mangësitë dhe përparsit që i'ua ka ofruar legjislacioni, si dhe themelimi i mekanizmv për mbikqyrje, dhe funksionimi i tyre. Analiza është fokusuar kryesisht në funksionimin e rregullimit të marrëdhënies së punës si dhe rregullimin juridik të marrëdhënies së punës. Gjithashtu, kemi bërë krahasimin mes Ligjit Themelor të Punës Nr 2001/27 si dhe Ligjit të Punës Nr.L03/212, duke i specifikuar mangësitë dhe përparësitë që Ligji i Punës ka paraparë në dispozitat ligjore. Në këtë rast, krahasuar me LTHP-së dhe LP-së, ju jep më shumë të drejta të punësuarve si në sektorin publik dhe në atë privat, të drejtat e punësuarëve duke ju referuar LP-së janë në harmoni me direktivat e Bashkimit Evropian.

Kapitulli 6.

ANKETA ME PASQYRIMIN E TË DHËNAVE INSPEKTUESE

6.1.Konceptimi i pyetësorit dhe realizimi i anketimit

Pyetësi është konceptuar në bazë të vizitave të organizuara dhe janë përfshi subjekte të ndryshme dhe nga rajone të ndryshme të Kosovës.

Kryesisht janë hulumtuar subjektet afariste respektivisht punëtorët e subjekteve afariste në tri regjione dhe ate Prishtina, Prizreni dhe Ferizaji. Janë intervistuar punonjës me kualifikime të ndryshme e më tepër punëtorët me kualifikim të mesëm. Anketimi është zhvilluar në tri mënyra:

1. Shpërndarja e Pyetësorit nëpër organizata,
2. Anketimi i drejtpërdrejtë me të punësuarit brenda ndërmarrjes dhe
3. Anketimi i fshehtë (diskret).

Për të marrë përgjigjet në pyetjet e shtruara ne kemi zhvilluar 460 anketa në tri regionet e Kosovës për të nxjerrë përgjigje sa më objektive nga të punësuarit dhe sigurisht se kemi mundur të zhvillonim numër edhe më të madhe të anketave po, në disa raste numër i caktuar i punonjësve nuk kishin guximin por as gatishmërinë për t'u përgjigjur në pyetjet tona, kjo për arsye se kishin frik mos do të ketë ndikim në punësimin e mëtejshëm të tyre. Një numër i anketave është zhvilluar drejtpërdrejt në vendin e punës aty ku kishin gatishmëri me u përgjigj punonjësit pa ndonjë ngarkesë, kurse një pjesë tjetër e anketave janë zhvilluar duke ju lënë Anketat disa punëtorëve për tu përgjigjur në pyetjet e shtruara qoftë edhe pa u identifikua dhe një pjesë me anëtarë në organizatat sindikale të punonjësve. Problemet që janë identifikuar gjatë Anketimit ishin të ndryshme e sidomos vërehej një doze e frikës e pasigurisë të një pjesë e të anketuarve, një pjesë e shprehnin haptas pakënaqësinë e tyre si për kah niveli i pagës, kushteve të punës, respektimi i dispozitave ligjore, por vërehej edhe

një dozë e mosbesimit në institucionet e shtetit por edhe ndaj BSPK-ës. Po ashtu vërejtje ka pasur edhe lidhur me caktimin e pagës minimale me ç'rast sindikata nuk ka mbërri me imponua nivelin e pagesës minimale e cila garanton plotësimin e nevojave të domosdoshme të ekzistencës dhe plotësimin e minimumit të nevojave familjare

Analiza e anketave

Pas përfundimit të anketimit sipas këtijpyetësoi ne kemi llogaritur të dhënat nga anketa dhe kemi rezultuar me këto të dhëna:

1.Përbërja e të anketuarve

Sa i përket përbërjes së të anketuarve duke marrë për bazë gjininë e të anketuarve dhe sektorët e anketuar ku ata punojnë janë deklaruar 460 punëtorë prej tyre 350 meshkuj dhe 110 femra dhe këto të dhëna i kemi paraqitur në tabelën vijuese:

Tabela: Nr 1

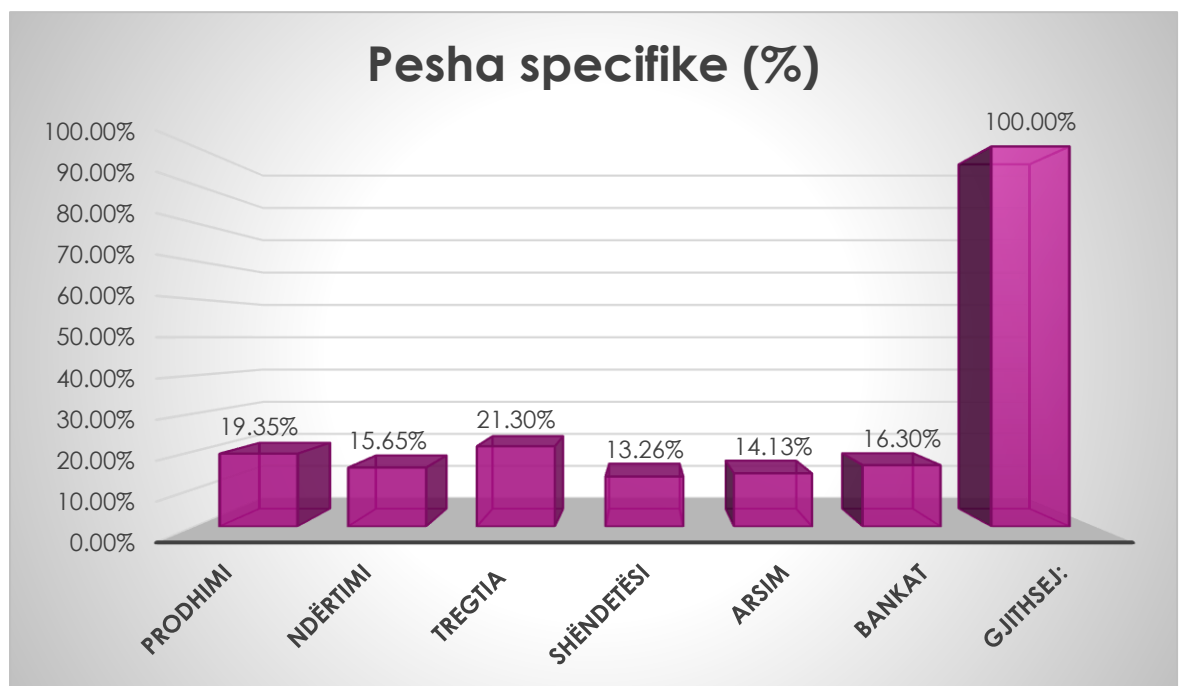
Emërtimi i sektorit	Të Anketuar	Pesha specifike (%)
Prodhimi	89	19.35%
Ndërtimi	72	15.65%
Tregtia	98	21.30%
Shëndetësi	61	13.26%
Arsim	65	14.13%
Bankat	75	16.30%
Gjithsej:	460	100.00%

Komenti - Nga tabela vërehet se prej 460 të anketuarve, numri më i madh i takon sektorit të tregtisë që paraqet shifrën prej 98 anketave ose 21.30% të totalit të të anketuarve. Kjo për arsye se numri më i madh i të punësuarve graviton në këtë sektor. Sektori i dytë për nga

numri i anketave me 89 anketa ose 19.35% është sektori prodhimit ku struktura kualifikuese është më e favorshme se në sektorët e tjerë, andaj edhe kemi vlerësuar se do të kemi përgjigjet më objektive edhe pse në këtë sektor për habinë tonë kemi kuptuar se nuk ka organizim sindikal në shumicën e verimtarive prodhuese. Sektori i tretë për nga numri i anketave është ai bankar me 75 të anketuar ose 16.30%, ku struktura kualifikuese është më pak e favorshme sepse pjesa dërmuese janë të kualifikuar ose gjysmë të kualifikuar. Sektori i katër është ndërtimi, ku edhe pse është mjaft specifike natyra e punës se tyre këtu për cudi kemi hasur më shumë vështirësi lidhur me anketimet e të punësuarve, gjithsej janë 72 anketues ose 15.65 %. Në institucionet publike të punësuarve iu shkelen më pak të drejtat, por problemi më i madh qëndron gjatë rekrutimit të kandidatëve për themelimin e marrëdhënies së punës, dhe së fundi kemi sektorin e shëndetësisë i cili përfaqësohet me 61 anketa ose 13.26 %.

Paraqitja grafike sa i përket sektorëve të anketuar ka këtë pamje:

Grafika: Nr 1



2.Në vazhdim po prezantojmë anketën sipas zbatueshmërisë së kontratave të punës.

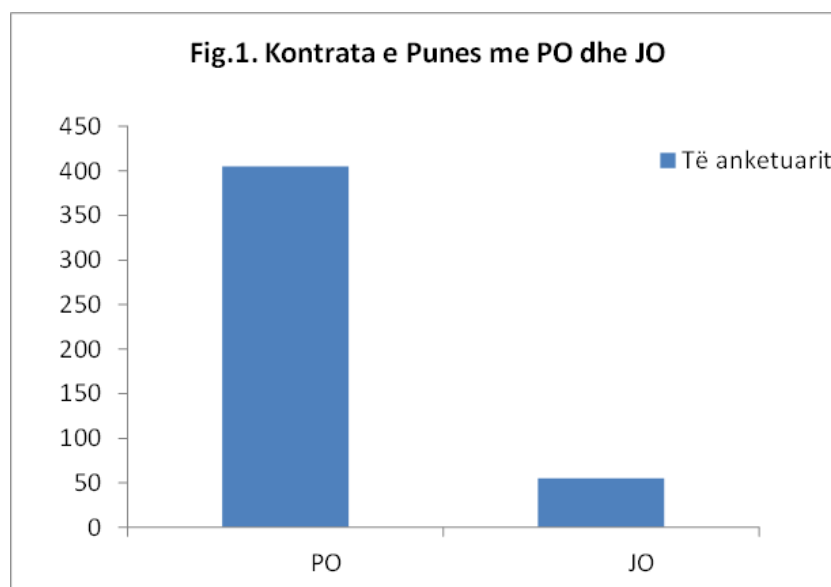
Gjatë punës anketuese njëra ndër pyetjet ka qenë: A keni Kontratë Pune? Nga të anketuarit kemi marrë këto përgjigje të cilat po i prezantojmë në formën tabelare, si vijon:

Tabela Nr: 2

Përgjigjet në pyetje	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
PO	405	88,00
JO	55	12,00
Gjithsej:	460	100,00

Grafikisht pesha specifike lidhur me përgjigjet në pyetjen për kontratët e punës, duket kështu:

Grafika Nr: 2



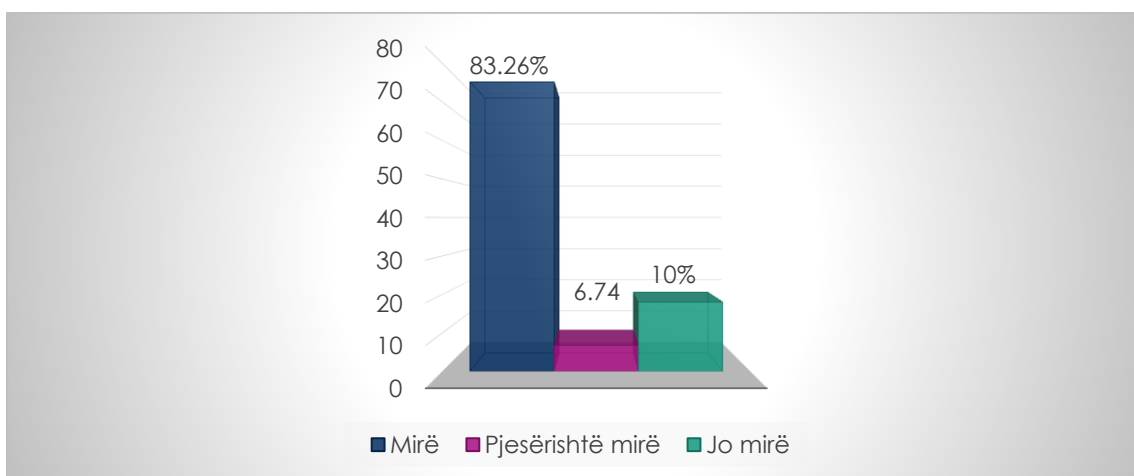
3.Lidhur me pyetjen:Sa zbatohet Kontrata e Punës?Kemi nxjerrë këtë rezultat:

Tabela Nr:3

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Mirë	414	83.26 %
Pjesërisht mirë	31	6,74%
Jo mirë	46	10 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Paraqitja grafike për zbatimin e kontratës sipas anketës së bërë gjatë punës inspektuese, duket si më poshtë:

Grafika Nr: 3



Komenti - Në pyetjen tonë se si zbatohet kontrata e punës edhe në tabelë shihet se prej 460 të anketuarëve, 46 të punësuar janë përgjigjur me Jo mirë dhe këto përgjigje vijnë pikërisht nga sektori i ndërtimit dhe nga sektori i tregtisë. Gjatë anketimit kemi identifikuar subjektet të cilat nuk i përmbahen kushteve të kontratës. Megjithatë një numër i të anketuarve vërehej një dozë e frikës gjatë përgjigjeve dhe dukej sikur kishin dyshime sa i përket zbatueshmërisë së dispozitave të kontratës së punës edhe pse në letër janë të prezantuara.

4. A mbështetet kontrata e punës në Ligjin e Punës?

Përgjigjet në këtë pyetje po i pasqyrojmë në tabelën vijuese:

Tabela Nr: 4

Përgjigjet	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
PO	218	47,40 %
JO	-	%
Nuk e di	242	52,60 %
Gjithsej:	460	100,00 %

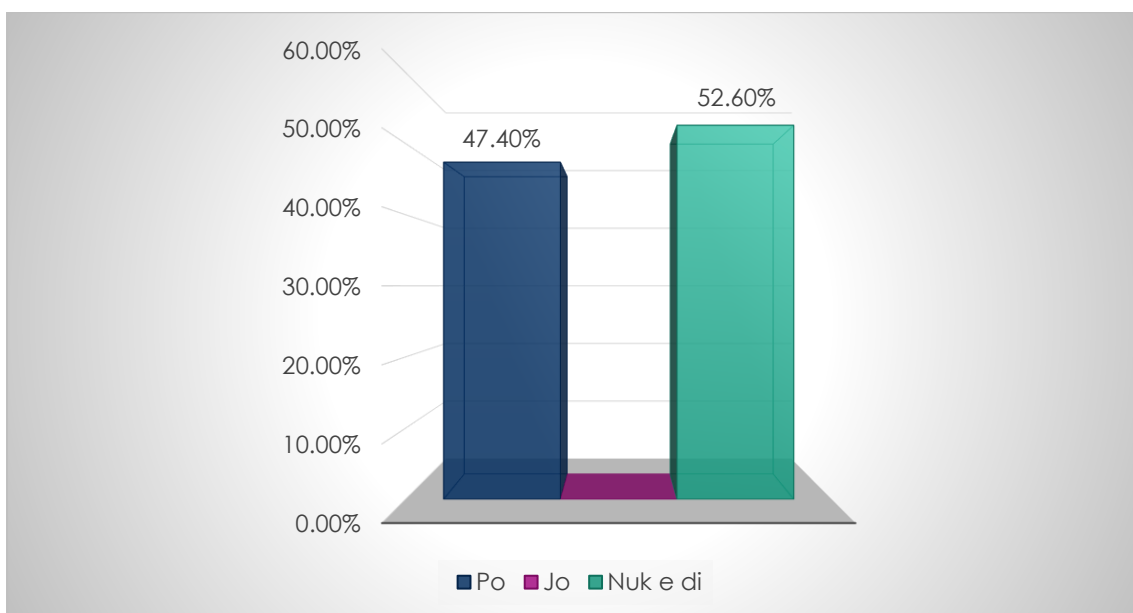
Komenti - Mbështetur në pyetjet e shtruara ka rezultuar se 52,60 % e të anketuarve nuk e dinë nëse Kontrata e Punës mbështetet në kodin e punës dhe Ligjin e Punës.

Arsyetimet e një pjese nga të anketuarit kanë qenë shumë të shkurta: *“Ne mezi po sigurojmë nga një vend pune dhe nga frika se mos po e humbim edhe atë vend, nuk na intereson të dimë më shumë. Me rëndësi është të kemi punë”*.

Disa raste përgjigjesh më të shpeshta kanë qenë: *“Po edhe nëse nuk është, ç’ka mundemi ne me ba, kujt me ju anku”*. Vërehet një humbje e dukshme e besimit në institucionet të cilat janë të thirrura për të mbrojtur të drejtat e tyre të ligjshme. Nga ana tjetër një pjesë e të anketuarve deklarohen se: *“As që kemi dëgjuar ndonjëherë për Ligjin e Punës e jo më të kemi lexuar”* - Duke propozuar që në të ardhmen të organizohen seminare përmes të cilave do të informoheshin si përfaqësuesit e punëdhënësve ashtu edhe përfaqësuesit e punëmarrësve.

Gjatë këtyre vizitave i kemi njoftuar për mundësitë që ata i kanë në rast se iu shkelen të drejtat e tyre të parapara me Kontratën e Punës dhe Ligjin e Punës, sepse në raste të caktuara krijojmë përshtypje se disa nga të anketuarit nuk e kanë lexuar as tekstin e Kontratës, e lëre më të kenë lexuar për Ligjin e Punës.

Grafika Nr: 4



5. Si janë marrëdhëniet Punëdhënës-Punëmarrës?

Në këtë pyetje kemi marrë këto përgjigje:

Tabela Nr: 5

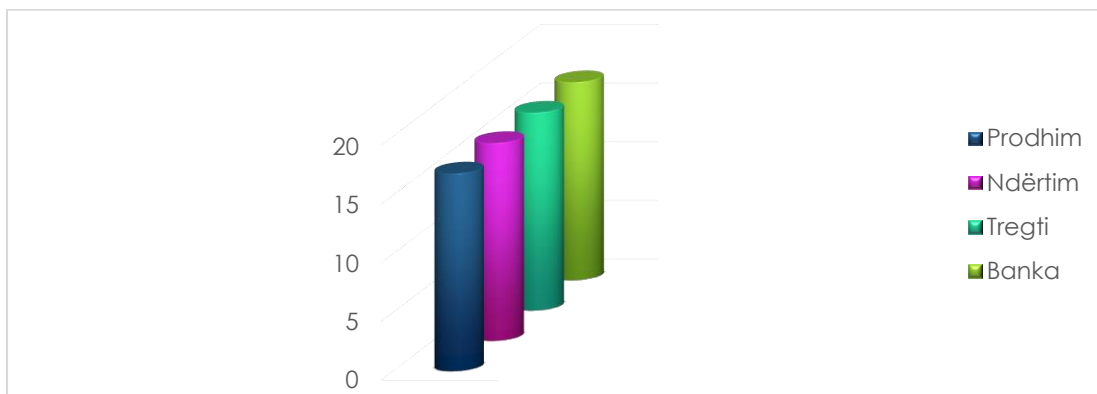
Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Shumë të mira	102	22.18%
Të mira	140	30.43 %
Disi	80	17.39 %
Jo të mira	138	30 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Të dhënat e prezentuara tregojnë se vetëm 22.18% e të punësuarve tregojnë për **marrëdhënie** të mira me punëdhënësin dhe përshtypja ishte se këta ishin njerëz më të afërt me punëdhënësin, goftë në lidhje familjare apo menaxhuese, kurse afër 30.43% e të anketuarve ishin të matur duke u shprehur se këto marrëdhënie janë të mira edhe pse kishin dilema, 17.39% janë shprehur as mirë as keq dhe vetëm 30% ishin të pakënaqur me sjelljen e punëdhënësve duke u shprehur të mllëfosur dhe vetëm nevoja e madhe për t'ia siguruar

familjes ‘kafshatën’, janë të detyruar të punojnë sepse mënyra e trajtimit të punëtorëve janë të palejueshme por nuk besojnë se institucionet aktuale mund t’a përmirësojnë këtë pozitë të punëtorëve.

Paraqitja grafike duket si vijon:

Grafiku Nr: 5



6. Përgjigjet nëdy pyetjet që lidhen me pagesën e kontributeve dhe kontrollimin e pagesës së tyre përgjigjet janë identike, andaj po i prezentojmë në tabelën e njëjtë.

Tabela Nr: 6

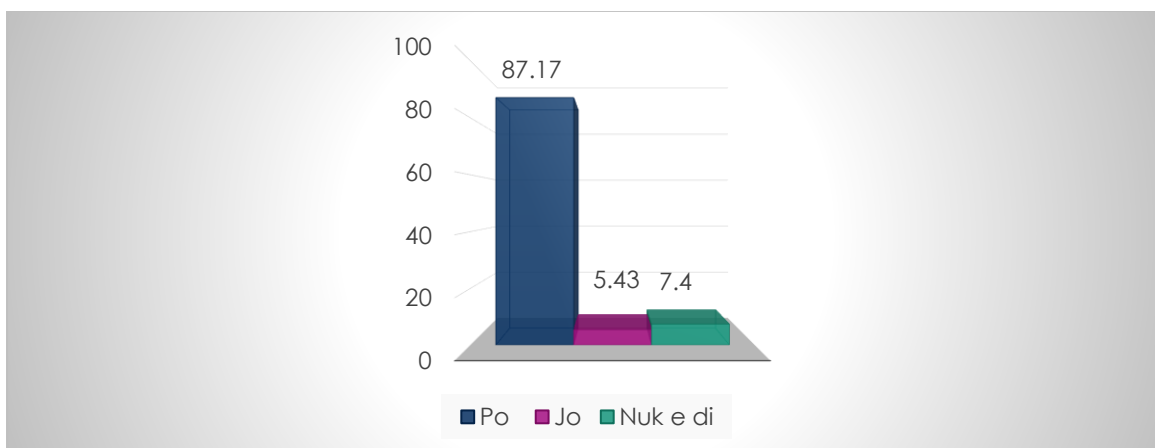
Emërtimi i përgjigjeve	Anketimi	Pesha specifike (%)
PO	401	87.17 %
JO	25	5,43 %
Nuk e di	34	7.40 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Nga tabela shohim se 87.17 % e të anketuarve lidhur me atë se a dinë për detyrimet ligjore të pagesës së Kontributeve (kursimeve) pensionale por nuk kanë njohuri të mjaftueshme se sa është i leverdishëm trusti i kursimeve dhe njëkohësisht i marrin pasqyrat vjetore të kursimeve të tyre në trustin pensional, por nuk vërejnë ndonjë shtim

tëkëtyre mjeteve dhe gati shuma totale përputhet me mjetet që ata i kanë ndarë por jo edhe rritje nga interesi i realizuar. Nga të anketuarit 5,43% janë përgjigjur se nuk paguajnë detyrimet ligjore për trustin pensional dhe këta ishin punëtorë të angazhuar në punë me orar të shkurtuar dhe punëtorë të moshës 65 e më tepër vjec dhe pagesa e të ardhurave të tyre bëhej në dorë, kurse 7.40% e të anketuarve nuk e din se paguajnë dhe as nuk kanë marrë ndonjëherë pasqyrat e pagesave për trustin pensional. Disa nga të anketuarit pagesën e këtij kontributi e konsiderojnë si formë e trashëguar nga sistemi i kaluar pensional e invalidor, kurse disa të tjerë kanë njohuri por deklarohen se po të pyeteshim ne nuk do të paguanim sepse nuk kemi siguri në këtë formë të kursimeve aq më keq se nuk ka transparencë të mjaftueshme lidhur me investimin e këtyre mjeteve.

Paraqitja grafike për tabelën e pyetjes.

Grafiku Nr: 6



7. A jeni të njoftuar me rezultatet e afarizmit të biznesit ku punoni?

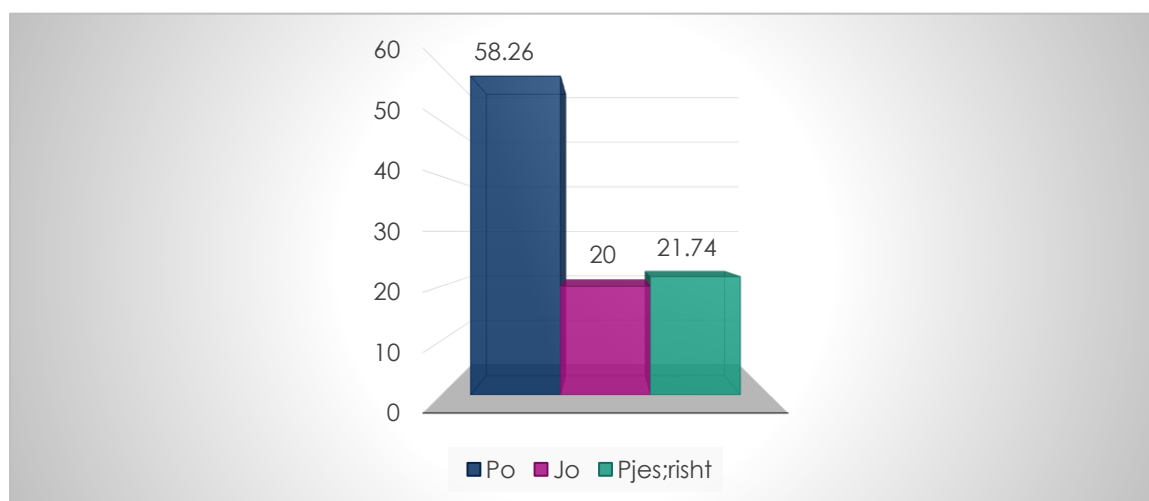
Tabela Nr: 7

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
PO	268	58.26 %
JO	92	20 %
Pjesërisht	100	21.74%
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Sa i përket njoftimit të punëtorëve me rezultatet e afarizmit nga ana e punëdhënësve, shihet edhe nga tabela se vetëm 58.26% e të punësuarve deklarojnë se janë të njoftuar me rezultatet vjetore të afarizmit po jo edhe me ato periodike, ku këta kryesisht janë punëtorë të administratës dhe shërbimeve tjera, punëtorë të zyrave dhe një numër simbolik i sektorëve të tjerë, dhe po ashtu këta të anketuar vijnë nga sistemi i bankave. 21.74% e të anketuarve deklarojnë se janë pjesërisht të njoftuar, kurse 20% deklarojnë se nuk janë informuar asnjëherë për këtë.

Paraqitja grafike për tabelën e numrit:

Grafika Nr: 7



8 A punoni jashtë orarit të rregullt të punës?

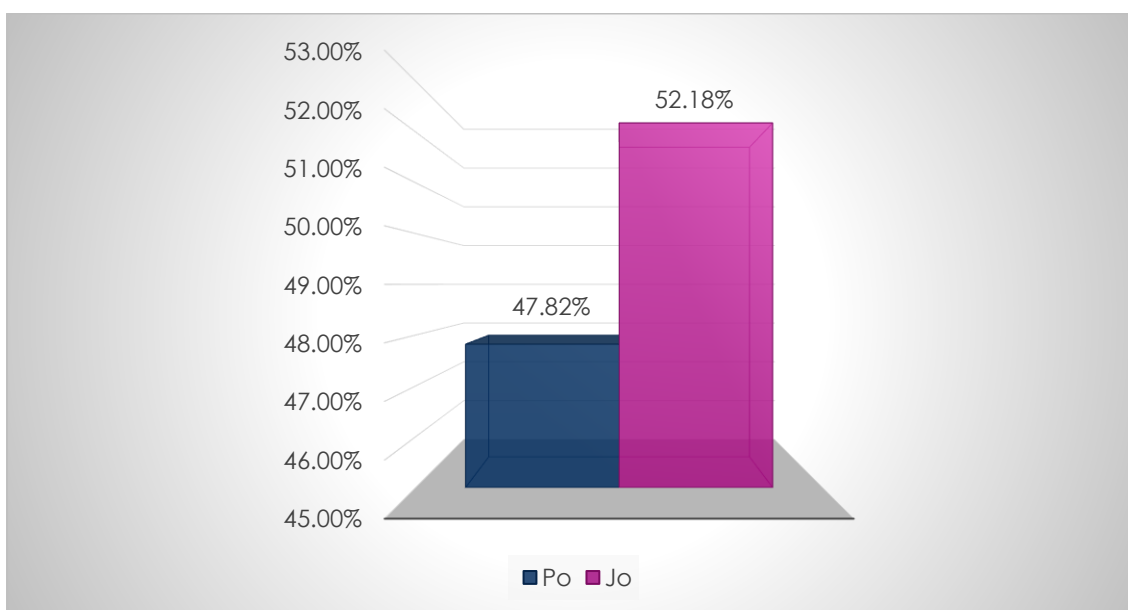
Tabela Nr: 8

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	220	47.82 %
Jo	240	52.18 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - 47.82% deklarohen se punojnë më gjatë se orari i punës dhe kjo dukuri më tepër reflektohet nëndërtimtari por edhe në tregti, kurse në sektorët e prodhimit dhe nëbanka ka, por janë raste më të rralla. Prej të anketuarve 52.18% deklarohen se nuk punojnë edhe pse ndonjëherë mund të paraqitet nevoja, por kompensimi është me 30% më tepër për kohën e kaluar jashtë orarit.

Paraqitja grafike e të dhënave të prezentuara në tabelën paraprake duket, si vijon:

Grafika Nr: 8



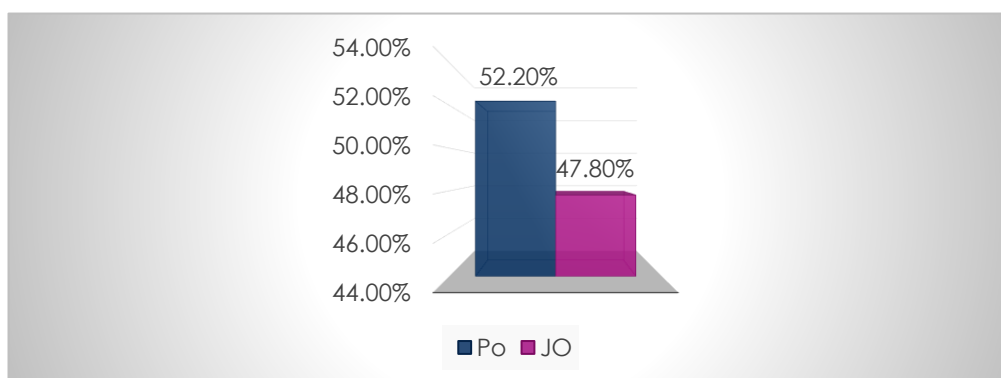
9. A shpërbleheni në përputhje me Ligjin e Punës neni 56 (për pagesa e punës jashtë orarit të rregullt të punës me 30% për orën e punës.)

Tabela Nr: 9

Emërtimi i përgjigjeve	TëAnketuarit	Pesha specifike (%)
Po	240	52.20 %
Jo	220	47.80 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Prej të anketuarve nga tabela paraprake të cilët punojnë jashtë orarit, kishte nga ata që deklarorin që nuk paguheshin për punën jashtë orarit, por që nuk guxojnë të ankohen derisa janë në marrëdhënie pune, sepse mund ta humbin vendin e punës. Ata deklarorin se kurrë nuk e shohin formën e llogaritjes së pagës por aq sa ua qesin në llogarinë bankare aq edhe i marrim, por nuk kanë informacion se si u është llogaritur paga. Nga tabela shihet se 52.20% e të anketuarve janë deklaruar se paguhen në harmoni me nenin 56 të Ligjit të Punës për punën jashtë orarit prej 30% më tepër për orën e punës, kurse 47.80% deklarorin se nuk paguhen në përputhje me dispozitën e nenit 56 të Ligjit të Punës dhe kërkojnë që të aplikohen forma ku do të obligohej punëdhënësi me i paraqit të gjitha orët e punës, e jo pagesa të bëhet pa mënyrën e llogaritjes së pagës për punëtorët. Paraqitja grafike duket në këtë formë:

Grafika Nr: 9



10. A keni organizatë sindikale në ndërmarrjen tuaj:

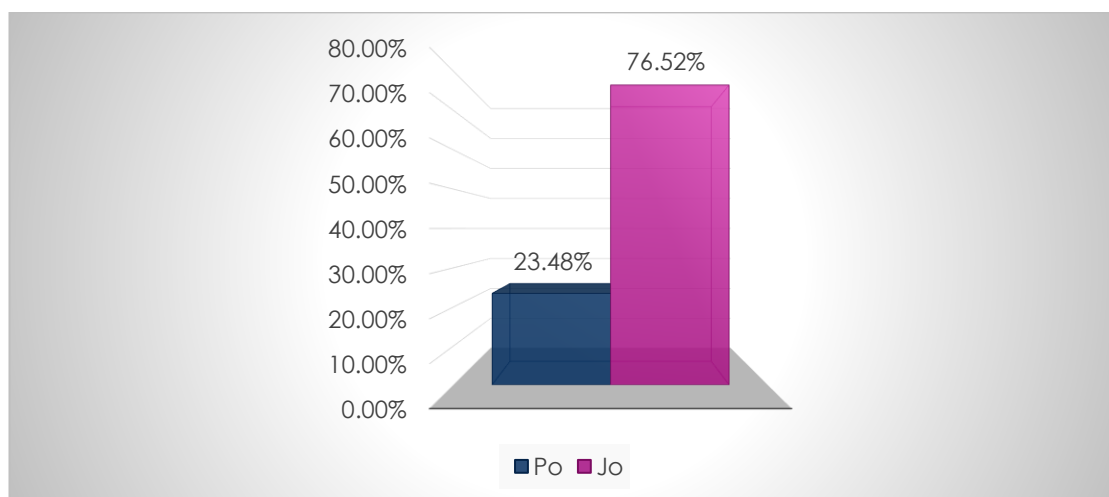
Tabela Nr: 10

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	108	23.48 %
Jo	352	76.52%
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Nga të anketuarit 23.48 % e tyre deklarojnë se kanë organizatë sindikale dhe janë të lidhur me BSPK-në, por nuk janë të kënaqur me përkushtimin e sindikalistëve sa i përket kushteve të punës dhe pagave të punëtorëve. Bindja e tyre është se organizimi sindikal do të masivizohej sikur të kishte një angazhim më të mirë të sindikalistëve në mbrojtjen e interesave të punëtorëve, dhe gjithashtu përshtypja e të anketuarve është se: *Format e organizimit sindikal po parashihen me ligje për të mos mundur të paraqiten unik me qëndrimet dhe kërkesat e punëtorëve dhe këto sindikata më tepër po i shërbejnë pushtetit se punëtorëve.* Ata përmendin privatizimin dhe dëmi qëu është shkaktuar nga privatizimi punëtorëve në Kosovë, mospagesën e 20% nga privatizimi, etj.

Grafikisht të dhënat e kësaj table janë prezentuar më poshtë:

Grafika Nr: 10



11. Si e konsideroni punën e sindikatave?

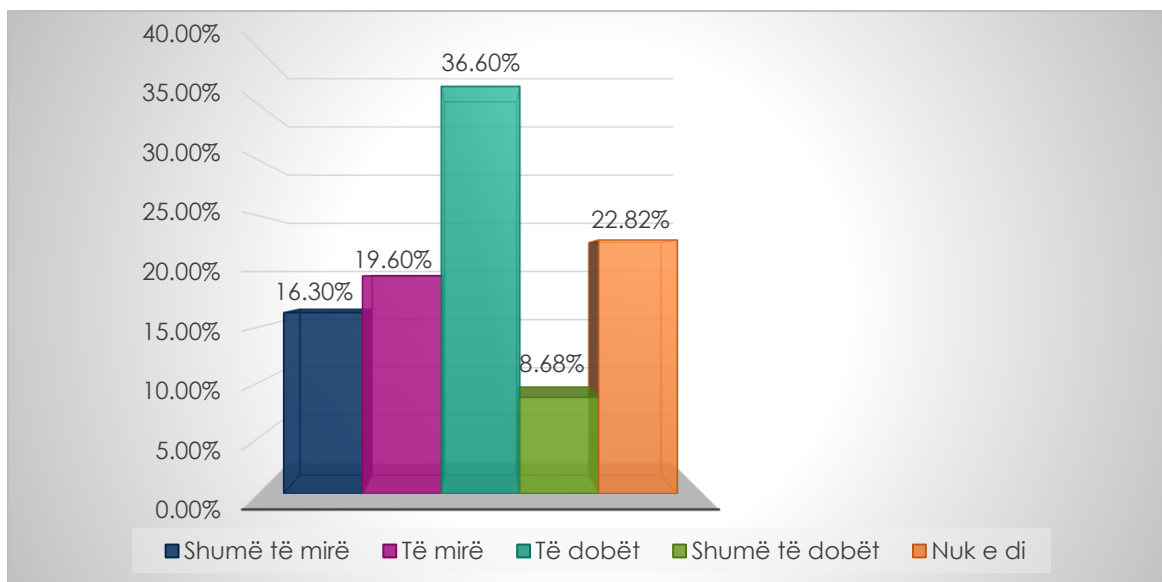
Tabela Nr: 11

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Shumë të mirë	75	16.30 %
Të mirë	90	19.60 %
Të dobët	150	32.60 %
Shumë të dobët	40	8.68 %
Nuk e di	105	22.82 %
Gjithsej:	460	100,00 %

Komenti - Dy të tretat e të anketuarve shprehen të pakënaqur me punën e sindikatave dhe flasin se ata (sindikalistët) punojnë për t'i realizuar interesat e tyre dhe familjarëve të tyre e shumë pak e ngritin zërin në mbrojtje të interesave të tyre dhe me këtë rast përmendin ditën e 1 Majit ku për disa vite nuk kishte ndonjë organizim nga sindikatat, por edhe fakti se sindikatat dalin me qëndrime të ndara se a duhet të protestohet apo jo. Ndërsa gati një e treta e të anketuarve e vlerësojnë angazhimin e sindikatave shumë të mirë dhe të mirë dhe kërkojnë që punëtorët të jenë më kritik ndaj vetes sepse nuk ka mbrojtje të interesave të punëtorëve pa pagesë të anëtarësisë sindikale sepse varësisht çfarë buxheti krijohet nga anëtarësia aq më të përkushtuar dhe mënyrat e organizimeve do të ishin më të fuqishme në mbrojtjen e interesave të punëtorëve.

Paraqitja grafike ka këtë pamje:

Grafika Nr:11



5.2. Anketa me punëdhënësit lidhur me zbatimin e dispozitave të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive

Ndërtimi i pyetësorit

Pyetësori i Anketës është ndërtuar duke marrë për bazë punëdhënësit e 6 sektorëve dhe atë në: Prodhimtari, Ndërtimtari, Tregti, Shëndëti, Arsim dhe Banka. Anketa është shtirë në tri regjione: Prishtinë, Prizren dhe Ferizaj. Me këtë rast nuk kemi zhvilluar anketa të drejtpërdrejta, por për të marrë përgjigjet në pyetjet e shtruara ua kemi shpërndarë pyetësorët disa subjekteve afariste, kurse janë përgjigjur vetëm 112 punëdhënës. Nga të anketuarit në cilësi të punëdhënësit, janë paraqitur 29 punëdhënës femra dhe 83 punëdhënës meshkuj.

Përmes kësaj ankete jemi munduar të nxjerrim disponimin e punëdhënësve për të implementuar dispozitat e Kontratës së Përgjithshme Kolektive, sa i kanë informuar këta punëdhënës punonjësit e tyre për të drejtat që burojnë nga Kontrata Kolektive si dhe pengesat për zbatimin e dispozitave të kësaj Kontrate. Gjatë punës tonë anketuese kemi krahasuar të dhënat në sektorin e prodhimit, ndërtimit, tregtisë, shëndetësisë, arsimit dhe bankave, të cilat do ti prezentojmë si vijon:

Analiza e pyetësorit

Pas përfundimit të këtij pyetësori kemi nxjerr këto të dhëna dhe kemi arritur në këto rezultate: Anketa ka marrë për bazë gjininë e të anketuarve dhe sektorët ku ata udhëheqin. Janë deklaruar gjithsej 35 punëdhënës, prej tyre 30 punëdhënës janë mashkuj dhe 5 punëdhënës janë femra dhe këto të dhëna i kemi paraqitur në tabelën vijuese.

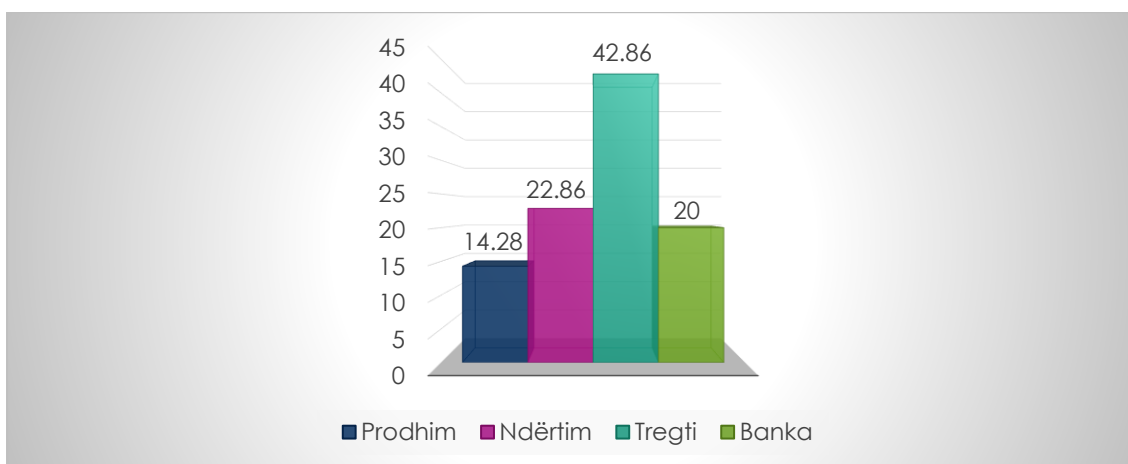
1. *Të anketuarit sipas sektorëve janë prezentuar në tabelën vijuese:*

Tabela Nr: 12

Emërtimi i sektorit	Të Anketuar	Pesha specifike (%)
Prodhim	15	13.40 %
Ndërtim	19	16.96 %
Tregti	22	19.65 %
Shëndetësi	28	25 %
Arsim	12	10.71%
Banka	16	14.28%
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Numri më i madh i anketave kanë ardhur nga sektori i tregtisë me 15 anketa ose 42,86 % e anketave, 8 anketa ose 22,86% kanë ardhur nga sektori i ndërtimtarisë, 7 anketa ose 20% nga sektori bankar dhe 5 anketave nga sektori i prodhimit. Ne kemi shpërndarë një numër më të madh të anketave por kemi arritur t'i realizojmë vetëm këto 35 anketa dhe sic shihet sektori bankar në tërësi gati iu ka përgjigjur kërkesës tonë për anketë të cilët konsiderojmë se për shkak të strukturës më të volitshme kualifikuese edhe kanë pasur njohuri më të mëdha lidhur me miratimin e MPK-së. Paraqitja grafike sa i përket sektorëve të anketuar ka këtë pamje:

Grafika Nr: 12



2.A jeni të njoftuar për miratimin e MPK-së në Kosovë?

Gjatë punës anketuese dhe duke u bazuar në pyetjen tonë lidhur me atë se a kanë njohuri punëdhënësit për miratimin e MPK-së në Kosovë, nga të anketuarit kemi marrë këto përgjigje të cilat po i prezentojmë në formën tabelare, si vijon:

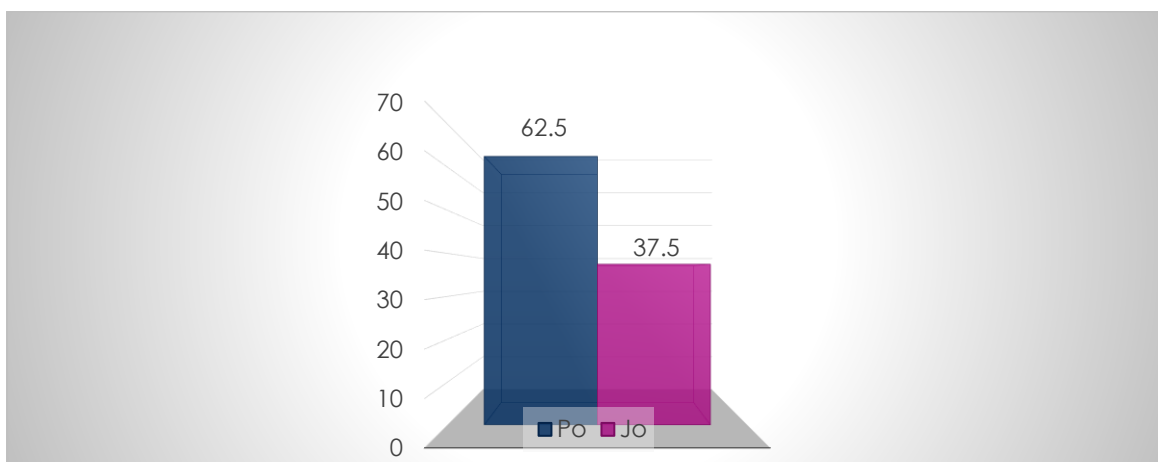
Tabela Nr: 13

Përgjigjet	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
PO	70	62,5 %
JO	42	37.5 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Nga të anketuarit 70 punëdhënës ose 62,5 % janë përgjigjur me *PO* dhe 42 punëdhënës ose 37.5 % e të anketuarve janë përgjigjur me *JO*. Nga këta 70 punëdhënës që janë përgjigjur me *PO* vetëm dy punëdhënës kanë aplikuar pjesë të dispozitave nga MPK-ja, të tjerat nuk kanë aplikuar sepse konsiderojnë se nuk është obligative, këtë më vonë na e ka konfirmuar edhe përfaqësuesi i KES-it.

Grafikisht pesha specifike lidhur me përgjigjet në pyetjen se a keni kontratë punë duket kështu:

Grafika Nr:13



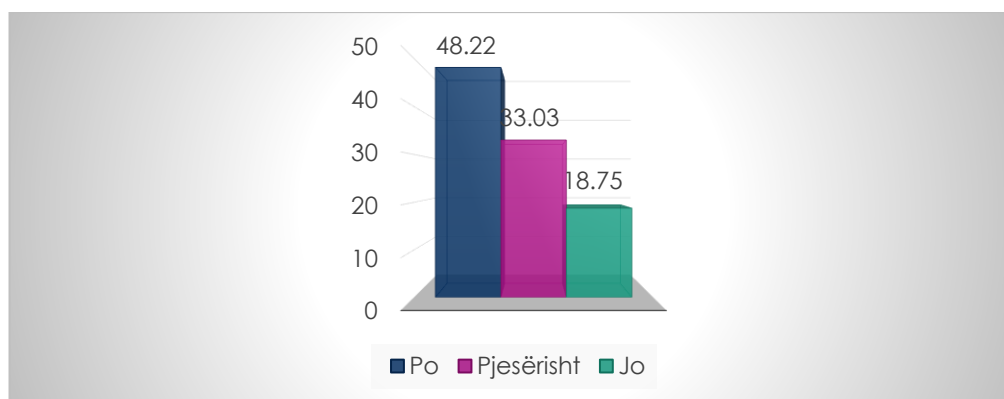
1. A i keni njoftuar punëmarrësit tuaj me dispozitat e MPK-së?

Tabela Nr: 14

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	54	48.22 %
Pjesërisht	37	33.03 %
Jo	21	18.75 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Paraqitja grafike e njoftimit të punëmarrësve me dispozitat e MPK-së:

Grafika Nr: 14



Komenti - Në pyetjen tonë se a i keni njoftuar punëmarrësit me dispozitat e MPK edhe në tabelë shifet se prej 112 punëdhënësve të anketuarve 54 punëdhënës janë përgjigjur me Po, dhe këto përgjigje vijnë pikërisht nga sektori i bankar dhe i tregtisë, pjesërisht janë përgjigjur 37 punëdhënës dhe me jo janë përgjigjur 21 kryesisht sektori i ndërtimit.

2. *Sa i zbatoni ju dispozitat e MPK si punëdhënës?*

Përgjigjet në këtë pyetje po i pasqyrojmë në tabelën vijuese:

Tabela Nr :15

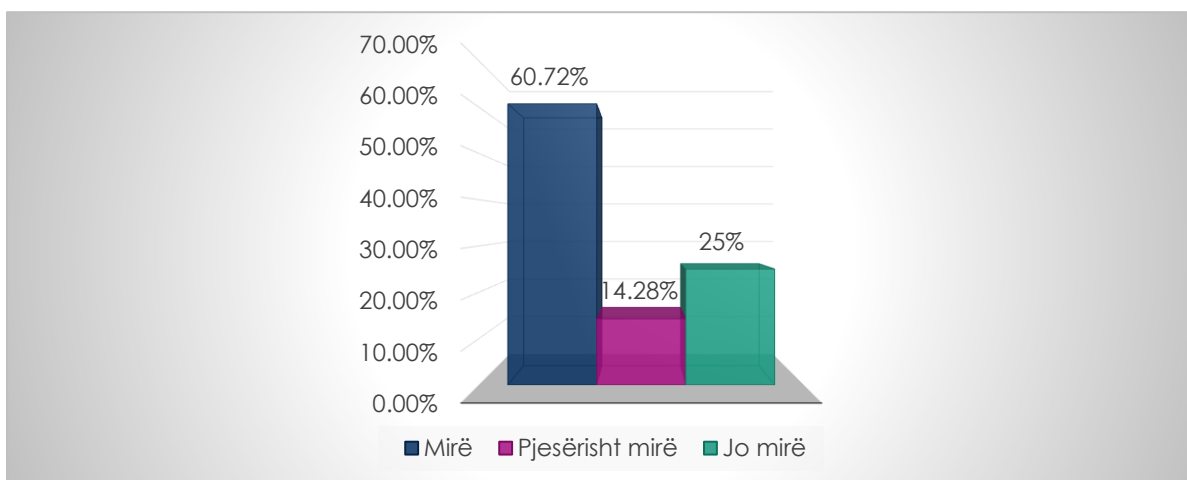
Përgjigjet	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Mirë	68	60.72 %
Pjesërisht mirë	16	14.28 %
Jo mirë	28	25 %
Gjithsej:	112	100, %

Komenti - Mbështetur në anketën gjatë vizitave inspektuese ka rezultuar se 42,86% e të anketuarve janë përgjigjur me *PO*, 8 punëdhënës me *Pjesërisht* dhe 12 me *JO*.

Arsyetimet e një pjese nga të anketuarit kanë qenë se nuk ka ndonjë dallim esencial në mes të MPK-së dhe Ligjit të Punës.

Ose disa raste përgjigjesh më të shpeshta kanë qenë: “Po edhe MPK-jasa kemi njohuri është miratuar pjesërisht për zbatim”, etj. Organogrami i pyetjes paraprahe duket kështu:

Grafika Nr: 15



3. *A e mbështetni Kontratën e Punës edhe në dispozitat e MPK-së?*

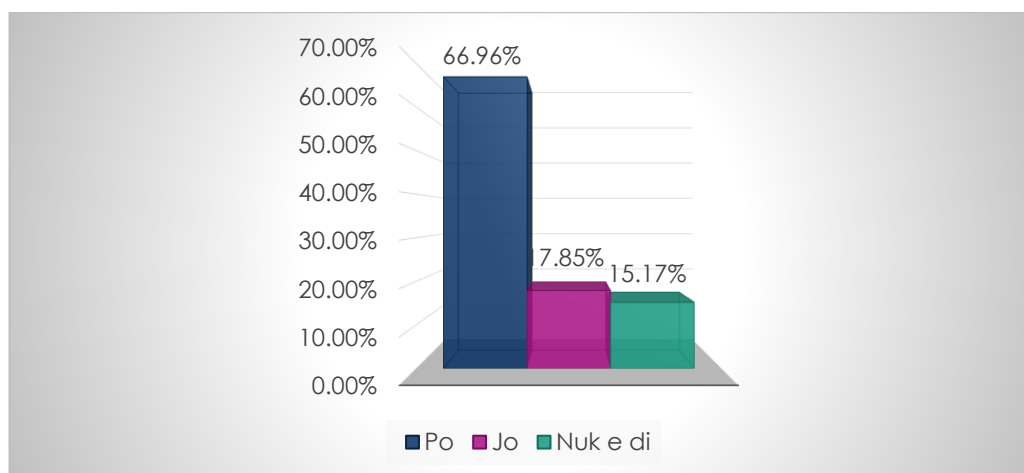
Në këtë pyetje kemi marrë këto përgjigje:

Tabela Nr:17

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	75	66.96%
Jo	20	17.85 %
Nuk e di	17	15.17 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Me *Po* janë përgjigjur 75 punëdhënës, që do të thotë se e kanë konsultuar edhe MPK-në, gjatë përgatitjes së kontratave të punës, 20 punëdhënës nuk e bazojnë nëMPK duke u shprehur se afati i kësaj kontrate ka skaduar dhe të nxirret MPK e re dhe 17 punëdhënës nuk kanë njohuri.

Grafika Nr: 17



4. *Sa janë avancuar të drejtat e punëtorëve me miratimin e MPK-së?*

Tabela Nr :18

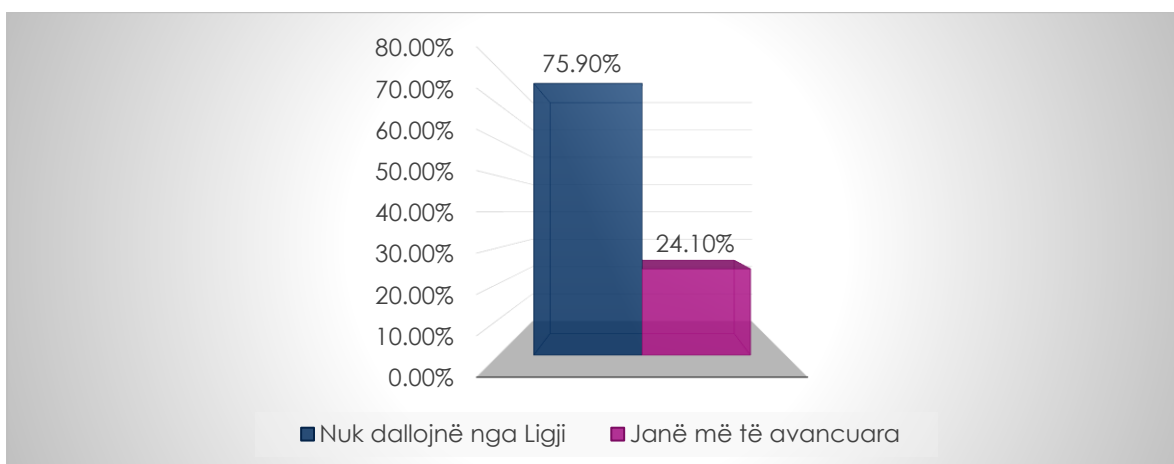
Emërtimi i përgjigjeve	Anketimi	Pesha specifike (%)
Nuk dallojnë nga Ligji	85	75.90 %
Janë më të avancuara	27	24.10%
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Në këtë pyetje 85 punëdhënës mendojnë se të drejtat e punëtorëve të parapara me dispozitat e MPK-së nuk dallojnë nga Ligji i Punës që mendojmë se nuk kanë të drejtë sepse MPK- nuk është harmonizuar me dispozitat e Ligjit të Punës, kurse mbështetet në rregulloren e UNMIK-ut nr.2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë.

Nga të anketuarit 27 punëdhënës deklarohen se të drejtat e punëtorëve janë avancuar kurse me ligjin e ri ka një avancim të këtyre të drejtave krahasuar me MPK-në.

Paraqitja grafike:

Grafika Nr : 18



7. *Pse, sipas jush, nuk zbatohet plotësisht KPK-ja?*

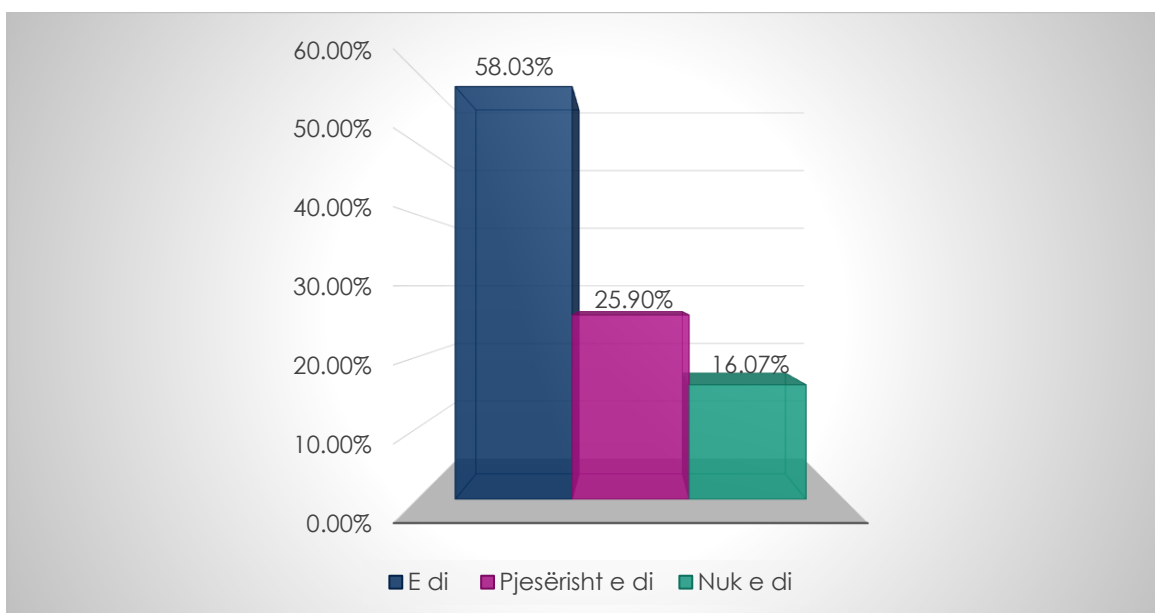
Tabela Nr: 19

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
E di	65	58.03 %
Pjesërisht e di	29	25.90 %
Nuk e di	18	16.07 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Në këtë pyetje kemi marrë 65 përgjigje që kanë njohuri për moszbatimin e MPK-së sepse mendojnë se kjo MPK nuk ka karakter obligativ, 29 përgjigje janë se kanë njohuri vetëm pjesërisht, kurse 18 punëdhënës përgjigjen se nuk e dinë dhe shprehen se as nuk janë interesuar për aplikimin e dispozitave të kësaj MPK-je.

Paraqitja grafike ka këtë pamje:

Grafika Nr : 19



9 A ka ndikim Sindikata në zbatimin e MPK?

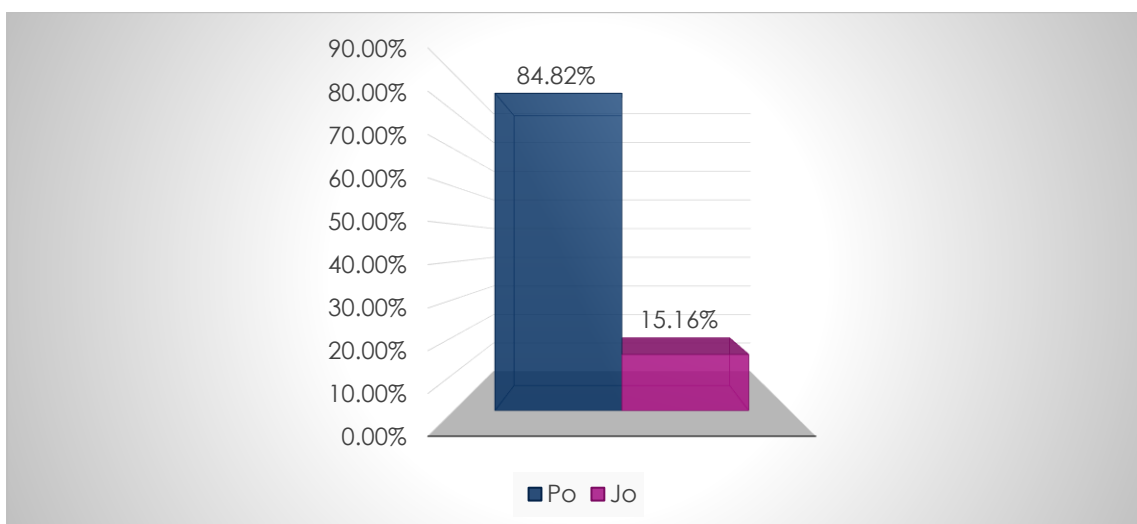
Tabela Nr: 20

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	95	84.82 %
Jo	17	15.16 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - 95 Punëdhënës konsiderojnë se sindikata ka ndikim në zbatimin e MPK-së, dhe këta janë punëdhënës të cilët veç i zbatojnë dispozitat e MPK-së dhe të ciët kanë organizim sindikal, kurse 17 punëdhënës mendojnë se Sindikata nuk ka ndikim për zbatimin e MPK-së sepse konsiderojnë se nuk kanë anëtarësi për të qenë e fuqishme me ndiku në zbatimin e MPK-së.

Paraqitja grafike e të dhënave të prezentuara në tabelën lartë:

Grafika Nr: 20



10 A keni njohuri për pagën minimale?

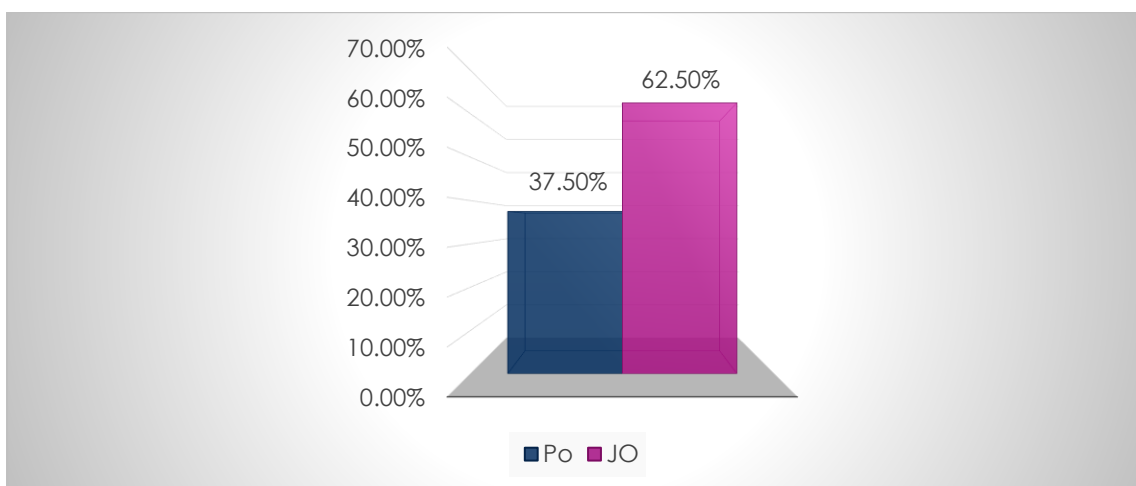
Tabela Nr: 21

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	42	37.5 %
Jo	70	62.5 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Nga të anketuarit 37.5 % të punëdhënësve kanë njohuri për pagën minimale, e po ashtu kanë njohuri edhe për kategorizimin e pagës minimale. Nga këta punëdhënës vetëm kompanitë e sigurimit fizik e aplikojnë pagën minimale kurse shumica e bizneseve pagat e punëtorëve i kanë mbi pagën minimale. Kurse 62.5% e punëdhënësve deklarojnë se paguajnë pagë më të lartë se paga minimale dhe nuk ju intereson paga minimale.

Paraqitja grafike e përgjigjeve në pyetjen për pagën minimale:

Grafika Nr: 21



11 Sa jeni të kënaqur me mbikëqyrjen e Inspektoratit të Punës?

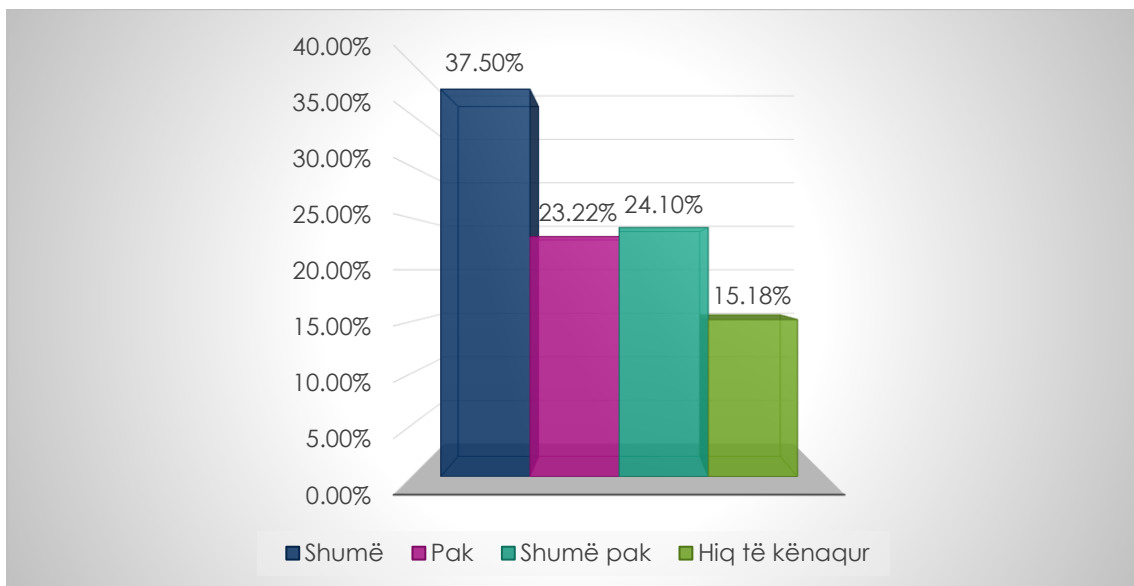
Tabela Nr: 22

Emërtimi i përgjigjeve	Të Anketuarit	Pesha specifike (%)
Shumë	42	37.5 %
Pak	26	23.22 %
Shumë pak	27	24.10%
Aspak të kënaqur	17	15.18 %
Gjithsej:	112	100,00%

Komenti- Nga tabela shihet se pjesa më e madhe e punëdhënësve të anketuar janë përgjigjur me *Shumë* dhe *Shumë pak*, që do të thotë se këta punëdhënës e kanë kuptuar rëndësinë e zbatimit të dispozitave ligjore, kurse 26 punëdhënës kanë shprehur paknaqësi për mos aplikim dhe zbatim të dispozitave ligjore janë gjobitur nga Inspektorati i Punës dhe vështirë e kanë ta pranojnë realitetin.

Paraqitja grafike:

Grafika Nr: 22



11. Sa do të përmirësohet pozita e punëtorëve me MPK e re?

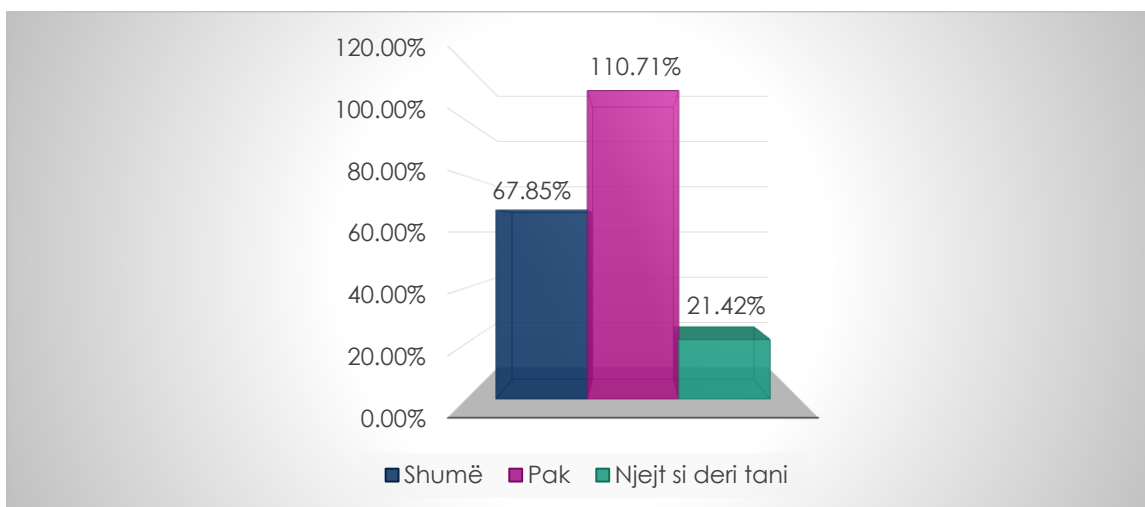
Tabela Nr: 23

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Shumë	76	67.85 %
Pak	12	10.71 %
Njëjtë si deri tani	24	21.42 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Përgjigjet e marrura nga punëdhënësit në këtë pyetje janë paraqitur në tabelë dhe lënë të kuptojmë se, 76 punëdhënës janë deklaruar se nuk do të ketë ndryshime nga kjo e kaluara sepse mendojnë se edhe kontrata e tanishme ofron të drejta të mjaftueshme për punëtorët, kurse 12 punëdhënës konsiderojnë se pozita e punëtorëve mund të ndryshojë por shumë pak sipas tyre sepse konsiderojnë se pozita aktuale e tyre është mjaft e mirë. Nga të anketuarit 24 punëdhënës mendojnë se do të përmirësohet shumë duke menduar se presioni i sindikatave karshi punëdhënësve dhe qeverisë mund të rritet dhe kjo do të ketë për pasojë

ndryshime positive për punëtorët nëMPK-në e re kurse për punëdhënësit mund të sjellë paknaqësi.

Grafika Nr:23



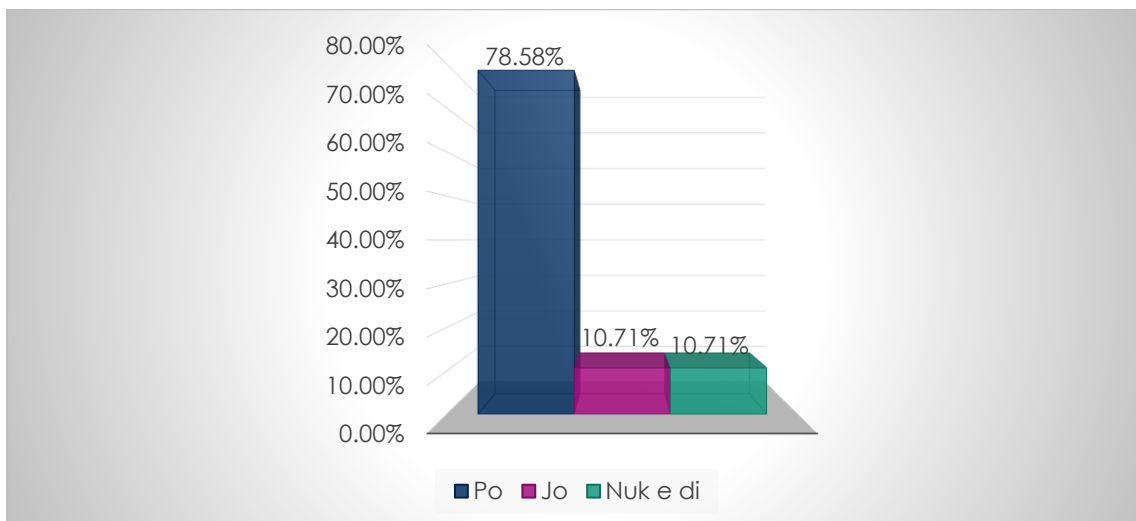
12. A duhet të ndryshohet MPK-ja?

Tabela Nr: 24

Emërtimi i përgjigjeve	Të anketuarit	Pesha specifike (%)
Po	88	78.58 %
Jo	12	10.71 %
Nuk e di	12	10.71 %
Gjithsej:	112	100,00 %

Komenti - Në këtë pyetje shihet se përgjigjet janë 78.58 % për ndryshim të MPK-së, 10.71 % për të mos u ndryshuar dhe 10.71 % thonë se nuk e dinë dhe kjo për arsye se nuk kanë njohuri për MPK-në. Andaj duke parë rezultatin e kësaj pyetjeje vlerësojmë se në të ardhmen është më se i nevojshëm organizimi i seminareve me karakter informativ me qëllim që të njoftohen edhe punëmarrësit edhe punëdhënësit me dispozitat e MPK-së dhe mundësitë që ofrojnë atë dispozita si dhe detyrimet që dalin nga MPK-ja për punëdhënësit dhe punëtorët. Paraqitja grafike ka këtë pamje:

Grafika Nr: 24



Mendimi i kandidatëve lidhur me tendencën e përgjithshme në marrëdhëniet e punës në Kosovë.

Lidhur me tendencat e përgjithshme në marrëdhëniet e punës mendojmë se përkundër pengesave të shprehura në përdhën e deritanishme vërehet se angazhimet janë të drejtuara në kahje pozitive dhe kjo ilustron me një gatishmëri më të madhe për bashkëpunim me institucionet e angazhuara për zbatimin e ligjit si nga ana e punëdhënësve ashtu edhe nga punëmarrësit.

Mirëpo kjo nuk do të thotë se nuk ka nevojë për ndryshime dhe korigjimetë nevojshme si në aspektin ligjor ashtu edhe atë institucional.

Aktivitetet e Inspektoratit të Punës gjatëperiudhës së deritanishme nëpër subjektet e sektorit privat dhe publik kanë identifikuar se në sektorin bankar vërehet një presion ma i theksuar në punë dhe punonjësit në masë të dukshme janë të ndikuar nga stresi. Kjo dukuri është e theksuar po ashtu edhe në sektorin e tregtisë, por jo në masën që është vërejtur te sistemi bankar.

Sektori prodhues më pak i nënshtrohet presioneve, po ashtu dhe ndërtimtaria sepse ndërrimet e shpeshta të punëtorëve e pengojnë dinamikën e zhvillimit të punëve në këta

sektorë. Por në këta sektor vërehet se niveli i pagave krahasuar me angazhimet që kanë punëtorët nuk janë të kënaqshme për çka më tepër janë vërejtur ikje të punëtorëve se sa largim nga ana e punëdhënësve.

Ndikimi i inspektorëve të punës në përmirësimin e kësaj situatë mund dhe duhet të intensifikohet qoftë përmes këshillimeve, udhëzimeve, por edhe përmes masave ndëshkuese si vërejtje, gjoba, etj.

Për mbarëvajtje në sferën e marrëdhënieve të punës duhet një koordinim edhe më i fuqishëm në mes të të gjithë aktorëve të detyruar për mbikëqyrjen dhe zbatimin e dispozitave ligjore, e veçanërisht kërkohet një organizim më i fuqishëm i sindikatës duke i unifikuar dhe bashkërenduar veprimet dhe aktivitetet e tyre për të përmirësuar dhe ngritur në shkallë më të lartë çështjet që lidhen me marrëdhënien dhe kushtet e punës.

Konsiderojmë se sindikata duhet të këndellet duke mos i kushtuar kujdesin më të madh komoditetit të tepruar që aktualisht kanë, dhe angazhimi i tyre nëpër borde e komisione tjera të kuptohet si përgjegjësi e jo si privilegj.

Kjo ilustron më së miri me faktin se mjetet e grumbulluara nga privatizimi i ndërmarrjeve në pronësi shoqërore, me gjithë obligimin e paraparë për pagesën e 20% për punëtorët, kjo pagesë është realizuar për një numër të vogël të punëtorëve.

Këto mjete të deponuara nëpër logari të ndryshme në vend që t'ju shpërndahen punëtorëve, fillimisht i ka mbajtur Agjencioni Kosovar i Mirëbesimit e tani Agjencionit Kosovar të Privatizimit.

Sindikatat duhet të vënë alarmin para institucioneve ku nëpërmjet organizimit të protestave, të proklamojë sa më shumë shkallën e papunësisë, nivelin e ulët të pagave, vendosjen e kushteve të caktuara për punësim dhe problemet sociale, e nëpërmjet ndikimit

e saj të shtojë bashkëpunimin edhe me përfaqësuesit e punëdhënësve, që në çdo subjekt afarist të ketë organizim sindikal.

Përmirësimet janë të nevojshme edhe në institucionet ekzekutive dhe gjyqësore duke filluar nga faza e shqiptimit të gjobës e deri te pagesa e saj, dhe krejt kjo për të përshpejtuar procedurën e realizimit të masës ndëshkuese si masë ndikuese për punëdhënësit që më me përkushtim ti aplikojnë dispozitat ligjore si nga Ligji i Punës ashtu edhe dispozitat e Kontratës së Përgjithshme Kolektive.

Inspektorati i Punës duhet të jetë edhe më aktiv në realizimin e detyrave të veta pasi që tani veç ka kaluar faza e këshillimeve, udhëzimeve dhe vërejtjeve dhe tani duhet të kalojë në aplikimin e masave ndëshkuese, sicë është gjopa e cila konsiderojmë se do ta ngritë vetëdijen e punëdhënësve në aplikimin e mirëfilltë të dispozitave ligjore.

Duke parë efektin e këtyre masave punëtorët do të mund të organizohen edhe më mirë, duke ofruar bashkëpunim edhe më të mirë me institucionet e thirrura për zbatimin ligjor, në mënyrë që të minimizohen e pse jo edhe të eliminohen mangësitë e konstatuara.

Pra, konsiderojmë se ka nevojë për të ndryshuar dispozitatë caktuara në Ligjin e Punës, të nxirret dhe të fuqizohet Kontrata e Përgjithshme Kolektive e re.

Sindikata duhet ta fuqizojë rolin e saj karshi Qeverisë dhe punëdhënësve në mënyrë që partnerët e Këshillit Ekonomiko-Social, ta shohin atësi partnere të barabartë në vendimmarrje, por edhe të angazhohen për zbatimin e marrëveshjeve që arrijnë së bashku.

6.2 Konkluzione

Ky kapitull ofron informacione lidhje me metodologjinë e përdorur në këtë studim. Në këtë kapitull u paraqitën të dhëna në lidhje me studime empirike të kryera dhe në mbledhjen e të dhënave primare.

Fillimisht u paraqitën marrëdhëniet ndërmjet variablave dhe përcaktimit të hipotezave të studimit. Me pasë në bazë të materialit të shtjedhurar më lartë u ndërtua pyetësi për mbledhjen e të dhënave në terren i cili është shumë dimensional. Pyetësi ka synuar mbledhjen e të dhënave të personave që kanë qenë në marrëdhënie pune në tri regjione, në Prishtinë, Prizren dhe Ferizaj. Qëllimi i pyetësit ka qenë të dihet se sa janë të njoftuar të punësuarit rreth të drejtave të tyre dhe dispozitave ligjore, ku janë intervistuar punojës me kualifikime të ndryshme, si në sektorin privat edhe në atë publik. Ai iu nënshtrua vlerësimit nga ekspertë të fushës si dhe u analizua me kujdes mënyra e përzgjidhjes së pyetjeve si dhe plotësimi i pyetësit.

Kapitulli 7

PROÇEDURAT JURIDIKE PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Personat të cilët janë në marrëdhënie pune, përveç detyrimeve kanë edhe të drejta. Të drejtat që rrjellin nga marrëdhënia e punës janë të drejta të përcaktuara me ligj, aktine brendshëm të punëdhënësit dhe kontratën kolektive, por njëkohësisht, ato janë edhe të drejta të garantuara me Kushtetutë. Kushdo që me vetëdije nuk zbaton ligjin apo kontratën kolektive për punësim apo ndërprerjen e marrëdhënies së punës; pagat apo të ardhurat e tjera, kohëzgjatja e orarit të punës, punën jashtë orarit apo punën më ndërrime, pushimi apo mungesa nga puna, ose mbrojtjen e grave, fëmijëve apo personave me aftësi të kufizuar dhe kështu punëtorit ja mohon apo ia kufizon të drejtat që i takojnë¹³⁹. Duke u nisur nga këto kritere, të drejtat nga marrëdhënia e punës trajtohen si të drejta të patjetërsueshme dhe të pakufizuara.

Punëdhënësi, ndërmarrja dhe institucioni janë të detyruar që t'i respektojnë dhe t'iu mundësojnë punëtorëve që t'i realizojnë të drejtat nga marrëdhënia e punës të cilat u takojnë. Në çdo rast kur punëdhënësi apo institucioni nuk i respekton të drejtat e punëtorëve, apo ua pamundësojnë realizimin e ndonjë të drejte nga marrëdhënia e punës vjen deri të kontesti i punës.

Kontesti i punës është kontest që lind kur shkelen të drejtat e parapara me ligj nga marrëdhënia e punës, ose kur nuk kryhen detyrimet e caktuara ndaj punëtorit që rrjedhin nga marrëdhënia e punës ose kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës. Në rast kontesti të punës, apo shkeljes së ndonjë të drejte të punëtorit, që rrjedh nga marrëdhënia e punës, Ligji i Punës

¹³⁹ Kodi Penal Nr.04/-082 i Republikës së Kosovës , neni 221

i mundëson forma të ndryshme apo mekanizma juridik nëpërmjet të cilave ai mund të kërkojë realizimin e ndonjë të drejte që ai ka cënuar. Ligji i Punës parasheh se për shkeljen e të drejtave nga marrëdhënia e punës, punëmarrësi, realizimin e asaj të drejte mund ta kërkojë pranë organeve kompetente. Në çështje administrative mbi të drejtat, detyrimet dhe interesat juridike të palëve vendosin organet administrative publike, kur për këtë janë të autorizuar me ligj¹⁴⁰. Këto organe janë: punëdhënësi, sindikata, institucion pajtimit, Inspektoriatii Punës si dhe gjykata kompetente.¹⁴¹

Mbrojtjen e të drejtave, të punëtori i realizon në pajtim me ligjet që përmbajnë në vete të drejtat e të punësuarëve në çdo sektor të punës ku ka të bëjë me punën dhe për punën. Punëtori i cili është në marrëdhënie pune me punëdhënësi, ka të drejtë të kërkojë realizimin e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës përmes ankimimit të vendimit të punëdhënësit. Njëkohësisht ai ka të drejtë në kundërshtim të vendimit që është marrë lidhur me të drejtat e tij duke shprehur paknaqësinë dhe mospajtimin për vendimin e caktuar. Punëtori i cili konsideron se vendimi me të cilin punëdhënësi, apo organi kompetent i një ndërmarrjeje vendos për të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e tij nga marrëdhënia e punës është i kundërligjshëm, ka të drejtë në kundërshtim. Pasi mekanizmat që sigurojnë mbrojtjen e këtyre të drejtave duhet të kenë forcën e ligjit, që të sigurojnë respektimin e marrëveshjes.

7.1 Realizimi i të drejtave të punëtorëve me punëdhënësi

Sa kohë që zgjatë marrëdhënia e punës me punëdhënësi, punëtori ka të drejtën e kërkesës për realizimin e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës si dhe të drejtën e kundërshtimit të vendimit të marrë në lidhje me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e tij.

140 Agur Sokoli Prishtinë 2005. E drejta e Proedurës Administrative faq 55

141 Ligji 03/L-212 i Punës, kapitulli i IX

Duke paraqitur kërkesën për realizimin e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës, punëtori e shpreh interesin dhe vendosmërinë për realizimin e të drejtave të shkelura të cilat janë të garantuara me dispozita ligjore, me aktin e brendshëm të punëdhënësit dhe me kontratën kolektive. Ndërsa me kundërshtim ai e shpreh pakënaqësinë dhe mospajtimin për sa i përket vendimit të caktuar, të marrë në lidhje me ndonjë të drejtë apo detyrim të tij¹⁴².

Kërkesa ose kundërshtimi, nga ana e punëtorit paraqitet brenda 8 ditësh, nga dita kur i është dorëzuar vendimi me cilin i është cenuar ndonjë e drejtë, ose nga dita kur punëtori ka mësuar për cenimin lidhur me të drejtën e tij.¹⁴³

Punëdhënësi është i detyruar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimin të kërkesës. Nëse organi kompetent i ndërmarrjes apo i punëdhënësit nuk vendos në afatin e caktuar lidhur me kundërshtimin e punëtorit, apo punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e këtij organi ai ka të drejtë që për realizimin e të drejtave të tij të kërkojë pranë organeve tjera kompetente.

7.2 Realizimi i të drejtave të punëtorëve nëpërmjet sindikatave

Tradicionalisht qëllimi themelor i sindikatave është që të promovojnë dhe të mbrojnë interesat e anëtarëve të tyre. Ata janë atje për vendosjen e ekuilibrit të pushtetit në mes të punëdhënësve dhe të tëpunësuarve. Siç komenton **Emmott** (2008): “*sindikatat kanë qenë gjithmonë në lidhje me pushtetin*”¹⁴⁴. Qëllimi i sindikatave është për dëshmshpërblim në rast të mosbalancimit të pushtetit mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe kjo mbetet baza themelore për ekzistencën e tyre. Sindikatat janë përshkruar nga **Ackers** dhe **Payne** (1998) si “*thelb kolektiv i vetëndihmës së organeve*”¹⁴⁵. Baza e marrëdhënies së punës është kontrata

142 Msc. Muhamet Binaku: European Academic Research, Romania 2015, faq. 3860

143 Neni 78 Ligjit 03/L-212

144 **Emmott** 2008, “*sindikatat kanë qenë gjithmonë në lidhje me pushtetin*”

145 **Ackers** dhe **Payne** 1998 si “*thelb kolektiv i vetëndihmës së organeve*”

e punës, por kjo nuk është një kontratë në mes të barabartëve. Punëdhënësit janë pothuajse gjithmonë në një pozitë më të fortë për të diktuar kushtet e kontratës sesa punonjësit individual. Sindikatat, siç tregohet nga **Freeman** dhe **Medoff** (1984), “*janë për të siguruar punëtorët me një zë kolektiv, për t’i bërë kërkesat e tyre të njohura për menaxhmentin dhe kështu të krijojnë kushte aktuale më të mira dhe duke dëshiruar të jenë afër së bashku*”¹⁴⁶.

Kjo vlen jo vetëm për sa i përket kushteve të tilla të punësimit si paga, orët e punës dhe pushimet, por edhe për mënyrën në të cilën individët janë trajtuar në aspekte të tilla të punësimit, si: zgjidhje e ankesave, disiplinës, tepricës, etj. Sindikatat gjithashtu vën në dijeni menaxhmentin se kohë pas kohë do të kenë një pamje alternative mbi çështjet kyçe që ndikojnë te punonjësi.

Më gjerësisht, sindikatat mund të shohin rolin e tyre si pjesëmarrës në menaxhim dhe në vendimmarrje për çështjet që prekin interesat e anëtarëve të tyre. Brenda këtij roli të përgjithshëm, sindikatat kanë pasur dy role specifike: **Së pari** për të siguruar nëpërmjet negociatave kolektive, termat dhe kushtet e përmirësuara për anëtarët e tyre, dhe **Së dyti** për të siguruar mbrojtjen, mbështetjen dhe këshilla për anëtarët e tyre si punonjës individual. Një rol shtesë sindikatat e kanë atë të ofrimit të shërbimeve ligjore, financiare dhe të tjera të anëtarëve të tyre. Arsyet kryesore pse njerëzit mund të bashkohen në një sindikatë është që të marrin mbështetjen e jashtme dhe mbrojtjen nga problemet e punësimit apo të kërkojnë përmirësime për pagën dhe kushtet e punës. Ata gjithashtu mund të bashkohen, sepse anëtarësimi në sindikata është i zakonshëm në një vend pune ose për shkak të besimit në organizimin Sindikal.¹⁴⁷

146 **Freeman** dhe **Medoff** (1984), “*janë për të siguruar punëtorët me një zë kolektiv, për t’i bërë kërkesat e tyre të njohura për menaxhmentin dhe kështu të krijojnë kushte aktuale më të mira dhe duke dëshiruar të jenë afër së bashku*”

147 Armstrong: Artikulli “Qasja e MBNJ në marrëdhëniet e punonjësve”

Sipas Ligjit për Organizim Sindikal në Kosovë, sindikatat janë organizata të pavarura, që krijohen si bashkim vullnetar i të punësuarve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave ligjore dhe interesave ekonomiko, sociale dhe profesionale të anëtarëve të vet.

Themelimi i organizatave sindikale i'a mundëson të punësuarve si dhe u garanton organizimin dhe veprimet sindikale. Sindikatat themelohen për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe lirive sindikale.

Të punësuarit kanë të drejtë në bazë të vullnetit të lirë, të themelojnë sindikatën dhe të anëtarësohen në të, sipas kushteve të cilat janë përcaktuar me ligj. Qëllimi i themelimit të sindikatës është krijimi i kushteve dhe standardeve më të mira të punës së të punësuarve, mbrojtje e të drejtave ligjore, ekonomike, sociale, profesionale për të punësuarit, avancimi dhe zhvillimi i dialogut social mes partnerëve social.

Anëtarësimi në sindikata mundë të bëhet nga çdo i punësuar që sipas ligjit në fuqi ka plotësuar moshën e punësimit, përvec punëdhënësve. Anëtarët e sindikatës janë të detyruar ta paguajnë rregullisht anëtarësimin mujor sindikal, në shumën të cilën e cakton organi kompetent i sindikatës. Detyrat dhe përgjegjësitë e anëtarëve të sindikatës janë: Të marrin pjesë në punët dhe aktivitetet e sindikatës; t'u përmbahen parimeve dhe normave të statutit; të ruajnë imazhin dhe unitetin e sindikatës; si dhe të paguajnë kuotën mujore të anëtarësisë sindikale.

Imuniteti i përfaqësuesve sindikal është ndalimi i diskriminimit ndaj përfaqësuesve të organizatave sindikale. Për aktivitetin sindikal, përfaqësuesit sindikal, pa pëlqimin e sindikatës nuk mund të: ndërpresin kontratën e punës; caktohen në vend tjetër të punës; iu ulët pozita e vendit të punës; fillojnë procedurat disiplinore si dhe zvogëlimin e pagës. Ndalohet çdo akt ndërhyrje në krijimin e programit sindikal, në zgjedhjen e përfaqësuesve

sindikal, dhe në administrimin e organizatës sindikale nga autoritet qeveritare. Për realizimin e kërkesave sindikale lejohet forma e presionit sindikal, si protesta dhe grevat e punëtorëve me pajtim me konventat ndërkombëtare si dhe me ligjet e aplikueshme si dhe statuesin sindikal.¹⁴⁸

Nëse do ta shohim nëaspektin e përgjithshëm, roli i sindikatës në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në marrëdhënien e punës dhe në bazë të punës, është mjaft i rëndësishëm, pasi qëna jep të drejtën të flasim se punëtorët kanë edhe një mundësi për të mbrojtur këto të drejta.

Krijimi i sindikatave të punës, ka për qëllim mbrojtjen e njëri-tjetrit, ku ia pamundësojnë punëdhënësit cenimin e të drejtave të punëtorëve. Sa herëqënjë punëtor kërcënohet me heqje nga puna, me poshtërim, diskriminim, apo keqpagim në punë, e vetmja mënyrë që ai dhe të tjerët të përmirësojnë kushtet e tyre është përmes organizimit. Askush nuk ka fuqinë të dënojë të gjithë punëtorët që solidarizohen me njëri-tjetrin dhe veprojnë si një trup i vetëm. Punëdhënësit nuk mund të kontrollojnë dhe t'i imponohen çdo punëtori të veçuar e të izoluar. Punëdhënësit detyrohen të dëgjojnë dhe të respektojnë kolektivin e punëtorëve, që të organizuar kërcënojnë me grevë apo veprimtari proteste të përbashkët.

Bashkimi fuqizon, fuqia jep të drejta, të drejtat sjellin mirëqenie e dinjitet, për secilin, dhe për të gjithë.

Organi kompetent është i detyruar që, para marrjes së vendimit rreth kërkesës, ose kundërshtim të punëtorit, të marrë mendimin e sindikatës, jo të cilësdo sindikatë, por pikërisht asaj që i përket punëtori. Organi kompetent është i detyruar që, duke marrë vendimin rreth kërkesës, ose kundërshtimin e punëtorit, të marrë mendimin e sindikatës dhe këtë ta shqyrtojë, mandej edhe të prononcohet për të, nëse sindikata ka dhënë mendimin e

148 Ligji Nr.04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë

vet. Roli i sindikatës gjatë mbrojtjes së të drejtave të punëtorit realizohen me të drejtën që ajo të marrë pjesë në procedurë të organit kompetent, që vendos rreth kërkesës së paraqitur, ose kundërshtimit të punëtorit. Në këtë procedurë, sindikata ka mundësi të përfaqësojë punëtorin, me kërkesën ose pëlqimin e tij, procedurë në të cilën merren vendimet për realizimin e të drejtave të tij.

7.3 Mbrojtja e të punësuarëve përmes ndërmjetësimit

I punësuari dhe punëdhënësi mund t'i zgjidhin mosmarrëveshjet nga puna dhe në bazë të punës përmes ndërmjetësimit. Rregullat dhe procedurat për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve nga puna përmes ndërmjetësimit, përcaktohen me dispozitat e ligjit. Procedura e pajtimit ka për qëllim afirmimin e pikëpamjeve të kundërta deri në pranimin e një zgjidhjeje të tipit të një marrëveshjeje, të kontratës e krahasuar me marrëveshje diplomatike.

Ndërmjetësimi është veprimtari jashtëgjyqësor, që realizohet nga një person i tretë (ndërmjetësi), për zgjidhje të mosmarrëveshjeve ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit në pajtim me kushtet e parashikuara në ligj.¹⁴⁹

Për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit duhet të ekzistojë vullneti i plotë i palëve. Ndërmjetësuesi gjatë zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit është plotësisht i paanshëm dhe i pavarur nga çdo lloj ndikimi. Për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit duhet që të ekzistojë vullneti i plotë i palëve. Procedura e ndërmjetësimit fillon në momentin kur palët pajtohen për fillimin e saj. Palë në procedurën e ndërmjetësimit mund të jenë personat fizik dhe personat juridik.

Ndërmjetësimi fillon pas nënshkrimit të marrëveshjes së palëve për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit. Marrëveshja për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit përmban: të dhënat për palë në procedurë, përfaqësuesit e tyre, objektin e mosmarrëveshjes, deklaratën e

¹⁴⁹ Ligji Nr.03/L-057 për Ndërmjetësim

pranimi të ndërmjetësimit, si dhe dispozitat mbi shpenzimet e procedurës. Për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit duhet që të ekzistojë vullnet i plot i palëve, ndërsa kohëzgjatja e procedurës së ndërmjetësimit mund të zgjasë më së shumti nëntëdhjetë (90) ditë. Pas përfundimit të procedurës së ndërmjetësimit, ndërmjetësuesi është i detyruar ta njoftojë gjykatën apo organin tjetër kompetent me shkrim lidhur me përfundimin e procedurës së ndërmjetësimit, në çdo rast kur pranë gjykatës apo organet tjera kompetente, ekziston dosja e lëndës për të cilin është zhvilluar ndërmjetësimi, ose në qoftë se dosja e lëndës gjendet në gjykatë, marrëveshja e arritur me shkrim duhet t'i dërgohet gjykatës, e cila pas aprovimit, e ka fuqinë e titullit ekzekutiv.¹⁵⁰

7.4 Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve nga Inspektoriati i Punës

Të punësuarit në çdo kohë mund të dorëzojnë ankesën në Inspektoratine Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi, ku përfshin edhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve me kërkesën e tyre. Për realizimin e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës dhe mbrojtjen e këtyre të drejtave, punëtori ka të drejtë t'i drejtohet Inspektoriatit të Punës me kërkesë që t'i sigurohet kjo e drejtë.

Inspektori i punës, e ka për obligim të veprojë në bazë të kërkesës së punëtorit për realizimin dhe mbrojtjen e tij. Për këtë qëllim inspektori i punës ndërmerr një sërë veprimesh për përcaktimin e gjendjes faktike të të drejtave të punëtorëve. Nëse inspektori i punës konstaton shkelje të ligjit, rregulloreve të brendshme, apo kontratës së punës dhe akteve tjera, për të cilat bën inspektimin mbikqyrës, ai do të obligojë punëdhënësin me vendim, që të nxjerrë dhe të shfuqizojë aktin, me të cilin do t'i shmangë parregullsitë dhe mangësitë e konstatuara.

Inspektori i punës duhet të nxjerrë vendim lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditësh ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të

¹⁵⁰ Neni 14 par 14.2 Ligji Nr.03/L-057 për Ndërmjetësim

merret vendimi. Nëse punëdhënësi nuk e zbaton vendim i cilin i është dhënë nga inspektori i punës brenda afatit ligjor, inspektori i punës në vijim, nxjerr vendimin me të cilin i shqipton masën ndëshkuese për moszbatimin e vendimit të dhënë. Punëtori nuk ka të drejtë që të kërkojë realizimin e të drejtave të tij para gjykatës, nëse paraprakisht kërkesën nuk ia ka drejtuar organit kompetent të ndërmarrjes apo të punëdhënësit.

7.5 Mbrojtja juridike e punëtorëve pranë gjykatës kompetente

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin përfundimtar të organit kompetent me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit të paraparë me ligj, atëherë punëtori ka të drejtë të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të tij në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, duke iniciuar kontest pune në gjykatën kompetente¹⁵¹. Gjykata kompetente, e cila do të shqyrtojë dhe vendos për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve është gjykatë e rregullt. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të ligjit, kontratës kolektive ose kontratës së punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutojë njërën prej këtyre dëmshpërblimeve: përveq shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të ligjit, kontratës së punës, kontratës kolektive ose aktit të brendshëm, t'i paguajë të punësuarve kompensimin në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit, ose nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas ligjit. Gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe

151 I punësuar pas shterjes të së drejtës për ankim të punëdhënësit, për realizimin e kërkesës nga marrëdhënia e punës mund t'i drejtohet Gjykatës Themelore në vend ku i punësuar jeton dhe vepron. Gjykata do të konstatojë se se organet e punëdhënësi ka vepruar drejt ndaj të drejtave që ka i punësuar me kontratë të punës dhe në harmoni me akt ligjor të punëdhënësit. Vendimet e Gjykatës janë obligative për punëdhënësit privat dhe punëdhënësit e sektorit publik.

urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna¹⁵².

Të drejtate punëtorëve realizohen vetëm përmes gjykatës, kurse institucionet e tjera që janë për mbrojtjen e të punësuarve nuk kanë mekanizma për të realizuar një të drejtë që i është shkelur një të punësuar, por vetëm mund të marrin masa ndëshkuese për punëdhënësin për mos respektimin e vendimit të organit kompetent që është për mbrojtjen e të punësuarëve. Punëdhënësi është i detyruar që në afatin e caktuar të zbatojë vendimin e gjykatës kompetente.

7.6 Përmbarrim i Aktgjykimit

Punonjësi e realizon të drejtën e tij plotësisht, vetëm atëherë kur vendimi i gjykatës realizohet plotësisht. Për vendosje për propozimin për përmbarrim në bazë të dokumentit ekzekutiv me të cilin punëdhënësi është urdhëruar që punëtorin ta kthejë në punë, apo që ta sistemojë në vendin përkatës të punës dhe për zbatimin e përmbarrimit, e kompetencës territoriale është gjykata në territorin e së cilës është krijuar marrëdhënia e punës.¹⁵³

Propozimi për përmbarrim në bazë të dokumentit ekzekutiv, me të cilin punëdhënësi është urdhëruar që punëtorin ta kthejë në punë, mund të paraqitet brenda afatit prej 30 ditësh, nga dita në të cilën propozuesi i përmbarrimit e ka fituar të drejtën që ta paraqesë këtë propozim.¹⁵⁴

Konsiderohet se punëtori e ka fituar të drejtën për paraqitjen e propozimit për përmbarrim, pas skadimit të afatit për përmbushje vullnetare të detyrimit të caktuar në dokumentin ekzekutiv.¹⁵⁵

152 ICTEA 5, 2016 Conference proceeding book, Split, Croacia 2016 Muhamet Binaku, faq 29

153 Neni 291 I Ligjit Nr.03/L-008 për Procedurën Përmbarrimore i Kosovës

154 Neni 292.1i Ligjit Nr.03/L-008 për Procedurën Përmbarrimore i Kosovës

155 Neni 292.2 Ligjit Nr.03/L-008 për Procedurën Përmbarrimore i Kosovës

Kapitulli 8

MENDIMET DHE QËNDRIMET JURIDIKE TË ORGANEVE QË I MBIKËQYRIN TË DREJTAT E TË PUNËSUAREVE DHE VEPRIMET E NDËRMARRA

8.1 Ankimimet pranë Avokatit të Popullit lidhur me mos respektimi e të drejtave të punës

Kushtetuta e Republikës së Kosovës përcakton rolin dhe kompetencat e Avokatit të Popullit, për të mbikëqyrur dhe mbrojtur të drejtat dhe liritë e personave fizik dhe juridik nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme dhe të parregullta të autoritetit publik.

Avokati i Popullit është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe nuk pranon udhëzime e ndërhyrje nga organet, institucionet ose autoritetet e tjera të cilat e ushtrojnë pushtetin në Republikën e Kosovës. Çdo organ, institucion ose autoritet tjetër, që ushtron pushtet legjitim në Republikën e Kosovës është i detyruar t'u përgjigjet kërkesave të Avokatit të Popullit dhe t'i paraqesë atij të gjitha dokumentet dhe informatat e kërkuara në pajtim me ligjin.¹⁵⁶ Si e tillë, kjo zgjidhje, në kuptim të praktikës Evropiane, konsiderohet si mënyra më e duhur e sigurimit të pavarësisë së institucionit në fjalë.¹⁵⁷

Mbrojtja dhe respektimi i të drejtave dhe lirive të njeriut është obligim i shteteve. Ato duhet t'iu përmbahen marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, përkatësisht t'i ratifikojnë dhe t'i zbatojnë ato.

¹⁵⁶ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Prishtinë 2008, neni.132

¹⁵⁷ Shih për më tepër: European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission) 'Compilation of the Ombudsman Institution' adopted up to and including the Venice Commission's 87th Plenary Session, 17-18 June 2011, Strasbourg, 1 December 2011, CDL(2011)079. Në internet: [http://www.venice.coe.int/docs/2011/CDL\(2011\)079-e.pdf](http://www.venice.coe.int/docs/2011/CDL(2011)079-e.pdf), fq. 4; Venice Commission (2004) 'Joint Opinion on the Law on the Ombudsman of Serbia by the Venice Commission, the Commissioner for Human Rights and the Directorate General of Human Rights of the Council of Europe', CDL-AD(2004)041, Strasbourg, 24 November 2004. Garantimi i statusit, funksionit dhe rolit të Avokatit të Popullit përmes normave kushtetuese kërkohet edhe nga rekomandimet e Këshillit të Evropës. Cf. Council of Europe, Parliamentary Assembly, (2003) 'The institution of Ombudsman', Recommendation 1615, 8 September 2003. Në internet: <http://assembly.coe.int/documents/adoptedtext/TA03/EREC1615.htm>

Republika e Kosovës ka shkuar një hap më tej, duke i përfshirë ato në Kushtetutë dhe duke i bërë drejtpërdrejt të zbatueshme, si dhe duke iu dhënë prioritet në rast konflikti, ndaj dispozitave të ligjeve dhe akteve tjera të institucioneve publike dhe private të Kosovës.

Institucioni i Avokatit të Popullit ka vërejtur shkelje serioze të të drejtave të punëtorëve në disa raste të caktuara, dhe këto shkelje të ndryshme e të shumta, janë pikërisht pasojë e pamjaftueshmërisë e angazhimit të institucioneve publike në zbatimin e ligjeve.

Avokati i Popullit si institucion i pavarur, pa fuqi ekzekutive dhe sanksionuese, ka një rol specifik institucional. Përveç monitorimit, mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave dhe lirive themelore, ka mision edhe forcimin e shtetit ligjor dhe konsolidimin e autoriteteve publike të përgjegjshme ndaj qytetarit. Si ndërmjetësim moral midis qytetarit dhe autoriteteve publike, me rekomandimet e tij konstruktive, ai mëton ndryshimet pozitive vetëm përmes autoriteteve morale dhe bindjes.

Avokati i Popullit, duke qenë një mbikëqyrës i zbatimit kushtetues dhe ligjor të të drejtave dhe lirive të qytetarëve të Republikës së Kosovës, ai është edhe një ndriçues i rasteve kur qytetarët privohen nga ndonjë e drejtë e tyre, si dhe qortues i institucioneve publike kur ato shprehen mospërfillëse në zbatimin kushtetues dhe ligjor të të drejtave të njeriut dhe liritë e tyre.

Institucioni i Avokati të Popullit i ka trajtuar të drejtat e punës dhe ushtrimin e profesionit, si një nga të drejtat themelore të njeriut, të garantuara me Kushtetutën Republikës së Kosovës dhe të mbrojtur edhe me instrumentet juridike ndërkombëtare.

Çështja e papunësisë në Kosovë edhe me tutje mbetet çështje sociale më serioze, me të cilën përballen të gjithë qytetarët e Kosovës. Avokati i Popullit ka kompetenca për t'i hetuar ankesat e pranuar nga çdo person fizik apo juridik lidhur me pohimet për mos respektimin e të drejtave të njeriut të paraqitur me Kushtetutë, ligje dhe akte tjera, si dhe me standarde

ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe konventave ndërkombëtare, veçanërisht me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, duke përfshirë veprimet apo mosveprimet që paraqesin keqpërdorimet e autoriteteve. Avokati i Popullit i ushtron kompetencat e veta edhe me anë të ndërmjetësimit dhe pajtimit.¹⁵⁸

Duke u bazuar në gjetjet e Avokatit të Popullit për mos respektimin e të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës në sektorin publik edhe në atë privat, si dhe respektimet e gjetura nga kjo fushë ne kemi marrë në Raportim për periudhën 2010-2014. Avokati i Popullit vlerëson se edhe pas miratimit të Ligjit të Punës në Kosovë, nuk është shënuar ndonjë progres, lidhur me zbatimin e dispozitave ligjore nga punëdhënësi, si në sektorin publik edhe në atë privat. Shkeljet më të mëdha janë vërejtur me rastin e punësimit, në mos respektimin e procedurave të punësimit, ndërprerja e marrëdhënies së punës, moskompensimi për punën jashtë orarit të rregull, mosshfrytëzimi i drejtës për pushim vjetor, etj. Nga ankesat e bëra dhe informacionet e marra, rezulton se në sektorin privat edhe me tutje një numër i konsiderueshëm i punëdhënësve punësojnë fuqinë punëtore nga tregu i zi me qëllim që të mos lidhin kontratë pune, e cila do t'i mbronte të drejtat e të punësuarve. Edhe më tutje, ndër çështjet më shqetësuese në përgjithësi për shoqërinë kosovare edhe njëkohësisht edhe për Avokatin e Popullit mbetet çështja e punës së fëmijëve. Fëmijë të moshës jo madhore hasen duke punuar (duke shitur cigare, me karrocë dore, etj.), madje edhe në orët e vona të natës. E kjo është e dëmshme dhe shumë e rrezikshme për shëndetin e tyre. Përveç dukurisë së fëmijëve, mos respektimet e mëdha ndodhin në vetë tregun e punës, si në atë publik, ashtu edhe në atë privat. Avokati i Popullit konsideron se Inspektorati i Punës, si një mekanizëm parandalues dhe përgjegjës për zbatimin e ligjit, duhet të kontrollojë të gjitha vendet e punës, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Përveç

¹⁵⁸ Ligji nr.03/L-195 i Avokatit të Popullit, neni 15 paragrafi 1 dhe 8

përmbushjes së kërkesave të tjera ligjore, Inspektorati i Punës duhet të fokusohet, sidomos në kontrollimin e kushteve të punës, sigurimin dhe shëndetin në punë dhe ambientit të punës. Ai po ashtu duhet të veprojë në mënyrë aktive për ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit në vendin e punës, e sidomos t'i kushtojë kujdes të veçantë moshës minimale të të punësuarve në tregun privat të punës.

Inspektorati i Punës njëkohësisht është përgjegjës edhe për zbatimin e dispozitave tëaplikueshme nga marrëdhënia e punës. Deri në fund të vitit 2010, Institucioni i Avokatit të Popullit, lidhur me të drejtat e punës dhe ushtrimin e profesionit, ka regjistruar 51 *ankesa*. Nga këto vetëm 3 *raste* janë zgjidhur pozitivisht. Mirëpo, duhet të kihet parasysh se jo të gjitha rastet lajmërohen në Institucionin e Avokatit të Popullit, në rast tëproblemeve nga marrëdhënia e punës. Gjatë viti 2010, Institucioni i Avokatit të Popullit lidhur me te drejtat e punës dhe profesionit, ka regjistruar 51 ankesa. Nga këto vetëm 3 raste janë zgjedhur pozitivisht. Bazuar në hetimet e zhvillimeve dhe në periudhën raportuese, Avokati i Popullit vlerëson se këto raste të shkeljes të sëdrejtës nga marrëdhënia e punës, paraqesin dëshmitë e autoriteteve publike si palë përgjegjëse, që t'u përgjigjen rekomandimeve tëAvokatit të Popullit. Gjatëperiudhës për të cilën bëhet raportimi, Institucioni i Avokatit të Popullit ka pranuar njënumër të madh ankesash, lidhur me *moszbatimin e vendimevetë*Këshillit tëPavarur Mbikëqyrës të Kosovës (KPKM), të cilat konsiderohen shkelje serioze e të drejtës së punës.

Bazuar nëte gjeturat e Avokatit të Popullit rekomandohet që të respektohen dispozitat e Ligjit të Punës nëRepublikën e Kosovës, dhe ato të zbatohen nga institucionet përgjegjëse. Veçanërisht, Avokati i Popullit kërkon nga të gjitha institucionet publike të Republikës së

Kosovës që të respektojnë dhe zbatojnë vendimet dhe rekomandimet e institucioneve përgjegjëse.¹⁵⁹

Institucioni i Avokatit të Popullit gjatë periudhës së raportimit të viti 2011, pas një viti tëhyrjes në fuqi të Ligjit të Punës ka pranuar një numër tëkonsiderueshëm të ankesave dhe ka hapur 90 raste hetimi, lidhur me pretendimet për shkeljen e tëdrejtave nga marrëdhënia e punës. Avokati i Popullit konstaton se mos respektimet më të mëdha janë vërejtur me rastin e punësimit, proçedurave të punësimit, proçedurat për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, moskompensimi për punën jashtë orarit, mbi shfrytëziminose jotë së drejtës për pushim vjetor. Për njëmbikëqyrjesa më efikase të dispozitave të Ligjit të Punës, të cilat rregullojnë marrëdhënien e punës, sigurimin dhe mbrojtjen në punë si në sektorin publik edhe në atë privat, duhet të shtohet numri i inspektorëve tëpunës. Numri shumë i vogël i inspektorëve e pamundëson mbikëqyrjen efikase të zbatimit të dispozitave ligjore nga punëdhënësit, si në sektorin publik edhe në atë privat. Në bazë të ankesave të pranuara në IAP, në këtë periudhë mund të konstatohet se edhe pse ekziston mekanizmi mbrojtës ligjor, në vazhdimësi ka shkelje të së drejtës së punës dhe ushtrimin e profesionit, si në sektorin publik edhe në atë privat. Lidhur me mos respektimine marrëdhëniessë punës në këtë periudhë raportuese, fal angazhimit tëAvokatit të Popullit tek institucionet publike, duke kërkuar sqarim nga përgjegjësi i autoriteteve, ankuesit janëkthyer në punë. Lidhur me gjendjen e të drejtës nga marrëdhënia e punës në Kosovë, si ne sektorin publik edhe në atë privat, me qëllim të zbatimit tëdispozitave ligjore Avokati i Popullit rekomandon që:

➤ *Qeveria të rrisë buxhetin për Ligjin e Punës dhe të sigurojë zbatimin e ligjit në dy sektorët, publik dhe privat;*

159 Institucioni i Avokatit të Popullit, Raporti Vjetor 2010 faq 77-78-79

- *Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale të miratojëlegjislacionin sekondar për zbatimin sa me efikas të Ligjit të Punës.*
- *Inspektorati i Punës të shtojë aktivitetin e tij në terren, të informojë punëtorët për të drejtat e tyre për t'u paraqitur ankesa në rast të shkeljes së ligjit nga punëdhënësit dhe të informojëpunëdhënësit për detyrimet e tyre ligjore ndaj punëtorëve, se mospërbushja e tyre sanksionohet me gjoba të parapara me ligj.*
- *Inspektorati i Punës tëmbikëqyrë ekzekutimin e vendimeve që kanë të bëjnë me cenimin e Ligjit të Punës.*
- *Qeveria e Republikës së Kosovës të rregullojë me udhëzim të veçantë përvojën e punës për periudhën 1990-1999.*
- *Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, të ndërrmarrë hapa në përpilimin e një plani strategjik për të mbrojtur fëmijët nën moshën 18 vjeçare nga kryerja e punëve nërrugë.*
- *Të gjitha institucionit publike të Republikës së Kosovës të respektojnë dhe zbatojnë vendimet e KMPK-së, ndërsa për mosrespektimin e tyre përgjegjësitë të merren në përgjegjësi, në pajtim me ligjet në fuqi.¹⁶⁰*

Realizimi i të drejtave të qytetarëve nga fusha e marrëdhënies së punës ka një rëndësi të posaçme për statusin e çdo individi dhe njëkohësisht është edhe një indikator se si shteti i realizon detyrimet ndaj qytetarëve të vet. Në realitetin kosovar ndodhin shkelje të mëdha në tregun e punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat.

Avokati i Popullit vlerëson se Inspektorati i Punës si mekanizëm preventiv dhe përgjegjës për zbatimin e ligjit, duhet të kontrollojë në mënyrë unike të gjitha vendet e punës si ne sektorin privat ashtu edhe në atë publik. Duhet të kontrollojë kushtet e punës, mbrojtjen në punë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në përgjithësi. Ai gjithashtu duhet të veprojë në

160 Institucioni i Avokatit të Popullit, Raporti Vjetor i 2011,faq 84-86

mënyrë aktive për ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit. Një kujdes i veçantë duhet kushtuar kushteve të punës në tregun privat, me fokus të shtuar në moshën e të punësuarve në tregun privat.

Avokati i Popullit konstaton që, si në sektorin publik, po ashtu edhe në atë privat, ka shkelje të së drejtës nga marrëdhënia e punës, shkelje të procedurave të punësimit, të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, kohëzgjatjes dhe kompensimit jashtë orarit, mosshfrytëzimi të së drejtës për pushim vjetor. Në Institucioni e Avokatit të Popullit gjatë periudhës raportuese për vitin 2012 paraqiten gjithsej, 228 ankesa nga e drejta e punës dhe ushtrimit të profesionit, prej të cilave janë hapur 59 raste hetimi. Në ndërkohë janë regjistruar edhe 12 ankesa lidhur me moszbatimin e vendimeve të Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës (KPMK).¹⁶¹

Bazuar në hetimet e zhvilluara nga Avokati i Popullit, konstatohet, se edhe gjatë kësaj periudhe raportuese vazhdon shkelja e së drejtës së punës dhe ushtrimit të profesionit. Sikur në sektorin publik edhe në atë privat, ka shkelje të drejtës nga marrëdhënia e punës, procedurave të punësimit, të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë jo ligjore, kohëzgjatjen edhe kompensimin jashtë orarit, mosshfrytëzimin e së drejtës për pushim vjetor, realizimin e drejtës në pagë, diskriminimin në moshë. Në Institucioni e Avokatit të Popullit në periudhën raportuese në vitin 2013 janë paraqitur gjithsej 287 ankesa të qytetarëve për cenimin e së drejtës së marrëdhënies së punës. Prej tyre 221 ankesa janë vendosur sitë pa pranueshme, ndërsa për 61 ankesa janë hapur hetime, kurse 5 ankesa janë në pritje për shqyrtim.¹⁶²

Me pretendimin se është shkelur e drejta e marrëdhënies së punës për vitin 2014, Institucioni i Avokatit të Popullit ka regjistruar 379 ankesa të qytetarëve. Prej tyre 297 ankesa janë

¹⁶¹ Institucioni i Avokatit të Popullit, Raporti Vjetor i 2012, faq 77-78-79

¹⁶² Institucioni i Avokatit të Popullit, Raporti Vjetor i 2013, faq 98-99

vendosur si të papranueshme, ndërsa 82 prej tyre janë hapur për hetime. Avokati i Popullit, vëren se ankesat e pranura si për sektorin publik ashtu edhe atë privat kanë të bëjnë me: pohimet për mos respektimin e procedurave të punësimit; të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë jo ligjore; kohëzgjatjen e orarit të punës; kompensimin jashtë orarit; mosshfrytëzimin e drejtës për pushim vjetor apo të pushimit të lehonisë; mosrealizimit të së drejtës në pagë.

Në njërën nga ankesat e pranura në IAP, kundër DKA-së në Gjakovë, lidhur me konkursin e shpallur nga Drejtoria Komunale e Arsimit për pozitën e lirë të punës: Mësimdhënës për lëndën e biologjisë në Gjimnazin “Hajdar Dushi” në Bishtazhin. Ankuesi pohon se ai ishte i vetmi kandidat i cili i plotësonte kriteret sipas Udhëzimit Administrativ të MASHT 09/2014, prandaj pretendon se DKA-ja qëllimisht e ka gabuar emrin e tij në listën e publikuar për intervistë, duke u përfshirë në listën e ngushtë të personit inegzistent, për t’ia pamundësuar ankuesit të marrë pjesë në intervistë. Një qasje e tillë e DKA-së lë hapësirë për dyshime në procesin e rekrutimit. Në IAP-ë është regjistruar ankesa e parashtruesit, kundër Shkollës së Mesme Teknike “Mithat Frashëri” në Gurrakoc, komuna e Istogut, për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në këtë shkollë, pa paralajmërim. Bazuar në pohimet e ankuesit, ai ka punuar në Shkollën e Mesme Teknike “Mithat Frashëri” në paralelen e ndarë në Gurrakoc, në paralelet e ndara në “Rudina Dobravës”, prej vitit 2002 deri më 4 shtator 2014, kur i është ndërprerë marrëdhënia e punës pa paralajmërim, veprim ky i cili bie ndesh me procedurat ligjore të marrëdhënies së punë.

8.2 Inspektorati i Punës dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve

Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës synon t’u ndihmojë punëdhënësve, punëtorëve dhe të gjitha palëve tjera të interesit, duke i njoftuar me të gjitha detyrimet dhe të drejtat e tyre ligjore, duke u kujdesur në mbikëqyrjen e zbatimit të dispozitave ligjore

pozitive. Inspektorati kujdeset që të gjitha palët të kenë qasje në legjislacionin përkatës, t'ju sigurohen materiale të qarta dhe lehtësisht të posedueshme. Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës është themeluar në bazë të Ligjit Nr.2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë i miratuar në vitin 2002. Ky ligj është plotësuar dhe ndryshuar më vonë me Ligjin Nr. 03/L-017. Ky organ funksionon nën autoritetin e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) dhe udhëhiqet nga Kryeinspektori i Punës si dhe tre zëvendëskryeinspektorë dhe atë: një zëvendëskryeinspektor për marrëdhënie pune, një për siguri në punë dhe një për mbrojtje të shëndetit në punë, të cilët për punën e organit që e udhëheqin janë të detyruar që t'i raportojnë Ministrit të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, në baza periodike dhe vjetore për punën dhe aktivitetet e kryera në periudhën raportuese.

Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës është i vetmi institucion dhe mekanizëm që bën mbikëqyrjen dhe kontrollimin e të drejtave të punëtorëve, si dhe mbikëqyr zbatimin e legjislacionit të punës dhe sigurisë e shëndetit në punë. Inspektorati i Punës si mekanizëm mbrojtës për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në sektorin publik dhe në atë privat, operon në tërë territorin e Kosovës ku ka gjithsej 56 Inspektorë si dhe 7 koordinator regjional të cilët bëjnë mbikëqyrjen e zbatimit të Ligjit të Punës, ligjeve tjera që kanë të bëjnë me fushën e sigurisë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë si dhe një mori aktesh nën ligjore. Inspektorët e punës kanë autorizim që të hyjnë pa paralajmërim dhe pa u penguar nga askush në çdo vend pune, si dhe në selinë e punëdhënësit, të bëjnë ekzaminimet, inspektimet dhe hulumtimet të cilat konsiderohen të domosdoshme për të siguruar se dispozitat e ligjit janë duke u zbatuar. Gjatë çdo inspektimi, inspektorët e punës duhet të informojnë punëdhënësin apo përfaqësuesin e punëdhënësit për praninë e tyre. Inspektorët e punës në kuadër të kompetencave të tyre bëjnë inspektime të rregullta,

inspektime të jashtëzakonshme, inspektime me kërkesë të palëve, si dhe sipas ankesës së të punësuarve.

Po ashtu, inspektorët e punës bëjnë edhe inspektime të përbashkëta me policinë e Kosovës për ndalimin dhe trafikimin me qenieve njerëzore. Inspektorët e Punës japin vërejtje me shkrim për parregullsitë e konstatuara dhe caktojnë afate brenda të cilit duhet të eliminohen këto parregullsi për çdo inspektim të bërë. Me raport zyrtar e konstatojnë gjendjen në të cilën gjendet punëdhënësi në momentin e inspektimit të bërë lidhur me respektimin apo shkeljen e dispozitave ligjore, në qoftë se konstatojnë se janë shkelur ato dispozita ligjore. Inspektori i punës i jep afat prej 8 ditësh që t'i eliminojë parregullsitë e gjetura. Në qoftë se brenda afatit prej 8 ditësh nuk i eliminon parregullsitë e konstatuara, atëherë Inspektori i Punës me vendim i shqipton gjobë. Në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës Nr. 03/L-212, inspektori i punës ka kompetenca që të shqiptojë masa ndëshkuese edhe personit fizik për mosrespektimin e vendimit të inspektorit tëpunës. Inspektori i punës për punën e kryer, bën raportimin mujor për subjektet e inspektuara te Koordinatori Regjional.

Koordinatori mbikëqyr punën e inspektorëve regjional që janë në kompetencë të tij, dhe bën raport mujor si dhe e njofton Kryeinspektorin e Punës me numrin e inspektimeve si dhe rastet e gjetura gjatë inspektimit. Inspektorati i Punës përgatit raportet kumulative mujore dhe vjetore lidhur me: inspektimet e bëra, numrin e inspektimeve, numrin e vërejtjeve të dhëna, numrin e gjobave të shqiptuara, numrine të punësuarve që janë gjetur pa kontrata pune, numrine personave tëpunësuar që i kanë legalizuar gjatë periudhës së inspektimit. Në bazë të raporteve vjetore tënxjerra nga Inspektorati i Punës, shihet se ky institucion bën një punë jashtëzakonisht të rëndësishme, si dhe ka ndikuar nëvetëdijesimin e punëdhënësve për të aplikuar dhe respektuar zbatimin e dispozitave

ligjore e kjo më së miri shihet nga raportimet e paraqitura nga Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës, ku vërehet se prej vitit në vit ka ndryshim pozitiv të statistikave. Po ashtu, vërehet se qytetarët janë vetëdijesuar dhe e kanë bindjen e thellë se lidhur me mos respektimin e të drejtave të tyre Inspektorati i Punës do t'u del në ndihmë me qëllim të realizimit të të drejtave të tyre ligjore. Kjo më së miri ilustruhet me rritjen në vazhdimësi të kërkesave nga të punësuarit për të shqyrtuar ligjshmërinë e veprimeve të ndërmarra nga ana e punëdhënësve nga fusha të ndryshme. Përderisa në të kaluarën kjo dukuri ka qenë shumë simbolike, duke parë seriozitetin dhe efikasitetin e këtij institucioni, është shtuar në mënyrë të ndjeshme numri i ankesave të paraqitura nga të punësuarit në momentin që konsiderojnë se punëdhënësi u'a ka shkelë ndonjë të drejtë nga marrëdhënia e punës ose që lidhet me punën. Punonjësi ka të drejtë të paraqesë ankesë në Inspektoratin e Punës në çfarëdo periudhë. Ankesën e paraqitur, inspektori është i detyruar që në afat prej 30 ditësh ta shqyrtojë dhe të nxjerrë vendim me të cilin duhet ta njoftojë parashtruesin e ankesës për procedurat e ndërmarra, në qoftë se ka nevojë për afat shtesë prapë do ta njoftojë me shkrim ankuesin lidhur me inspektimin e bërë. Pala e pakënaqur me vendimin e nxjerrë nga inspektori i punës ka të drejtë ankese në afat prej 8 ditësh përmes inspektorit të punës në shkallë të dytë, që është po në këtë institucion dhe brenda periudhës prej 60 ditësh organi i shkallës së dytë është i detyruar që të nxjerrë vendimin lidhur me ankesën e paraqitur. Në këto raste organi i shkallës së dytë ka të drejtë që ta anulojnë vendimin e inspektorit, ta kthejnë në rishqyrtim dhe të aprovojnë vendimin e nxjerrë nga inspektori i punës.

Pala e pakënaqur kundër vendimit të nxjerrë nga shkalla e dytë ka të drejtë të paraqesë ankesë në gjykatën supreme si konflikt administrativ në afatin prej 30 ditësh nga marrja e vendimit. Inspektorati i punës si organ i pavarur dhe si mbikëqyrës i zbatimit të ligjit,

është i detyruar që në çdo vit kalendarik të nxjerrë raport lidhur me të gjeturat në periudhën raportuese, si dhe të prezantojë veprimet e ndërmarra. Meqenëse Inspektorati i Punës si organ i pavarur dhe në mbikëqyrje të zbatueshmërisë së Ligjit të Punës funksionon që nga viti 2002, për shqyrtim kemi marrë vetëm periudhën raportuese 2010/2014. Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës (TEIP) në vitin 2010 në total në subjektet punuese në Kosovë ka kryer 6937 inspektime, prej të cilave 5159 inspektime të rregullta, 898 inspektime të përsëritura për të verifikuar se punëdhënësi ka vepruar dhe ka respektuar ose jo vërejtjet e bëra nga Inspektorati i Punës, nëse janë mënjanuar të metat e evidentuara dhe për t'i korrigjuar ato konform dispozitave ligjore. Janë realizuar 371 inspektime të punëdhënësit sipas kërkesës së palës, me qëllim të realizimit të të drejtave nga marrëdhëniet e punës, siguria në punë dhe mbrojtja e shëndetit të të punësuarve dhe 509 inspektime të përbashkëta me institucionet e tjera të mbikëqyrjes. Me qëllim të luftimit të ekonomisë informale janë realizuar 343 inspektime të përbashkëta me Policinë e Kosovës dhe 166 me Administratën Tatimore të Kosovës (ATK).

Në këtë periudhë inspektuese numri i punëtorëve në subjektet e kontrolluara është gjithsej 46244 të punësuar. Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës gjatë vitit 2010, ndaj subjekteve punuese të cilat kanë rënë ndesh me dispozitat ligjore nga marrëdhëniet e punës, i ka ndërmarrë këto masa: me gjoba janë ndëshkuar gjithsej 121 subjekte punuese, kanë shqiptuar 617 vërejtje me shkrim, kanë nxjerrë në shkallë të parë gjithsej 560 vendime, prej tyre në shkallë të dytë janë vendosur gjithsej 92 lëndë; janë dorëzuar 19 përgjigje në padi; si dhe propozim për përmbarim janë dorëzuar 138 lëndë në gjykatën komunale. Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës (TEIP) gjatë këtij viti kalendarik ka vepruar edhe në luftimin e ekonomisë informale dhe në këtë drejtim ka ndikuar që të legalizojë gjithsej 2020 punëtorë, gjithashtu ka legalizuar 240 subjekte punuese, të cilat

kanë ushtruar veprimtarinë e vet në mënyrë ilegale.¹⁶³ Në fillim të vitit 2011 ka hyrë në fuqi Ligji i ri Nr. 03/L-212 i Punës, me këtë ligj Inspektoratit të Punës i'u jepen kompetenca për të mbikëqyrë për të punësuarit dhe punëdhënësit në sektorin privat dhe publik.

Në bazë të dispozitave të Ligjit Themelor të Punës, Inspektorati i punës ka mbikëqyrur vetëm të punësuarit në sektorin privat. Në vitin 2011 numri i përgjithshëm i inspektimeve të kryera nga Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës është 6396 subjekte, prej të cilave 4237 inspektime të rregullta, 1204 inspektime të përsëritura, ndërsa 308 inspektime janë realizuar tepunëdhënësi sipas kërkesës së palës. Me qëllim të realizimit të të drejtave nga marrëdhënia e punës dhe siguria në punë, për mbikëqyrjen e efikase dhe gjetjet e mos respektimit të ligjit në bashkëpunim me institucionet e tjera mbikëqyrëse janë realizuar 611 inspektime të përbashkëta, me Policinë e Kosovës si dhe me Administratën Tatimore të Kosovës me qëllim të luftimit të ekonomisë informale.

Në këtë periudhë inspektuese numri i tepunësuarve nëpër subjektet e inspektuara ka qenë gjithsej 53935 persona. Për subjektet punuese, të cilat edhe pas marrjes së vërejtjes me shkrim kanë vepruar në mënjanimin e mangësive të gjetura nga Inspektorati i Punës janë shqiptuar gjithsej 136 gjoba. Janë shqiptuar si masë ndëshkuese vërejtje me shkrim 736 raste për eliminimin e parregullsive që i janë konstatuar nga inspektorët e punës. Inspektorët kanë nxjerr gjithsej 819 Aktvendime. Subjektet e pakënaqura me vendimin e inspektorit të punës në afat ligjor kanë paraqitur ankesë në shkallë të dytë ku ka pasur gjithsej 358 ankesa nga subjektet punuese, janë dorëzuar 11 përgjigje në padi. Në këtë periudhë janë dorëzuar 99 propozime për përmbarim pranë Gjykatës Komunale.

¹⁶³ Raporti Vjetor i Inspektoratit të Punës, Prishtinë 2010.

Inspektorati i Punës gjatë vitit 2011 legalizon gjithsej 3219 të punësuar duke i detyruar punëdhënësit për t'ipajisur me kontrata pune të punësuarit e gjetur pa kontrata pune, gjithashtu janë legalizuar 35 subjekte punuese.¹⁶⁴

Në vitin 2012 Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës ka inspektuar gjithsej 7074 subjekte punuese, prej të cilave 4694 inspektime të rregullta, 1886 inspektime të përsëritura,(për të verifikuar mënjanimin e mangësive të gjetura në rast të inspektimeve të rregullta nëpër subjektet punuese), janë inspektuar 332 subjekte sipas kërkesave të palëve për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, dhe inspektime në bashkëpunim me institucionet e tjera të mbikëqyrjes si Policinë e Kosovës, Administratën Tatimore të Kosovës janë inspektuar 162 subjekte, më qëllim të luftimit të ekonomisë informale. Edhe përkundër vërejtjeve të paraqitura nga Inspektorati i Punës për eliminimin e parregullsive, një numër i subjekteve nuk i ka përfillur udhëzimet e këtij institucioni, andaj subjektet që i kanë shkelur dispozitat ligjore janë gjithsej 157 dhe këtyre subjekteve ekonomike u është shqiptuar gjopa në përputhje me mos respektimin ligjor që i kanë bërë. Inspektorati i Punës i ka shqiptuar po ashtu 1886 vërejtje për eliminimin e parregullsive të gjetura. Po ashtu, në këtë periudhë janë dërguar nëprocedurë për përmbarrim gjithsej 27 lëndë në gjykatat themelore, ku subjektet ekonomike pretenduan se i'u është bërë e padrejtë dhe Inspektorati i Punës skanaplikuar mirë dispozitat ligjore. Këto subjekte padisinInspektoratin e Punës, prandaj Inspektorati i Punës i ka dorëzuar gjithsej 27 përgjigje në padi lidhur me pretendimet ankimore të subjekteve ekonomike. Inspektorati i Punës ka ndikuar që në subjekte ekonomike kanë hasur në të punësuar pa kontrata pune dhe të pa lajmëruar nëAdministratës Tatimore të Kosovës (ATK) t'i legalizojnë gjatë këtij viti, ku numri i përgjithshëm është 3430 të

¹⁶⁴ Raporti vjetor i Inspektoratit të Punës, Prishtinë 2011

punësuar. Në bazë të këtij raporti vjetor në subjektet ekonomike të inspektuara janë inspektuar gjithsej 34230 të punësuar¹⁶⁵.

Është vërejtur, se prej vitit në vit ky institucion qëështë i thirrur për mbrojtjen e të punësuarve si në sektorin privat edhe në atë publik, është duke u konsideruar si një institucion serioz, dhe gjithashtu ka vënë kontakte me punëdhënësit që sipas nevojës së tyre të kontaktojnë Inspektoratin e Punës për këshillime, udhëzime lidhur meçështjet nga lëmia e punës. Ky institucion iu rekomandon dhe u jep këshilla sa herë që paraqitet nevoja, me qëllimin e vetëm që subjektet ekonomike t'i aplikojnë drejtë dhe t'i zbatojnë dispozitat ligjore dhe të mos të ndëshkohen po nga ky institucion për mosrespektim të dispozitave ligjore.

Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës, gjatë periudhës raportuese për vitin kalendarik 2013 gjen se në këtë periudhë janë inspektuar gjithsej 8378 subjekte ekonomike, ku prej tyre 5627 inspektime të rregullta, 2274 inspektime të përsëritura, 357 me kërkesën e palëve, 120 bashkëpunim me institucionet e mbikëqyrjes, me Policinë e Kosovës dhe Administratën Tatimore të Kosovës. Në këtë periudhë raportuese janë legalizuar 289 subjekte punuese, po ashtu janë legalizuar gjithsej 3371 punëtorë që janë gjetur pa kontrata pune gjatë procesit të inspektimit, si dhe janë dhënë 1587 vërejtje me shkrim për eliminimin e parregullsive të konstatuara gjatë inspektimit nga ana e inspektorëve. 125 subjekteve ekonomike iu janë shqiptuar masa ndëshkuese me gjoba për mospërfilljen e vërejtjeve të Inspektoratit të Punës. 15 subjektet ekonomike që kanë pretenduar se i'u është bërë e padrejtë dhe Inspektorati i Punës nuk ka zbatuar mirë dispozitat ligjore kanë paraqitur ankesë ndaj vendimit të Inspektoratit në shkallë të dytë, 75 propozime për përmbarrim janë paraqitur pranë gjykatave themelore, dhe po ashtu, është bërë 1 përgjigje

¹⁶⁵ Raporti vjetor i Inspektoratit të Punës, Prishtinë 2012

në padi. Gjatë kësaj periudhe raportuese në subjektet e inspektuara brenda vitit 2013 janë inspektuar gjithsej 37518 të punësuar.¹⁶⁶

Në bazë të raportit 12 mujor të Trupës Ekzekutive të Inspektoratit të Punës për periudhën raportuese për vitin 2014, ka kryer gjithsej 9337 inspektime, ku prej tyre 5974 janë bërë inspektime të rregullta, 2715 inspektime janë të përsëritura, 488 inspektime me kërkesë të palëve si dhe 160 janë inspektime të përbashkëta me institucionet që janë për mbikëqyrje si Policia e Kosovës dhe Administrata Tatimore e Kosovës. Gjatë kësaj periudhe të raportimit janë legalizuar gjithsej 336 subjekte ekonomike që kanë qenë duke punuar në mënyrë legale janë legalizuar gjithsej 2715 të punësuar që gjindeshin pa kontrata pune.

Inspektorati i Punës për parregullsitë e gjetura gjatë periudhës inspektuese ka shqiptuar 1502 vërejtje me shkrim. Për subjekte ekonomike qësi kanë respektuar vërejtjet e Inspektoratit të Punës janë shqiptuar 171 gjoba, janë bërë 33 ankesa kundër vendimit të Inspektoratit të Punës në shkallë të dytë, janë dërguar për ekzekutim 49 lëndë pranë gjykatave themelore si dhe 1 përgjigje në padi për padinë e ngritur. Po ashtu, gjatë kësaj periudhe raportuese në subjektet ekonomike që janë inspektuar nga Inspektorati i Punës gjithsej 36022 të punësuar.¹⁶⁷

7.2.1 Vendimet e Inspektoratit të Punës lidhur me të drejtave të punëtorëve.

Në këtë material janë pasqyruar vendimet e nxjerrura nga Inspektorati i Punës në Qendrën Klinike Universitare të Kosovës, si dhe në Limak Kosovo International Airoport. Gjithashtu, ankesat e paraqitura nga palët në procedurë si dhe veprimet e ndërmarra nga Inspektorati i Punës.

¹⁶⁶ Raporti vjetor i Inspektoratit të Punës, Prishtinë 2013

¹⁶⁷ Raporti vjetor i Inspektoratit të Punës, Prishtinë 2014

MARRËDHËNIA E PUNËS

Vn.06/212 datë02.07.2012

Organi kompetent për nxjerrjen e vendimit për caktimin e të punësuarit në vendin e punës –Neni 17.3 i Ligjit 03/L-212 të Punës.

Meqenëse nuk janë plotësuar kushtet në bazë të nenit 17 paragrafi 3 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212, punëdhënësi ska paraparë mundësinë e ndërrimit të vendit të punës në Kontratën e Punës, po ashtu sposedon aktine Brendshëm të Punëdhënësit që rregullon marrëdhënien e punës. Vendimi i nxjerrë nga punëdhënësi është në kundërshtim me dispozitat e ligjit të punës.

Nga Arsyetimi

Në dispozitat e nenit 17 paragrafi 3 të Ligjit të Punës është përcaktuar se i punësuar sipas nevojës mund të sistemohet nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjti punëdhënës në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.

Inspektorati i Punës e pranon në tërësi ankesën e ankuesit si të bazuar dhe irekomandon organit kompetent “Qendrës Klinike Universitare të Kosovës”, që i njëjti të kthehet në pozitën e njëjtë që ishte deri më 19.04.2012. Po ashtu, i rekomandon drejtorit të QKUK-së që të anulohet vendimi i nxjerrë me nr. të protokollit 1930 i datës 19.04.2012.

Në këtë rast pala në procedurë e pakënaqur me vendimin e inspektorit të punës, paraqet ankesë kundër vendimit 06/2012 të datës 02.07.2012, pranë këtij institucioni në shkallën e dytë. Shkalla e dytë e këtij institucioni nxjerr vendim dhe e refuzon në tërësi ankesën e palës ankuese dhe e aprovon vendimin e inspektorit të punës në tërësi si të bazuar.

Ankuesi duke mos i'u realizuar e drejta nga marrëdhënia e punës ka parashtruar padi në të njëjtën kohë edhe në Gjykatën Themelore në Prishtinë. Gjykata Themelore në Prishtinë

nxjerr vendim dhe e obligon QKUK-në që të njëjtin t'a kthejë po në vendin e njëjtë të punës si Shef i Kirurgjisë Vaskulare. Drejtori ekzekutiv e aprovon vendimin e Gjykatës dhe të Inspektoratit të Punës dhe të njëjtin e kthen po në të njëjtin vend të punës duke zbatuar detyrimet ligjore të organeve kompetente.

Vendimi i nxjerrë nga drejtori ekzekutiv për kthimin në vendin e punës që e obligojnë organet kompetente, e aprovon vetëm pesë (5) ditë pune dhe të njëjtin me kërkesë të U.D të drejtorit të Klinikës së Kirurgjisë e shkarkojnë nga pozita e shefit të kirurgjisë vaskulare.

Në bazë të rrethanave të reja të krijuara ankuesi paraqet ankesë pranë Inspektoratit të Punës. Inspektorati i Punës nxjerr vendim nr. 03/2013 të datës 04.09.2013 ku e pranon në tërësi ankesën si të bazuar dhe e urdhëron punëdhënësin që t'a shfuqizojë vendimin mbi shkarkimin nga detyra të Shefit të Repartit të Kirurgjisë Vaskulare, si dhe e urdhëron Dr. M.M. që të paraqesë ankesë pranë Drejtorit Ekzekutiv të QKUK-së, që të anulojë vendimin e marrë dhe i njëjti të kthehet në vendin e punës si shef i Kirurgjisë Vaskulare. Pala në procedurë paraqet ankesë pranë shkallës së dytë të Inspektoratit të Punës që të refuzojë vendimin e inspektorit të punës nr. 03/2013 si të pabazuar dhe të aprovojë ankesën e tij si të bazuar.

Shkalla e dytë e Inspektoratit të Punës e shqyrton lëndën dhe e refuzon ankesën si të pabazuar duke e aprovuar vendimin e inspektorit të punës si të bazuar.

Sipas vlerësimit të inspektorit të punës, të punësuarit iu kanë shkelur të drejtat nga marrëdhënia e punës edhe përkundër vendimeve të nxjerra që t'i eliminojnë parregullsitë U.D i Drejtorit të Klinikës së Kirurgjisë se zbaton vendimet Inspektoratit të Punës, dhe inspektori i punës nxjerr vendim me nr. 04/2013 dhe i shqipton masë ndëshkuese në cilësinë e personit fizik në vlerë prej shtatë mijë e tetëqind euro (7800€) për

mos zbatimin e vendimit të inspektorit të punës duke u thirrur në dispozita e neni 17, parag. 2 dhe 3 të Ligjit nr. 03/L-212 të Punës.

Pala në procedurë paraqet ankesë kundër vendimit të Inspektoratit të Punës dhe në afat ligjor shkalla e dytë Inspektoratit të Punës ia refuzon ankesën si të pabazuar, si dhe vendimin e inspektorit të punës nr. 04/13 të datës 11.11.2013, e lë si të bazuar, duke konstatuar se kundërshtimi nuk përbën aplikim të gabuar të dispozitave ligjore, përkundrazi dispozitivi i kundërshtuar është i qartë dhe i kuptueshëm dhe përmban arsye mbi faktet vendimtare.

Vn.06/2012, Vn. 03/2013, Vn. 04/2013

MARRËDHËNIA E PUNËS

Vn.05/2015 i datës 01.04.2015

Mos respektimii kontratës së punës të dispozitave të nenit 10 paragrafi 5 të Ligjit nr. 03/L-212 të Punës, si dhe dispozitat e nenit 10 paragraf 5 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive.

Objekt shqyrtimi imos respektimit procedural nga ana e punëdhënësi të dispozitës së nenit 10 paragrafi 5 i Ligji nr. 03/L-212, ku çdo i punësuar me kontratë pune më të gjatë se dhjetë (10) vite pune në të njëjtën kompani, automatikisht e fiton statusin e kontratës së punës me afat të pacaktuar kohor, në këtë rast punëdhënësi nuk ka zbatuar dispozitat ligjore dhe u'a ka ndërprerë kontratën e punës më të gjatë se dhjetë (10) vite. Po ashtu, dispozita e neni 10 para 5 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive e obligon punëdhënësin që personat që janë në kontratë të rregullt të punës mbi tri vjet, automatikisht kalojnë në kontratë pune të pacaktuar.

Nga arsyetimi

Objekt kontesti.

Nga provat e administruar është vërtetuar fakti se palët në procedurë kanë qenë në marrëdhënie pune më gjatë se dhjetë (10) vite pune pranë kompanisë punëdhënëse, edhe pse kompania ka pasur ndryshim statusor, përkatësisht tëndërrimit tëpunëdhënësit. Punëdhënësi i ri bazuar në dispozitat të nenit 13 paragrafi 1 i Ligjit të Punës, në përputhje me Kontratën Kolektive si dhe me Kontratën e Punës, i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës. Të gjithë tëpunësuarit që janë në marrëdhënie të rregull pune më të gjatë se 10 vite, dheiu është ndërprerë kontrata e punës pa përfillur procedurat ligjore që burojnë nga Ligji i Punës.

Inspektoret e Punës sipas kërkesës së të punësuarve në Limak Kosovo International Airopor, administruar provat e gjetura dhe konstatuar se punëdhënësi Limak Kosov International Airopor ska zbatuar drejt dispozitat ligjore të Ligjit të Punës dhe të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive.

Inspektorët e punës nxjerrin vendim V.005/2015 më datën 01.04.2014 dhe urdhërojnë Limak Kosovo International Airopor që të zbatojë dispozitën e nenit 10, paragrafit 5 i Ligjit 03/L-212 të Punës dhe nenit 10 paragrafit 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive, si dhe i jepet afati prej pesë ditësh që të ketë të drejtë ankese kundër vendimit të inspektorit të punës.

Pala në procedurë paraqet ankesë kundër vendimit të Inspektoratit të Punës Vendimi n. 05/2015 të datës 07.04.2015 për mos respektimin esencial të dispozitave procedurale, konstatimin e gabuar dhe jo të saktë të gjendjes faktike si dhe alokim të gabuar të drejtës materiale.

Organi i shkallës së dytë të Trupës Ekzekutive të Inspektoratit të Punës, duke vendosur sipas Ankesës së palës në procedurë J.S.C Limak Kosovo International Airopor, e ushtruar kundër vendimit të inspektorëve të punës si organ i shkallës së parë nxjerr

vendim me nr.të pro. 58/2015 të datës 12.05.2015 dhe e refuzon si të pabazë Ankesën e palës në procedurë, si dhe e vërteton vendimin e organit të shkallës së parë të inspektorëve të punës si të bazuar.

Për moszbatimin e Vendimit Nr. 05/2015 të datës 01.04.2015 të inspektorëve të punës lidhur me largimin e tëpunësuarve nga marrëdhënia e punës Limak Kosova International Airopor , inspektorët nxjerrin Vendimin Nr. 07/2015 ku i shqiptojnë masë ndëshkuese lidhur me shkeljen e procedurave ligjore të dispozitave të nenit 10, paragrafi 5 të Ligjit nr. 03/L-212 të Punës, si dhe dispozitat e nenit 10, paragrafit 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive.

Vendimi Nr. 05/2015, Vendimi Nr.07/2015

7.3 Mendimet dhe Qëndrimet Juridike të Gjykatës Supreme të Kosovës

Në këtë material jemi munduar të sigurojmë gjetjet praktike të interpretimeve që janë bërë dispozitave ligjore nga Gjykata Supreme, duke përfshirë një indeks sipas neneve të dispozitave ligjore, të cilat janë adresuar. Gjithashtu, ky material plotëson edhe një indeks të fjalëve kyçe, të cilat japin referencën e çështjeve konkrete që janë gjykuar. Ky material do të jetë mjet i rëndësishëm për zhvillimin e një praktike konsistente dhe parimore, argumentet ligjore dhe me një kuptim të qartë se si e njëjta situatë faktike dhe juridike është trajtuar më parë.

MARRËDHËNIA E PUNËS

Rev. Nr. 250/2013, Datë 13.01.2014

Organi kompetent për nxjerrjen e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës-Neni 85.1.5 LP- Neni 86 par 1.1.1. LP

Në kuptim të nenit 86, paragrafi 1.1.1.i Ligjit të Punës të Kosovës, vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e të detyrave të punës, mund ta nxjerrë

organi kompetent i punëdhënësit ose punëdhënësi. Vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit e ka nxjerrë prorektori i universitetit, i cili sipas statutit të përkohshëm të së paditurës, është organ jo kompetent për të marrë një vendimi të tillë.

Nga Arsyetimi

Me dispozitën e nenit 86 par 1.1.1 të Ligjit të Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Nr.03/L-212), është përcaktuar se vendimi për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës mund të nxjerrë vetëm organi kompetent i punëdhënësit apo punëdhënësi. Në bazë të gjendjes së vërtetuar faktike nga gjykata e instancës më të ulët, është vërtetuar fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura në kohë të caktuar në kohëzgjatje prej 01.10.2010 deri 01.10.2011, me mundësi vazhdimi të kontratës deri në vitin 2015, me pagë mujore 1.143,00 euro, në vendin e punës “Drejtor i programit tëgjuhës gjermane”. Sipas kontratës së punës, paditësi për punën e tij është dashur t’i raportojë Rektorit të Universitetit. Më datën 11.07.2011, me vendimin nr.194, të cilin e ka nënshkruar prorektori i të paditurit, paditësit i është shqiptuar masa largimit nga detyra e lartpërmendur. Vendimi për shkarkimin e paditësit nga detyra e punës është imbeshtetur në nenin 4.3.1 të Statutit të Përkohshëm të së paditurës të datës 4.8.2010 si dhe neni 85.1.5 të Ligjit të Punës.

Gjykata e shkallës së parë ka gjetur se kërkesëpadia e paditësit është pjesërisht e bazuar, duke anuluar vendimin e të paditurës si të kundërligjshëm dhe ka gjetur se vendimi kontestues për shkarkimin e paditësit e ka nënshkruar personi jokompetent i të paditurit dhe ndaj paditësit nuk është zhvilluar fare procedura disiplinore. Me aktgjykimin e gjykatës së shkallës së dytë është refuzuar ankesa e të paditurit dhe është vërtetuar aktgjykimi i shkallës së parë.

Gjykata Supreme e Kosovës ka pranuar në tërësi një qëndrim të tillë të gjykatave të instancës më të ulët. Njëherësh, Gjykata Supreme e Kosovës pranon vlerësimin e gjykatave të instancës më të ulët se nga Statuti i Përkohshëm i të paditurit, përkatësisht nga neni 4, paragrafi 3 pika 1 e tij, të cilit i referohet i padituri, nuk rezulton autorizimi i prorektorit të universitetit për shkarkimin e paditësit nga puna dhe në këtë statut nuk ka dispozita të qarta dhe shprehimore për atë se prorektori i universitetit ka autorizuar për ta shkarkuar nga puna ndonjë nga profesorët e universitetit. Vendimi kontestues për shkarkimin e paditësit nga detyra e punës, respektivisht nga funksioni i drejtorit të programit të gjuhës gjermane është nënshkruar nga personi jokompetent i të paditurit, ndërsa sipas nenit 86, paragrafi 1.1.1 të Ligjit të Punës, vendimi për shqiptim e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës mund ta nxjerrë vetëm organi kompetent i punëdhënësit apo punëdhënësi¹⁶⁸.

(Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, rev nr.250/2013 datë 13.01.2014)

Rev. Nr. 215/2013 I Datë 10.01.2014

Pagesat e të ardhurave personale për punëtorët me kontratën kohë të caktuar Neni 80 1.2 LP.

Varësisht nga fakti çfarë kontrate kanë pasur punëtorët me punëdhënësin –në kohë të caktuar apo të pacaktuar, pas largimit të kundërligjshëm të tij nga puna, të ardhurat personale i takojnë për atë kohësa ka pasur vlefshmëri kohore të kontratës së punës, por jo më shumë se kaq.

Nga Arsyetimi

Objekti kontestit në këtë çështje juridike ka qenë kërkesa e paditësit për kompensimin e të ardhurave personale. Gjykata e instancave më të ulta kanë vërtetuar se paditësi ka qenë

¹⁶⁸ Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, rev. nr.250/2013 datë 13.01.2014

në marrëdhënie pune tek e paditura gjeri në datën 9.11.2005, kur me aktvendim e kryeshefit ekzekutiv të së paditurës, nr 01-118/532, datë 9.11.2005, i është ndërprerë marrëdhënia e punës. Me aktgjykim e plotfuqishëm të Gjykatës Komunale në Prishtinë, C. Nr. 163/2006, datë 16.4.2008, është anuluar vendimi i të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të paditësit, i cili është rikthyer në marrëdhënie pune tek e paditura, duke filluar nga data 1.5.2010. dhe duke lidhur kontratë pune me të paditurën në kohëzgjatje prej 1.5.2010 gjeri më 31.12.2011, me pagë mujore 214,50 euro sipas koeficientit 6.

Gjykata e shkallës së parë ka pranuar në tërësi kërkesëpadinë e paditësit dhe e ka detyruar të paditurën që paditësit t'ia kompensojë të ardhurat personale në shumë prej 10.248,13 Euro, llogaritur sipas koeficientit nr. 6, për periudhën prej datës 9.11.2005, kur paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, gjeri më 01.05.2011, kur ai është rikthyer në punë dhe me atë rast është lidhur kontratë e re e punës mes paditësit dhe të paditurit.

Për të njëjtat shkaqe dhe arsye të dhëna nga gjykata e shkallës së parë, gjykata e shkallës së dytë, në procedurë ankimore e ka refuzuar si të pabazuar ankesën e të paditurës dhe e ka vërtetuar aktgjykimin e gjykatës së shkallës së parë.

Sipas vlerësimit të Gjykatës Supreme të Kosovës, e drejta materiale është zbatuar gabimisht me rastin e aprovimit të kërkesëpadisë së paditësit në shumë konteste, pasi që përveç tjetërash, paraprakisht është dashur të vërtetohet fakti se në momentin e largimit, përkatësisht të ndërprerjes së kontratës së punës të paditësit, çfarë kontrate të punës ka pasur ai me të paditurën, ngase të ardhurat personale të papaguara paditësit i takojnë vetëm për vetëm për kohën saka pasur vlefshmëri kohore kontrata e punës, por jo edhe më shumë se kaq, për arsye se nuk ka qenë fakt i sigurt vazhdimi i kontratës me afat të caktuar. Kështu, mungesa e të dhënave për vlefshmërinë kohore të kontratës së punësimit

dhe pas skadimit të kontratës me afat të caktuar. Kështu, mungesa e të dhënave për vlefshmërinë kohore të punës së paditësit në momentin e largimit nga puna në datën 09.11.2005 dhe për lartësinë e koeficientit të pagesës dhe të ardhurave personale në atë kohë, si dhe për ndryshimin e tij më vonë, ka bërë që me rastin e pranimit të kërkesëpadisë e drejta materiale të zbatohet gabimisht, për shkak se gjendja faktike nuk është vërtetuar plotësisht. Në rigjykim gjykata e shkallës së parë do t'i mënjanojë të metat e lartpërmendura, ashtu që do të administrojë prova të reja për të vërtetuar gjendjen faktike në mënyrë të plotë, duke i vërtetuar faktet relevante të lartpërmendura të vlefshme për gjykimin e drejtë të kësaj çështje juridike, pastaj sërish të administrojë edhe prova të tjera nga shkresat e lëndës dhe, pas vlerësimit të drejtë të tyre, në këtë çështje juridike të marrë vendim të drejtë dhe të ligjshëm.¹⁶⁹

*(Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 215/2013 datë 10.01.2014)*¹⁷⁰

Rev. nr. 53/2013 Datë 19.6.2013

Afati për mbrojtje gjyqësore në kontestet e punës -nenit 103 të Ligjit mbi drejtat themelore nga marrëdhënia e punës (Fletorja Zyrtare e RSFJ 60/1986

Në qoftë se punëtorit nuk i është dhënë mundësia për mbrojtje interne për të drejtat e tij nga marrëdhënia e punës, nuk mund të mohohet e drejta për mbrojtje gjyqësore, për shkak se padia është paraqitur pas afatit të përcaktuar me ligj.

Nga arsyetimi

Paditësi ka qenë i punësuar tek e paditura Hekurudhat e Kosovës, në vendin e punës arkëtar i mallrave dhe se me profesion është Komercialist transportues. E paditura me njoftimin e saj nr. 90 të datës 7.2.2001, ka larguar paditësin nga puna. Kundër këtij

¹⁶⁹ Buletini i Praktikës Gjyqësore së Gjykatës Supreme të Kosovës (2014) faq. 75,76,77,78,79

¹⁷⁰ Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 215/2013 datë 10.01.2014

njoftimi paditë- si ka bërë kundërshtim me datë 8.5.2001, ndërsa padinë e ka paraqitur gjykatës më 30.5.2001. Gjykata e shkallës së parë ka konstatuar se padia e paditësit është e pasafatshme në kuptim të nenit 103 të Ligjit mbi drejtat themelore nga marrëdhënia e punës (Fletorja Zyrtare e RSFJ 60/1986) e cila ka qenë e aplikueshme sipas Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/24. Gjykata e shkallës së dytë në vendosje lidhur me ankesën e paditësit, ka pranuar në tërësi vlerësimin juridik të gjykatës së shkallës së parë duke refuzuar ankesën e paditësit. Gjykata Supreme e Kosovës ka vlerësuar si të bazuara thëniet e revizionit të paditësit se ai nuk është njoftuar personalisht mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në bazë të njoftimit të paditësit me nr. 90 datë 7.2.2001 kanë qenë të detyruar udhëheqësit e reparteve të informojnë punëtorët dhe t'i përgatisin vendimet e nevojshme, ndërsa në shkresat e lëndës nuk ka prova se paditësit i është dorë- 106 zuar njoftimi në fjalë. Duke u nisur nga fakti se paditësit nuk i është dhene mundësia për përdorimin e mjetit efektiv brenda organizatës, të njëjtit i është cenuar e drejta elementare për ankim efektiv, e drejtë e garantuar me Kushtetutën e Republikës së Kosovës neni 32 dhe neni 13 të Konventës Evropiane për të drejtat e njeriut. Meqenëse paditësit i është marrë e drejta për ankim brendapunëdhënësit, të njëjtit nuk mund t'i mohohet mbrojtja gjyqësore dhe se gjykata e shkallës së parë lidhur me padinë e paditësit duhet të vendosë meritorisht¹⁷¹.

(Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 53/2013 datë 19.6.2013)

Rev. nr. 9/2014 Datë 06.3.2014

Ndërrprerja e marrëdhënies së punës - afati i padisë - neni 83 të Ligjit themelor mbi marrëdhëniet e punës (Fletorja zyrtare 60/89 të RSFJ-së

171 Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 53/2013 datë 19.6.2013

Punëtori që nuk është i kënaqur me vendimin përfundimtar të organit kompetent të organizatës, në qoftë se nuk merr vendim në afatin prej 30 ditësh, nga dita e parashtrimit të kërkesës apo kundërshtimit, punëtori ka të drejtë që në afat prej 15 ditësh të kërkojë mbrojtje gjyqësore për të drejtat e tija nga marrëdhënia e punës.

Nga arsyetimi

Në procedurë të zhvilluar pranë gjykatave të instancës më të ulët, del se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune te e paditura, në detyrat e punës “Recepcionist në konviktin” e studentëve në Prishtinë. Me vendimin e të paditurës nr. 386/2 të datës 5.12.2000, paditësit i ndërpritet marrëdhënia e punës, për shkak të mungesës më shumë se 5 ditë nga puna. Kundër këtij aktvendimi paditësi ka paraqitur kundërshtim, e paditura nuk ka vendosur lidhur me kundërshtimin e paditësit. Paditësi me padi të parashtruar gjykatës kërkon mbrojtje gjyqësore për drejtat e tija nga marrëdhënia e punës. Gjykata e shkallës së parë refuzon kërkesëpadinë e paditësit për arsye se paditësi nuk ka lajmëruar të paditurën 48 orë përpara se do të mungojë nga puna për shkaqe shëndetësore dhe nuk ka paraqitur arsyetimin e mungesës nga puna dhe nuk ka shenja mjekësore. Gjykata e Apelit të Kosovës në procedurë të vendosjes sipas ankesës së paditësit e prishë vendimin e shkallës së parë dhe hedhë si të pasafatshme padinë e paditësit, nga arsyeja se vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit, i është dorëzuar më 6.12.2000, të cilën e ka kundërshtuar paditësi me 20.12.2000, për të cilën nuk është përgjigjur e paditura, ndërsa paditësi padinë e ka parashtruar gjykatës më 29.1.2001 jasht afatit prej 15 ditësh sipas dispozitës së 109 nenit 181 par. 1 të Ligjit për punën e bashkuar (Gazeta zyrtare e RSFJ-së 11/1988). Gjykata Supreme e Kosovës, një velrësim të tillë të Gjykatës së Apelit nuk mund ta pranojë nga arsyeja se sipas dispozitës së nenit 92 të Ligjit për të drejtat themelore nga marrëdhënia e punës (Fletorja zyrtare e RSFJ 60/89) e cila ka qenë e

aplikueshme në bazë të Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/24, është përcaktuar se me datën e hyrjes në fuqi të këtij Ligji pushojnë të vlejnjë kapitulli IV dhe V i pjesës së dytë të Ligjit mbi punën e bashkuar nga neni 161 deri në nenin 226 dhe 670, dhe ky Ligj ka hyrë në fuqi më 15.10.1989. Prandaj gjykata e shkallës së dytë ka aplikuar dispozitën e nenit 181.1 të Ligjit mbi punën e bashkuar, të cilat dispozita nuk kanë qenë në fuqi. Në rastin konkret afati i paraqitjes së padisë duhet të llogaritet sipas neni 83 të Ligjit themelor mbi marrëdhëniet e punës (Fletorja zyrtare 60/89 të RSFJ-së), i cili ka qenë në fuqi dhe i aplikueshëm, ku është përcaktuar që punëtori që nuk është i kënaqur me vendimin përfundimtar të organit kompetent të organizatës, në qoftë se nuk merr vendim në afatin prej 30 ditësh, nga dita e parashtrimit të kërkesës apo kundërshtimit, punëtori ka të drejtë që në afat prej 15 ditësh të kërkojë mbrojtje gjyqësore për të drejtat e tija nga marrëdhënia e punës. Paditësi vendimin e të paditurës nr. 386/2 datës 5.12.2000, ka pranuar më 06.12.2000, kundërshtimin ka paraqitur më 20.12.2000, ku e paditura ka qenë e detyruar të përgjigjet në afat prej 30 ditësh deri më 20.1.2001, ndërsa paditësi pas kësaj dite në afat prej 15 ditësh ka qenë detyruar të kërkojë mbrojtje gjyqësore për të drejtat e tija nga marrëdhënia e punës deri më 05.02.2001, ndërsa padinë e ka paraqitur më 29.1.2001, në afat ligjor. Prandaj Gjykata e Apelit e Kosovës duhet të shqyrtojë ankesën e paditësit të paraqitur kundër aktgjykimit të shkallës së parë dhe të vendosë në mënyrë meritore lidhur me ankesën e paditësit¹⁷².

(Aktvendimi Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 9/2014 më 06.3.2014)

Rev. nr. 348/2014 Datë 29.12.2014

Kompensimi i Pagave - Ndryshimi i aktgjykimeve të instancave më të ulta - neni 224.1 të LPK-së

¹⁷² Aktvendimi Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 9/2014 më 06.3.2014

Paditësit nuk i takon e drejta për kompensimin e pagave,në qoftë se vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit në bazë të vendimit të gjykatës ka qenë i ligjshëm.

Nga arsyetimi

Gjykata Supreme e Kosovës, ka gjetur se gjykatat e instancës më të ulët drejt dhe në mënyrë të plotë kanë vërtetuar gjendjen faktike që ka të bëjë me faktet vendimtare për gjykim të drejtë të kësaj çështjeje juridike, por në një gjendje të tillë faktike sipas vlerësimit të kësaj Gjykate, gabimisht kanë zbatuar të drejtën materiale kur kanë gjetur se kërkesëpadia e paditësit është e bazuar ngase me shkresat e lëndës si dhe në përgjigjen në padi e paditura e ka njoftuar gjykatën e shkallës së parë dhe atë ankimore se kundër aktgjykimit të gjykatës së shkallës së dytë kanë paraqitur mjetin juridik-revizionin ngase baza e kërkesëpadiës ka qenë kontestuese. Nga aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev.nr. 564/2008 datë 10.6.2011, i cili gjendet në shkresat e lëndës del se aktgjykimi i gjykatës së shkallës së dytë Ac.nr. 171/2008 datë 3.9.2008 dhe ai i Gjykatës Komunalet Prishtinë, CI.nr. 96/2006 datë 11.4.2007 janë ndryshuar ashtu që është refuzuar kërkesëpadia e paditësit për anulimin e aktvendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës si e pabazuar. Gjykata Supreme e Kosovës, vlerësoi si të bazuara thëniet e revizionit të t' paditurës se baza e kërkesëpadiës së paditësit për kompensimin e pagave tani nuk ekziston ngase e njëjta me aktgjykimin e Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev.nr. 564/2008 datë 10.6.2011, është refuzuar si e pabazuar, prandaj Gjykata Supreme e Kosovës duke vepruar në kuptim të nenit 224.1 të LPK-së, ndryshoi aktgjykimet e gjykatave të instancës më të ulët, ashtu që kërkesëpadinë e paditësit e refuzoi si të pabazuar, sepse vendimi i të paditurës mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit sipas aktgjykimit të Gjykatës Supreme,ka qenë i ligjshëm, prandaj paditësit nuk i takon kompensimi i të

ardhurave personale për periudhën e kërkuar sipas kërkesëpadisë, meqë nuk ka bazë juridike¹⁷³.

(Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev.nr. 348/204, më 29.12.2014)

Rev. nr. 99/2015 Datë 15.04.2015

Anulimi i Konkursit - interesi juridik për paraqitjen e padisë - Shkelje e dispozitave te nenit 182.1 lidhur me nenin 2.4 të LPK

Nuk mund te kërkohej anulimin e vendimit, i cili vendim paraprakisht është anuluar nga ana e të paditurës.

Nga arsyetimi

Nga shkresat e lëndës rezulton se e paditura më datën 22 korrik 2011, në gazetën ditore “Epoka e Re”, ka shpallur konkursin për plotësimin e vendeve të lira të punës 05.nr.643/2011, në të cilin, ka kërkuar një edukatore në Shkollën Fillore në lagjen nr. VIII në Gjilan. Në këtë konkurs janë përcaktuar saktësisht kushtet e konkursit, diploma, kopja e letërnjoftimit, certifikata për trajnimet e kryera, vërtetimi mbi përvojën e punës si dhe dëshmi të tjera. Paditësja, ka aplikuar sipas këtij konkursi për vendin e lartpërmendur të punës, për të cilin vend pune ka aplikuar edhe kandidatja M. K., janë intervistuar që të dyja, dhe pas kësaj, e paditura me vendimin 04. nr. 721/2011 datë 31.08.2011, për vendin e lartcekur të punës, ka përzgjedhur kandidatën konkurese M. K., e jo paditësen. E pakënaqur me këtë vendim, paditësja ka paraqitur ankesë në Komisionin komunal për shqyrtimin e ankesave, i themeluar me vendimin e Kryetarit të Komunës së paditur, në përbërje prej 3 anëtarëve, i cili komision, me vendimin 05-61-34864, datë 11.10.2011, e aprovon pjesërisht ankesën e paditëses, ashtu që anulon vendimin e lartpërmendur me të cilin është përzgjedhur kandidatja M. K. e jo paditësja, dhe obligon Drejtorinë komunale

¹⁷³ Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev.nr. 348/204, më 29.12.2014

të arsimit në Gjilan, që në afat prej 15 ditësh të rishpall konkursin për të njëjtin vend pune, edukatore në Shkollën Filllore në lagjen nr. VIII në Gjilan, dhe të bëjë rizgjedhjen sipas kritereve të përcaktuara në konkurs dhe në përputhje me normativin 19/2009. Sipas ankesës së paditëses, Departamenti i Inspekcioni-Inspektori Komunal i Arsimit në Gjilan, me vendimin nr. 146/2011 datë 03.11.2011, ka lënë në fuqi vendimin e Komisionit komunal për shqyrtimin e ankesave, mirëpo e paditura nuk ka rishpallur konkursin, kështu që e përzgjedhura M.K. ka vazhduar të punojë në vendin e kontestuar të punës. Paditësja, me padinë e paraqitur ka kërkuar që sërish të anulohet i njëjti konkurs, dhe që të ri shpallet i njëjti konkurs për të njëjtin vend pune. Në një gjendje të tillë faktike, Gjykata Supreme e Kosovës, nuk mund të pranojë si të bazuar qëndrimin juridik të gjykatave të shkallës më të ulët lidhur me pranimin si të bazuar të kërkesëpadisë së paditësit, për shkak se aktgjykimet e këtyre gjykatave janë të përfshira me shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182.1 lidhur me nenin 2.4 të LPK, të cilat shkelje kanë të bëjnë me atë se paditësja nuk ka interes juridik për padinë e paraqitur, andaj nuk kanë qenë të plotësuara kushtet procedurale për vazhdimin e procedurës në këtë çështje juridike. Gjykata Supreme e Kosovës, gjen se mungon interesi juridik për paraqitjen e padisë së paditëses, nga se ajo kërkon anulimin e vendimit të paditurës, i cili vendim paraprakisht është anuluar nga ana e të paditurës. Ligji për procedurën kontestimore në nenin 1 cakton rregullat procedurale në bazë të cilave gjykata i shqyrton dhe i zgjidh kontestet nga marrëdhënia juridiko-civile të personave fizikë dhe juridikë, ndërsa në rastin konkret objekt i kontestit është një vendim i shfuqizuar nga ana e të paditurës, dhe çështja sipas padisë së paraqitur nuk mund të trajtohet si kontestimore në mes palëve. Një person, nuk mund të shfrytëzojë gjykatën për interesat e veta personale, por çështja e paraqitur në gjykatë duhet të jetë një çështje që ndërlidhet me një të drejtë të paraparë me

ligj, që kërkohet nga pala dhe që është shkelur, andaj si pasojë juridike e shkeljes së parimit të ekzistimit të interesit juridik, padia duhet të hedhet poshtë si e palejuar. Për këto arsye, gjykata e revizionit gjen se edhe e drejta materiale gabimisht është zbatuar nga ana e gjykatave të shkallës së më të ulët, kjo nga se për shkak të mungesës së kushteve procedurale për paraqitjen e padisë, padinë e paditëses nuk e kanë hedhur si të palejueshme.

(Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 99/2015 datë 15.04.2015)¹⁷⁴

8.4 Mendimi dhe Qëndrimet Juridike të Gjykatës Kushtetuese të Kosovës

Qëllimi i përmbledhjes së vendimeve është për të dhënë një pasqyrë të përgjithshme faktike dhe juridike të rasteve dhe një përmbledhje të shkurtër të vendimeve të Gjykatës Kushtetuese

KI 15/13 , Muharrem Ademi, datë 26 korrik 2013- Vlerësimi i kushtetutshmërisë së mosekzekutimit të Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996

Rasti KI 15/13, Aktvendim për papranueshmëri i datës 20 qershor 2013.

Fjalë kyçe: Kërkesa Individuale, mosshtrrje e mjeteve juridike, Aktvendim për papranueshmëri.

Parashtruesi i kërkesës në kërkesën e parashtruar me 5 shkurt 2013, kërkon vlerësimi të kushtetutshmërisë së mosekzekutimit të Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996 nga Gjykata Kushtetuese e Republikës së Kosovës në lidhje me, inter alia, kompensimin e të ardhurave personale të parashtruesit për kohën e largimit të paligjshëm nga puna prej Qendrës së Studentëve në Prishtinë. Gjykata gjen se

¹⁷⁴Buletini i Praktikës Gjyqësore së Gjykatës Supreme të Kosovës (2015) faq 105,106,108,109,110,114,115.

kërkesa nuk i plotëson kërkesat e nenit 113 (7) të Kushtetutës; të nenit 47 (2) të Ligjit dhe të rregullit 36 (1) (a) të Rregullores dhe, si e tillë, është e papranueshme.¹⁷⁵

AKTVENDIM PËR PAPRANUESHMËRI

në Rastin Nr. KI15/13 Parashtrues Muharrem Ademi Vlerësimi i kushtetutshmërisë së mosekzekutimit të Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996

GJYKATA KUSHTETUESE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS

e përbërë nga:

Enver Hasani, Kryetar Ivan Čukalović, Zëvendëskryetar Robert Carolan, gjyqtar Altay Suroy, gjyqtar Almiro Rodrigues, gjyqtar Snezhana Botusharova, gjyqtare Kadri Kryeziu, gjyqtar Arta Rama-Hajrizi, gjyqtare

Parashtruesi i kërkesës

1. Parashtrues i kërkesës është Muharrem Ademi me vendbanim në Prishtinë, i përfaqësuar nga Beqir Abdiu, avokat nga Prishtina.

Vendimi i kontestuar

2. Parashtruesi e konteston mosekzekutimin e Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996. Parashtruesi pretendon se aktgjykimi i kontestuar kishte marrë formën e prerë më 22 nëntor 1996.

Objekti i çështjes

3. Objekt i çështjes së kërkesës është vlerësimi i kushtetutshmërisë së mosekzekutimit të pretenduar të Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996 nga Gjykata Kushtetuese e Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Gjykata) në lidhje me, inter alia, kompensimin e të ardhurave personale të parashtruesit

¹⁷⁵ Buletini i Praktikës Gjyqësore i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës Vëllimi II, 2013 faqe 200

për kohën e largimit të paligjshëm nga puna prej Qendrës së Studentëve në Prishtinë.

Baza juridike

4. Kërkesa është e bazuar në nenin 113.7 të Kushtetutës; nenet 46, 47, 48 dhe 49 të Ligjit dhe rregullit 56 (2) të Rregullores së punës së Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejshëm: “Rregullorja e punës”).

Procedura në Gjykatë

5. Më 5 shkurt 2013, parashtruesi parashtroi kërkesë në Gjykatën Kushtetuese.

6. Më 26 shkurt 2013, Kryetari i Gjykatës caktoi Gjyqtarin Robert Carolan Gjyqtar raportues dhe Kolegjin shqyrtues, në përbërje të gjyqtarëve: Snezhana Botusharova (kryesuese), Kadri Kryeziu dhe Arta RamaHajrizi, ndërsa me vendimin pasues të Kryetarit, gjyqtaren Arta RamaHajrizi e zëvendëson Kryetari i Gjykatës, Prof. dr. Enver Hasani, në cilësinë e anëtarit të Kolegjit shqyrtues.

7. Më 18 prill 2013, Gjykata e njoftoi parashtruesin dhe Gjykatën Komunale në Prishtinë në lidhje me regjistrimin e kërkesës.

8. Më 4 qershor 2013, avokatit të parashtruesit i ishte kërkuar që të dorëzojë autorizimin e nënshkruar në mënyrë të rregullt.

9. Më 20 qershor 2013, pas shqyrtimit të raportit të Gjyqtarit raportues, Kolegji shqyrtues i rekomandoi Gjykatës papranueshmërinë e kërkesës.

Përmbledhja e fakteve

10. Faktet e kërkesës mund të përmbliken si në vijim.

11. Më 3 shtator 1996, Gjykata Komunale në Prishtinë nxori Aktgjykimin Pl. Nr. 4492/92, me të cilin ishte aprovuar padia e parashtruesit dhe ishte prishur vendimi i drejtorit të të paditurës (Qendrës së Studentëve në Prishtinë) të 3 marsit 1992, në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës të parashtruesit, si joligjor. Më tutje theksohej:

”E paditura obligohet që ta kthejë paditësin në marrëdhënie të punës, në pozitën që korrespondon me marrëdhënien e tij të punës ...me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës...”.

12. Aktgjykimi i Gjykatës Komunale në Prishtinë (Pl. Nr. 4492/92) mori formën e prerë më 22 nëntor 1996, pasi që Gjykata e Qarkut në Prishtinë e refuzoi ankesën e të paditurës me Aktgjykimin e saj Gž. Nr. 902/96 si të pabazuar.

13. Parashtruesi thekson se më 8 shkurt 1997, pas pranimi të Aktgjykimit të Gjykatës së Qarkut, ai kishte dorëzuar dy kërkesa për ekzekutimin e Aktgjykimit Pl. Nr. 4492/92. Kërkesa e parë ishte në lidhje me kthimin e parashtruesit në vendin e tij të mëparshëm të punës, dhe sipas parashtruesit, ishte regjistruar me nr. I-2-29/97. Kërkesa e dytë, në lidhje me kompensimin e të ardhurave personale ishte regjistruar me nr. I-2-30/97. Si duket, sipas parashtruesit të kërkesës, Gjykata Komunale nuk ka marrë asnjëherë ndonjë vendim dhe asnjëherë nuk i ka aprovuar kërkesat e parashtruesit për ekzekutim të Aktgjykimit.

14. Gati tri vjet pas kërkesës së parashtruesit të 29 dhjetorit 1999, Qendra e Studentëve në Prishtinë mori Aktvendimin Nr. 93.2, të 30 dhjetorit 1999, me të cilin parashtruesit i lejohet “pushimi pa pagesë, në kohëzgjatje prej 12 muajsh për shkak të udhëtimit jashtë vendit ...deri më 31 dhjetor 2000...”. Më tutje theksohej se në aktvendimin e lartpërmendur “pas skadimit të afatit të qëndrimit të përkohshëm jashtë vendit... personi i lartpërmendur [d.m.th. parashtruesi] mund të lajmërohet në këtë Qendër që të fillojë punën e tij brenda periudhës prej 30 ditësh”.

15. Nuk është e qartë nëse parashtruesi ishte kthyer në vendin e punës brenda afatit të caktuar.

16. Më 13 tetor 2006, gati shtatë vjet pas nxjerrjes së aktvendimit për pushim pa pagesë, parashtruesi parashtroi kërkesë me shkrim tek administratori dhe kryetari i Gjykatës

Komunale në Prishtinë, duke kërkuar ekzekutimin e Aktgjykimit të Gjykatës Komunale, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996.

17. Më pak se dy javë pas kësaj, gjegjësisht më 26 tetor 2006, parashtruesi parashtroi propozim të ri për ekzekutim të Aktgjykimit të formës së prerë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996, në Gjykatën Komunale në Prishtinë, duke kërkuar kompensimin e të ardhurave të tij personale.

18. Në ditën e njëjtë, d.m.th. më 26 tetor 2006, parashtruesi paraqiti padi në Gjykatën Komunale në Prishtinë, duke kërkuar gjithashtu kompensimin e të ardhurave personale nga marrëdhënia e punës. Në padinë e tij, parashtruesi kërkoi nga Gjykata, që pas ekspertizës financiare të nxjerrë një Aktgjykim dhe “të konfirmojë të drejtën e paditësit [d.m.th. parashtruesit] për kompensimin e të ardhurave personale për periudhën prej 3 marsit 1992 deri më 21 dhjetor 1999”.

19. Pala e paditur (Qendra e Studentëve në Prishtinë) e kundërshtoi pretendimin e parashtruesit, duke argumentuar, inter alia, se kërkesa e parashtruesit është parashtruar pas skadimit të afatit të parashkrimit. Përveç kësaj, u theksua se Qendra e Studentëve që ekziston pas luftës, nuk është e njëjtë me atë që kishte ekzistuar para luftës, dhe si rezultat nuk ka legjitimitet pasiv në lidhje me Qendrën e Re të Studentëve në Prishtinë. 20. Parashtruesi argumenton se më 22 qershor 2007, Gjykata Komunale në Prishtinë nxori Aktgjykimin Cl.nr. 363/06 dhe e refuzoi padinë e parashtruesit të kërkesës të 26 tetorit 2006. Më 17 janar 2008, parashtruesi ushtroi ankesë kundër aktgjykimit të lartpërmendur në Gjykatën e Qarkut në Prishtinë. Sipas parashtruesit të kërkesës, rrjedh se më 6 prill 2009, Gjykata e Qarkut në Prishtinë e aprovoi ankesën e tij dhe e ktheu çështjen në Gjykatën Komunale në Prishtinë. Megjithatë, aktgjykimet e lartpërmendura nuk ishin dorëzuar nga parashtruesi i kërkesës.

21. Më 14 shkurt 2012, Gjykata Komunale në Prishtinë nxori Aktgjykimin C.nr. 1055/09 dhe e refuzoi padinë e parashtruesit për kompensimin e të ardhurave personale si të pabazuar. Në arsyetimin e atij aktgjykimi, ishte deklaruar inter alia, "...është fakt i njohur se Qendra e Studenteve e pas luftës, është e përfshirë si pjesë organizative e Universitetit të Prishtinës, e cila si e tillë financohet nga Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë së Kosovës, e cila është formuar si pjesë e Administratës së Përkohshme të Kosovës duke u mbështetur në dispozitat e nxjerra nga UNMIK-u. Nga kjo gjendje e vërtetuar faktike, pas vlerësimit të provave të administruara, Gjykata konstatoi se, të paditurës i mungon legjitimiteti pasiv për të qenë palë në procedurë...". 22. Më 29 shkurt 2012, parashtruesi ushtroi ankesë në Gjykatën e Qarkut në Prishtinë kundër Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, të 14 shkurtit 2012.

23. Si duket, procedura ankimore në Gjykatën e Qarkut nuk ka përfunduar ende.

Pretendimet e parashtruesit

24. Parashtruesi pretendon se me mosekzekutimin e pretenduar të Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996, të drejtat e tij për një gjykim të drejtë, të garantuara me nenin 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 dhe 13 të Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore ("Konventa") ishin shkelur.

25. Parashtruesi i kërkesës gjithashtu pretendon se janë shkelur të drejtat e tij pronësore të garantuara me nenin 1, Protokollin Nr. 1, të Konventës.

26. Parashtruesi argumenton se ka pasur shkelje të "parimit ligjor, sipas të cilit, askush nuk ka të drejtë, duke përfshirë edhe Gjykatën, të gjykojë prapë në lidhje me një çështje të gjykuar, të përfunduar me aktgjykim të formës së prerë".

27. Parashtruesi i kërkesës gjithashtu pretendon se janë shkelur “parimet themelore të sigurisë juridike të qytetarëve në lidhje me përmbarimin e vendimeve të gjykatave të formës së prerë, parimit ‘se askush nuk është mbi ligjin’”.

28. Parashtruesi kërkon nga Gjykata Kushtetuese që ta prishë Aktgjykimin e Gjykatës Komunale në Prishtinë Cl. Nr. 1055/2099 të 14 shkurtit 2012, pasi që ai pretendon se aktgjykimi i lartpërmendur është jokushtetues dhe përfundimisht ai i rekomandon Gjykatës Kushtetuese ta urdhërojë Gjykatën Komunale në Prishtinë ta ekzekutojë Aktgjykimin Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996.

Vlerësimi i pranueshmërisë së kërkesës

29. Gjykata vëren se derisa parashtruesi ankohet për mosekzekutimin e pretenduar nga ana e Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996, ai gjithashtu kërkon nga Gjykata “ta prishë aktgjykimin e Gjykatës Komunale në Prishtinë Cl. Nr. 1055/2099 të 14 shkurtit 2012”.

30. Gjykata më tutje vëren se bazuar në faktet e këtij rasti dhe në pretendimet e parashtruesit, janë dy grupe të ndërlidhura të procedurave, ndaj të cilave ishte ankuar parashtruesi. Të dy procedurat ishin iniciuar nga parashtruesi i kërkesës dhe kanë të bëjnë me kompensimin e pagës së papaguar pas largimit të paligjshëm.

31. Grupi i parë i procedurave ka të bëjë me ekzekutimin e Aktgjykimit të Gjykatës Komunale në Prishtinë, Pl. Nr. 4492/92, të 3 shtatorit 1996, që pretendohet të jetë iniciuar më 8 shkurt 1997.

32. Grupi pasues i procedurave ka të bëjë me procedurat në pritje në Gjykatën e Qarkut në Prishtinë, pas ankesës së parashtruesit kundër Aktgjykimit C.nr. 1055/09 të Gjykatës Komunale në Prishtinë të 14 shkurtit 2012.

33. Përkitazi me grupin e dytë të procedurave, Gjykata vëren se procedura ankimore në Gjykatën e Qarkut nuk ka përfunduar ende.

34. Në këtë drejtim, Gjykata i referohet nenit 113.7 të Kushtetutës, i cili parasheh: “Individët janë të autorizuar të ngrenë shkeljet nga autoritetet publike të të drejtave dhe lirive të tyre individuale, të garantuara me Kushtetutë, mirëpo vetëm pasi të kenë shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj”.

35. Përveç kësaj, neni 47 (2) i Ligjit gjithashtu përcakton: “Individi mund ta ngre kërkesën në fjalë vetëm pasi që të ketë shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj”.

36. Siç u përmend më lart, lënda për të cilën ishte ankuar parashtruesi është në pritje në Gjykatën e Qarkut në Prishtinë.

37. Duket se parashtruesi kishte dështuar të shterojë të gjitha mjetet juridike në dispozicion.

38. Prandaj, në rrethana kur çështja është në pritje në Gjykatën e Qarkut, Gjykata Kushtetuese nuk është në gjendje të procedojë më tutje me vlerësimin e pranueshmërisë së kërkesës. Nga kjo rezulton se kjo pjesë e kërkesës është e parakohshme.

Përfundim

39. Prandaj, Gjykata gjen se kërkesa nuk i plotëson kërkesat e nenit 113 (7) të Kushtetutës; të nenit 47 (2) të Ligjit dhe të rregullit 36 (1) (a) të Rregullores dhe, si e tillë, është e papranueshme.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Kushtetuese, në pajtim me nenin 113 (7) të Kushtetutës, nenin 47 (2) të Ligjit dhe rregullin 36 (1) (a) të Rregullores së punës, njëzëri:

VENDOSI

- I. TA HEDHË POSHTË kërkesën si të papranueshme;

- II. II. T'UA KOMUNIKOJË vendimin palëve;
- III. III. TA PUBLIKOJË vendimin në Gazetën Zyrtare, në pajtim me nenin 20 (4) të Ligjit; dhe,
- IV. IV. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.¹⁷⁶

KI 40/13, Ymer Bajrami, 29 korrik 2013- Vlerësim i kushtetutshmërisë të Aktvendimit të Gjykatës së Qarkut në Prishtinë, Ac. Nr. 389/2012, i 23 nëntorit 2012 KI40/13, Aktvendim për papranueshmëri i datës 5 korrik 2013 Fjalë kyçe: Kërkesë individuale, E Drejta e Punës dhe Ushtrimit të Profesioneit, kërkesë e papranueshme, qartazi e pabazuar Parashtruesi i kërkesës pretendon se Aktvendimi (Ac. Nr. 389/2012) i 23 nëntorit 2012 i Gjykatës së Qarkut i ka shkelur të drejtat e tij të garantuara me nenin 49 [E Drejta e Punës dhe e Ushtrimit të Profesioneit] të Kushtetutes së Republikës së Kosovës, sepse siç pretendohet nga parashtruesi i kërkesës, procedura përmbartimore në lidhje me pagesën e kompensimit të pagës së tij të papaguar për periudhën 1 dhjetor 2001 deri më 1 janar 2006.

Parashtruesi i kërkesës pretendon shkeljen e nenit 49 [E Drejta e Punës dhe e Ushtrimit të Profesioneit] të Kushtetutes, ndërkohë që ai është kthyer në vendin e tij të mëparshëm dhe kërkon të drejtën e gëzimit e së drejtës së tij në paga. Gjykata konsideroi se faktet e paraqitura nga parashtruesi i kërkesës nuk e arsyetojnë në asnjë mënyrë pretendimin për shkelje të të drejtave kushtetuese dhe se parashtruesi i kërkesës nuk e ka mbështetur mjaftueshëm pretendimin e tij.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Buletini i praktikës Gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Vëllimi II, faq 201, 207

¹⁷⁷ Buletini i Praktikës Gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Vëllimi II, 2013 faqe 208

AKTVENDIM PËR PAPRANUESHMËRI

në Rastin nr. KI40/13 Parashtrues Ymer Bajrami Vlerësim i kushtetutshmërisë së Aktvendimit të Gjykatës së Qarkut në Prishtinë, Ac. Nr. 389/2012, të 23 nëntorit 2012

GJYKATA KUSHTETUESE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS

e përbërë nga:

Enver Hasani, Kryetar Ivan Čukalović, Zëvendëskryetar Robert Carolan, gjyqtar Altay Suroy, gjyqtar Almiro Rodrigues, gjyqtar Snezhana Botusharova, gjyqtare Kadri Kryeziu, gjyqtar, dhe Arta Rama-Hajrizi, gjyqtare

Parashtruesi i kërkesës

1.Kërkesa është dorëzuar nga Ymer Bajrami (në tekstin e mëtejme: parashtruesi i kërkesës), me vendbanim në fshatin Orllan, komuna e Podujevës.

Vendimi i kontestuar

2.Parashtruesi i kërkesës e konteston Aktvendimin Ac. Nr. 389/2012 të 23 nëntorit 2012 të Gjykatës së Qarkut. Ky vendim i është dorëzuar parashtruesit më 18 dhjetor 2012.

Objekti i çështjes

3.Parashtruesi i kërkesës pretendon se Aktvendimi (Ac. Nr. 389/2012) i 23 nëntorit 2012 i Gjykatës së Qarkut i ka shkelur të drejtat e tij të garantuara me nenin 49 [E Drejta e Punës dhe e Ushtrimit të Profesioneve] të Kushtetutës së Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Kushtetuta), sepse, siç pretendohet nga parashtruesi i kërkesës, procedura përmbartimore në lidhje me pagesën e kompensimit të pagës së tij ishte ndërprerë.

Baza ligjore

4.Kërkesa bazohet në nenin 113.7 të Kushtetutës, nenet 20 dhe 22 të Ligjit për Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Nr. 03/L-121 të 15 janarit 2009 (në tekstin e

mëtejme: Ligji) dhe rregullin 56.2 të Rregullores së punës të Gjykatës (në tekstin e mëtejme: Rregullorja e punës).

Procedura në Gjykatën Kushtetuese

5. Më 18 mars 2013, parashtruesi i kërkesës e dorëzoi kërkesën në Gjykatën Kushtetuese (në tekstin e mëtejme: Gjykata).

6. Më 25 mars 2013, Kryetari e caktoi Zëvendëskryetarin Ivan Čukalović Gjyqtar raportues.

7. Më 2 prill 2013, Gjykata e njoftoi parashtruesin e kërkesës dhe Gjykatën Themelore në Prishtinë për regjistrimin e kërkesës.

8. Më 5 korrik 2013, Kolegji shqyrtues i përbërë nga gjyqtarët Altay Suroy (kryesues), Snezhana Botusharova dhe Enver Hasani e shqyrtoi raportin e Gjyqtarit raportues dhe i rekomandoi Gjykatës në përbërje të plotë papranueshmërinë e kërkesës.

Përmbledhja e fakteve siç janë dorëzuar nga parashtruesi i kërkesës

9. Sipas dokumenteve që i janë bashkëngjitur kërkesës, bazuar në Aktgjykimin Cl. Nr. 72/05 të 3 korrikut 2006 të Gjykatës Komunale në Prishtinë, kompania private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë ishte e obliguar të kthejë parashtruesin e kërkesës në vendin e tij të mëparshëm të punës, a në ndonjë vend të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe aftësive të tij të punës, dhe t’i përmbushë të gjitha obligimet nga marrëdhënia e punës prej 1 dhjetorit 2001.

10. Më 11 tetor 2006, parashtruesi i kërkesës parashtrroi padi në Gjykatën Komunale në Prishtinë duke theksuar se e paditura, respektivisht kompania private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë e kishte kthyer parashtruesin e kërkesës në vendin e tij të punës, por nuk ia kishte kompensuar pagat e papaguara.

11. Më 23 janar 2007, Gjykata Komunale në Aktgjykimin e saj Cl. Nr. 336/06, e aprovoi padinë e parashtruesit të kërkesës, dhe bazuar në ekspertizën financiare, të urdhëruar nga Gjykata, vendosi ta obligojë kompaninë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë që parashtruesit të kërkesës t’ia sigurojë kompensimin e pagave të papaguara për periudhën prej 1 dhjetorit 2001 deri më 1 janar 2006, në shumën prej 13.143,00 eurosh, duke përfshirë edhe kamatën e përcaktuar.

12. Më 14 janar 2009, parashtruesi i kërkesës parashtroi kërkesë në Gjykatën Komunale në Prishtinë për përmbarimin e Aktgjykimit të mëparshëm Cl. Nr. 336/06 të 23 janarit 2007 të Gjykatës Komunale.

13. Më 29 prill 2011, Gjykata Komunale në Prishtinë (E 19/09) vendosi të përmbarojë Aktgjykimin Cl. Nr. 336/06 të 23 janarit 2007 dhe e obligoi kompaninë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë që t’ia paguajë parashtruesit të kërkesës shumën prej 13.143,00 eurosh, duke përfshirë edhe kamatën e përcaktuar.

14. Sidoqoftë, më 13 prill 2012, Gjykata Komunale në Prishtinë nxori Aktvendimin për ndërprerjen e procedurës përmbarimore E. Nr. 19/09 të 29 prillit 2011.

15. Gjykata Komunale në Prishtinë e arsyetoi aktvendimin e saj për ndërprerjen e përmbarimit, duke iu referuar shkresës së 6 prillit 2012 të Agjencisë së Regjistrimit të Bizneseve në Kosovë (Nr. 379), e cila e njoftonte Gjykatën se debitori, përkatësisht kompania private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë, kishte pushuar së ushtruari veprimtarinë e saj biznesore. Prandaj, Gjykata Komunale në Prishtinë, në pajtim me nenin 22 të Ligjit për Përmbarim në lidhje me nenin 277, paragrafi 1 (c) i Ligjit për Procedurën Kontestimore, vendosi të ndërpresë procedurën përmbarimore.

16. Më 20 prill 2012, kundër Aktvendimit E. Nr. 19/09 të 13 prillit 2012 të Gjykatës Komunale në Prishtinë, parashtruesi i kërkesës ushtroi ankesë në Gjykatën e Qarkut në Prishtinë.

17. Më 23 nëntor 2012, Gjykata e Qarkut në Prishtinë, me Aktvendimin e saj Ac. Nr. 389/2012, e refuzoi ankesën dhe e vërtetoi Aktvendimin E. Nr. 19/09 të 13 prillit 2012 të Gjykatës Komunale.

18. Në aktvendimin e saj, Gjykata e Qarkut iu referua gjithashtu shkresës së 24 marsit 2010 të Agjencisë Kosovare të Privatizimit, që vërtetonte se punonjësit që kishin qenë në marrëdhënie pune me kompaninë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë deri më 18 qershor 2007, dhe nuk ishin pensionuar, vazhdojnë ta kenë statusin e punonjësve të ndërmarrjes shoqërore IMN-Kosova. Bazuar në shkresat e lëndës, një pjesë e IMN Kosova ishte shitur për të krijuar kompaninë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë. Pas mbylljes së kompanisë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë, pasuritë dhe detyrimet e saj i ishin bashkëngjitur ndërmarrjes shoqërore IMN-Kosova, e cila tani administrohet nga Agjencia Kosovare e Privatizimit.

19. Në aktvendimin e njëjtë, Gjykata e Qarkut në Prishtinë gjithashtu gjeti se [...] “askund në shkresat e lëndës nuk është bërë propozim për ekzekutim ndaj NSH IMN Kosova.” Prandaj, Gjykata erdhi në përfundim se nuk mund të veprojë jashtë propozimit për përmbarim.

Pretendimet e parashtruesit

20. Parashtruesi i kërkesës pretendon se E Drejta e tij e Punës dhe Ushtrimit të Profesionit, e garantuar me nenin 49 të Kushtetutës, është shkelur.

21. Parashtruesi i kërkesës më tutje kërkon ta gëzojë të drejtën e tij në marrjen e pagave, siç i ishte caktuar me Aktgjykimin përfundimtar (Cl. Nr. 336/06) të 23 janarit 2007 të Gjykatës Komunale.

Vlerësimi i pranueshmërisë së kërkesës

22. Për të qenë në gjendje të shqyrtojë kërkesën e parashtruesit, Gjykata Kushtetuese para së gjithash duhet të vlerësojë nëse parashtruesi i kërkesës ka plotësuar kushtet e pranueshmërisë, të përcaktuara me Kushtetutë dhe të specifikuara më tej me Ligj dhe me Rregullore të punës.

23. Gjykata duhet së pari të përcaktojë nëse parashtruesi i kërkesës është palë e autorizuar për të parashtruar kërkesë në Gjykatë, në pajtim me kriteret e nenit 113.7 të Kushtetutës.

24. Neni 113, paragrafi 7 i Kushtetutës parasheh: „Individët janë të autorizuar të ngrenë shkeljet nga autoritetet publike të të drejtave dhe lirive të tyre individuale, të garantuara me Kushtetutë, mirëpo vetëm pasi të kenë shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj.“ Në lidhje me kërkesën, Gjykata vëren se parashtruesi i kërkesës është person fizik dhe është palë e autorizuar në pajtim me nenin 113.7 [Juridiksioni dhe Palët e Autorizuara] të Kushtetutës.

25. Gjykata gjithashtu duhet të përcaktojë nëse parashtruesi i kërkesës, në pajtim me kriteret e nenit 113 (7) të Kushtetutës dhe nenit 47 (2) të Ligjit, i ka shteruar të gjitha mjetet juridike. Në rastin konkret, vendimi përfundimtar për rastin e parashtruesit të kërkesës është Vendimi Ac. Nr. 389/2012 i 23 nëntorit 2012 i Gjykatës së Qarkut në Prishtinë. Si rezultat i kësaj, parashtruesi i kërkesës ka dëshmuar se sipas ligjeve në fuqi, i ka shteruar të gjitha mjetet juridike në dispozicion.

26. Parashtruesi gjithashtu duhet të dëshmojë se i ka plotësuar kriteret e nenit 49 të Ligjit në lidhje me parashtrimin e kërkesës brenda afatit ligjor. Nga shkresat e lëndës mund të

shihet se Vendimi Ac. Nr. 389/2012 i 23 nëntorit 2012 i Gjykatës së Qarkut në Prishtinë i ishte dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 18 dhjetor 2012, ndërsa parashtruesi i kërkesës e kishte dorëzuar kërkesën në Gjykatë më 18 mars 2013, që do të thotë se kërkesa ishte dorëzuar brenda afatit katërmujor, të paraparë me Ligj dhe Rregullore të punës.

27. Në lidhje me kërkesën, Gjykata gjithashtu e merr parasysh rregullin 36.2 të Rregullores së punës, i cili parasheh: Gjykata do të refuzojë një kërkesë si qartazi të pabazuar, nëse bindet se: [...], ose b) faktet e paraqitura në asnjë mënyrë nuk e arsyetojnë pretendimin për shkeljen e një të drejte kushtetuese; ose [...], ose d) kur parashtruesi nuk dëshmon në mënyrë të mjaftueshme pretendimin e tij.”

28. Në lidhje me këtë, e përkitazi me vendimet e nxjerra nga gjykatat e rregullta, Gjykata Kushtetuese rithekson se sipas Kushtetutës nuk është detyrë e saj të veprojë si gjykatë e shkallës së katërt. Roli i gjykatave të rregullta është t'i interpretojnë dhe t'i zbatojnë rregullat përkatëse të së drejtës procedurale dhe materiale (Shih, *mutatis mutandis*, Garcia Ruiz kundër Spanjës, Nr. 30544/96, GJEDNJ, Aktgjykim i 21 Janarit 1999, par. 28, si dhe shih gjithashtu Rastin Nr. KI 70/11 të parashtruesve Faik Hima, Magbule Hima dhe Bestar Hima, Aktvendimin për papranueshmëri i 16 dhjetorit 2011. 29. Gjykata Kushtetuese vetëm mund të shqyrtojë nëse provat janë paraqitur në mënyrë të drejtë dhe nëse procedurat në përgjithësi, të shikuara në tërësinë e tyre, janë zhvilluar në mënyrë të tillë që parashtruesi i kërkesës të ketë gjykim të drejtë (Shih, ndër autoritete të tjera, Eduards kundër Mbretërisë së Bashkuar, Nr. 13071/87, Raporti i Komisionit Evropian për të Drejtat e Njeriut i 10 korrikut 1991).

30. Bazuar në shkresat e lëndës, Gjykata vëren se arsyetimi i ofruar në Vendimin Ac. Nr. 389/2012 të 23 nëntorit 2012 të Gjykatës së Qarkut në Prishtinë është i qartë dhe, pas shqyrtimit të procedurës në tërësi, Gjykata gjithashtu gjeti se procedurat nuk ishin të

padrejta a arbitrare (Shih, mutatis mutandis, Shub kundër Lituanisë, Nr. 17064/06, GJEDNJ, Vendim i 30 qershorit 2009).

31. Për më tepër, parashtuesi i kërkesës pretendon shkeljen e nenit 49 [E Drejta e Punës dhe Ushtrim të Profesionit] të Kushtetutës, ndërkohë që tashmë është kthyer në vendin e mëparshëm të punës dhe kërkon vetëm gëzimin e së drejtës së tij në paga, siç ishte përcaktuar me Aktgjykimin përfundimtar (Cl. Nr. 336/06) të 23 janarit 2007 të Gjykatës Komunale.

32. Në fund, duke iu referuar rasteve të gjykuara nga Gjykata, në lidhje me pezullimin e procedurës përmbarimore, në veçanti duke iu referuar rastit Nr. KI 08/09, Sindikata e Pavarur e Punonjësve të Fabrikës së çelikut - IMK Ferizaj, Aktgjykimi i 17 dhjetorit 2010, Gjykata konsideron se bazuar në dokumentet e dorëzuara dhe të procedurave të realizuara, kjo kërkesë ndryshon nga rasti i lartpërmendur për arsyet e mëposhtme: Së pari, Gjykata Komunale me Aktvendimin e saj E. Nr. 19/09 të 29 prillit 2011, vendosi të ndërpresë procedurën përmbarimore për shkak të faktit se kompania private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë pushoi së ushtruar aktivitetet e saj afariste.

Vendimi i lartpërmendur ishte vërtetuar nga Gjykata e Qarkut në Prishtinë, me Aktvendimin e saj Ac. Nr. 389/2012 të 23 nëntorit 2012. Së dyti, Gjykata e Qarkut, në Aktvendimin e lartcekur, kishte konstatuar në mënyrë të qartë se pas mbylljes së kompanisë private tregtare “ItalKosova” në Prishtinë, në të cilin rast pasuria dhe detyrimet e saj ishin shkrirë në Ndërmarrjen Shoqërore IMN-Kosova, e cila tani administrohet nga Agjencia e Privatizimit të Kosovës, parashtuesi nuk kishte paraqitur propozim për ekzekutim kundër pasardhësit të kompanisë private tregtare “Ital-Kosova” në Prishtinë, gjegjësisht Ndërmarrjes Shoqërore IMN-Kosova, duke konkluduar se nuk mund të veprojë jashtë propozimit për përmbarim.

33. Nga arsyet e lartpërmendura, Gjykata konsideron se faktet e paraqitura nga parashtruesi i kërkesës nuk e arsyetojnë në asnjë mënyrë pretendimin për shkelje të të drejtave kushtetuese dhe se parashtruesi i kërkesës nuk e ka mbështetur mjaftueshëm pretendimin e tij.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Kushtetuese, në pajtim me nenin 113.7 të Kushtetutës, nenin 20 të Ligjit dhe rregullat 36.2 dhe 56.2 të Rregullores së punës, më 5 korrik 2013, njëzëri

VENDOSI

- I. TA HEDHË POSHTË kërkesën si të papranueshme;
- II. II. Ky vendim do t'u komunikohet palëve dhe do të botohet në Gazetën Zyrtare, në pajtim me nenin 20.4 të Ligjit për Gjykatën Kushtetuese; dhe
- III. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë¹⁷⁸

¹⁷⁸ Buletini i Praktikës Gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Vëllimi II, 2013 faqe 210 deri 215

Kapitulli 9

PËRFUNDIME

- E drejta për punë ka kuptim dhe rëndësi të shumëfishtë. Kjo nënkupton sigurimin e njeriut, i cili nuk ka asgjë tjetër përveç fuqisë punëtore, që të fitojë mjete për ekzistencën e vet dhe të familjes së vet.
- Në këtë kuptim, më të drejten për punë kuptojmë detyrimet e shoqërisë që, shtetasi, i cili ka nevojë për punë dhe dëshironë të punojë, t'i sigurojë punë.
- Shyqrtimi i legjislacionit hodhi dritë mbi rëndësinë që kanë gëzuar palët të cilat ishin në marrëdhënie pune, duke përfshirë të drejtat për organizimë shoqërorë dhe e të drejtat e të punësuarve, duke përfshirë zhvillimin e legjislacionit të punës që nga viti 1946 deri në vitin 1990. Ku të punësuarit gjatë kesajë periudhe kanë gëzuar të drejta dhe detyrime të kënaqshme nga marrëdhënia e punës.
- Edhe përkundër përparimeve në fushën e të drejtave të punëtorëve në Kosovë, ende ka sfida për t'u tejkaluar. Kjo ndodh për shkak të kompleksitetit të ligjeve dhe legjislacionit në një anë dhe implementimit të dobët në anën tjetër.
- Ekziston mungesë e komunikimit ndërmjet të punësuarve dhe punëdhënësve. Megjithatë në aspektin legal është krijuar Keshilli Ekonomiko-Social - KES, organ në të cilin janë të përfaqësuar përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësve dhe qeverisë së Kosovës. Qëllimi i KES-it është vendosja dhe zhvillimi i dialogut social ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështje të cilat kanë të bëjnë merealizimin e të drejtave të tyre ekonomike, sociale dhe profesionale, që realizohen përmes zgjidhjeve të kontesteve me marrëveshje dypalëshe apo trepalëshe. Mirëpo në praktik nga ky dialog nuk janë proshuar shumë marrëveshje dhe vendime për të cilat palët janë dakorduar. Në vitin 2014 ishte nënshkruar deklarata e marrëveshjes kolektive në

mes të punëdhënësve, punëmarrësve dhe qeverisë së Kosovës e njëjta nuk ishte fuqizuar, përshkak të tërheqjes së një anshme të punëdhënësve dhe Qeverisë së Kosovës.

- Mungesa e informacioneve rreth të drejtave dhe obligimeve të punëdhënësve dhe punëmarrësve që burojnë nga legjislacioni i punës. Punëmarrësit dhe punëdhënësit nuk dijnë shumë ose fare pak rreth legjislacionit të punës. Ministria e Punës dhe Inspektorati i Punës kanë zhvilluar fushatë informuese të kufizuara dhe të pamjaftueshme për punëdhënësit dhe punëmarrësit.
- Mosefikasiteti i gjykatave në zgjidhjen dhe trajtimin e kontesteve civile dhe penale të punës. Mos zgjidhja me kohë e këtyre lëndëve ka ndikuar që të punësuarit të mos hapin procedurë në gjykatë dhe në të njëjtën kohë kjo ka ndikuar që rastet e tilla të shkeljës së të drejtës së të punësuarit nga punëdhënësi të mos parandalohen.
- Punëdhënësit nga sektori privat nuk kanë bërë harmonizimin e aktëve të brendshme me Ligjin e Punës, megjithëse ky është obligim ligjor. Në shumë raste kushtet e kontratës së punës janë bërë bazuar në një marrëveshje që nuk i është përmbajtur Ligjit të Punës, mirëpo vetëm akteve të brendshme të kompanisë.
- Organizimi sindikal i dobët dhe i mangët. Mbi 90% e anëtarëve të sindikatave vijnë nga sektori publik. Në sektorin privat shifrat e sindikatave dhe të anëtarësuarve në to janë të pa përfillshme. Edhe pse ekziston Ligji për Organizim Sindikal, shumica e punëdhënësve privat nuk kanë lejuar formimin e sindikatave brenda kompanisë. Pra, të punësuarit nga sektori privat legalisht nuk përfaqësohen nga askush. Në anën tjetër sindikatat aktuale që përfaqësojnë të punësuarit nga sektori publik janë të përqara dhe të politizuara. Këto sindikata nuk kanë arritur të parandalojnë shkeljet e të drejtave të punëtorëve dhe avancimin e të drejtave të tyre. Edhe pse Kontrata Kolektive do të

duhej të kishte hyrë në fuqi në vitin 2015, palë nënshkruese të së cilës kanë qenë edhe sindikatat (BSPK), jo vetëm që nuk kishte hyrë në fuqi përshkak të tërheqjes së njëanshme të punëdhënësve, mirëpo e njëjta ishte pezulluar nga Qeveria e Kosovës.

- Edhe përkundër mos respektimete vazhduara të të drejtave tëpunësuarve, sërish ka tendenca për ngritjen e vetëdijes e punëdhënësve se me veprimet e tilla zhvillimin e biznesit nuk mund ta bëjnë kurriz të punësuarve duke ua shkelur të drejtat që janë të garantuara me dispozita ligjore. Për këtë shkak punëdhënësit kanë filluar që të investojnë në sigurinë e të punësuarve si dhe t'ua realizojnë të drejtat e tyre, pasi këto veprime të ndërmarra nga ana e punëdhënësve kanë ndikuar në rritjen e relaksimit të punësuarve dhe në ngritjen e efikasitetit të punësuarve në marrëdhënie pune në sektorin privatë, për këtë shkak të punësuarit duke e ditur se nuk ju cënohen të drejtat si dhe duke u informuar Institucionet përgjegjëse të cilat janë mbikëqyrjes së mbrojtjes së të drejtave të tyre.

REKOMANDIME

Në përfundim të këtij studimi, nëmënyrë modeste, me synim që të përmirësohet legjislacioni nga fusha e të drejtave të të punësuarve si në sektorin privat edhe në atë publik, si dhe ndërmarrjen e veprimeve konkrete që bazohen në të, po paraqesim rekomandimet e mëposhtme:

- Nxitja e debateve mes punëdhënësve dhe punëmarrësve lidhur me të drejtat dhe detyrimet reciproke që rrjedhin nga marrëveshjet e arritura në momentin që themelojnë një marrëdhënie të punës. Ky debat duhet që të synojë edhe në evidentimet e nevojave për të realizuar amendamente ligjore që të vendosë ekuilibrim reciprok për veprimet e ndërmarra dhe detyrimet e tyre.
- Ndërgjegjësimi i të punësuarve në lidhje me mundësitë që i ofron legjislacioni për të drejtat nga fusha e marrëdhënies së punës në mënyrë specifike mbi detyrimet e punëdhënësit lidhur me të drejtat e të punësuarve si dhe realizimi i tyre.
- Nxjerrja e legjislacionit të jetë në përputhje me direktivat e Bashkimit Evropian në Kosovë, sepse ende jemi larg standardeve të kërkuara nga fusha e marrëdhënies së punës dhe ende janë prezentenëmos respektimin e të drejtave të punësuarve, që janë vendosur në direktivat e Bashkimit Evropian si dhe në Organizatën Ndërkombëtare të Punës.
- Edhe përkundër që korniza ligjore është relativisht e mirë, duhet që të plotësohet me akte tjera nënligjore që lehtësojnë zbatimin e ligjit. Ministria përkatëse duhet që t'i nxjerrë aktet nënligjore dhe të vë në funksion mekanizmat e tyre për respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.
- Inspektorati i Punës duhet që të shtojë aktivitetin e tij, të jetë sa më shumë prezent në terren, të informojë punëtorët për të drejtat e tyre, t'i inkurajojë për të paraqitur ankesa

në rast të mos respektimit të dispozitave ligjore nga ana e punëdhënësit, si dhe të informojë punëdhënësin lidhur me detyrimet e tyre ligjore ndaj të punësuarve, duke u rikujtuar të drejtat e të punësuarve dhe mos përmbushja e obligimeve ligjore sanksionohet me gjoba të parapara në ligj.

- Përmirësimi i zgjatjeve të tepruara të procedurave gjyqësore lidhur me kontestet nga marrëdhënia e punës, si dhe mosekzekutimi i vendimeve të plotfuqishme të gjykatave për kthimin e punëtorëve në punë apo për ndonjë të drejtë tjetër.
- Gjykatat duhet që t'u japin prioritet lëndëve që kanë të bëjnë me mos respektimi e të drejtave nga marrëdhënia e punës. Kjo do t'i inkurajojë punëmarrësit t'i denoncojnë rastet pranë Inspektoratit të Punës apo gjykatave kompetente pasi që zgjedhjet e kontesteve do të bëhen më shpejtë.
- Ligji i Punës duhet të shërbejë jo vetëm për të rregulluar marrëdhëniet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit por edhe në luftën e ekonomisë jo formale. Në Kosovë ekonomia jo formale është shumë e shprehur, andaj edhe mundësia e respektimit ose mos respektimit të drejtave të punësuarve në këtë drejtim është po thuajse nënumër relativisht të madh, andaj Inspektorati duhet që të luajë një ndikim pozitiv në uljen e ekonomisë informale.
- Përmirësimi i bashkëpunimit të sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve për zbatimin e legjislacionit të punës dhe rritja e përpjekjeve për të rritur shkallën e kualifikimit të punonjësve të strukturave të kontrollit të zbatimit të legjislacionit.
- Realizimi i dy shakllshmërisë brenda të njëjtit institucion paraqet konflikt interesi pasi që të dy vendimet nxirren po nga i njëjti organ nga Trupa Ekzekutive e Inspektoratit të Punës.

BIBLOGRAFIA

Literaturë

1. Starova Gëzime: E drejta e Punës botim i “Logos-A” Shkup, 2004.
2. Ismajli Hava: E drejta e Ndërkombëtare e Punës, Prishtinë 2001.
3. Ismajli Hava: E drejta e Punës, Prishtinë 2007.
4. Hava Bujupi- Ismajli: E drejta e Punës, Prishtinë 2014.
5. Fatmire Lumani: E drejta e Punës, Tetovë 2015.
6. Prof. Dr. Kudret Çela: E Drejta e Punës I, Tiranë 2001
7. Prof. Dr. Kudret Çela: E Drejta e Punës II, Tiranë 2001.
8. Prof. Dr. Kudret Çela, Haxhi P: E Drejta e krahasuar e Punës, Tiranë 2002.
9. Prof. Dr. Kudret Çela: E Drejta e Punës Tiranë 2012.
10. Nikqi Selim: Edrejta e Punës Dorocaku për Provimine Jurispodencës, Prishtinë 2009.
11. Meleqe Bexheti: E drejta e Punës Dorocaku për Provimine Jurispodencës, Prishtinë 2015.
12. Hetemi Mehdi: E drejta me njohuritë themelore të së drejtës afariste, Prishtinë, 1996.
13. Hetemi Mehdi: E drejta me njohuritë themelore të së drejtës afariste, Prishtinë, 2002.
14. Dobjani Ermir: E drejta Administrative, Tiranë 2003.
15. J. A. Holland and S.A. Burnett: Employment Law, Great Britain 1994.
16. Edoardo Ghera: Diritto del Lavoro, Rome 2011.
17. Jean-Maurice Verdier: Droit du Travail, Paris 1990.
18. Luisa Galantino: Diritto Comunitario del Lavoro, Torino 2010.

19. Bernadette Desjardin, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy: Le code du travail annoté, Paris 1997.
20. Gérard Couturier: Droit du travail, Paris 1993.
21. Kudret Çela: Përgjegjësia materiale e punonjësve, Tiranë 1982.
22. Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e punës, Tiranë 1994.
23. Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e punës I, Tiranë 2003.
24. Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e punës, Tiranë 2005.
25. Prof. Dr. Kudret Çela: E drejta e punës, Tiranë 2014.
26. Fondacioni Hanns Seidel: Përmbledhje mbi të drejtën e punës, Pjesa e Parë.
27. Fondacioni Hanns Seidel: Përmbledhje mbi të drejtën e punës, Pjesa e Dytë.
28. Dr.N. Tintić, Osnovi radnog prava, Zagreb 1955.
29. Dr.N. Tintć, Radno socijalno pravo, Zagreb 1972.
30. Baltić Aleksandar: Nove tendencije u razvoju radnog prava 1961.
31. Milan DESPOTOVIĆ, Problem kodifikacije radnog prava 1965.
32. Baltić Aleksandar, Milan Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavij,osnnovi problemi sociologije rada. Saveramna administracija, Beograd, 1981.
33. Baltić Aleksandar: Osnovi radnog prava Jugoslavije, Beograd, 1965.
34. Baltić A, Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, Beograd, 1978.
35. Brajić V: Radno Pravo, Beograd, 1988.
36. Čok V: Radno vreme i njegovo skraćivanje u uprendom pravu, Institut za uporedno pravo, Beograd, 1986.
37. Herman, Vilim – Cupurdija, Milorad “Bazat e së Drejtës së Punës”F. Juridik në Osijek-Kroaci.
38. Martinová M: Sindikati u savermenjo Evropi Vjesnik, svibanj, 1991.

39. Brajić V: Radno Pravo, Beograd, 1988.
40. Brajić V: Radno Pravo, Beograd, 2001.
41. Cazi J: Nezavisni sindikati 1921-1929, Knjiga prava, Zagreb 1964.
42. Mehmet Kenović, Sead Dedić: Osnovi radnog prava, Univerzitetska knjiga, Sarajevo, Decembar 1999.
43. Krekić B,: Kolektivni radni ugovori, Specijalni arhiv, Beograd, 1937.
44. Pešić R.: Radno Pravo, Naučna Knjiga, Beograd, 1966.
45. G.L.Caen- A.L.Caen’’Droit social international et europeen’’, Paris 1993.
46. Shih R.Blanpain J.C .Javiller’’ Droit du travail comunitare’’Paris 1995.
47. Ravnic, Anton, Osnove radnog prava- domaceg, usporednog i međunarodnog, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.
48. Iris Gović, Dušanka Marinković Drača, Ugovor o radu, Izdavač; TIM press Zagreb 2005.
49. Prof. Dr. Zoran Ivošević, Radno pravo, Pravni Fakultet Univerziteta Union i službeni Glasnik, Beograd, 2007.
50. B.Pollozhani, E Dobjani, E Stavileci, L Salihu’’ E Drejta Administartivr,aspekti krahasus’’ Botimi ASDRENI’ Shkup 2010.
51. Cena Ahmet: Menaxhimi i Shperblimit, Tiranë 2010.
52. Saliu Kurtesh: E drejta kushtetuese Libri I, Prishtinë 2001.
53. Dauti Nerxhivane: E drejta Kontraktuese- Praktikumi- Prishtinë 2003.
54. Dauti Nerxhivane: E Drejta Detyrimore,Fakulteti Juridik Prishtinë 2004.
55. Sokoli Agur: E drejta e Procedures Administrative, Prishtinë 2005.
56. Dr. Sokol Sadushi: Edrejta Administrative 2, Tiranë 2008.
57. Ismajli Osman : Fillët e së Drejtës, Prishtinë 2004.

58. L.Glantion *Dritto comunitare* Torino 2001.
59. Michel Belanger: “Droit de la communauté et de l’Union Européenne” Paris 2001.
60. B. Lozar: “Kolektivni ugovori” Narodna uprava, Sarajevo, br.11/1958.
61. R.Blampain-J.C : *Droit du travail communautaire*” Paris 1985.
62. Pravina, D.,(1979) “ Načelo prava na rad” *Pravni život*.
63. Shih “Codice Europea del Lavoro, Milano 2009.
64. Arsenovo, S (1987) Pravo na rad, zaposlenost I nezaposlenost u suvermenoj teorij i praksi”. *Socialna politika*, nr 6.
65. Fabio Mazziotti “Dirito del lavoro” Napoli, 1999.
66. Prof.Dr.Zejnulla Gruda: *Mbrojtja Ndërkombtare e të Drejtav të Njeriut*, Botimi dytë, Universiteti i Prishtinës 2001.
67. K.N. Gusob, V.N. Tollkonova “Trudovoje pravo Rossii”, Moskva, 1999.

Burime Parësore

1. Kushtetuta e Republikës së Kosovës 2008
2. Komentari i Kushtetutës së Republikës së Kosovës: Botimi 1, Dhjetor 2013
3. Komentari i Ligjit për Marrëdhëniet e Detyrimeve, Botimi 1, Shtator 2013
4. Komentari i Ligjit për Proçedurën Administrative, Botimi 1, Prill 2014
5. Carta Social evropa riveduat” Strasburg, 3 maj 1996.
6. Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.43/50
7. Gazeta Zyrtare e RSFPJ Nr. 17/61.
8. Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.12/70.
9. Gazeta Zyrtare e RFPJ Nr: 52/66
10. Gazeta Zyrtare e KSAK Nr.13/74 dhe 22/75

11. Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.53/76 dhe Nr.57/83,
12. Ligji i Punës së Bashkuar i RFSJ
13. Gazeta Zyrtare e KSAK Nr.12/89).
14. Gazeta Zyrtare e KSAK Nr.32/88
15. Gazeta Zyrtare e RS e Serbisë Nr.36/90
16. Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.60/89)
17. Gazeta Zyrtare e RSFJ Nr.42/90).
18. Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr.90/2010
19. Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr.47/2009
20. Kontrata e Përgjithshme Kolektive të Kosovës 2004
21. Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës 2014
22. Konventat Ndërkombëtare të Punës, Përmbledhje Tiran 1998
23. Udhëzues Sindikal për Globalizmin,(edicioni dytë) ICFTU Nëntor 2004.
24. Konventa nr.2: Në lidhje me papunësinë (1921).
25. Konventa nr.4 (dhe ajo nr.89): Në lidhje me punën e grave në ndrrimin e natës (1921 përkatsisht 1951).
26. Konventa nr.5 (dhe nr.123): Përcaktimi i moshës minimale për punësim në industri dhe miniera (1921, respektivisht 1966).
27. Konventa nr.18 (dhe nr.42): Për kompensimin e punëtorëve për sëmundjet profesionale (1927, përkatësisht 1936).
28. Konventa nr.29 (dhe nr.105) :Mbi punën e detyruar (1932, përkatësisht 1959).
29. Konventa nr.47: Për uljen e orëve të punës në 40 orë në javë (1957).
30. Konventa nr.52 (dhe nr.132): Për lejet vjetore të paguara (1939, përkatësisht 1970).

31. Konventa nr.6 (dhe nr.86): Për kontratën e punës për punëtorët vendas (1948, përkatësisht 1953).
32. Konventa nr. 81: (dhe rekomandimi 89): Për inspektimin e punës në industri dhe tregti (1950).
33. Konventa nr.87: Për liritë sindikale dhe mbrojtjen e të drejtave sindikale (1950)
34. Konventa nr.95 :Për mbrojtjen e pagave (1952).
35. Konventa nr.98 :Për të drejtën e organizimit dhe negociatat kolektive (1951).
36. Konventa nr.100 :Për barazinë e pagave të meshkujve dhe të grave për punë të njëjta (1953).
37. Konventa nr.102 (dhe nr.117) :Për standardin minimal të sigurimit social (1955, përkatësisht 1964).
38. Konventa nr.105: Për heqjen e punës së detyruar (1959).
39. Konventa nr. 111: Për diskriminimin e fushës së punësimit dhe profesionit (1960).
40. Konventa nr.122: Për politikën e punësimit (1960).
41. Konventa nr.131:Për përcaktimin e pagës minimale duke iu referuar në veçanti vendeve në zhvillim (1972).
42. Konventa nr.144: Lidhur me konsultimet tripartite për të nxitur zbatimin e standarteve Ndërkombtare të Punës (1976).
43. Konventa nr.148: Për mbrojtjen në punë (1979).
44. Konventa nr.150: Në lidhje me administrimin e punës, Roli Funkcioni dhe Organizimi(1980).
45. Konventa nr.151: Për marrëdhëniet e punës në sektorin publik (1989).
46. Konventa nr.154: Për nxitjen e Marrëveshjes Kolektive (1983).
47. Konventa nr.155: Për sigurinë dhe shëndetin në mjediset e punës (1983).

48. Konventa nr.168 : Për nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen kundër papunësisë (1991).
49. Konventa nr.171:Për punën e natës (1991).
50. Konventa nr.181: Për asgjësimet private tëpunsimit(1997).
51. Karta Sociale Evropiane (1965), me dy protokollet e saj (1998 dhe 1991).
52. Ligji për Inspektoratin e Punës nr.2002/9
53. Plotësimi dhe Ndryshimi i Ligjit mbi Inspektoriatin e Punës në Kosovë nr 03/L-017
54. Rregullorja Nr.2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë
55. Ligji i Punës Nr.03/L-212 në Kosovë
56. Ligji nr.03/L-195 për Avokatin e Popullit
57. Ligji për Shërbys Civil të Republikës së Kosovës nr.03/L-149
58. Ligji për Ndërmjetësim Nr. 03/L-057
59. Kodi Penal Nr.04/-082 i Republikës së Kosovës
60. Ligjit Nr.03/L-008 për Proçedurën Përmbarimore i Kosovës
61. Ligji për Marrëdhëniet e Punës i Republikës së Maqedonisë 2005
62. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë,Tetor 2012
63. Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë Nr.04/L-011
64. Ligji për Greva në Kosovë Nr.03/L-200

Burimet Dytësore

Jurispodencë

1. Institucioni i Avukatit të Popullit Raporti Vjetor i 2010
2. Institucioni i Avukatit të Popullit Raporti Vjetor i 2011
3. Institucioni i Avukatit të Popullit Raporti Vjetor i 2012
4. Institucioni i Avukatit të Popullit Raporti Vjetor i 2013

5. Institucioni i Avukatit të Popullit Raporti Vjetor i 2014
6. Raporti Vjetor i Inspektoriatit të Punës 2010
7. Raporti Vjetor i Inspektoriatit të Punës 2011
8. Raporti Vjetor i Inspektoriatit të Punës 2012
9. Raporti Vjetor i Inspektoriatit të Punës 2013
10. Raporti Vjetor i Inspektoriatit të Punës 2014
11. Buletini i Praktikës Gjyqësore i Gjykatës Supreme të Kosvoës, Vëllimi 1, 2014
12. *Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 250/2013 datë 13.01.2014*
13. *Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 215/2013 datë 10.01.2014*
14. Buletini i Praktikës Gjyqësore i Gjykatës Supreme të Kosvoës, Vëllimi 2, 2015
15. *Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 53/2013 datë 19.06.2013*
16. *Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 09/2014 datë 06.03.2014*
17. *Aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev.nr. 348/204, datë 29.12.2014*
18. *Aktvendimi i Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 99/2015 datë 15.04.2015*
19. Buletini i Praktikës Gjyqësore i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Vëllimi II, 2013
20. *Aktvendimi për papranushmëri në Rastin Nr.KI15/13*
21. *Aktvendimi për papranushmëri në Rastin Nr.KI40/13*
22. Vendimi i Inspektoriatit të Punës Vn.Nr .06/2012 i datës 02.07.2012 Prishtinë
23. Vendimi i Inspektoriatit të Punës Vn. Nr .03/2013 i datës 20.09.2013 Prishtinë
24. Vendimi i Inspektoriatit të Punës -Vn.Nr .04/2013 i datës 11.11.2013 Prishtinë
25. Vendimi i Inspektoriatit të Punës –Vn. Nr 05/2015 i datës 01.04.2015 Prishtinë

Punime – Revista – Zhurnale – Jurnales

1. Revista shkencore Ndërkombtare Diskutimi, Nr-12, Vëllimi -1- Tetov, 2014
2. Vizione International magazine for social sciences 22/1 Skopje 2014
3. Revista Studimore –Shkencore Buletini Shkencor nr.2 Pej .R Kosovës 2015
4. Revista Studimore –Shkencore Interdisciplinare nr.3 Pej .R Kosovës 2015
5. Proceedings of the 4-th International Multidisciplinary Conferenc on Integrating Science in new Global Challenges Vol.2 : Dubrovnik, Croatia 2015
6. Revista shkencore Ndërkombtare Diskutime, Nr 15 Tetov 2015
7. SKAP Multidisciplinary Summer E-Conference 2015, ISSN: 177-413
8. European International Virtual Congress of Researchers, May 2015,United Kingdom
9. Progressive Academic Publishing, ISSN 2056-5429 ALeading Open Access Publishing System in the United Kingdom May 2015
10. Revista studimore për qështje juridkike CONSTITUTIO 2/2012 Prishtinë
11. Qendra për Politika dhe Avokim, Prishtinë Kosovë 2014
12. ICTEA 5, 2016 Conference proceeding book, Split, Croacia 2016
13. GAP, Analizë Politikash 2003 Prishtinë
14. Respektimi dhe Mbrojtja e të Drejtave të Punëtorëve në Kosovë Tetor 2011
15. Revista Trgu i Punës dhe Papunësia në Kosovë 2003
16. Armstrong: Artikullit „Qasja e MBNJ në marrëdhëniet e punonjësve”
17. Evropean Academic Research Vol. III, Issue 4/ Romania , July 2015
18. Pavlović M :Zhvillimi i lëvizjes sindikale në botë dhe vendin tonë (përkthimi), Prishtinë 1982
19. Përmbledhje mbi të drejtën e punës(pjesa e parë dhe e dytë), Përkthimi i fondacionit Gjerman në Shqipëri,” Hans Selder” Michael Kosmola.

20. Ph. Langois: “Droit du travail..” op.cit.20.

21. Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice, New York, article. 55/a.

Burimet e Internetit

<http://www.ilo.org>

www.bh-pravnici

www.znaci.net/00001/138_81

www.nacionalalbania.al/feed

www.rks-gov.net

[www.courseadoptions.com/searc/Ligji i ri-punes/](http://www.courseadoptions.com/searc/Ligji_i_ri-punes/)