



RAPORT

*Situata e diskriminimit
në procesin e largimit nga puna
në Shqipëri*



ALBANIAN HELSINKI COMMITTEE
KOMITETI SHQIPTAR I HELSINKIT



CIVIL
RIGHTS
DEFENDERS

RAPORT

*Situata e diskriminimit
në procesin e largimit nga
puna në Shqipëri*

Tiranë, Dhjetor 2011

Ky raport është përgatitur në kuadër të projektit “Diskriminimi: “Diskriminimi: standardet e gjykimit të drejtë të largimeve nga puna, veçanërisht të atyre të motivuara politikisht” zbatuar nga Komiteti Shqiptar i Helsinkit dhe mbështetur financiarisht nga Civil Rights Defenders.



**KOMITETI SHQIPTAR I
HELSINKIT**



Ky raport është hartuar dhe botuar me mbështetjen e Civil Rights Defenders. Përmbajtja e tij është përgjegjësi e plotë e Komitetit Shqiptar të Helsinkit dhe nuk reflekton qëndrimin e Civil Rights Defenders.

Ekspertët: Dr. Sokol Sadushi, Ekspert i Pavarur
Av. Vjollca Meçaj, Drejtore Ekzekutive e KSHH
M.A. Klejda Ngjela, Koordinatore e Projektit

Përgatiti për botim: M.A. Klejda Ngjela

Nëse jeni të interesuar për këtë raport, mund të kontaktoni me Komitetin Shqiptar të Helsinkit në adresën e mëposhtme:

Rr. “Gjin Bue Shpata”,
Pall. 5/1, Ap. 4, Tiranë, Shqipëri
Tel: 04 2233671
E-mail: office@ahc.org.al;
www.ahc.org.al

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet pa lejen e botuesit.

Botues: © Komiteti Shqiptar i Helsinkit

Tabela e Lëndës

- I. Hyrje**
- II. Qëllimi dhe metodologjia e studimit**
- III. Monitorimi i seancave gjyqësore me objekt largimin nga puna**
- IV. Mbi zbatimin e parimit të procesit të rregullt ligjor gjatë shqyrtimit të çështjeve në Komisionin e Shërbimit Civil (KSHC)**
- V. Zbatimi i legjislacionit nga organet e administratës publike dhe nga gjykatat në çështjet gjyqësore që kanë pasur për objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës**
- VI. Pasqyrimi në media i problematikës së largimeve nga puna**
- VII. Gjetjet kryesore dhe sugjerime**

I. Hyrje

Komiteti Shqiptari Helsinkit (KSHH), si një organizatë me mision mbrojtjen e promovimin e të drejtave të njeriut, në vazhdimësi, i ka kushtuar rëndësi të veçantë të drejtës për të mos u diskriminuar dhe mbrojtjes nga ky fenomen, i cili rezulton mjaft i përhapur në shoqërinë tonë. Një nga aspektet e diskriminimit është dhe ai që lidhet me marrëdhëniet e punës, ku njerëzit diskriminohen për shkaqe nga më të ndryshmet, si për shkak të gjinisë, moshës, origjinës, bindjeve politike dhe filozofike etj.. Duke pasur parasysh këtë konstatim të përgjithshëm, KSHH në përmbushje të misionit të tij për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, ka hartuar e zbatuar një projekt me titull “Diskriminimi: standardet e gjykimit të drejtë të largimeve nga puna, veçanërisht të atyre të motivuara politikisht”, i cili është mbështetur financiarisht nga Civil Rights Defenders (CRD).

Neni 18 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë sanksionon barazinë midis shtetasve dhe të drejtën për të mos u diskriminuar. Siç dihet mbrojtja nga diskriminimi është trajtuar më gjerë në Ligjin Nr. 10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe sëbashku me dispozita të tjera në legjislacionin në fuqi, që rregullojnë fusha të veçanta të jetës, krijojnë një bazë të pasur juridike për të mbrojtur barazinë e shtetasve në ligj e përpara ligjit. Në mënyrë të veçantë mbrojtja nga diskriminimi është trajtuar më hollësisht në legjislacion për fushën e arsimit, të punësimit dhe të të mirave dhe shërbimeve, që për shkak të bazës së tyre të gjerë përfshijnë brenda vetes interesa të të gjithë shtetasve. Projekti ynë ka zgjedhur një nga këto fusha, atë të punësimit, jo vetëm për shkak të rëndësisë së veçantë që ka për shtetasit, si një nga aspektet më të rëndësishme që u jep mundësinë e vet-realizmi por edhe sepse kohët e fundit, nuk është konstatuar të jenë ndërmarrë vëzhgime e studime në këtë drejtim.

Kodi i Punës, Ligji “Për shërbimin Civil” dhe dispozita të tjera ligjore e nënligjore përbëjnë një bazë të mirë ligjore për rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe për t’i mbrojtur punëmarrësit nga largimet abuzive nga puna. Konfliktet e mundshme në këtë drejtim mund të zgjidhen me mirëkuptim nga palët, në të kundërt ata mund t’i drejtohen, sipas rastit, Komisionit të Shërbimit Civil dhe gjykatës kompetente, vendimet e formës së prerë të të cilëve janë të detyrueshme për zbatim nga palët.

Shoqëria civile dhe mediat janë aktorë që, pa patur të drejtë t'u japin zgjidhje konflikteve në këtë fushë, bëhen pjesë aktive e diskutimit të shqetësimeve sociale që krijohen nga largimet e padrejta nga puna dhe reagojnë për të mbrojtur të drejtat e njeriut dhe liritë themelore, pa u bërë palë me subjektet e përfshira në konflikt.

Ky studim është pjesë e kësaj filozofie dhe tenton të evidentojë problematikat në lidhje me trajtimin e largimeve nga puna , si nga ana e administratës publike, ashtu dhe nga strukturat kompetente për shqyrtimin e tyre.

Nisma jonë është përpjekur ta studiojë problemin në këndvështrimin e reagimit të të dëmtuarve nga largimi nga puna, nga këndvështimi i zhvillimit të procedurës së shqyrtimit të ankesave në këtë drejtim, si dhe nga këndvështrimi i praktikës gjyqësore të krijuar nga vendimet gjyqësore në këtë drejtim. Nga monitorimet dhe studimi i vendimeve kanë dalë gjetje të rëndësishme, të cilat flasin jo vetëm për mangësi në respektimin e procesit të rregullt ligjor në trajtimin e largimeve nga puna prej sistemit gjyqësor por edhe probleme të rënda që kanë të bëjnë me zbatimin e unifikuar të legjislacionit në fuqi që rregullon këtë fushë.

II. Qëllimi dhe metodologjia e raportit

Ky raport ka për qëllim bërjen prezent të situatës së diskriminimit në marrëdhëniet e punësimit, si dhe standardet e një gjykimi të drejtë gjatë shqyrtimit gjyqësor të çështjeve të largimeve nga puna, veçanërisht të atyre të motivuara politikisht.

Për grumbullimin e informacionit u punua në tre drejtime:

- a. studimi i vendimeve për çështjet gjyqësore të përfunduara;
- b. monitorimi i seancave gjyqësore përkatëse, si dhe i procedurave të shqyrtimit të ankesave nga Komisioni i Shërbimit Civil (KSHC);
- c. monitorimi i medias për të parë faktet që ofrohen dhe mënyrën se si ajo e pasqyron fenomenin.

Të dhënat e përfuara përbëjnë bazën e studimit që prezantojmë, i cili e trajton situatën nga këndvështrimi ligjor dhe social.

Studimi është modest nga pikëpamja e shtrirjes. Ai nuk ka tentuar ta trajtojë në mënyrë esauruese situatën për gjithë territorin e vendit por, është kryer mbi bazën e një analize të vendimmarrjes gjyqësore të tre gjykatave të shkallës së parë të rretheve Tiranë, Vlorë e Shkodër, për periudhën Janar 2010 – Nëntor 2011, si dhe është monitoruar zhvillimi i seancave gjyqësore në gjykatat e shkallës së parë dhe të apelit, të po atyre rretheve, ku gjykoheshin paditë për largim nga puna. Gjithashtu janë monitoruar edhe disa seanca të shqyrtimit të kërkesave nga KSHC në Tiranë, gjatë periudhës shtator – nëntor 2011.

Gjatë studimit të vendimeve është pasur parasysh fokusimi në disa çështje thelbësore që lidhen me respektimin nga organet administrative dhe ato gjyqësore, të së drejtës për një proces të rregullt ligjor.

Pjesë e analizës së rasteve të shumta nga vendimmarrja gjyqësore kanë qenë:

- aksesit që u është siguruar palëve në procesin gjyqësor,
- evidentimi nga administrata publike i motivimit të largimit nga puna,
- gjinia dhe mosha e palës paditëse,

- pjesëmarrja e palës së paditur në procesin gjyqësor dhe argumentimi që ato kanë prezantuar për largimin e punëmarrësve nga puna,
- mënyra se si gjykatat kanë konkluduar lidhur me zgjidhjen ligjore të mosmarrëveshjes së punës etj.

Përsa i takon mediave monitorimi i tyre është kryer duke u përqëndruar në shqyrtimin sistematik të tre gazetave, që kanë tirazhin më të madh, si dhe i disa mediave elektronike, për periudhën shtator – nëntor 2011.

Për kryerjen e kësaj veprimtarije, përveç stafit të KShH janë aktivizuar dhe ekspertë e bashkëpunëtorë të jashtëm të organizatë. Studimin e vendimeve gjyqësore e ka ndërmarrë Dr. I shkencave juridike Sokol Sadushi, ish anëtar i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë dhe anëtar i Asamblesë së Përgjithshme të KShH. Për monitorimin e seancave gjyqësore u angazhuan 4 korrespondentë dhe vëzhgues me eksperiencë të KShH-së, me profesion juristë, të cilët paraprakisht u trajnuan për aspekte specifike të vëshgimeve në këtë fushë.

E ndjejmë për detyrë të falenderojmë CRD për mbështetjen financiare të këtij projekti, ekspertin tone të shquar Dr. Sokol Sadushi, tafin e KShH dhe bashkëpunëtorët që realizuan monitorimet, sepse pa punën dhe përkushtimin e tyre ky studim nuk do të qe e mundur të realizohej.

III. Monitorimi i seancave gjyqësore me objekt mosmarrëveshjet në marrëdhëniet e punës

1. Konstatime të përgjithshme

Sistemi i drejtësisë ka një rol të veçantë për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore që shtetasve u janë garantuar nga Kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara dhe legjislacioni në fuqi. Këto organe janë veshur me kompetencë dhe juridiksion për të zgjidhur mosmarrëveshjet që shtetasit kanë me administratën publike dhe atë private, midis të tjerave edhe në lidhje me marrëdhëniet e punës. Pa dashur të paragjykojmë gjithë veprimtarinë e këtij pushteti, është tashmë një fakt i njohur se ai prej kohësh përballet me probleme dhe sfida të rëndësishme, kapërcimmi i të cilave përbën disa nga prioritetet për vendit tonë, në kuadër të procesit integruar në Bashkimin Europian (BE). Reformat e ndërmarra nuk kanë dhënë ende rezultatet e pritshme në këtë sektor kyç të shtetit. Korrupsioni, probleme të organizimit dhe mirëfunksionimit, respektimi i solemnitetit dhe rritja e nivelt profesional në fushat e të drejtës janë disa nga problemet që e shqetësojnë këtë sektor¹. Në këtë kuadër monitorimi i veprimtarisë së këtij pushteti edhe nga ana e shoqërisë civile merr rëndësi, në mënyrë të veçantë për të parë respektimin e të drejtave të njeriut si: aksesit në drejtësi; respektimi i të drejtës për një proces të rregullt ligjor dhe në përgjithësi mënyra se si vlerësohen, gjykohen, e trajtohen të drejtat e njeriut nga këto organe.

KSHH ka ndërmarrë në mënyrë të vazhdueshme monitorime të veprimtarisë së gjykatave, pa ndërhyrë në vendimmarrjen e tyre, por kësaj radhe, siç është përmendur edhe më lart, qëllimi ynë ishte për të vëzhguar zbatimin e procesit të rregullt ligjor për një tematikë të caktuar, atë të largimit nga puna.

Në total u vëzhguan 76 seanca gjyqësore pranë gjykatave që përmendëm më lart. Në proceset e monitoruara si palë e paditur kanë qenë përgjithësisht, për Tiranën: Bashkia Tiranë, Inspektoriat Ndërtimor Urbanistik Kombëtar, Agjencia e Kthimit dhe Kompensimit të Pronave, Ministria e Financave etj.; Për Vlorën: Universiteti “Ismail Qemali”; Bashkia Vlorë; Drejtorja Arsimore Vlorë, Lushnje e Berat; Ndërmarrja e

¹ Shih Raport-progresin e BE për Shqipërinë - 2011

Ujësjiellësit; ARMO; ALB Petrol; Spitali Rajonal Vlorë etj.; Për Shkodrën: Z.Q.RR.P.P. etj.

Pjesa më e madhe e personave të larguar nga puna, që ishin palë në këto procese, kishin vjetërsi në punë 10 - 15 vjet dhe moshë mesatare e tyre ishte rreth 45 vjeç dhe rreth 1/3 e tyre janë në moshën deri 40 vjeç.²

Në proceset gjyqësore të monitoruara nga KSHH nuk janë konstatuar raste të zhvillimit të seancave gjyqësore me dyer të mbyllura. Përveç palëve, gjatë zhvillimit të tyre kanë qënë të pranishëm dhe persona të tjerë, siç mund të ishin të afërm të punëmarrësit, ose kolegë, për aq sa hapësira në ambientin ku mbahej seanca e lejonte një gjë të tillë.

Orari për fillimin e seancave gjyqësore pergjithësisht respektohej, por edhe vonesat e rastit nuk pasqyroheshin në procesverbalin e seancës gjyqësore.

Motivet e largimit nga puna të pretenduara nga paditësit kanë qënë të ndryshme, pa përjashtuar edhe largimin për motive politike, por argumentimi dhe provat në këtë drejtim ishin shpesh të pamjaftueshme. Nga ana tjetër, është vërejtur se gjykatat nuk janë ndalur seriozisht në shtjellimin e këtij argumenti por janë mjaftuar vetëm me dëgjimin e tij.

Vëzhguesit e KShH nuk kanë hasur asnjë problem në lidhje me mundësimin e monitorimit të proceseve gjyqësore por për këtë shpesh u është dashur të prezantohen e të vënë në dijeni gjyqtarin paraprakisht, veçanërisht në Tiranë ku mjedisi i gjykimit të çështjeve është me përmasa të vogla(zyrat e gjyqtarëve) dhe pjesëmarrja e dëgjuesve krijon vështirësi për shkak të hapësirës së vogël.

➤ **Mbi respektimin e orarit të zhvillimit të seancave gjyqësore**

Në përgjithësi proceset gjyqësore të monitoruara kanë filluar në orarin e caktuar. Megjithatë, nuk përjashtohen raste të vonesave, shumica pesë apo dhjetë minutëshe, të cilat u justifikuan nga gjyqtarët për shkak të zgjatjes së gjykimit paraardhës. Kishte raste kur gjyqtari/rja, sipas planit të gjykimeve, ishte pjesë e trupit gjykues dhe duhej të gjykonte çështje të ndryshme, pak a shumë në të njëjtën orë. Kjo flet për një organizim jo shumë të mirë të veprimtarisë gjykuese në gjykatat e monitoruara. Veç

² Të dhëna më të hollësishme në këtë drejtim gjëni në vazhdim të këtij studimi.

kësaj, u konstatua se në pocesvebalet e mbajtura për seancat gjyqësore nuk u pasqyroheshin vonesat në fillimin e gjykimit. Në to shënohej ora në të cilën ishte parashikuar mbajtja e seancës gjë, që në disa raste, nuk përputhej me realitetin. Një veprim i tillë bëhet pengesë për të vlerësuar objektivisht këtë aspekt të punës së gjyqtarëve dhe krijon kushte për shkeljen e orareve të deklaruara për palët dhe personat e tjerë në gjykim, pa anashkaluar këtu dhe vështirësinë që u krijohet avokatëve të çështjeve për të organizuar saktësisht punën për të qenë prezent në seancat e proceseve gjyqësore që kanë marrë përsipër të mbrojnë.

➤ **Mbrojtja dhe prezenca e palëve në gjykim**

Në proceset e monitoruara, palët kanë qënë prezent në gjykimet e zhvilluara. Në shumicën e rasteve paditësi ka qënë i pranishëm edhe kur mbrohej nëpërmjet avokatit të caktuar prej tij dhe gjatë gjykimit i është dhënë mundësia të shprehet edhe vetë, kur e ka kërkuar një gjë të tillë. Nuk kanë munguar rastet kur paditësi kishte vendosur të mbrohej vetë në gjykim pa marrë një avokat mbrojtës. Në situata të tilla gjykimi ka manifestuar probleme, sepse ndërhyrjet e shpeshta të palës paditëse, që nuk kishte dëni rreth normave të zhvillimit të seancave gjyqësore, shkaktonin shpesh cenim të solemnitetit të seancës dhe ndërhyrje të shpeshta të gjyqtarit/res për të tërhequr vëmendjen e palës, me qëllim vendosjen e rregullit. Pala e paditur, punëdhënësit, përgjithësisht kanë qënë të përfaqësuar nga avokatët/juristët e subjekteve përkatëse dhe nuk rezultoi ndonjë rast ku pala e paditur të përfaqësohej nga vetë titullari.

Në disa raste përfaqësuesit e palës së paditur janë bërë shkak për ndërprerjen dhe shtyrjen e seancës gjyqësore, për arsye se duhej të ishte prezent në gjykime të ndryshme, në interes të të njëjtit subjekt. Edhe ne kete rast del në pah mungesa e organizimit të mirë të punës për të siguruar pjesëmarrje të plotë të palëve në proceset e gjykimit.

➤ **Mjedisi ku janë zhvilluar seancat gjyqësore, solemniteti i seancave dhe komunikimi me palët.**

Në të gjitha gjykimet e monitoruara në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, gjykimet e çështjeve me objekt “largim nga puna” janë zhvilluar në zyrën e gjyqtarit/es. Zyra e gjyqtarëve pranë kësaj Gjykate janë ambiente shumë të vogla, të parashikuara vetëm për veprimtarinë e gjyqtarit jashtë seancave gjyqësore dhe për praninë e sekretarit gjyqsor

përkatës. Në të kundërt, në Gjykatat e Rretheve Gjyqësore Vlorë dhe Shkodër, seancat e minitoruara janë zhvilluar rregullisht në sallat e gjykimit. Sallat kanë qenë të paisura me të gjitha kushtet që mundësojnë një gjykim normal dhe që mundësojnë praninë jo vetëm të palëve por edhe të publikut, që nuk është e mundur të realizohet në zyrat e gjyqtarëve.

Gjendja e mjedisit ku zhvillohet seanca gjyqësore ndikon në mënyrë të drejtëpërdrejtë në respektimin e solemnitetit gjatë gjykimit. Solemniteti në gjykim nuk është një kërkesë formale për gjykatën, ai lidhet drejtpërsëdrejti me autoritetin e gjykatës dhe të vendimeve që ajo jep, por ndikon, gjithashtu, edhe në zhvillimin e drejtë e në përputhje me normat procedurale të procesit gjyqësor përkatës. Edhe nga monitorimi ynë u rikonfirmua një gjetje e tillë.

Kështu na rezultoi se në Gjykatën e Apelit Vlorë, elementet e solemnitetit të procesit gjyqësor përgjithsisht respektoheshin. Në ato seanca gjyqtarët dhe sekretarët gjyqësorë paraqitetish për gjykim me uniformën përkatëse, në sallë mbahej qetësi, palët i drejtoheshin gjykatës kur ajo i lejonte për një gjë të tillë. Në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Vlorë, solemniteti në seancë respektohej më tepër nga gjyqtarët, të cilët ishin të vetmit që mbanin veshur mantelin, ndryshe nga avokatët apo sekretarët. Për sa i përket elementeve të tjerë të solemnitetit si qetësia në sallë apo mospërdorimi i telefonave, situata lë për të dëshëruar. Ka patur raste kur gjyqtarët duke i kthyer kurizin publikut flisnin në telefon. Qetësia dhe rregulli në sallë shkelej edhe nga fakti se dera e sallës hapej shpesh nga të interesuar.

Në Gjykatën e Apelit Shkodër të gjitha seancat janë zhvilluar në sallën e madhe të gjykimeve, e cila është e pajisur me të gjitha mjetet e nevojshme për të zhvilluar një seancë gjyqësore. Përgjithsisht respektohej Kodi i Etikës nga trupi gjykues dhe në të shumtën e rasteve edhe avokatet kishin uniformat përkatëse (kjo dukej jo vetëm në seancë, por edhe në korridoret e gjykatës që avokatët i mbanin togat e tyre).

Ndryshe paraqitet situata në Rrethin Gjyqësor Tiranë ku solemniteti linte për të dëshëruar, sepse zhvillimi i gjykimeve në zyrat e gjyqtarëve, ku hapësira mungon dhe është e vështirë të gjendet vend mjaftueshëm për palët, avokatët e tyre, dëshmitarët dhe personat që duan të ndjekin procesin. Në këto rrethana gjyqtarët i lejojnë vetes të mos veshin uniformën, në ndonjë rast, ose të kryejnë gjatë gjykimit edhe veprime të tjera që nuk lidhen me seancën, si p.sh. të flasin në telefon, t'u

japin përgjigje personave që hyjne në zyrë, pa patur lidhje me procesin gjyqësor në zhvillim e sipër.

Megjithatë ka rezultuar se sjellja e trupit gjykese me palët në proces ka qënë, përgjithësisht, korrekte. Gjatë gjykimeve të monitoruara nuk janë vërejtur njëanshmëri në trajtimin e palëve në gjykim. Gjithashtu, duhet theksuar se gjyqtarët kanë qënë mirëkuptues ndaj palëve që kishin vendosur të përfaqësoheshin vetë në gjykim, pavarësisht se njohuritë e tyre mbi procesin gjyqësor ishin minimale. Në Tiranë, veçanërisht, janë vënë re shkelje të kodit të etikës, si për gjyqtrin, ashtu dhe avokatët mbrojtës për mënyrën e komunikimit midis tyre, në komunikimin midis palëve. Kishte raste kur gjyqtari i drejtohej me emër dhe me ton të lartë avokatëve të palëve ose vetë palëve në gjykim.

➤ **Mbi barazinë e mjeteve juridike**

Palët në proceset e monitoruara janë trajtuar në mënyrë të barabartë në lidhje me mjetet juridike që ligji u njuh atyre. Nuk ka patur raste të diskriminimit të palëve në këtë aspekt. Palët janë lejuar rregullisht të prezantojnë mendimet e tyre në lidhje me objektin e padisë, të bëjnë prapsimet e tyre, si dhe t'i drejtohen gjykatës me kërtime, bazuar në ligj. Në proceset e monitoruara asnjë prej palëve nuk depozitoi kërkesë për përjashtimin e trupit gjykues dhe për pasojë gjykimet kanë vazhduar deri në përfundim me të njëjtin trup gjykues.

➤ **Mbi arsyet e shtyrjes së proceseve gjyqësore**

Proceset gjyqësore, ndryshe nga sa parashikon ligji, nuk zhvillohen në mënyrë të pandërprerë, por vazhdimisht shtyhen. Në monitorimet te kryera në Gjykatën e Rrethit gjyqësor Shkodër 50% e procese të monitoruara janë shtyrë, të paktën një herë. Kjo për shkak të mungesës së avokatëve dhe përfaqësuesve të institucioneve shtetërore (pasi përgjithësisht të paditur kanë qënë institucione shtetërore), shtyrjet kanë variuar nga 6 deri në 21 ditë një shtyrje. Situata është e ngjashme edhe në gjykatat e rretheve gjyqësore Tiranë e Vlorë. Argumentat kryesore për shtyrjen e procesit ishin: për të sjellë prova të tjera; për t'i dhënë mundësi palës tjetër të njihet me provat e paraqitura; për mungesë të ndonjerës palë; kërkimi i kohës për t'u përgatitur për kërkimet përfundimtare etj.. Në Gjykatën e Rrethit Vlorë, seancat gjyqësore shtyheshin për një afat të gjatë, një muaj dhe në ndonjë rat dhe pas dy muajsh nga seanca e

mëparshme. Janë vërejtur edhe raste të zgjatjeve të ekzagjeruar të shqyrtimit të këtyre çështjeve, si p.sh shqyrtime me 17 e 19 seanca gjyqësore³.

Më hollësisht për këtë aspekt flitet dhe arsyetohet në kapitujt e mëposhtëm të studimit. Megjithatë vlen të përmendet eksperiencia pozitive e Gjykatës së Apelit Vlorë në këtë drejtim, në të cilën gjykimi mbaronte shpejt.

³ Për hollësi të mëtejshme shih raportin në vijim.

IV. Mbi zbatimin e parimit të procesit të rregullt ligjor gjatë shqyrtimit të çështjeve në Komisionin e Shërbimit Civil (KSHC)

Institucioni KSHC-së është një institucion i pavarur misioni i të cilit është garantimi, stabiliteti dhe mbrojtja e të drejtave të nëpunësve civil. Ai është një institucion i ngritur nga dhe në zbatim të ligjit nr. 8549, dt. 11.11.1999, "Statusi Nëpunësit Civil", i cili, ndër të tjera, mbikqyr menaxhimin e stafit të shërbimit civil dhe shqyrton ankesat e nëpunësve civilë, të nivelit qendror dhe vendor.

Vëzhgimi i veprimtarisë së këtij institucioni u fokusua në respektimin e parimit të procesit të rregullt ligjor si dhe në mundësinë për akses pranë këtij institucioni. U monitoruan gjithsej 10 seanca dëgjimore të zhvilluara nga KSHC, në të cilat u trajtuan rreth 63 ankesa nga punonjës civil të administratës publike qendrore dhe vendore. Gjatë këtij monitorimi u mbajt parasysh sa ka përcaktuar në vendimin e saj unifikues Gjykata e Lartë (vendimi nr. 3 datë 24.01.2007), në të cilin thuhet shprehimisht:

“Me tiparet e një trupe gati gjyqësore, Komisioni i Shërbimit Civil duhet të karakterizohet nga pavarësia, paanshmëria, transparenca dhe ndershmëria në zgjidhjen e konflikteve, si dhe përgjegjësia dhe korrektësia në zbatimin e legjislacionit në fuqi. Për të qenë i tillë e domosdoshme është zhvillimi i një procesi të rregullt ligjor, respektimi i një minimumi rregullash proceduriale dhe ruajtja e disa standarteve në shqyrtimin e çështjeve. Këto standarte lidhen me thirrjen (njoftimin) e palëve, dëgjimin e pretendimeve të tyre, lejimin e provave, marrjen e një vendimi përfundimtar dhe arsyetimin e tij, si dhe komunikimin e këtij vendimi paleve.” Më poshtë gjykata vazhdon: *“Duke qenë se vepron si një shkallë e parë shqyrtimi, vendimet e të cilit ankimohen në gjykatë dhe i nënshtrohen shqyrtimit gjyqësor, është e detyrueshme që kjo e fundit të administroje dhe t’i nënshtrojë hetimit materialet e çështjes së shqyrtuar nga Komisioni i Shërbimit Civil në mënyrë që t’u japë përgjigje të bazuar pretendimeve të paleve.”*

Bazuar në sa më sipër nga monitorimi ynë u konstatua se të gjitha seancat u zhvilluan në sallën përkatëse, e cila ishte e pajisur me mjetet e nevojshme dhe në përputhje me parametrat që mundësojnë zhvillimin e një

procesi normal dëgjimor. Seancat dëgjimore ishin publike⁴, si dhe regjistroheshin me incizim audio. Si rregull anëtarët e KShC marrnin vendimin e tyre në një datë tjetër nga ajo e dëgjimit të palëve dhe procesi i vendimmarrjes zhvillohej me dyer të mbyllura. KSHC ka në përdorim edhe një faqe zyrtare interneti në të cilën bëhen transparente të dhëna në lidhje me marrjen në shqyrtim të ankesave, njëkohësisht ajo faqe shërben edhe për njoftimin e palëve të përfshira për shqyrtimin e ankesave, krahas dërgimit të njoftimit personal me postë.

Përgjithësisht, seancat dëgjimore nuk shtyreshin por, kjo nuk përjashtonte mundësinë e palës për ta kërkuar një gjë të tillë, si për shembull kur njëra palë mungonte, ndonëse kishte dijeni të rregullt për datën, orën e vendin e shqyrtimit të ankesës. Kishte rate që vetë palët kërkonin shtyrje seancash, për të sjellë prova të tjera mbështetëse, dhe kjo gjë pranohej nga Komisioni por, duke qenë të kujdesshëm për të mos zgjatur së tepërmi afatin e shqyrtimit të ankesës.

Të gjitha seancat dëgjimore të monitoruara kanë filluar në orarin e përcaktuar paraprakisht, orar i cili bëhej publik edhe në faqen zyrtare të internetit të këtij institucioni. Në ndonjë rast sporadik, seanca mund të fillonte deri në 10 minuta me vonesë. Përgjithësisht elementët e solemnitetit të zhvillimit të seancave respektoheshin, përveç disa rasteve të rralla kur u konstatua përdorimi i telefonit celular, gjatë seancës dëgjimore.

Pala ankuese ishte prezent në shumicën e rasteve. Vetëm në ndonjë rast sporadik ajo mungonte, për shkak të informimit jo në kohë dhe mënyrën e duhur,⁵ për zhvillimin e seancës dëgjimore. Rezultuan më të shpeshta rastet e mungesës ose vonesat e përfaqësuesve e të institucioneve shtetërore që kishin dhënë masën administrative ndaj punëmarrësit.

Në të gjitha rastet e monitoruara⁶, vendimet nuk u shpallën në ditën e dëgjimit të palëve, megjithatë ato shpalleheshin në përputhje me nenet 59 dhe 60 të ligjit Nr. 8485, datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative”.

⁴ Me kërkesën e KShH, dhe në përputhje me rregulloren e KSHC u lejua që një vëzhgues i KSHH të merrte pjesë në seancat dëgjimore të zhvilluara.

⁵ Në disa raste sistemi i adresave postare të referuara tek KSHC nuk ishin të sakta, apo njoftimi merrej me vonesë.

⁶ Për shkak se u monitoruan vetëm seancat dëgjimore.

V. Zbatimi i legjislacionit nga organet e administratës publike dhe nga gjykatat në çështjet gjyqësore që kanë pasur për objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës

1. Konstatime të përgjithshme

Një drejtim i rëndësishëm i objektivave sociale të shtetit, që lidhet me *“punësimin në kushte të përshtatshme të të gjithë personave të aftë për punë”*⁷ dhe që ka gjetur parashikimin e vet kushtetues në kapitullin e të drejtave dhe lirive themelore të shtetasve, është e drejta e individëve për të zgjedhur një profesion ose një aktivitet të caktuar.

Sipas nenit 49 të Kushtetutës: *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.”* E drejta për punë, që garanton dispozita kushtetuese e sipërcituar përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional, me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit përbën të drejtën e individit për të siguruar mjetet e jetesës, nëpërmjet orientimit të tij drejt një veprimtarie konkrete. E drejta për të punuar dhe liria e profesionit nënkuptojnë çdo veprimtari të ligjshme që sjell të ardhura dhe që nuk ka një afat kohor të përcaktuar, me përjashtim të rasteve kur ka një rregullim të veçantë ligjor. E drejta e individit për të përfituar me punë të ligjshme merr rëndësi nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që ajo i sjell shoqërisë në tërësi.

“Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë përbën, nga njera anë, një të drejtë sociale dhe një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e saj, por nga ana tjetër edhe një detyrim negativ, i cili kërkon mosndërrhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë. Garancia që Kushtetuta i ka dhënë individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Pra, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie

⁷ Shih nenin 59, pika 1, shkronja “a” të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

veprimi.”⁸ Megjithatë, praktikimi i një profesioni mund të kufizohet nga rregullime të arsyeshme që mund t’u atribuohen konsideratave të së mirës së përgjithshme. Sipas parimit të proporcionalitetit, **“nga të gjitha mjetet e ndryshme që mund të shfrytëzohen për të arritur një qëllim të ligjshëm, autoriteti administrativ duhet të përdorë mjetet ligjore më të përshtatshme, me të cilat mund të arrihet në shkaktimin e padrejtësisë më të vogël për individin” dhe “ndërhyrja në të drejtat e individit nuk duhet të jetë jashtë raportit të qëllimeve të aspiruara.”**⁹

Pikërisht,

- evidentimin e mënyrës së realizimit të të drejtës kushtetuese të shtetasve për punë,
- verifikimin e përmasës së ndërhyrjes së organeve të administratës publike në kufizimin e të drejtës për punë, si dhe
- kontrollin e ligjshmërisë së kësaj ndërhyrje nga gjykata, ka pasur për objekt kryesor ky studim i realizuar nga Komiteti Shqiptar i Helsinkit.

Studimi është kryer mbi bazën e një analize të vendimmarrjes gjyqësore të tre gjykatave të shkallës së parë të rretheve Tiranë, Vlorë e Shkodër, në çështjet që kanë pasur për objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës. Objekt i studimit kanë qenë vendimet gjyqësore që i përkasin çështjeve me objekt largim nga puna, me palë të paditur organe të administratës publike të nivelit qendror e vendor, të shpallura nga gjykatat e shkallës së parë të rretheve gjyqësore Tiranë, Vlorë e Shkodër, për periudhën Janar 2010 – Nëntor 2011.

Gjatë studimit të vendimeve është pasur parasysh fokusimi në disa çështje thelbësore që lidhen me respektimin nga organet administrative, si dhe nga vetë gjykatat, gjatë zhvillimit të seancave gjyqësore të së drejtës për një proces të rregullt ligjor, në elementet e tij më kryesorë.

Pjesë e analizës së rasteve të shumta nga vendimmarrja gjyqësore kanë qenë:

⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006 i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë.

⁹ Po aty.

- aksesit që u është siguruar palëve në procesin gjyqësor,
- evidentimi nga administrata publike i motivimit të largimit nga puna,
- gjinia dhe mosha e palës paditëse,
- pjesëmarrja e palës së paditur në procesin gjyqësor dhe argumentimi që ato kanë prezantuar për largimin e punëmarrësve nga puna,
- mënyra se si gjykatat kanë konkluduar lidhur me zgjidhjen ligjore të mosmarrëveshjes së punës etj.

Paraqitja e disa të dhëna statistikore e krijojnë një tabllë më të qartë për të kuptuar ecurinë në këto dy vite të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës.

Nga të gjitha çështjet që ka përfunduar Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, dhe Shkodër dhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë për vitin 2010, (rreth 724) rezulton se janë pranuar gjithsej 587 kërkesë padi (rreth 81.8%), nga të cilat 287 janë të pranuar pjesërisht (39.6 %) dhe 300 janë të pranuar tërësisht (41.4%); në 84 raste çështjet janë pushuar (11.6%) dhe 45 kërkesë padi janë rrëzuar (6.2 %). Çështjet e tjera që zenë 1.2 % janë kthim aktesh dhe çështje të dërguar për kompetencë në një gjykatë tjetër.

Raporti real i kërkesë padive të pranuar nga gjykatat me ato të rrëzuara në 100% të rasteve të gjykuara(pa ato të transferuara) është respektivisht afro **82.8 % të pranuar, me 5.6% të rrëzuara. Një shifër e tillë dëshmon për paligjshmërinë e theksuar të konstatuar nga gjykatat në zgjidhjen e kontratave të punës nga organet e administratës publike.** Kjo paligjshmëri e vërejtur nga gjykatat në mënyrën se si e kanë ushtruar veprimtarinë e tyre organet e administratës publike ka shkaktuar në të njëjtën kohë edhe një kosto të madhe financiare për buxhetin e shtetit në drejtim të dëmshpërblimit që janë detyruar të paguajnë në favor të punëmarrësve si gjyqfitues.

Paligjshmëria e veprimeve nga organet e administratës publike në zgjidhjen padrejtësisht të marrëdhënive të punës për një numër të madh personash, si dhe mosnxjerrja e përgjegjësive ndaj drejtuesve të këtyre institucioneve, nuk e shmang dyshimin se një pjesë e këtyre punonjësve të jenë larguar edhe për motive politike, për t'i lënë vendin të tjerëve.

Në raportin ndërmjet meshkujve dhe femrave të larguar nga detyra rezulton se numrin më të madh e përbëjnë meshkujt. Rreth 36% e kërkesë padive janë paraqitur nga femra dhe afro 64 % nga meshkujt. Nga 682 paditës që janë paraqitur në gjykatë 135 janë të grup moshave nga 31-40 vjeç; 173 nga mosha 41-50; 263 nga mosha 51- 60 vjeç; 50 nga 61-70 vjeç; 59 janë nën moshën 30 vjeç.

Nga analiza e të gjitha rasteve, rezulton se krahas zgjidhjeve korrekte ligjore të aplikuara si nga organet administrative, ashtu dhe nga gjykatat evidentohen gjithashtu edhe aspekte problemore të natyrës juridike, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij materiali studimor.

Në jo pak raste, të cilat kanë qenë pjesë e vëzhgimit tonë, konstatohet:

- *nga njera anë*, mungesa e një vetpërmajtje nga ana e organeve të administratës publike në mënyrën e përfundimit të marrëdhënieve të punës, ku bie në sy nxitimi për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, pa respektuar standardet që kërkon një proces i rregullt ligjor dhe,
- *nga ana tjetër*, një lloj skematizmi në qëndrimet e gjykatës, lidhur me referencën ligjore që ka përdorur për të argumentuar zgjidhjen e drejtë apo të gabuar të marrëdhënieve të punës, një lloj paqartësie a moskuptimi të vendimit unifikues të Gjykatës Lartë, por edhe një mungesë e theksuar në arsyetimin e vendimeve gjyqësore, veçanërisht në drejtim të arsyetimit të masës së dëmshpërblimit që përfitojnë punëmarrësit.

Ndër çështjet më interesante, të ekzaminuara gjatë këtij studimi janë:

- *mënyrat e ndryshme me të cilat interpretohen dispozitat e Kodit të Punës në drejtim të:*
 - rikthimit në punë të punëmarrësit ose;
 - konfondimit të zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme me zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të justifikuara,

- *mosrespektimi i elementëve të procesit të rregullt ligjor në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës kryesisht në drejtim të: aksesit në gjykim - mosshprehja e gjykatës që gjykon mosmarrëveshjen mbi gjithçka që kërkohet dhe vetëm për atë që kërkohet;*
 - *mospërputhja ndërmjet pjesës arsyetuese dhe pjesës urdhëruese të një vendimi gjyqësor;*
 - *mosarsyetimi i vendimeve gjyqësore, kryesisht në drejtim të mosarsyetimit të masës së dëmshpërblimit për shkak të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës;*
 - *cënimi i të drejtës për tu dëgjuar, si një ndër elementet bazë të procesit të rregullt ligjor;*
 - *mosinformimi për çdo rast i punëmarrësi nga punëdhënësi për aplikimin më parë ndaj tij të masave disiplinore;*
 - *mosmbajtja e qëndrimit të njëjtë mbi prezencën në gjykim të Avokaturës së Shtetit, etj etj.*

Disa nga problemet që janë konstatuar gjatë vëzhgimit të vendimeve gjyqësore po i rendisim në vijim:

- ***Paqartësia në drejtim të mundësisë së rikthimit të punëmarrësit në vendin e mëparshëm të punës;***

Kodi i Punës i miratuar në vitin 1995 nuk e parashikonte shprehimisht rikthimin në vendin e mëparshëm të punës për punëmarrësin. E vetmja dispozitë ligjore që shpallte zgjidhjen e kontratës së punës të pavlefshme, në rast të mosrespektimit të procedurës së largimit nga puna, ishte neni 144 që titullohej “Procedura e pushimit nga puna”. Sipas pikës 5 të këtij neni, shkelja e rregullave që parashikonin procedurën e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës e bënte të pavlefshme zgjidhjen e kontratës së punës. Konkretisht në pikën 5 të nenit 144 thuhej: *“Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës që bëhet në kundërshtim me këtë dispozitë. Palët ruajnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata.”*

Një formulim i tillë ligjor krijonte hapësirë për interpretim të dispozitës në favor të rikthimit në vendin e mëparshëm të punës, në rast se

konstatohej se kontrata ishte zgjidhur në kundërshtim me rregullat e njoftimit. Me ndryshimet që iu bënë Kodit të Punës në vitin 2003, në funksion të pikës 5 të nenit 144 thuhet: *“Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozite mbetet e vlefshme.”*

Pra, me ndryshimet e kryera nuk konsiderohej më e pavlefshme zgjidhja e kontratës së bërë në kundërshtim me nenin 144 të Kodit të Punës. Ky riformulim që iu bë dispozitës ligjore duket se i hoqi punëmarrësve mundësinë e rikthimit në vendin e mëparshëm të punës, në rast të shpalljes si të pavlefshme të zgjidhjes së kontratës.

Pamundësinë e rikthimit në punë për punëmarrësit e gjejmë të sanksionuar edhe në qëndrimin e mbajtur nga Gjykata e Lartë në vendimin e saj unifikues nr. 31 dt 26.03.2003. Në frymën e qëndrimit që mbante në atë kohë edhe Gjykata Europiane për të Drejtat e Njeriut (*çështja Pelegrin kundër Francës*), sipas të cilës të vetmet mosmarrëveshje që përjashtohen prej përmbajtjes së nenit 6/1 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut janë ato që ngrihen nga nëpunësit publik, Gjykata e Lartë unifikoi qëndrimin duke konkuduar se **“E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i pa drejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore.”**¹⁰

Disa muaj pas këtij vendimi unifikues, ligjvënësi e ka ndryshuar Kodin e Punës duke e spostuar konceptin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës nga neni 144, pika 5, në nenin 146, pika 3. Pra, nga konsiderimi si të pavlefshme të zgjidhjes së kontratës së punës për shkelje të procedurave të njoftimit, ligjvënësi sanksionon konceptin e pavlefshmërisë në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, pa shkaqe të arsyeshme. Nga ana tjetër, në dy dispozita ligjore, (neni 146, pika 3 dhe 155, pika 3) ligjvënësi duket se në mënyrë të tërthortë e pranon mundësinë e rikthimit në vendin e mëparshëm të punës për punëmarrësit në administratën publike, duke parashikuar rregullin se: *“Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.”*

Ajo që është vënë re nga analiza e vendimeve gjyqësore të tre rretheve që iu nënshtruan vëshgimit tonë, është ***problematika e krijuar me qëndrimet e ndryshme kontradiktore, edhe brenda të njëjtës gjykatë,***

¹⁰ Shih më gjerë vendimin unifikues nr. 31 dt 26.03.2003 të Gjykatës së Lartë.

lidhur me mundësinë e rikthimit në vendin e mëparshëm të punës, qoftë për shkak të mënyrës së formulimit të Kodit të Punës, por edhe të praktikës unifikuese të Gjykatës së Lartë.

Çfarë është vërejtur në vendimet e këtyre gjykatave?

Përgjithësisht në shumicën e vendimeve gjyqësore gjendet i konsoliduar qëndrimi për mosrikthim të paditësit në vendin e mëparshëm të punës. Megjithëse provohet nga rastet në shqyrtim se ekzistojnë kushtet e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme (neni 146 i Kodit të Punës) apo pa shkaqe të justifikuara (neni 155), rikthimi në vendin e punës nuk pranohet si një mundësi zgjidhje nga gjykatat.

Kështu në disa vendime, gjykatat i përmbahen qëndrimit se: *“Në tërësinë e vet, ky Kod trajton marrëdhënien e punës si një marrëdhënie të vullnetshme kontraktore midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, e cila, në momentin që zgjidhet prej njerës prej palëve pjesëmarrëse në të, nuk ka se si të rivihet në gjendjen e saj fillestare, jashtë vullnetit të kësaj pale.”* Gjykatat kanë mbajtur në disa raste qëndrimin kategorik se: *“Dispozitat e Kodit të Punës në tërësinë e tyre, por edhe në veçanti nuk parashikojnë në asnjë moment detyrimin e punëdhënësit për të rimarrë në punë punëmarrësin.”*

Sipas shumicës së vendimeve gjyqësore *“Kodi i Punës riparon gjendjen e punëmarrësit pas largimit nga puna vetëm përsa i përket dëmshpërblimeve përkatëse”* dhe kontrata e punës, *“përderisa paditësi nuk gëzon statusin e nëpunësit civil, mund të zgjidhet në çdo kohë sipas nenit 141 të Kodit,”* por me kushtin, që të përfundojë afati i njoftimit¹¹. Në rrethanat kur nuk ka asnjë shkak të justifikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, gjykata njeh si detyrim për punëdhënësin vetëm ato pasoja që parashikon neni 155 i Kodit të Punës, d.m.th. dëmshpërblimin për afatin e njoftimit sipas nenit 143, dëmshpërblimin për moszbatimin e procedurës sipas nenit 144/5, si dhe dëmshpërblimin sipas nenit 155/3 të Kodit të Punës dhe jo rikthimin e paditësit në vendin e mëparshëm të punës.

Këto qëndrime duket se marrin shkas edhe nga vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 31 dt 26.03.2003, pavarësisht se ai i përket një tjetër situatë ligjore, në të cilin është konkluduar se *“e drejta e rikthimit në punë*

¹¹ Shih vendimin nr. 1740, datë 05.03.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, në dallim nga e drejta e dëmshpërblimit e cila është një e drejtë që e gëzon këtë mbrojtje.”

*Në drejtim të mundësisë së rikthimit në punë vihen re, si p.sh., nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, **qëndrime kontradiktore në mënyrën se si zgjidhen çështjet mbi të njëjtën dispozitë të Kodit të Punës, konkretisht neni 155/3.** Kështu, në vendimin nr. 5290, datë 28.06.2010 Gjykata e rrethit Gjyqësor Tiranë e ka interpretuar si të mundshëm anulimin e aktit administrativ dhe rikthimin e një funksionari publik në vendin e mëparshëm, kur konkludon mbi zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës, ndërkohë që në vendimin nr. 1740, datë 05.03.2010 shprehet për të kundërtën, se *“Kodi i Punës nuk parashikojnë në asnjë rast detyrimin e punëdhënësit për të rimarrë në punë punëmarrësin.”* Në vendimin nr. 5290, datë 28.06.2010 Gjykata arsyeton se: *“zgjidhja e marrëdhënies së punës së paditësit nga Ministri i Mbrojtjes është bërë pa shkak të justifikuar,” Me padinë në gjykim paditësi ka kërkuar edhe rikthimin e tij në punë. Gjykata çmon se pavarësisht se paditësi ka ushtruar funksionin e tij pranë strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes, Spitalit Ushtarak Qendror Universitar, ai ka shërbyer në administratën publike të këtij personi juridik si një punonjës me kontratë pune dhe marrëdhënia e punës së tij është rregulluar me Kodin e Punës.”* Kështu, gjykata duke u mbështetur në nenin 155/3 të K.Punës çmon se paditësi duhet të rikthehet në punë në detyrën që ai ka pasur para zgjidhjes së marrëdhënies së punës” dhe në pjesën e dispozitivit ka vendosur për *“rikthimin e paditësit ... në punë...”*.*

Nga këto qëndrime të mbajtura lind e nevojshme **pasja e një koncepti më të qartë për mundësinë që i krijon punëmarrësve Kodi i Punës për tu rikthyer në vendin e mëparshëm të punës.** Mënyra e formulimit të nenit 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës lënë shteg për të pranuar se për punonjësit e administratës publike, rikthimi i tyre në vendin e mëparshëm të punës nuk është i pamundur. Fjalja e fundit në paragrafin e tretë të neneve 146 dhe 155 ndoshta nuk duket se e ka aty vendin. *Nga njera anë,* pranohet në nenin 146 pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme, e cila nuk shkon më larg se detyrimi i punëdhënësit për t'i dhënë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit dhe, *nga ana tjetër,* nënkuptohet mundësia e rikthimit në vendin e mëparshëm të punës për punonjësit e administratës publike, përderisa vendoset si një detyrim për punëdhënësin zbatimi i një vendimi gjyqësor të formës së prerë, që përmban këtë urdhërim. Ndërkohë në Kodin e Punës nuk rezulton të ketë

ndonjë dispozitë tjetër të natyrës materiale a procedurale që të parashikojë në mënyrë pohuese rikthimin në vendin e mëparshëm të punës. Kjo mënyrë e formulimit të nenit 146, pika 3 duhet parë e lidhur edhe me formulimin që ka përdorur ligjvënësi në nenin 155, pika 3, për zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, e cila është e njëjtë.

Mundësia e rikthimit të punonjësit të administratës publike në vendin e mëparshëm të punës me vendim gjykate, krijon një tjetër problematikë mbi domosdoshmërinë e kundërshtimit edhe të aktit administrativ, i cili ka ndërprerë marrëdhënien e punës. Përgjithësisht gjykatat nuk e kanë pranuar si pjesë të objektit të padisë, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, kundërshtimin e aktit administrativ (*Shih vendimin nr. 458, datë 22.02.2010 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër*). Ashtu siç rezulton ndonjë rast kur gjykata megjithëse konkludon në inkompetencën e organit administrativ për të nxjerr aktin administrativ të largimit nga detyra për punëmarrësin, nuk shprehet për pavlefshmërinë absolute të këtij veprimi, por e anashkalon duke vlerësuar vetëm zgjidhjen e gabuar të marrëdhënies së punës. (shih vendimin nr. 565, datë 11.03.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë). Pothuajse në të gjitha vendimet gjyqësore, pavarësisht se ka raste që kërkohet në objektin e padisë edhe anulimi i aktit administrativ që ka ndërprerë marrëdhëniet e punës, gjykatat e rrëzojnë këtë pretendim të paditësit, me arsyetimin se mosmarrëveshja nuk është e natyrës administrative, por një mosmarrëveshje pune. Megjithatë, kur punonjësi vendoset nga gjykata të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës, për shkak të inkompetencës në vendimmarrje të organit administrativ apo të shkeljes së rëndë të procedurës, dispozitivi i vendimit nuk mund ta shmang zgjidhjen e pasojave pa shpallur aktin administrativ si të pavlefshëm. Pikërisht formulimet e mësipërme që ka parashikuar ligjvënësi për zbatimin e një vendimi gjyqësor për kthimin në vendin e mëparshëm të punës lejojnë nga njera anë gjykatat, që në bazë të Kodit të Punës të rikthejnë punëmarrësit në vendin e mëparshëm të punës dhe nga ana tjetër nuk e ndalojnë disponimin e saj edhe mbi pavlefshmërinë e aktit administrativ, siç veprohet edhe në bazë të ligjit “Për statusin e nëpunësit civil”.

➤ ***Mosrespektimi i procesit të rregullt ligjor në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës.***

Realizimi i procedurave të drejta dhe të ndershme ligjore përbën thelbin e të drejtës për një proces të rregullt. Klauzola e procesit të rregullt ligjor paraqitet, *nga njëra anë*, si një garanci për shtetasit ndaj veprimeve të padrejta të organeve të pushtetit shtetëror dhe, *nga ana tjetër*, si një detyrim i këtyre të fundit për të mos cenuar të drejtat dhe liritë e shtetasve pa siguruar respektimin e procedurave ligjore. Në kuptim të këtij standardi çdokush mund t'i parashtrojë gjykatës çështjen e vet, ndërkohë që ajo ndalohe të refuzojë dhënien e drejtësisë.

E drejta për t'iu drejtuar gjykatës, që njihet ndryshe edhe si e drejta e aksesit në gjykim, nënkupton jo vetëm të drejtën e individit për t'iu drejtuar gjykatës, por edhe detyrimin e shtetit që t'ia garantojë atij këtë mundësi. Dispozita kushtetuese i garanton subjekteve të cenuar të drejtën t'i drejtohen një gjykate, e cila pasi të dëgjojë pretendimet e tyre të shpallë një vendim pas një gjykimi të drejtë, publik e të paanshëm. Në rast se mohohet kjo e drejtë, procesi konsiderohet jo i rregullt, sepse aksesit në gjykatë është, para së gjithash, një kusht kryesor për të realizuar mbrojtjen e të drejtave të tjera.

- ***Me aksesin në gjykim lidhet detyrimi i gjykatës që gjykon mosmarrëveshjen për tu shprehur mbi gjithçka që kërkohet dhe vetëm për atë që kërkohet.***

Nga studimi i shumë vendimeve gjyqësore, të cilat kanë zgjidhur mosmarrëveshjet e punës, konstatohet se këtij standardi të rëndësishëm gjykatat nuk i janë përmbajtur në mënyrë korrekte. Ka raste, në të cilat rezulton se gjykatat nuk i janë përgjigjur pretendimeve të paditësit, jo vetëm në arsyetimin e vendimit, por as në dispozitivin e tij, ashtu siç evidentohen raste ku kërkimeve ligjore të punëmarrësit, gjykatat i përgjigjen në dispozitivin e vendimit, pa dhënë asnjë argument në arsyetimin e vendimit gjyqësor mbi pranimin ose rrëzimin e tyre.

Në vendimin nr 967, datë 15.02.2010, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, megjithëse e pranon faktin e mosrespektimit nga punëdhënësi të afatit të njoftimit, duke e konsideruar sipas nenit 143/4 të Kodit të Punes si një zgjidhje të menjëhershme të marredhënieve të punes, nuk i jep punëmarrësit shpërblimin për 2 paga mujore, që i rezultojn ta ketë kërkuar

në objektin e padisë. Në vendimin nr. 918, datë 12.02.2010, gjykata e pranon padinë me arsyetimin për e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës për paditësen, në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkak të justifikuar, por nuk dhe jep përgjigje kërimit të tij për dëmshpërblim për shkak të shkeljes së procedurës.

Kërkit ligjor të punëmarrësit për mosrespektim nga ana e punëdhënësit të procedurave që parashikon neni 144 i Kodit të Punës për zgjidhjen e kontratës së punës, Gjykata e rrethit Gjyqësor Tiranë, në vendimin nr. 927, datë 10.04.2010 nuk i përgjigjet, ndërkohë që arsyeton për afatin e njoftimit që parashikon neni 143, kërkim të cilin paditësi nuk e ka parashtruar.

Gjykata e rrethit Gjyqësor Tiranë, në vendimin nr. 1469, datë 26.02.2010, nuk i ka dhënë përgjigje në dispozitivin e vendimit pretendimit të palës paditëse për aq sa ka kërkuar në objektin e padisë, ndërkohë që rezulton që t'i ketë pranuar ato në arsyetimin e vendimit. Gjykata vetë ka konkluduar në pjesën arsyetuese se paditësja duhet dëmshpërblyer me pagën e 10 muajve punë, me pagën e dy muajve punë për mosrespektim të afatit të njoftimit, si dhe me shpërblimin përkatës për vjetërsi në punë, ndërsa në pjesën e dispozitivit vendos t'i paguajë paditëses si dëmshpërblim pagën e 12 (dymbëdhjetë) muajve punë, shpërblimin përkatës për vjetërsi në punë, pa e përcaktuar saktësisht masën e shpërblimit, si dhe nuk shprehet për masën e dëmshpërblimit për mosrespektim të afatit të njoftimit.

➤ ***Mospërputhje ndërmjet pjesës arsyetuese dhe pjesës urdhëruese të një vendimi gjyqësor.***

Një vendim gjyqësor kërkohet të jetë logjik, i rregullt në formë, por dhe i qartë në përmbajtje. Në tërësinë e tij vendimi duhet konsideruar si një unitet, në të cilin pjesët përbërëse duhet të jenë lidhur ngushtësisht mes tyre. Argumentet e pjesës arsyetuese duhet të formojnë një përmbajtje koherente brenda vendimit, i cili përjashton çdo kundërthënie apo kontradiksion të hapur ose të fshehtë. Argumentet duhet të jenë gjithashtu të mjaftueshëm për të mbështetur dhe pranuar pjesën urdhëruese të vendimit të gjykatës, i cili është rezultat i natyrshëm i përfundimeve të arritura në pjesën arsyetuese.

Një arsyetim alogjik është kur gjykata pranon se është cenuar neni 146/3 i Kodit të Punës, që parashikon rastet e zgjidhjes së kontratës pa

shkaqe të arsyeshme, pasoja e të cilës është pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës, ndërkohë që ajo mjaftohet vetëm me njohjen e dëmshpërblimit, sipas neneve 143, 144 e 145 të Kodit të Punës.

Përderisa dispozita konkrete e Kodit të Punës e ka parashikuar qartësisht se *“zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme”*, arsyetimi që përdor gjykata duke njohur vetëm dëmshpërblimin, pa u shprehur për pavlefshmërinë, jo vetëm që është i paplotë, por nuk mund të mos cilësohet edhe alogjik. *(Shih vendimin nr. 5117, datë 21.06.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë).*

Alogjik do të konsiderohet një vendim gjyqësor që, nga njera anë, e vlerëson zgjidhjen e kontratës së punës për shkaqe të justifikuara dhe, nga ana tjetër, njeh detyrimin e punëdhënësit për të dëmshpërblyer punëmarrësin, për shkak të mosrespektimit të afatit të njoftimit. Në vendimin nr. 4818, date 11.06.2010, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka konkluduar se pala e paditur *“... duhet të detyrohet të dëmshpërblejë paditësen për mosrespektim të afatit të njoftimit me tre muaj pagë”*, kur në të vërtetë ligji, në raste të zgjidhjes së kontratës për shkaqe të justifikuara njeh dëmshpërblimin për punëmarrësin vetëm kur nuk janë respektuar procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës, por jo edhe atë të afatit të njoftimit.

Nga analiza e disa vendimeve gjyqësore konstatohet se disa gjyqtar nuk e kanë kuptuar qartësisht qëllimin e ligjvënësit në parashikimin e afatit të njoftimit. Punëdhënësi detyrohet t'i lërë një kohë të caktuar punëmarrësit për të kërkuar një punë të re, periudhë gjatë së cilës punëmarrësi paguhet. Pra, afati i njoftimit synon të mënjanojë situatat në të cilat punëmarrësit, gjatë kohës së kërkimit të punës, mund të mbetet pa asnjë burim jetese. Nga ana tjetër, afati i njoftimit mbron edhe punëdhënësit, të cilët përfitojnë nga puna e punëmarrësit gjatë kohës që u duhet për të gjetur një punëmarrës tjetër. Por në rastet kur punëdhënësi e zgjidh në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës për shkaqe të justifikuara, për arsye se punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, është e kuptueshme se zgjidhja e menjëhershme e justifikuar e kontratës është e vlefshme dhe nuk ka më vend për vazhdimin e qëndrimit të punëmarrësit në punë dhe as për respektimin e afatit të njoftimit. Ky është dhe qëndrimi që mban dhe Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr.19, datë 15.11.2007, në të cilin konkludohet se: *“në parim palët duhet të respektojnë afatet e njoftimit dhe zgjidhja e menjëhershme e kontratës është e ndaluar, megjithatë përjashtimi është se ajo lejohet për shkaqe të*

justifikuara (neni 153) dhe në këtë rast pala që ka zgjidhur kontratën nuk ndëshkohet, pavarësisht mosrespektimit të afatit.”

Sigurisht që, respektimi në raste të tilla i procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës (neni 144), në dallim nga ajo e afatit të njoftimit mbetet një detyrim për punëdhënësin për shkak të rregullsisë që kërkon një proces ligjor. Megjithatë edhe për rastin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, ligjvënësi ka lejuar gjykatën që për zgjidhjen e menjëhershme e të justifikuar të kontratës të përjashtojë punëdhënësin nga detyrimi për dëmshpërblim. Ndërkohë që nga rasti i sipërcituar, por edhe nga disa raste të tjera konstatohet se gjykatat në kushtet e zgjidhjes së menjëhershme për shkaqe të justifikuara të kontratës së punës gabimisht detyrojnë punëdhënësin për të paguar masën e dëmshpërblimit për afatin e njoftimit.

- **Pjesë e arsytiveve alogjike janë edhe rastet kur gjykatat nuk arrijnë të bëjnë një dallim të qartë ndërmjet zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme dhe zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara.**

Gjatë arsytimit të vendimit nr. 967, dt 15.02.2010, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, i referohet zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme, sipas nenit 146, ndërkohë që në dispozitivin e vendimit përqëndrohet tek detyrimi i punëdhënësit për të paguar dëmshpërblimin ndaj paditësit në masën e 12 pagave mujore, për shkak të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, në mënyrë të pajustificuar (neni 153/3 i Kodit të Punës). Kërkimit të punëmarrësit për të detyruar palën e paditur për ta dëmshpërblyer me pagën e një viti për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës, në vendimin nr.681, datë 25.03.2010 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë i përgjigjet nëpërmjet dispozitivit për një zgjidhje të paryeshme të kontratës së punës.

Gjykatat duket se konfondojnë rëndom zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme me zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të justifikuara, ndërkohë që pasojat për secilën prej këtyre zgjidhjeve janë të ndryshme. Nëse gjykata konstaton se kontrata është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, atëherë duhet ta konsiderojë zgjidhjen e saj si të pavlefshme. Pra, kuptimi që ka dhënë ligjvënësi në Kodin e Punës, është se kur zgjidhja është e

pavlefshme, kontrata është në fuqi dhe palët ruajnë detyrimet dhe të drejtat që rrjedhin nga kontrata e punës: Punëmarrësi duhet të ofrojë shërbimin (punën) dhe punëdhënësi duhet të paguaj pagën.

Në të vërtetë, pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës së punës do të thotë rikthim i të gjitha të drejtave të palëve në gjendjen fillestare (*rikthim në vendin e punës*), krahas pagimit të dëmshpërblimit, ndërsa për rastin e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të justifikuar, nuk parashikohet pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës, por vetëm detyrimi i punëdhënësit të dëmshpërblejë punëmarrësin.

Edhe neni 155/3 i Kodit të Punës (*zgjidhja pa shkaqe të justifikuar*) nuk duket se e përjashton si koncept rikthimin në vendin e mëparshëm të punës për punonjësit e administratës publike. Megjithatë ajo që dallon zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, nga zgjidhja e kontratës pa shkaqe të justifikuar është pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës që njihet vetëm për nenin 146/3 (*zgjidhja pa shkaqe të arsyeshme*). Në vendimin nr. 5117, datë 21.06.2010 gjykata konkludon se “*zgjidhja e marrëdhënieve të punës ... është bërë në mënyrë të menjëherëshme, pa provuar shkaqe të arsyeshme.*” Vetë Gjykata ka pranuar t’i referohet nenit 146/3 të Kodit të Punës që parashikon se: “*Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme., që do të thotë se palës i duhen kthyer të gjitha të drejtat që ka pasur, ndërkohë që kërkimin e paditësit për rikthim në vendin e mëparshëm të punës, ajo e rrëzon duke u shprehur, në mënyrë absurde, se “duke patur parasysh kohën e gjatë të largimit të saj nga puna, bazuar në nenin 146/3 të Kodit të Punës, Gjykata çmon se ky kërkim nuk mund të pranohet.”*

Të njëjtin konfondim konceptesh ndërmjet zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të justifikuar, në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës dhe zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, e gjejmë edhe në vendimin nr. 4645, datë 07.06.2010, në të cilin rezulton që kërkimit të paditësit për shkeljen e të drejtave të garantuara nga Kushtetuta dhe për dëmin e shkaktuar nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës, pa shkaqe të arsyeshme, në referim të nenit 146 të Kodit të Punës, gjykata i është përgjigjur për zgjidhje të menjëhershme të kontratës, pa shkaqe të justifikuar.

Ka ndonjë rast kur gjykatat për zgjidhje të kontratës pa respektuar afatin e njoftimit, e cila trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm, i njohin paditësit dëmshpërblimin duke iu referuar gabimisht nenit 154 dhe jo nenit 155. Në vendimin nr 939, date

04.05.2010 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë arsyeton se “meqenëse i padituri nuk ka respektuar nenin 143 pika 1 dhe 4 si dhe nenin 154 pikat 1 dhe 2, vleresohet se duhet te ndreqe teresishte demin e shkaktaur paditesit,” ndërkohë që neni 154 trajton zgjidhjen e menjëhershme dhe të justifikuar të kontratës dhe jo zgjidhjen e pajustificuar siç ka qenë rasti në shqyrtim.

➤ ***Mosarsyetimi i vendimeve gjyqësore.***

Arsyetimi i vendimeve gjyqësore është një standard i rëndësishëm i procesit të rregullt ligjor. Çdo gjykatë është e detyruar të justifikojë veprimet e kryera nëpërmjet dhënies së arsyeve për vendimin që ka marrë. Arsyetimi që i bën gjykata vendimit të saj bind palët në një proces se pretendimet e tyre janë dëgjuar dhe debatuar, por dhe u krijon mundësinë për të përmbushur në mënyrë efektive të drejtën e ankimit në një gjykatë më të lartë. Çështja e arsyetimit të vendimit gjyqësor, krahas rëndësisë që merr për personin konkret për të qenë i informuar për motivet mbi të cilat është nisur gjykata në cenimin e të drejtave të tij, i krijon mundësinë publikut të vlerësojë sistemin e drejtësisë dhe të shoh “*se si administrohet drejtësia në emër të tyre.*”¹² Gjykata nuk është e detyruar t’i përgjigjet në detaje çdo pyetje, por në rastet kur kërkesa e paraqitur është vendimtare për zgjidhjen e çështjes, atëherë gjykatës i kërkohet që në vendimin e saj “të shprehet qartë dhe në mënyrë specifike”¹³ duke treguar arsyet mbi të cilat mbeshet vendimin e vet.

Nuk arsyetohet vendimi gjyqësor në të gjithë elementët e tij. Kjo është më e ndjeshme në mosarsyetimin e masës së dëmshpërblimit për shkak të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Nga vëzhgimi i vendimeve gjyqësore evidentohet qartazi se në shumë prej tyre mungon arsyetimi për masën e shpërblimit që detyrohet punëdhënësi ndaj punëmarrësit. Vendimi i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007 ka unifikuar qëndrimin duke

¹² “Analiza e procedimeve të çështjeve penale në apel në Republikën e Shqipërisë”- Raport i programit për zhvillimin e një gjykimi të drejtë. Botuar nga Prezenca e OSBE-së në Shqipëri, Tiranë 2007.

¹³ Çështja “Haxhianastasiu kundër Greqisë”, Apl. 12945, dt.16.12.1992; Çështja “Hiro Balani kundër Spanjës” e dates 9.12.1994, paragrafi 28; Çështja “Ruiz Torija kundër Spanjës” e dates 9.12.1994, paragrafi 30.

orientuar gjykatat që në përcaktimin e masës së dëmshpërblimit ndaj punëmarrësit për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës, të paracaktojnë një masë shpërblimi të arsyeshme dhe jo siç ndodh rëndom në praktikë që vendoset pa dhënë asnjë arsye maksimumi i dëmshpërblimit me pagën e një viti.

Janë shumë të pakta vendimet gjyqësore që në përcaktimin e masës së dëmshpërblimit të jenë nisur nga kritere që lidhen me të gjitha rrethanat e mundshme, si p.sh., me vuajtjen shpirtërore të punëmarrësit, moshën, gjendjen shoqërore, mundësitë e gjetjes së një pune të re, gjendjen ekonomike, kohëzgjatjen e raporteve të punës etj. Këtu mund të vëmë në pah praktikën e mirë të ndjekur nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë në arsyetimin korrekt të kritereve mbi të cilat përcaktohet masa e dëmshpërblimit (shih vendimin nr. 283, 10.02.2010, vendimin nr 291. datë 11.02.2010 etj). Sigurisht që gjyqtari është i lirë në përcaktimin e masës së dëmshpërblimit, por ai është i detyruar të arsyetojë vendimin e tij duke shqyrtuar të gjitha rrethanat që paraqiten në rastin në shqyrtim.

Në shqyrtimin e një çështje që kishte si objekt pushimin kolektiv nga puna, nuk rezulton që të jetë arsyetuar nga gjykata shuma e dëmshpërblimit për shkak të cenimit të procedurës. Në vendimin nr. 1321, datë 24.02.2010 gjykata duke pasur në konsideratë “... dhe përmbajtjen e nenit 148 të Kodit të Punës çmon se i padituri duhet të dëmshpërblejë paditësin ... me 6 paga mujore, për shkak të mosrespektimit të procedurës së pushimit kolektiv nga puna”, ndërkohë që nuk jep asnjë arsye për masën e dëmshpërblimit të pranuar.

Ka raste që jepet si dëmshpërblim për punëmarrësin vlera e 12 pagave mujore, pa analizuar në mënyrë të arsyeshme rrethanat mbi të cilat është nisur gjykata në vendosjen e dëmshpërblimit maksimal (shih vendimin nr.2304, datë 23.03.2010) ashtu siç ndodh rëndom që duke mos dhënë asnjë arsye në caktimin e masës së dëmshpërblimit gjykata vlerëson “se si dëmshpërblim punëdhënësi (i padituri) duhet t’i paguajë punëmarrësit pagën e 2 (dy) muajve pune, dhe jo një vit siç pretendon paditësja. (shih vendimin nr. 5062 dt 18.06.2010.)¹⁴

Megjithëse gjykata arsyeton në vendimin nr. 927, datë 10.04.2010, se kontrata e punës është zgjidhur nga punëdhënësi në

¹⁴ Shih vendimet e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 927, datë 10.04.2010; nr. 918, datë 12.02.2010; nr. 9504, dt 23.07.2010; nr. 247, dt 22.01.2010; nr. 535, datë 01.02.2010; nr. 3621, dt 03.05.2010.

mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara, në përcaktimin e masës së dëmshpërblimit ndaj punëmarrësit me pagën e 8 muajve, ajo nuk jep asnjë arsye se mbi ç'kritere vendoset ky dëmshpërblim. Në të njëjtin përfundim arrin gjykata në vendimin nr. 2846, datë 8.4.2010, kur vendos të dëmshpërblejë punëmarrësin për zgjidhje të kontratës së punës në kohë të papërshtatshme pa dhënë arsye mbi masën e shpërblimit.

➤ ***Ka keqkuptime nga gjykatat në lidhje me:***

- Interpretimin në mënyrë të ndryshme që i bëhet nenit 151 të Kodit të Punës. Pjesa më e madhe e gjykatave pranojnë se kontrata me afat të përcaktuar e lidhur pas asaj pa afat është e pavlefshme, ndërsa të tjerët mbajnë një qëndrim krejtësisht të kundërt. (shih vendimin nr. 5104, datë 21.06.2010).
- Çështjen e afatit prej 180 ditësh që parashikon neni 146, pika 2 i Kodit të Punës që ka krijuar një lloj konfondimi në praktikën gjyqësore. Ky afat parashikohet vetëm për paditë që ngrihen për zgjidhjen e kontratës së punës, pa shkaqe të arsyeshme dhe jo edhe për paditë e tjera, për të cilat aplikohet një tjetër dispozitë e Kodit të Punës (neni 203) që parashikon afatin 3 vjeçar.
- Ndërkohë që nuk kanë pasur për shqyrtim zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, gjykatat kanë aplikuar nenin 146 edhe për rastet e tjera, duke nxjerr jashtë afatit paditë për rastet e tjera të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës.

Konstatohen rëndom:

- raste kur përdoret nga punëdhënësi si argument për të zgjidhur kontratën e punës suprimimi i vendit të punës si rrjedhojë e ristrukturimit të institucionit, ndërkohë që gjykatat kanë konkluduar për zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme pa shkaqe të justifikuara.
- raste që paraqitet si shkak nga punëdhënësi mospërputhja e shkallës së arsimit, ndërkohë që një gjë e tillë nuk arrihet

të provohet dhe gjykatat kanë konkluduar me pranimin e padisë. (shih vendimin nr. 9504, datë 23.07.2010).

- zgjidhja e kontratës së punës kur paditësja ka qenë përkohësisht e paaftë fizikisht dhe gjykata ka pranuar padinë duke e dëmtshpërblyer.
- Zgjidhja e kontratës së punës me arsyetimin e mbushjes së moshës për pension ndërkohë që kërkohej edhe një vit për përmbushjen e këtij kushti. (Shih vendimin nr. 5629, datë 07.07.2000).

➤ ***E drejta për tu dëgjuar si një ndër elementet bazë të procesit të rregullt ligjor.***

Në thelbin e një gjykimi të drejtë qëndrojnë të gjitha garancitë procedurale për individin, nga respektimi i të cilave arrihet të përfitohet e drejta për pasur një seancë të drejtë dhe të ndershme ligjore.

E drejta për t'u dëgjuar përbën thelbin e procesit të rregullt ligjor. Garancitë që ofron e drejta për proces të rregullt ligjor, sipas Kodit të Punës fillojnë që me njoftimin e punëmarrësit nga organi administrativ për arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës, me qëllim dhënien e mundësisë për tu shprehur.

Kështu, në nenin 144 të Kodit të Punës parashikohet për punëdhënësin respektimi i një procedure të caktuar të zgjidhjes së kontratës. Çdo punëmarrës ka të drejtën për t'u informuar menjëherë me shkrim nga punëdhënësi për arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës. Kjo është garanci që ligjvënësi ka parashikuar në favor të punëmarrësit, si pala më e "dobët" në kontratën e punës, që në kushtet e ekonomisë së tregut, të jetë më e mbrojtur përballë punëdhënësit.

Në pjesën më të madhe të vendimeve gjyqësore të vëzhguara gjatë këtij studimi, konstatohet se një nga pretendimet kryesore që ngrihen nga çdo paditës ka lidhje të drejtpërdrejtë me cenimin nga punëdhënësi të së drejtës për të vënë paraprakisht në dijeni punëmarrësin për zgjidhjen e kontratës së punës.

Ajo që bie në sy nga shumica e vendimeve gjyqësore është se punëmarrësi përgjithësisht nuk dëgjohej në procesin administrativ. Cenimi i nenit 144 të Kodit të Punës, që parashikon në mënyrë të hollësishme procedurën e njoftimit që duhet ndjekur nga punëdhënësi në rastin e

zgjdhjes së kontratës së punës, është dispozita bazë, të cilës i referohen punëmarrësit në çdo padi të ngritur para gjykatës. Dhe gjykatat kanë konstatuar kryesisht shkelje të dispozitave të Kodit të Punës që lidhen pikërisht me procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe të mosrespektimit të afatit të njoftimit. Pavarësisht nga qëndrimi që mbahet në përfundim të gjykimit, shkelja e kësaj dispozite citohet pothuajse në të gjitha vendimet gjyqësore.

Qëndrimi i gabuar që mbajnë organet e administratës publike në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, gjë e cila ka sjell ndëshkimin financiar të tyre në masë të konsiderueshme, përbën një ndër aspektet më problematike.

Në shumë prej vendimeve gjyqësore, pavarësisht ekzistencës së shkaqeve të arsyeshme apo të justifikuara që mund të kenë shërbyer për zgjidhjen e kontratës së punës, organet e administratës publike detyrohen me të drejtë nga gjykata për të dëmshpërblyer punëmarrësit për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, në kuptim të nenit 144 të Kodit të Punës.

➤ ***Mungesa e informimit për çdo rast i punëmarrësit për aplikiminndaj tij të masave disiplinore.***

Konstatohen nga studimi i disa vendimeve gjyqësore raste kur pretendohet nga punëdhënësi se paditësi ka kryer shkelje për të cilat është ndëshkuar disiplinarisht, por që në seancë gjyqësore nuk ka arritur të vërtetojë dhënien e tyre.

Kjo mënyrë e trajtimit të çështjes nga punëdhënësi rezulton si një lloj procedure e kamufluar që synon përligjen prej tij të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, por që përgjithësisht nuk arrihet të provohet në seancë gjyqësore.

Kështu në vendimin nr. 818, datë 10.02.2010 gjykata pohon se: *“Gjatë gjykimit pala e paditur nuk provoi se paditësi gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës kishte shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë dhe se ndaj tij të ishin marrë veprime (të përsëritura) me shkrim për shkelje të detyrimeve kontraktuale me faj të lehtë.”* I njëjti arsyetim gjendet edhe në vendimin nr. 7896, datë 25.10.2010 kur pranohet se *“Gjatë hetimit gjyqësor nuk rezultoi që pala e paditur të ketë paralajmëruar paditësin për moskryerjen siç duhet të detyrës.”* (Shih

vendimin nr. 5579, datë 6.7.2010.) Kjo mënyrë e të vepruarit nga punëdhënësi është vlerësuar në favor të punëmarrësit.

➤ ***Praktika për praninë në gjykim të Avokaturës së Shtetit.***

Në disa nga vendimet konstatohet që gjyqtarët kanë kërkuar thirrjen në procesin gjyqësor të Avokaturës së Shtetit, ndërkohë që në shumicën e tyre pala e paditur rezulton të jetë mbrojtur vet. Kjo ka shkakuar një lloj paqartësie në drejtim të pranisë ose jo të Avokatit të Shtetit në gjykim. (Shih më gjerë vendimet e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1469, datë 26.02.2010; nr. 2137, datë 17.03.2010; nr. 248, dt 22.01.2010; nr. 9504 dt 23.07.2009; nr.73, datë 18.01.2010.)

➤ ***Zgjidhja e çështjeve tej afateve të arsyeshme.***

Çdo shtetas që i drejtohet një gjykate kompetente për realizimin e një të drejte, nuk mund të presë pakufi për realizimin e saj. Kuptimi që merr e drejta për tu gjykuar pa vonesa të panevojshme lidhet me fillimin dhe përfundimin e një procesi gjyqësor brenda një kohe të arsyeshme.

Përgjithësisht çështjet përfundojnë pas afro një viti. Arsyet e zgjatjes së procesit nuk lidhen me kompleksitetin e çështjes, por me sjelljet e palëve në gjykim, kryesisht të palës së paditur, si dhe në disa raste me veprimet e pajustificuara të vetë gjykatës. Konstatohen nga disa vendime gjyqësore se ka seanca të shpeshta mbi 17 të tilla, të cilat kanë ndikuar në zvarritjen e procesit dhe shpalljen e vendimit gjyqësor pas afro një vit e gjysëm nga data e regjistrimit të kërkesë padisë (shih vendimet e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 9262, datë 06.12.2010 (15 seanca); nr. 6071, datë 8.7.2011 (17 seanca); nr. 4232, datë 20.05.2011 (19 seanca dhe përfundimisht e pushuar); nr. 3977, datë 16.05.2011 (15 seanca); nr. 6016 datë 7.7.2011 (17 seanca) etj.

VI. Pasqyrimi në media i problematikës së largimeve nga puna

Media është cilësuar si pushteti i katërt, për shkak të forcës dhe ndikimit të saj mbi shoqërinë. Shpesh mediat kanë bërë prezent në rubrikat e tyre edhe raste, çështje, e problematika që lidhen me respektimin e të drejtës për punë dhe për të mos u diskriminuar në këtë të drejtë për shkaqe të ndryshme. Ne i jemi mirënjohës mediave sepse vlerësojmë se pasqyrimi i këtyre rasteve, ose fenomeneve, sjell një ndërgjegjësim më të lartë të publikut të gjerë, si dhe të strukturave shtetërore dhe private, pa përjashtuar sistemin e drejtësisë, duke ndikuar direkt në evidentimin e problemeve dhe nxitjen për t'u përballur me to.

Bazuar në sa më sipër, KShH gjatë periudhës shtator - nëntor 2011 ka monitoruar një pjesë të medias së shkruar për të vëzhguar se si e sa pasqyrohen rastet e largimeve nga puna, natyrën e tyre, shtrirjen dhe mënyrën se si e vlerëson dhe e transmeton media për publikun e gjerë këtë informacion.

Gjatë kësaj periudhe¹⁵, konstatojmë se një vend të rëndësishëm kanë zënë pasqyrimi në media i rasteve të largimit nga puna të punonjësve të njësitave vendore (bashki dhe komunave) të cilat pësojnë rrotacion politik, në disa raste, për shkak të zgjedhjeve për pushtetin vendor, të zhvilluara këtë vit. Gjithashtu, mediat kanë pasqyruar gjërësisht largimet masive nga puna të punonjësve të Bashkisë së Tiranës dhe në mënyrë të veçantë situatën e largimit nga puna të dy punonjësve të Bashkisë së Tiranës, të cilat u keqtrajtuuan fizikisht nga komandanti i Policisë Bashkiake, një nga funksionarët më të rëndësishëm të këtij institucioni. Rast i ngjashëm, që mediat e kanë pasqyruar gjërësisht, ishte dhe ai i punonjësës së Bashkisë së Kamzës¹⁶, e cila pretendon “përndjekjen” nga kryetari i asaj bashkie, duke pretenduar dhunim fizik e psikologjik për veten dhe të fejuarin e saj, nga punonjës të policisë bashkiake të kësaj

¹⁵ Janë vërejtur rreth 20 artikuj gazetash, të cilat kanë pasqyruar këtë problematikë.

¹⁶ Një punonjëse e Bashkisë së Kamzës ka pretenduar se ka pasur presione dhe ngacmime seksuale të shpeshta nga kryetari i kësaj bashkie, i cili më vonë, në kushtet e refuzimit nga punonjësja, ka urdhëruar punonjës të policisë bashkiake të ushtronte dhunë mbi vajzën dhe të fejuarin e saj dhe ta pengojte të hyjë në mjediset e punës. Çështja është denoncuar nga të dëmtuarit dhe po ndiqet nga organet e drejtësisë.

njësie vendore, si dhe pengim për t'u paraqitur ne vendin e saj të punës. Sipas informacioneve që ka marrë KShH, këto dy raste i janë referuar nga të dëmtuarat edhe organeve të drejtësisë.

Mediat kanë pasqyruar edhe raste të tjera të largimeve nga puna, të cilat të dëmtuarit i lidhnin me motive të tilla si: shkurtohet vendi i punës, pjesëmarrja në tubimin e 21 Janarit; mungesë fondesh për pagë; ristrukturim institucioni etj.. Dinamika e shkaqeve të pretenduara nga punëdhënësit dhe të pasqyruara në aktin e largimit nga puna ka qenë e ndryshme, por shpesh deklaratimet e personave të dëmtuar kanë pasur në thelb të tyre diskriminimin në punësim për motive politike. Në disa raste mediat kanë nënvizuar se mosmarrëveshjet e shkaktuara për largimet nga puna, për mungesë të zbatimit të rregullt të procedurave të përcaktuara në ligj, kanë precipituar në reagime të dhunshme nga të dyja palët.

Përgjithësisht informacionin e sipërshënuar mediat e kanë dhënë në shkrime të shkurtra e informuese, pa mbajtur një qëndrim vlerësues mbi fenomenin por, në pak raste, çështja e largimeve masive nga puna për motive politike, ka zenë vend edhe në shkrime dhe editoriale që kanë bërë analizën e situatave politiko-sociale të vendit.

VII. Gjetjet kryesore dhe sugjerime

PER SISTEMIN GJYQËSOR

Gjetje

- Në shumicën e vendimeve gjyqësore janë evidentuar problemet si vijon:
 - a. i një lloj skematizmi lidhur me referencën ligjore të përdorur për të argumentuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës,
 - i. të mënyrave të ndryshme të interpretimit nga gjykatat të dispozitave të Kodit të Punës sidomos në drejtim të rikthimit në punë të punëmarrësit,
 - b. mosrespektimi i elementëve të procesit të rregullt ligjor në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, kryesisht, në drejtim të:
 - i. aksesit në gjykim;
 - ii. mospërputhjes ndërmjet pjesës arsyetuese dhe pjesës urdhëruese të një vendimi gjyqësor;
 - iii. mosarsyetimit të vendimeve gjyqësore;
 - iv. cënimit të së drejtës për tu dëgjuar, etj,
- Mënyrat e ndryshme me të cilat interpretohen nga gjyqtarët dispozitat e Kodit të Punës, në drejtim të rikthimit në punë të punëmarrësit, ose konfondimit të zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme me zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të justifikuara, kërkojnë rritjen e kapaciteteve profesionale në këto drejtim, por nuk përjashtojnë dhe plotësimin e ligjit nga ligjvënësi në disa aspekte bazë që lidhen me:
 - i. dispozitat ligjore që ometojnë në drejtim të rikthimit në punë;
 - ii. nevojën për të qenë pala e paditur e pranishme në seancën gjyqësore, me qëllim që të provojë para gjykatës ligjshmërinë e veprimeve të kryera;

- iii. përcaktimin e një pozicioni më të qartë për praninë në gjykim të Avokatit të Shtetit, me qëllim që interesat e shtetit të kenë një trajtim të njëjlojtë;
- iv. saktësimin nëpërmjet ndonjë dispozite materiale a procedurale të konceptit të rikthimit në punë që evidenton specifikisht neni 146, pika 3 dhe 155, pika 3 e Kodit të Punës;

Sugjerime

- Të gjitha çështjet gjyqësore duhet të zhvillohen në sallat e gjykimit me qëllim që të garantohet transparenca e gjykimit dhe akses i plotë i publikut në to.
- *Gjykata e Lartë të shikojë mundësinë e nxjerrjes së vendieveve unifikuere në lidhje me rastet e pavlefshmërisë së largimit nga puna dhe pasojat përkatëse, duke mbajtur parasysh ndryshimet në K.Punë;, në drejtim të arsytimit të masës së dëmshpërblimit që përfitojnë punëmarrësit; si dhe në lidhje me prezencën në gjykim të Avokaturës së Shtetit .*
- *KLD dhe Ministria e Drejtësisë të marrin masa për të inspektuar zbatimin e parimit të procesit të rregullt ligjor në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, veçanërisht në lidhje me: detyrimin e gjykatës për tu shprehur mbi gjithçka që kërkohet dhe vetëm për atë që kërkohet nga palët; për përfundimin e këtyre çështjeve brenda afateve të arsyeshme; për të respektuar të drejtën për tu dëgjuar si një ndër elementet bazë të procesit të rregullt ligjor, e cila fillon që me informimin e punëmarrësit për aplikimin ndaj tij të masave disiplinore, njoftimin e tij nga organi administrativ për arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës me qëllim dhënien e mundësisë për tu shprehur dhe deri tek njoftimi i rregullt i palëve për seancat gjyqësore.*
- *Shkolla e Magjistraturës, nëpërmjet programit të trainimeve dhe Gjykata e Lartë, nëpërmjet vendimmarrjes së saj, të gjejnë mundësinë për të shmangur keqkuptimet dhe keqinterpretimet ligjore të manifestuara nga gjykatat në lidhje me:*
 - Interpretimin në mënyrë të ndryshme që i bëhet nenit 151 të Kodit të Punës. Pjesa më e madhe e gjykatave pranojnë

se kontrata me afat të përcaktuar e lidhur pas asaj pa afat është e pavlefshme, ndërsa të tjerët mbajnë një qëndrim krejtësisht të kundërt.

- Çështjen e afatit prej 180 ditësh që parashikon neni 146, pika 2 i Kodit të Punës që ka krijuar një lloj konfondimi në praktikën gjyqësore.
- Zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të suprimimit të vendit të punës si rrjedhojë e ristrukturimit të institucionit.
- rastet kur shkak për largim nga puna janë: mospërputhja e shkallës së arsimit të punëmarrësit me atë të vendit të punës; paaftësia e përkohshme fizike e punëmarrësit; plotësimi i kushteve për pension etj.
- Shkolla e Magjistraturës të shikojë mundësinë për përmirësimin e kapaciteteve të gjyqtarëve për arsyetimin e vendimeve, duke mbajtur në vëmendje veçanërisht përputhjen midis pjesës arsyetuese dhe asaj urdhëruese të vendimit, përfshirjen në arsyetim të të gjitha kërkimeve që janë bërë gjatë gjykimit,
- KLD dhe Ministria e Drejtësisë të shikojnë mundësinë e përcaktimit të mjeteve më efikase për kontrollin e mënyrës së arsyetimit të vendimeve gjyqësore si një aspekt i rëndësishëm i veprimtarisë së gjyqtarëve.
- KLD, Ministria e Drejtësisë dhe Dhoma e Avokatëve të aplikojnë dhënia e masave disiplinore ndaj gjyqtarëve dhe avokatëve për moszbatim të kodit të etikës dhe solemnitetit gjatë seancave gjyqësore.

PËR ADMINISTRATËN PUBLIKE

Gjetje

- Raporti i pabarabartë që konstatohet ndërmjet 82.8% të çështjeve që gjykatat kanë pranuar në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në favor të punëmarësve, me 5.6% të çështjeve të rrëzuara, nënkupton një kosto të lartë për financat e shtetit dhe i pajustificueshëm për veprimtarinë e organeve të administratës publike.

- Pjesa më e madhe të të larguarve nga puna i përkasin grupmoshës deri 30-50 vjeç, qe përfaqësojnë me eficientë më të plotë në punë dhe kualifikim afatgjatë për punën 10-15 vjet . Largimi i tyre në mënyrë masive ul kapacitetet e administratës publike, dëmton realizimin e detyrave dhe shërbimet ndaj shtetasve.
- Paligjshmëria e veprimeve nga organet e administratës publike në zgjidhjen padrejtësisht të marrëdhënieve të punës për një numër të madh personash, mungesa e një vetpërmbytje prej tyre në mënyrën e përfundimit të marrëdhënieve të punës, ku bie në sy nxitimi për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, pa respektuar standardet që kërkon një proces i rregullt ligjor, si dhe mosnxjerrja e përgjegjësive ndaj drejtuesve të këtyre institucioneve, që konsiderohen edhe si shkaktarët e kësaj situate paligjshmërie, nuk e shmang dyshimin që një pjesë e këtyre punonjësve të jenë larguar edhe për motive politike, për t'i lënë vendin të tjerëve.

Sugjerime

- **Të merret në analizë paligjshmëria e lartë e largimeve nga puna (nga tërësia e vendimeve të studiuara afro 82.8 % të padive janë pranuar dhe 5.6% janë rrëzuar).**
- Të rriten kapacitetet e stafëve të administratës publike, që janë përgjegjëse për ndjekjen e procedurës për largimin nga puna, me qëllim që të realizohet kuptimi dhe zbatimi i drejtë i procedurës së parashikuar në ligj dhe t'u garantohen punëmarrësve të drejtat e sanksionuara.
- Të nxiret përgjegjësia personale e punonjësve përgjegjës në rastet kur me vendim gjyqësor të formës së prerë rezulton se nuk janë zbatuar procedurat ligjore për largimin nga puna dhe punëdhënësi është detyruar të paguajë dëmshpërbim për shkeljet e të drejtave të punëmarrësit.
- Në respektim të parimit të përgjegjshmërisë nga organet e administratës publike, duhet punuar për të rritur ndërgjegjësimin e gjyqfituesve për faktin se e drejta e tyre nuk përfundon me fitimin e dëmshpërblimit deri në një vit pagë, por edhe me insitimin për zbatimin e ligjit në të gjitha aspektet e tij.

PËR KOMISIONIN E SHËRBIMIT CIVIL

Sugjerime

- Të luftojnë më shumë, duke përdorur të gjitha mjetet e lejueshme në një shtet ligjor, me qëllim që vendimet e tyre të zbatohen nga administrata publike.
- Të vlerësohen dhe të hetohen më mirë pretendimet e ngritura nga ankuesit në lidhje me shkakun e largimit nga puna dhe të ndalen më seriozisht në rastet kur largimi nga puna bëhet për motive diskriminuese. Në këtë drejtim të bashkëpunojnë më mirë me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

PËR MEDIAT

Sugjerime

- Me rëndësi është ndërgjegjësimi i gjyqfituesve se e drejta e tyre nuk përfundon me fitimin e dëmshpërblimit deri në një vit pagë, por edhe me në insisitimin për zbatimin e ligjit në të gjitha aspektet e tij, duke kërkuar respektimin e parimit të përgjegjshmërisë nga organet e administratës publike.
- Të zgjerojnë pasqyrimin e fenomenit të largimit të paligjshëm nga puna.
- Ta trajtojnë problemin, më mirë e më shumë se deri tani, duke u ndalur tek impakti social e politik i këtij fenomeni.
- Të shikojnë mundësinë e rritjes së kapaciteteve të gazetarëve që mbulojnë kronika dhe editoriale të kësaj fushe.