



UDHËZUES

**TË DREJTAT
E GAZETARËVE
NË VENDIN E PUNËS**



UDHËZUES

Të drejtat e gazetarëve
në vendin e punës

Tiranë, shkurt 2020

Ky udhëzues për “**Të drejtat e gazetarëve në vendin e punës**” u realizua në kuadër të projektit “Mbështetje për median e pavarur në Shqipëri”.

Përgatiti:

Valbona Sulçe

Eksperte e Mediave



HM Government



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



ALBANIAN HELSINKI COMMITTEE
KOMITETI SHQIPTAR I HELSINKIT

Autori ©Komiteti Shqiptar i Helsinkit

Tel: +355 (0)4 223 3671

Mobile Office: 068 20 236 99

Mobile Klinika Ligjore: 069 40 757 32

Email: office@ahc.org.al

Website: www.ahc.org.al

Kutia postare: 1752

Rr. Brigada e VIII

Pallati Tekno Projekt

Shkalla 2 Apt 10 Kati 6

Tirana, Albania

Përmbajtja e këtij botimi është përgjegjësi e vetme e autorit (-ëve) dhe i Komitetit Shqiptar të Helsinkit dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar, Ambasadës Britanike në Tiranë, USAID-it apo Qeverisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës.

I/E dashur lexues/e,

Roli i medias në një shoqëri demokratike është thelbësor dhe i patjetërsueshëm. Një media e lirë dhe e pavarur është parakusht për funksionimin e gjithë pushteteve të tjera sipas parimit të qeverisjes së mirë dhe llogaridhënies.

Mediat gjithashtu veprojnë brenda një kuadri rregullator, siç është Kodi i Punës që përcakton të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve dhe punëmarrësve. Ligjërisht gazetarët duhet të jenë të mbrojtur nga abuzimi në marrëdhëniet e punës, por praktika tregon që megjithë përpjekjet për të formalizuar në tërësi tregun e punës, Kodi i Punës nuk zbatohet. Në këtë situatë, gazetarët janë të pambrojtur nga presionet, shantazhet apo kërcënimet, gjë që ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e raportimeve të tyre deri në qëndrimin ose jo në atë vend pune.

Beteja për të vërtetën fillon nga gazetarët. Një gazetar i ndërgjegjësuar për të drejtat e tij në vendin e punës i kërkon ato edhe individualisht, edhe kolektivisht në rastin e aderimit në një sindikatë, duke shërbyer si një shembull për gjithë të tjerët. Çdo punëmarrës ka të drejtë të respektohet në vendin e punës, por në rastin e gazetarëve kjo është e domosdoshme pasi misioni që ata kanë është kyç për demokracinë.

Në këtë kuadër, Komiteti Shqiptar i Helsinkit ndërmori nismën për të rritur kuptimin dhe edukimin e komunitetit të gazetarëve/eve me të drejtat e tyre ligjore. Krahas workshopeve në Tiranë, Korçë, Shkodër, Gjirokastrë, të cilat do të vijojnë në Lezhë, Elbasan, Fier dhe Vlorë, është përditësuar dhe ky Udhëzues, mbi të drejtat e gazetarëve në vendin e punës.

Udhëzuesi ka për qëllim të shërbejë si një doracak për gazetarët që janë aktualisht në punë ose përgatiten për t'u punësuar në tregun mediatik, për të njohur kuadrin ligjor të marrëdhënieve të punës. Një fokus i veçantë i është kushtuar dhe dimensionit gjinor të punës në gazetari, përqëndruar kryesisht tek diskriminimi apo ngacmimi seksual në vendin e punës. Pjesa e dytë i kushtohet rasteve studimore në praktikën gjyqësore vendase, si një nxitje për të kërkuar të drejtat e shkelura apo të mohuara në institucionet gjyqësore.

Pjesa e tretë përmban informacion mbi institucionet që monitorojnë të drejtat e punës në Shqipëri, përfshirë ekspertizën ligjore FALAS që Komiteti Shqiptar i Helsinkit u ofroi gazetarëve gjatë fazës së parë të zbatimit të këtij projekti, e cila u mundësua nga Ambasada e Mbretërisë së Bashkuar në Shqipëri. Në këtë botim të dytë, ne kemi shtuar dhe një fjalorth termash juridikë për të ndihmuar gazetarët të identifikojnë më shpejt dhe më lehtë rastet e shkeljes së të drejtave në punë, duke i nxitur ata të kërkojnë respektimin e tyre deri në fund. Në përfundim të këtij projekti, ne besojmë se të gjithë së bashku mund ta bëjmë mjedisin mediatik një mjedis, ku respektohet integriteti dhe dinjiteti i çdo punëmarrësi dhe vlerat e BE-së për median.

Erida Skëndaj

Drejtoreshë Ekzekutive

Komiteti Shqiptar i Helsinkit

Tabela e lëndës

Hyrje	7
Disa këshilla të rëndësishme për gazetarët që fillojnë ose janë në marrëdhënie pune	7
Kujt duhet ti drejtoheni nëse punëdhënësi shkel të drejtat tuaja?.....	9
I. Rëndësia e gazetarisë së lirë për një shoqëri demokratike	14
1.1. Gazetarët në Shqipëri - Shifra dhe fakte	16
1.2. Problematikat e gazetarëve në vendin e punës - Situata	18
II. Kuadri ligjor i marrëdhënieve të punës së gazetarit.....	23
2.1. Kuptimi i marrëdhënies së punës, kontrata e punës, forma dhe provueshmëria e ekzistencës së saj.....	23
2.1.1. Rastet kur kontrata e punës ekziston, por nuk reflekton të vërtetën.	29
2.1.2. Llojet e kontratës së punës	33
2.1.3. Kontrata kolektive e punës	39
2.1.4. Koha e punës	42
2.1.5. Puna jashtë orarit	44
2.1.6. Pushimet e paguara dhe të papaguara sipas Kodit të Punës	47
2.1.7. Mbrojtja e punësimit të gruas, leja e lindjes dhe leja e birësimit	51

2.1.8. Zgjidhja e kontratës së punës dhe të drejtat e punëmarrësit në rastet e zgjidhjes së pajustificuar apo abuzive	56
2.2 Dimensioni gjinor në vendin e punës	61
2.2.1. Diskriminimi për shkak të gjinisë	62
2.2.2. Çfarë duhet të dimë për ngacmimin//shqetësimin seksual në vendin e punës?	66
III. Praktika gjyqësore e mbrojtjes së të drejtave të gazetarëve në vendin e punës në Shqipëri. Raste studimore	77
1. Vendimi nr.7492, datë 28.09.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	77
2. Vendimi nr.2677, datë 15.03.2013 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	79
3. Vendimi nr.8065, datë 03.12.2017	80
4. Vendimi nr.4053, datë 28.03.2014 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	82
5. Vendimi nr.655, datë 04.02.2015 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	83
6. Vendimi nr.5700, datë 12.5.2014	84
7. Vendimi nr. 9627, datë 30.11.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	86
8. Vendimi nr.8965, datë 19.09.2014 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	87
IV. Shtojca	89
1. Fjalorth i termave juridikë	89
2. Institucionet ku duhet të drejtoheni në rast të shkeljes së të drejtave në vendin e punës	91
3. Organizata të gazetarëve	94
4. Ndihmë ligjore FALAS	95

Hyrje

Disa këshilla të rëndësishme për gazetarët që fillojnë ose janë në marrëdhënie pune:

- Kërkojini punëdhënësit tuaj lidhjen e kontratës së punës para se të filloni marrëdhënien e punës dhe lexojeni tekstin e kontratës me kujdes.
- Kontrata juaj e punës duhet të përmbajë ndër të tjera: përshkrimin e përgjithshëm të punës, nëse kontrata është me afat apo pa afat; kohëzgjatjen e ditës së punës, kohëzgjatjen e pushimeve të paguara, vlerën e pagës, mënyrën dhe datën e kryerjes së pagesës, pagesën e orëve jashtë orarit etj.
- Kontrata e punës mund të ndryshohet vetëm në marrëveshje mes palëve dhe jo me vullnet të njëanshëm të njëres palë.
- Punëdhënësi duhet t'ju paguajë sigurimet shoqërore dhe shëndetësore. Mos pranoni të punoni pa derdhjen e këtyre kontributeve në mënyrë të rregullt, çdo muaj, pasi puna juaj do të konsiderohet në të zezë (nuk do të figurojë me dokumentacion ligjërisht).
- Paga duhet t'ju jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Paga mund të paguhet edhe me çek bankar, çek postar ose urdhër pagese, kur kjo lloj pagese është e nevojshme për shkak të rrethanave të veçanta. Mos pranoni pagesë me para në dorë.
- Kohëzgjatja normale e javës në punë është jo më tepër se 40 orë. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike në vit.

- Për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim, punëdhënësi duhet t'ju paguajë pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 për qind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.
- Pushimi juaj javor është jo më pak se 36 orë (një ditë e gjysëm), prej të cilave 24 orë pa ndërprerje. Pushimi javor përfshin ditën e diel. Pushimi javor nuk është i pagueshëm.
- Për gazetaret shtatzëna ndalohet puna 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes.
- Ju keni të drejtë të mos ngacmoheni moralisht ose seksualisht nga punëdhënësi apo punonjës të tjerë në mjedisin e punës. Punëdhënësi ka detyrimin të marrë të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar këto forma ngacmimi që çenojnë dinjitetin dhe integritetin fizik, mendor dhe moral të gazetarëve.
- Zgjidhja e kontratës tuaj nga punëdhënësi do të konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme, nëse kjo bëhet: për shkak se ju keni pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës; se ju keni përmbushur një detyrim ligjor; për motive diskriminimi; për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës, etj.
- Kodi i Punës parashikon edhe një sërë të drejtash të tjera, përfshi këtu edhe garancitë nga zgjidhja e menjëhershme dhe e pajustificuar e kontratës së punës apo mosrespektimi i procedurave dhe afateve ligjore për largimin nga puna.

Kujt duhet ti drejtoheni nëse punëdhënësi shkel të drejtat tuaja?

- Drejtohuni tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nëse jeni diskriminuar apo trajtuar në mënyrë të pabarabartë, në drejtim të pagës, kushteve të punës apo gëzimit të të drejtave të tjera.
- Sipas lehtësisë tuaj, drejtohuni pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor ku keni vendbanimin, ku ndodhet punëdhënësi juaj ose ku kryeni punën zakonisht, nëse të drejtat tuaja në marrëdhëniet e punës janë cënuar dhe kërkonti dëmshpërblim.
- Drejtohuni tek Këshilli Etik i Medias, nëse kolegët tuaj kanë shkelur rregullat e etikës ndaj jush.
- Ju mund ti drejtoheni gjithashtu, Inspektoratit shtetëror që mbulon fushën e punës, i cili ngarkohet nga ligji ndër të tjerash që të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, për kohëzgjatjen e punës, pagat, sigurimin, higjienën dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve, të të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera, që lidhen ngushtë me to.

I.

Rëndësia e gazetarisë së lirë për një shoqëri demokratike

Faqja e parë e revistës Time për vitin 2018 kishte 4 portrete gazetarësh. Në traditën e shpalljes së çmimit “Njeriu i Vitit”, revista prestigjioze zgjodhi Rojtarët e Lirisë dhe luftën për të vërtetën si “çadrën” ku strehoi 4 personazhe: nga gazetari i vrarë saudit Jamal Khashoggi, që tronditi botën me historinë e tij të vrasjes brenda në ambasadë; Gazetën Kapital, 5 anëtarë të së cilës humbën jetën gjatë një vrasjeje masive në qershor; por edhe gazetaren Filipinase Maria Ressa dhe gazetarët e Reuters-it Wa Lone dhe Kyaw Soe Oo. Midis tyre, Ressa është një reportere e vjetër për terrorizmin global dhe drejtore ekzekutive e faqes së lajmeve filipinase Rappler. Ajo ka udhëhequr faqen në mbulimin tejet kritik të presidentit Rodrigo Duterte dhe luftën e tij të dhunshme ndaj drogës. Muajin e kaluar administrata e Dutertes e akuzoi Ressian dhe faqen e saj për “mashtrim fiskal”, të cilën ajo e quajti si akuza për ta frikësuar. Ajo rrezikon deri në 10 vjet burg. Sipas raportit vjetor 2019 të Freedom House, globalisht, liria e shprehjes ka pësuar rënie 13 vitet e fundit me kthesa të mprehta që prej 2012. Një numër vendesh janë verejtur të aplikojnë censurën online, ose duke monitoruar qytetarët, ose duke imponuar ligje të ashpra për portalet e mediave dhe burimet e pavarura të lajmeve.

Të gjitha këto ndodhin 200 vjet pasi presidenti amerikan Thomas Jefferson shqiptoi fjalinë ikonë “Midis një qeverie pa gazeta dhe një gazete pa “qeveri,” do të zgjidhja këtë të fundit.” Rëndësia e shtypit

për demokracinë është sanksionuar në nenin e parë të Kushtetutës amerikane në një tjetër fjali ikonë “Shtypi është i lirë.” Mbase Jefferson nuk e mendonte që një ditë do të arrihej deri në pikën kur njerëzit që bëjnë shtypin do të quheshin “armik i popullit”. Ose që ndërmjetësia e lajmeve tek publiku do të bëhej nëpërmjet një linku të thjeshtë në internet, pa qenë nevoja e gazetarit/es në terren që raporton nga vendi i ngjarjes. Por sërish përvoja na ka treguar se roli i gazetarisë në një demokraci vazhdon të mbetet i rëndësishëm edhe 200 vjet pas triumfit të regjimeve demokratike.

Aksesi në informacion është thelbësor për shëndetin e demokracisë për të paktën dy arsye:

- 1) Siguron që qytetarët të bëjnë zgjedhje të përgjegjshme dhe të informuara në vend të paditurisë dhe keqinformacionit.
- 2) Informacioni shërben si një «funksion kontrollues» duke siguruar që përfaqësuesit e zgjedhur t'i mbajnë premtimet e tyre për votuesit e tyre.

Studiues të ndryshëm, që nga Xhon Milton në shekullin e XVII me «Aeropagitica», ku ofronte argumentin libertarian për të drejtën e diskutimit të lirë, te filozofi anglez Xhon Stjuart Mill në shekullin XIX, dhe te Jürgen Habermas- më 1962 me librin e tij «Transformimi strukturor i sferës publike», kanë mëtuar të provojnë që rritja e demokracisë në disa vende të Europës dhe në Amerikë ishte e lidhur rrënjësisht me zhvillimin e medias.

Prej atëherë nuk kanë rreshtur studimet që tregojnë një lidhje të fortë midis regjimeve demokratike të qëndrueshme dhe një sektori mediatik të zhvilluar. Në vitin 2018, Lisa Müller (London School of Economics 2018) në studimin e saj krahasimor mes 47 vendeve, analizoi dy aspekte të performancës së medias: nivelin në të cilin mediat luajnë funksionin mbikëqyrës duke siguruar informacion

dhe shkallën në të cilën veprojnë si forume përfaqësuese të këndvështrimit të qytetarëve.

Asnjë vend nuk mori pikë të larta në të dyja këto dimensione, por variacionet mes shteteve përkojnë me diferencat në cilësinë e demokracive të tyre.

Massmedia në regjimet autoritare- që janë tipikisht të kontrolluara nga shteti, shërbejnë për të mbajtur strukturën ekzistuese të pushtetit. Koreja e Veriut është një shembull për këtë. Ndërkohë që midis studiuesve ka konsensus të gjerë për median si ndihmëse e proceseve demokratike, sic është parë në Europën Lindore gjatë dhe pas kolapsit të komunizmit.

Vendet me një shkallë më të lartë të performancës së medias tregojnë nivele më të larta të pjesëmarrjes politike dhe më pak korrupsion. Ato kanë prirjen të kenë një shoqëri civile më të gjallë dhe përfaqësuesit e zgjedhur duket se pasqyrojnë më mirë preferencat e qytetarëve.

Përveç tyre, një sërë dokumentash themelore dhe marrëveshje ndërkombëtare e sanksionojnë lidhjen midis medias dhe demokracisë. Deklarata e OKB-së për Objektivat e Mijëvjetarit, p.sh., shpreh në mënyrë të qartë që ato do të arrihen përmes Qeverisjes së mirë në çdo vend.

“Të gjitha aspektet e Qeverisjes së Mirë lehtësohen nga një media e fortë dhe e pavarur brenda shoqërisë.

Vetëm kur gazetarët janë të lirë të monitorojnë, investigojnë dhe kritikojnë politikën e administratës publike dhe veprimet, mund të realizohet qeverisja e mirë.

Mediat e pavarura lejojnë për kontrolle të vazhdueshme dhe vlerësime të popullsisë për veprimtarinë e qeverisë dhe

ndihmojnë në sjelljen e zërit të qytetarëve duke siguruar një platformë për diskutim.”

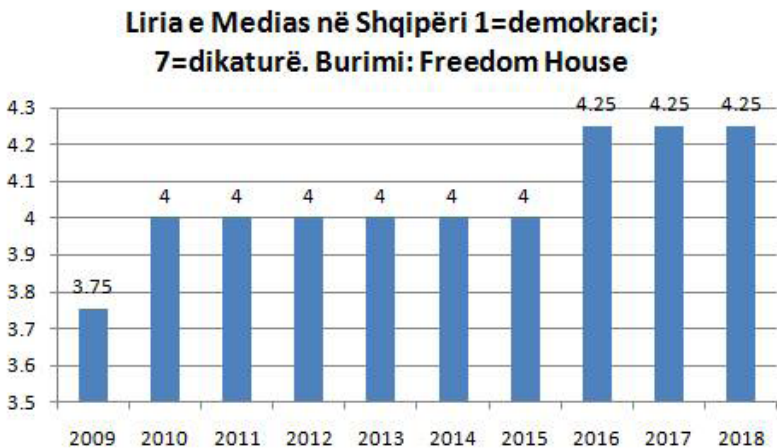


Tabela më lart vlerëson lirinë e medias në Shqipëri që prej vitit 2009 deri në vitin 2018 sipas organizatës “Freedom House”. Vitet e fundit, megjithëse nuk ka ndryshime të qenësishme, vihet re një përqendrim i treguesve mbi të cilët përlogaritet liria e medias në një vend.

Gjatë qershorit 2019, një mision ndërkombëtar mbi lirinë e shprehjes në Shqipëri, gjeti se liria e shtypit në Shqipëri është në përqendrim. “ Ne jemi të shqetësuar se Shqipëria, një demokraci, një Shtet anëtar i Këshillit të Europës dhe Organizatës për Siguri dhe Bashkëpunim në Europë (OSBE), dhe një vend kandidat për Bashkimin European, nuk po respekton detyrimet e saj për të garantuar dhe mbrojtur lirinë e shprehjes dhe lirinë e shtypit siç kërkohet nga ligji shqiptar dhe instrumentet ndërkombëtare, përfshirë Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut¹”, thuhet

¹ https://www.ecpmf.eu/files/statement_albania_mission_ecpmf_shqip.pdf

në njoftimin e shpërndarë për mediat pas misionit. Gjithashtu, misioni gjeti se “gazetarët investigativë janë ngacmuar apo pushuar nga puna për shkak të raportimeve të tyre, në disa raste pas ndërhyrjeve të dyshuara nga politikanë të partisë në pushtet. Në disa raste, gazetarët vendosin të mos raportojnë kërcënimet dhe sulmet të autoritetet përkatëse dhe të mos informojnë publikun. Përveç kësaj, ka raste në të cilat gazetarët tërheqin kallëzimet kundër shkelësve të dyshuar për shkak të frikës për hakmarrje të mëtejshme.” Liria e medias në fakt do të thotë liri e gazetarëve për të informuar në mënyrë të drejtë, të paanshme dhe profesionale. Por nga ana tjetër, “nuk mund të ketë liri shtypi nëse gazetarët ushtrojnë veprimtarinë në kushte korrupsioni, varfërie ose frike”, shkruan në faqen e saj Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve, organizata më e madhe në botë që mbledh gazetarët, themeluar në vitin 1926.

TË DREJTAT E PUNËS JANË ÇËSHTJE TË LIRISË SË MEDIAS

Kjo është arsyeja pse çdo raport për gjendjen e medias në një vend nuk mund të lërë jashtë vëmendjes të drejtat e punës në sektorin mediatik.

Psh, Raport Progresi i BE-së i vitit 2019 për Shqipërinë në seksionin “Faktorët ekonomikë” thotë se “mbingopja e peisazhit mediatik dhe transparenca e mjegullt e pronësisë krijojnë shqetësime për konkurrencë të ndershme për organizatat e pavarura të medias. Drejtimi editorial i medias private vazhdon të jetë subjekt i interesave të politikës dhe biznesit. Financimi i medias është thelbësor për të përmirësuar lirinë e medias, sidomos përballë sfidave të reja se lajmet e rreme dhe ndikimit të palëve të treta.

Autocensura dhe natyra e pasigurtë e punësimit të gazetarëve mbeten çështje shqetësuese.

Çështjet e të drejtave të punës për gazetarët theksohen edhe në raportin e Institutit Shqiptar të Medias për zbatimin e standardeve të Këshillit të Europës për median². Midis 27 treguesve, **mbrojtja e të drejtave të punës dhe të drejtave të gazetarëve matet nëpërmjet variablilit të mëposhtëm: Gazetarët duhet të kenë kontrata të rregullta pune që ofrojnë mbrojtje të mjaftueshme shoqërore, në mënyrë që të mos kompromentohet pavarësia dhe paanshmëria e tyre.**

Në fakt, situata paraqitet e tillë: Profesionit i gazetarit konsiderohet shumë stresues, kërkon një volum të lartë pune, me shumë kompromise dhe pak para. (Raporti i ISHM, 2018)

Ndërsa për treguesin 12: Gazetarëve nuk duhet t'u ndalohet krijimi i organizatave profesionale dhe sindikatave për përfaqësim kolektiv, raporti vë në dukje se megjithëse ligji duket sikur krijon mbrojtje dhe të drejta të mjaftueshme për organizimin në sindikata, tani për tani nuk ka asnjë sindikatë në organet mediatike në vend."

Nëse nuk ka demokraci pa shtyp të lirë dhe nuk ka shtyp të lirë pa gazetarë të lirë, atëherë nuk mund të ketë demokraci pa gazetarë të lirë.

**LIRIA E INFORMIMIT ËSHTË LIRIA QË JU LEJON
TË VERIFIKONI EKZISTENCËN E TË GJITHA
LIRIVE TË TJERA**

Win Tin, gazetar, Burma

² Media shqiptare dhe standartet europiane, Instituti Shqiptar i Medias, 2018

Cila është gjendja e gazetarëve sot në Shqipëri? A janë ata në gjendje të realizojnë aspiratën për një shtyp të lirë, kur gjenden të lidhur nga klauzola marrëveshjesh të pashkruara, kur marrëdhëniet e punës i kanë të brishta, kur kanë një pozitë të brishtë ekonomike, kur nuk kanë kushte të mira pune, kur aplikojnë vetëcensurë, kur nuk kanë zë për të mbrojtur të drejtat e tyre?

1.1. Gazetarët në Shqipëri - Shifra dhe fakte

Sipas të dhënave nga Unioni i Gazetarëve Shqiptarë në fund të vitit 2018, në Shqipëri numri i punonjësve në sektorin e medias ishte afro 6200 persona. Nga këta, 2700 janë gazetarë/e. Numri më i madh i gazetarëve gjendet i përqëndruar në median publike dhe në televizion.

Indikatorët	Shifrat	Burimi	Shënime
Numri i mediave të shkruara	Rreth 200 19 gazeta të përditshme	IDRA, e cituarne monitorimin e pronësisë së medias	Nuk ka listë zyrtare të regjistrimit të mediave të shkruara
Numri i televizioneve	5 licenca kombëtare dixhitale 56 stacione televizionesh lokale 98 televizione kablllore	Autoriteti Audiovizual i Mediave (AMA)	Të dhënat e vitit 2018
Numri i stacioneve të radiove	51 stacione lokale 4 radio komunitetesh	Autoriteti Audiovizual i Mediave (AMA)	Të dhënat e vitit 2018

Numri i mediave online	650 portale lajmesh	Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë	Të dhënat e vitit 2017
Numri i agjencive të lajmeve	1	Agjencia Telegrafike Shqiptare	Përkufizim i agjencive të lajmeve ka ndryshuar, me futjen e teknologjive të reja, megjithatë Agjencia Telegrafike Shqiptare është e vetmja agjenci lajmesh në kuptimin tradicional të fjalës.
Numri i radiove publike	5 programe kombëtare 4 programe lokale	RTSH	Të dhënat e vitit 2018
Numri i televizioneve publike	8 programe kombëtare të RTSH 4 programe lokale	RTSH	Të dhënat e vitit 2018
Numri i punonjësve në sektorin e mediave	6,200	Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë	Nuk ka të dhëna zyrtare. Të dhënat janë nga Shoqata e Gazetarëve, 2018
Numri i gazetarëve	2,700	Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë	Nuk ka të dhëna zyrtare. Të dhënat e janë nga Shoqata e Gazetarëve, 2018
Numri i anëtarëve në shoqatat e gazetarëve	786	Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë	Të dhënat e vitit 2018
Përqindja e gazetarëve në stacionet e radiove dhe televizioneve	TV: 27% Radio: 29%	Autoriteti Audiovizual i Mediave (AMA), Buletini Periodik 2	Të dhënat e vitit 2016

1.2. Problematikat e gazetarëve në vendin e punës - Situata

Një gazetari cilësore dhe profesionale duhet domosdoshmërisht të mbështetet në një treg pune të mirërregulluar, në të cilin gazetarët kanë mundësinë të kryejnë hulumtimet, raportimet, shprehjen e opinioneve dhe dhënien e informacionit për publikun në mënyrë të lirë dhe të pandikuar nga faktorë të jashtëm. Pavarësisht ekzistencës të një kuadri ligjor të reformuar në fushën e marrëdhënieve të punës (Kodi i Punës), prej vitesh ekziston një problematikë e evidentuar si nga faktorë të brendshëm, ashtu edhe të jashtëm, në lidhje me respektimin e të drejtave të gazetarëve në vendin e punës. Problematikat e evidentuara lidhen me faktin që një pjesë e gazetarëve punojnë pa kontrata pune; një pjesë e tyre kanë kontrata formale, të cilat i nënshkruajnë pa pasur mundësinë të negociojnë mbi to dhe pa njohur përmbajtjen e tyre; shpesh kontratat nuk reflektojnë pagën reale të gazetarëve, duke u reflektuar në kontratë një pagë më e ulët se realja, e cila paguhet nëpërmjet sistemit bankar, ndërsa pjesa tjetër e pagës u jepet gazetarëve në dorë; nuk paguhet periudha e provës, duke bërë që gazetarët të ndërrohen në mënyrë abuzive çdo 3 muaj pas përfundimit të periudhës së provës; paga mujore nuk paguhet në kohë, madje shpesh nuk paguhet për muaj të tërë; kontributet për sigurimet shoqërore u paguhen gazetarëve mbi bazën e pagës minimale ose nuk u janë paguar për periudha të tëra nga punëdhënësit; nuk respektohet koha e punës; nuk respektohet koha e pushimeve javore; nuk respektohet koha e pushimeve vjetore dhe shpesh nëse gazetarët marrin pushime vjetore, ato janë të papaguara; nuk njihen raportet shëndetësore dhe paaftësia për punë; nuk paguhen orët jashtë orarit; puna e kryer është edhe jashtë përshkrimit të punës në disa raste për media të tjera brenda të njëjtit grup mediatik; nuk respektohet periudha e lejes së lindjes për gratë shtatzana; marrëdhëniet e punës shkëputen shpesh menjëherë dhe në mënyrë abuzive nëse gazetarët nuk u binden urdhërave të punëdhënësve të tyre në

lidhje me lajmin, etj. Problematikat e mësipërme evidentohen edhe nga sondazhi më i fundit i realizuar nga *Instituti Për Zhvillim dhe Kërkim IDRA*, publikuar në maj 2019. Sondazhi u bazua në fokus grupe me rreth 800 punonjës të medias, shumica gazetarë. Tre prej gjetjeve më kryesore të hulumtimit ishin:

1. Rreth **17% e profesionistëve të medias deklarojnë se nuk kanë një kontratë pune ose marrëveshje punësimi me median ku punojnë**. Kjo shifër shkon deri në 31% (pa një kontratë) kur fokusohesh te të anketuarit e punësuar në mediat jashtë Tiranës. Edhe mes atyre që deklarojnë se kanë një kontratë, rreth 30% e tyre thonë se nuk ndihen “të mbrojtur” nga kontrata e tyre. Kjo shifër konfirmohet edhe nga një artikull³ lidhur me kontratat kolektive të punës në Shqipëri. Sipas të dhënave zyrtare, mbulimi me kontrata është në masën 45 për qind, ndërkohë që studime të tjera e llogaritin mbështetjen me kontrata në masën prej 23 për qind.
2. Vetë-censura është shumë e zakonshme në mesin e profesionistëve të mediave shqiptare. Të anketuarit mendojnë se ose **“pothuajse të gjithë mediat censurojnë vetveten” (41%) ose se “disa media vetë-censurohen” (36%)**. Lajmet “pezullohen” ose “shtyhen” për shkak të: i) presionit të qeverisë, ii) presionit të partive politike dhe iii) presionit të biznesit.
3. **Rezultate alarmuese** vërehen kur të anketuarit pyeten nëse ata mendojnë se “gazetarët abuzohen verbalisht ose psikologjikisht kur kryejnë detyrën e tyre”. Kombinuar, shumica dërrmuese mendon se gazetarët abuzohen verbalisht apo psikologjikisht ‘deri diku’ (66%), apo

³ Punonjesit-e-pambrojtur-nga-mungesa-e-kontratave-kolektive,shendeti.com.al

‘plotësisht’ (19%). Për më tepër, rreth **1 në 3 të anketuar deklaron** se ai / ajo vetë **është kërcënuar verbalisht apo fizikisht gjatë kryerjes së punës së tyre.**

Kur u pyetën për arsyet pse gazetarët ose redaktorët zakonisht praktikojnë vetë-censurën, ajo që vihet re është se, pavarësisht nga grupet e të ardhurave, shumica e të anketuarve besojnë se kjo ndodh për shkak të frikës së humbjes së vendit të punës/ të ardhurave (79%). Njohjet personale janë arsyeja e dytë më e përmendur (40%). Arsyet e tjera janë frika nga hakmarrja politike dhe frika nga dhuna, të përmendura respektivisht nga 36% dhe 26% të të gjithë të anketuarve.

Çështjet e mësipërme janë ngritur në mënyrë të vazhdueshme kryesisht nga Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë, por edhe nga insitucionet ndërkombëtare që monitorojnë lirinë e shprehjes dhe ecurinë e procesit të integritimit në Bashkimin Europian. Në prill të vitit 2018, Unioni i Gazetarëve të Shqipërisë parashtrroi se në 4 muajt e parë të atij viti, 62 gazetarë kishin humbur vendin e punës për “kapriçio” të punëdhënësve të tyre, ndërkohë që një numër i konsiderueshëm reporterësh dhe punonjësish të mediave nuk e kishin marrë pagën e tyre për muaj me radhë⁴. Në mars 2019, Unioni raportoi se në 3 muajt e parë të vitit, 96 gazetarë kishin ndryshuar vendin e punës nga një media në një tjetër ose kishin dalë në profesion të lirë, ndërsa mbi 20 punonjës ishin larguar në mënyrë masive nga një televizion që ishte mbyllur papritur.

Megjithatë, nga sondazhi i IDRA-s del se pak gazetarë të anketuar janë të vetëdijshëm për ndonjë çështje gjyqësore të hapur nga gazetarët kundër administratorëve të medias (28%). Kjo e dhënë evidenton nevojën për një ndërgjegjësim më të mirë të gazetarëve

⁴ <https://www.cna.al/2018/04/27/raporti-alarman-unioni-gazetareve-nxjerrte-palarat-e-mediave-video/>

për modelet që janë inkurajuese të gazetarëve të tyre kolegë që kanë paditur punëdhënësit e tyre për shkeljet e të drejtave të parashikuara në Kodin e Punës.

Në kuadër të kësaj nisme së zbatuar nga KShH janë zhvilluar në fund të vitit 2018 gjithashtu edhe anketime me 29 gazetarë lokalë (9 gazetarë në Elbasan, 9 gazetarë në Vlorë dhe 11 gazetarë në Durrës) dhe nga përgjigjet e tyre ka rezultuar se problemi më aktual është *mosdhënia në kohë e pagave mujore nga mediat lokale apo kombëtare, por reflektohen edhe problematikat e përmendura më sipër.*

Nga rastet e ndjekura nga KSHH në periudhën janar-mars 2019, ankesat nga ana e gazetarëve në lidhje me cënimin e të drejtave në vendin e punës kishin të bënin me:

- A) mospagesë e sigurimeve shoqërore (2 raste)
- B) mospagesë e rrogave (1 rast)
- C) kanosje dhe ndërprerje e padrejtë e marrëdhënieve të punës (3 raste)
- D) ndërprerje e padrejtë e marrëdhënieve të punës për shkaqe politike (1 rast)

KShH mori edhe dy ankesa që kishin të bënin me një kallëzim penal të një gazetari për kanosje për shkak të detyrës ndaj një subjekti privat (1 rast) dhe refuzim i lejes së qëndrimit nga ana e autoriteteve të emigracionit për një blogere të huaj (1 rast), që ndonëse nuk lidhen drejtpërdrejt me të drejtat në vendin e punës, cenojnë mjedisin e shëndetshëm që duhet të gëzojë ushtrimi i profesionit të gazetarit në Shqipëri.

Qoftë nga ekspertiza ligjore e ofruar nga KSHH, qoftë nga monitorimi i proceseve gjyqësore të nisura nga gazetarët me

përfaqësues të tjerë ligjorë, vihet re se gazetarët kanë vështirësi për të provuar ekzistencën e marrëdhënies së punës. Ata humbasin në disa raste afatet ligjore për të ushtruar të drejtën e padisë, e cila rrjedhimisht parashkruhet. Këto vështirësi kanë sjellë pushimin e çështjes së tyre nga gjykata. Në këto kushte, duke synuar t'u vijmë në ndihmë gazetarëve për informimin dhe ndërgjegjësimin e tyre në lidhje me të drejtat ligjore që ata kanë, në vijim do të trajtohen shkurtimisht të drejtat e parashikuara nga Kodi i Punës, të cilat duhet të respektohen nga punëdhënësit e gazetarëve, ndërkohë që gazetarët duhet të jenë më vigjilentë sa i takon shkeljeve të kryera nga punëdhënësit, gjatë kohës së ekzistencës së marrëdhënies së punës.

II.

Kuadri ligjor i marrëdhënieve të punës së gazetarit

2.1. Kuptimi i marrëdhënies së punës, kontrata e punës, forma dhe provueshmëria e ekzistencës së saj

Marrëdhënia e punës është marrëdhënia juridiko-civile që ekziston mes punëdhënësit dhe punëmarrësit për punën e kryer, e cila për të dy palët sjell disa të drejta dhe detyrime të caktuara. Kjo marrëdhënie rrjedh dhe rregullohet nga **Kontrata e punës**, e cila sipas nenit 12/1 të Kodit të Punës përkufizohet si një **marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve**. Në kontratën e punës, punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Pra, nëse mes punëmarrësit dhe punëdhënësit ekziston një marrëveshje që i pari të kryejë një punë dhe i dyti të paguajë një vlerë për punën, sipas ligjit ndodhemi përpara kushteve të një marrëdhënieje e kontrate pune.

Vlen për t'u përmendur që në fillim se jo në të gjitha rastet marrëdhënia mes gazetarëve dhe mediave është një marrëdhënie pune, e cila rregullohet nga Kodi i Punës, pasi në raste të caktuara kjo marrëdhënie mund të jetë tërësisht civile, rast në të cilin rregullohet nga Kodi Civil (gazetarët në profesion të lirë, psh).

Raste të tilla nuk do të trajtohen në këtë punim, pasi synimi i këtij udhëzuesi është informimi i gazetarëve mbi të drejtat që rrjedhin nga kontrata e punës.

Duke iu referuar kontratës së punës, duhet theksuar se pavarësisht rëndësisë dhe kuptimit që në parim ka një kontratë e lidhur mes palëve sa i përket të drejtave dhe detyrimeve të përcaktuara nën të, në rastin e kontratës së punës, të drejtat e punëmarrësit të rrjedhura nga Kodi i Punës nuk mund të cënohen në asnjë rast. Referuar parashikimeve të nenit 659 të Kodit Civil (i cili përcakton parimet e përgjithshme dhe rregullat bazë të kontratave) **kontrata** është veprimi juridik me anë të së cilës një ose disa palë krijojnë, ndryshojnë ose shuajnë një marrëdhënie juridike dhe sipas nenit 660 të Kodit Civil palët në kontratë kanë të drejtë të përcaktojnë lirisht përmbajtjen e saj, por gjithnjë brenda kufijve të vendosura nga legjislacioni në fuqi. Në rastin e kontratës së punës, vetë Kodi i Punës⁵ ka përcaktuar se pavarësisht lirisë që palët (punëdhënësi

⁵ Neni 11/1 i Kodit të Punës parashikon se: “1. Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhënien e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga këto burime: 18 19 a) Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë b) Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë c) Ky Kod dhe aktet e tij nënligjore d) Kontrata kolektive e punës e) Kontrata individuale e punës f) Rregullorja e brendshme g) Zakonet lokale dhe profesionale. 2. Aktet nënligjore dalin në plotësim dhe zbatim të dispozitave të parashikuara nga ky Kod. Ato mund të përcaktojnë kushte pune më pak të favorshme për punëmarrësit sesa ato të parashikuara nga ky Kod vetëm kur kjo parashikohet shprehimisht në këtë të fundit. 3. Çdo dispozitë që shkel një dispozitë të një shkalle më të lartë, është e pavlefshme. Megjithatë, janë të vlefshme, vetëm ato dispozita që përmirësojnë pozitën e punëmarrësit. 4. Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat, që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi ose të kontratave kolektive të punës. Janë të vlefshme marrëveshjet e bëra në prani të inspektorit të punës ose në formën e parashikuar në kontratën kolektive të punës, që kanë si qëllim të mënjanojnë me pajtim një konflikt, duke bërë lëshime të dyanshme, të pranuar me vullnet të lirë nga të dyja palët. Marrëveshjet e sipërpërmendura nuk zbatohen për pushimet vjetore të paguara. 5. Zakonet

dhe punëmarrësi) kanë për të rregulluar sipas vullnetit dhe dëshirës së tyre kushtet e marrëdhënies së punës në kontratën e punës, **në çdo rast këto parashikime nuk mund të përcaktojnë të drejta më të pakta për punëmarrësin nga ato të përcaktuara në Kodin e Punës.** Kjo do të thotë se të drejtat e punëmarrësit që Kodi i Punës parashikon janë *të drejta minimum* për punëmarrësin, të cilat nuk mund të çenohen apo të abrogohen në asnjë rast, edhe nëse punëmarrësi heq dorë prej tyre në mënyrë të shprehur. Ky parashikim ligjor synon të mbrojë pozitën vulnerabel të punëmarrësve, të cilët mund të heqin dorë nga të drejtat e tyre për shkak të nevojave financiare apo thjesht nevojës për punë, duke garantuar që punëmarrësit veç punës të arrijnë të kenë edhe një jetë personale, familjare e shoqërore të shëndetshme. Natyrisht, kjo nuk pengon që kontrata e punës të përmbajë të drejta më të favorshme për punëmarrësin, përtej standardit minimal të të drejtave të parashikuara për punëmarrësin në Kodin e Punës,

Duhet theksuar se Kodi i Punës nuk përcakton detyrueshmërinë që Kontrata e Punës të jetë në formë të shkruar për efekt të vlefshmërisë apo provueshmërisë së saj. Siç u përmend më sipër, neni 12/1 i Kodit të Punës ku përcaktohet kuptimi i kontratës së punës nuk kërkon domosdoshmërisht një formë të kontratës së punës. Megjithatë, Kodi i Punës përcakton se ligjvënësi preferon që kontrata e punës të jetë në formë të shkruar⁶, kjo pikërisht që

profesionale zbatohen vetëm kur mungojnë dispozitat ligjore, parashikimet në marrëveshje, kontratë, si dhe kur dispozitat ligjore i referohen shprehimisht zakoneve profesionale”.

⁶ Neni 21/1 i Kodit të Punës përcakton se: “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë”, por pavarësisht këtij parashikimi në pikën 2 kjo dispozitë shprehet se: “2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.”

punëmarrësi të jetë i qartë për të drejtat dhe detyrimet që ai ka në marrëdhënien e punës dhe që në rast konflikti me punëdhënësin, të jenë të mundura të provohen elementë më favorizues se Kodi i Punës, të cilat mund të jenë rënë dakord mes palëve (kohë më e gjatë pushimesh vjetore, pagë apo përfitime të tjera, etj), pasi të drejtat minimum përcaktohen gjithsesi në Kodin e Punës. Edhe në praktikën gjyqësore, të shqyrtuar për efekt të këtij Udhëzuesi është diskutuar shpesh **forma** që duhet të ketë kontrata e punës në mënyrë që ajo të konsiderohet se ekziston në kuptimin juridik⁷. Veçanërisht kjo çështje është shtruar për diskutim në rastet kur marrëdhënia e punës është zgjidhur nga ana e punëdhënësit me gazetarin dhe ky i fundit ka paditur në gjykatë median përkatëse, por ka rezultuar se nuk ka pasur një kontratë pune të shkruar.

Në mënyrë të veçantë, ligji⁸ preferon që kontrata e punës të përmbajë:

- a) identitetin e palëve;
- b) vendin e punës;
- c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;
- d) datën e fillimit të punës;
- e) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
- f) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;
- g) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
- h) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;
- i) kohën normale javore të punës;

⁷ Shih psh Vendimin nr.2677, datë 15.03.2013 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë përmendur më poshtë në pjesën e rasteve praktike.

⁸ Neni 23/3 të Kodit të Punës.

- k) referenca në kontratën kolektive në fuqi;
- l) periudhën e provës;
- h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive.

Duhet theksuar se ndër elementët që në praktikë neglizhohet të përcaktohet në kontratën e punës së shkruar është **përshkrimi i punës**, i cili megjithëse konsiderohet i mirëqënë nga punëmarrësi në momentin e nënshkrimit të kontratës së punës, ka rezultuar në mjaft raste të jetë i vështirë për t'u përcaktuar, pasi gazetarëve u kërkohet të kryejnë edhe punë që janë jashtë përshkrimit të tyre të punës, qoftë edhe brenda të njëjtit grup mediatik. Përshkrimi i punës dhe detyrave konkrete që do të kryejë gazetari në kontratën e punës është tejet i rëndësishëm jo vetëm gjatë ekzistencës së marrëdhënies së punës, por edhe në rast të zgjidhjes së saj. Gjatë ekzistencës së marrëdhënies së punës përshkrimi i qartë i detyrave të gazetarit mundëson që punëdhënësi të mos i kërkojë të kryejë detyra që janë jashtë përshkrimit të tij të punës. Ndërsa në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme nga ana e punëdhënësit, pasja e një përshkrimi pune të qartë shmang mundësinë e punëdhënësit për të abuzuar me shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës, duke gjetur si justifikim moskryerjen e ndonjë detyre nga ana e gazetarit.

Megjithatë, edhe nëse nuk është në formë të shkruar, nëse mes palëve ka pasur një marrëdhënie pune, kontrata e punës konsiderohet gjithsesi se ekziston. Ndryshimi në këtë rast të dytë lidhet me vështirësinë që punëmarrësi mund të ketë për të provuar ekzistencën e marrëdhënies së punës në rastin kur ai/ajo nuk ka një kontratë pune të shkruar me punëdhënësin. Në raste të tilla për gazetarët janë pranuar si prova në gjykim:

- kronika apo shkrime të ndryshme që gazetari ka bërë për median punëdhënëse në periudhën përkatëse;
- pagesa në sigurimet shoqërore;
- vërtetime nga vetë shoqëria apo pagesa të kryera në bankë;
- dëshmitarë të ndryshëm, siç mund të jenë kolegë që kanë dijeni për punën e kryer, etj., pra çdo provë shkresore apo me dëshmitarë që mund të provojë ekzistencën e marrëdhënies së punës, e veçanërisht kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës dhe pagën e rënë dakord. Rëndësia e mungesës së detyrimit ligjor për formën e shkruar të kontratës së punës lidhet edhe me mundësinë për të provuar ekzistencën e marrëdhënies së punës në gjykim. Nëse do të pranohet që kontrata e punës duhet të jetë domosdoshmërisht e shkruar, ekzistenca e marrëdhënies së punës nuk do mund të provohej në asnjë rast dhe me asnjë provë pa pasur një kontratë pune të shkruar. Madje, Kodi i Procedurës Civile parashikon se në një rast të tillë nuk lejohet prova me dëshmitarë⁹.

Pra, megjithëse ligjërisht marrëdhënia e punës ekziston edhe nëse ajo nuk është e reflektuar në një kontratë të shkruar, sugjerimi është që të sigurohet gjithmonë një e tillë. Kjo do të lehtësonte si vërtetimin e ekzistencës së marrëdhënies së punës në vetvete, ashtu edhe vërtetimin e disa elementëve të tjerë të rëndësishëm të kësaj marrëdhënieje, siç është paga, lloji i kontratës së punës, përshkrimi i punës, etj.

⁹ Shih nenin 231 të Kodit të Procedurës Civile, i cili parashikon se: “Prova me dëshmitarë lejohet në të gjitha rastet, përveç kur ligji për vlefshmërinë ose provimin e një veprimi juridik kërkon shkresë.”

- Pavarësisht përmbajtjes së kontratës së punës, gazetari nuk mund të ketë asnjëherë më pak të drejta se ato të parashikuara në Kodin e Punës dhe legjislacioni tjetër në këtë fushë.
- Nëse nuk keni një kontratë pune të shkruar, mbliidhni çdo provë të mundshme për të provuar ekzistencën e saj.
- Forma e shkruar e kontratës së punës ju mundëson që të provoni më lehtë ekzistencën e marrëdhënies së punës dhe kushtet e saj në raste konflikti.
- Kërkoni që në kontratën e punës të përshkruhet qartë puna që do të kryeni.

2.1.1. Rastet kur kontrata e punës ekziston, por nuk reflekton të vërtetën

Duhet pasur në vëmendje se nëse është lidhur me vullnetin e tyre të lirë dhe të plotë, kontrata ka fuqinë e ligjit për palët dhe është e detyrueshme për t'u respektuar nga to¹⁰. Për rrjedhojë, nëse ekziston një kontratë e shkruar mes gazetarit dhe punëdhënësit, në parim ajo konsiderohet si e nënshkruar me vullnetin e tyre të lirë dhe të plotë, mbi bazën e një marrëveshjeje mes tyre, duke reflektuar të vërtetën. Në rast të një procesi gjyqësor, kontrata ka fuqi të plotë provuese mes palëve në proces dhe si rregull nëse ka një **provë shkresore** të nënshkruar nga të dy palët, e kundërta mund të provohet vetëm me një provë tjetër me të njëjtën fuqi provuese, e cila në rastin e gazetarëve nuk është e thjeshtë për t'u siguruar.

¹⁰ Fuqia e kontratës për palët në të përktohet në nenin 690 të Kodit Civil, i cili parashikon se: “Kontrata e lidhur rregullisht ka forcën e ligjit për palët. Ajo mund të prishet ose të ndryshohet me pëlqimin e ndërsjellë të palëve ose për shkaqe të parashikuara me ligj”.

Siç është theksuar më sipër, në praktikë është konstatuar se në mjaft raste kontratat e punës të lidhura me gazetarët janë kontrata të gatshme që iu ofrohen atyre, pa pasur mundësinë e negocimit dhe kushtet e tyre ose pranohen nga gazetarët, ose kontrata nuk nënshkruhet nga punëdhënësi, duke bërë kështu në këto raste që ajo të jetë e pavërtetë.

Një ndër elementët kryesorë të vështirë për t'u provuar në një proces gjyqësor kur pretendohet se në kontratën e shkruar nuk reflektohet e saktë është **paga mujore**. Nëse gazetarët pranojnë që paga e deklaruar në kontratë të jetë më e ulët se ajo reale, jo vetëm mundësojnë punëdhënësin e tyre të shmangë detyrimet ligjore tatimore e fiskale, por nga ana tjetër, baza e pagës mbi të cilën paguhen sigurimet shoqërore e shëndetësore është më e ulët (çka do të thotë që në arritjen e moshës së pensionit, vlera e përfutur do të jetë më e ulët se ajo që duhet të ishte si pension pleqërie) dhe në rast konflikti me punëdhënësin, është tejet e vështirë të provohet se paga ka qenë më e lartë se ajo e përcaktuar në kontratë. Kjo pasi i gjithë dokumentacioni i përpiluar nga punëdhënësi bëhet mbi bazën e pagës së përcaktuar në kontratë, e cila sipas parashikimeve të nenit 259 të Kodit të Procedurës Civile përbën provë të plotë ndaj palëve për të vërtetuar çka përmbahet në të. Që një gazetar si punëmarrës të vërtetojë në gjykatë se paga që ai realisht ka pasur ka qenë më e lartë se ajo e përcaktuar në kontratë, do të duhej që ai/ajo të paraqisnin prova shkresore për të vërtetuar një gjë të tillë dhe është e qartë se në raste të tilla siguri i provave shkresore është i vështirë për shkak se dhënia e pjesës tjetër të padeklaruar të pagës kryhet në dorë, pa ndonjë akt, por edhe nëse ekziston një akt i tillë, ai mbahet nga punëdhënësi dhe jo punëmarrësi.

Vlen të përmendet këtu se kur ka një kontratë të shkruar pune, prova me dëshmitarë është e vështirë për t'u lejuar nga gjykata për shkak të pengesës që Kodit i Procedurës Civile vendos për lejimin e

dëshmisë në rastet kur ka një shkresë private (siç është kontrata)¹¹. Megjithatë, ligji ka lejuar provën me dëshmitarë, kur megjithëse ka një kontratë të shkruar, ajo është lidhur në kundërshtim apo në mashtrim të ligjit, në keqbesim apo nën ndikimin e nevojës së madhe të njëjës prej palëve¹². Kjo dispozitë mund të përdoret nëse gazetari në gjykim kërkon të provojë se përmbajtja e kontratës së shkruar nuk është e saktë me dëshmitarë që mund të kenë dijeni për të kundërtën. Ky rregull vlen për çdo pretendim që lidhet me elementë që pretendohen si të pavërtetë të kontratës së shkruar të punës, siç mund të jenë kohëzgjatja e kontratës së punës, përshkrimi i punës, etj.

Gjithashtu, duhet theksuar se mosdeklarimi i pagës së vërtetë të punëmarrësve jo vetëm dëmton drejtëpërdrejt interesat e këtyre të fundit sa i përket mospërfitimit të **kontributeve** reale, por njëkohësisht dëmton edhe interesat e shtetit, si dhe përbën veprë penale, për të cilën mban përgjegjësi punëdhënësi¹³.

¹¹ Neni 231 i Kodit të Procedurës Civile parashikon se: “Prova me dëshmitarë lejohet në të gjitha rastet, përveç kur ligji për vlefshmërinë ose provimin e një veprimi juridik kërkon shkresë.”

¹² Shih nenin 233 të Kodit të Procedurës Civile, sipas të cilit: “Rregullat e caktuara në dy nenet e mësipërme nuk zbatohen dhe lejohet prova me dëshmitarë: a) kur dokumenti që kërkohet nga ligji për vlefshmërinë ose provimin e veprimit juridik ka humbur ose është prishur pa fajin e palës; 118 b) kur ka një fillim prove me shkresë. Quhet fillim prove me shkresë çdo shkresë, që rrjedh nga ai, kundrejt të cilit drejtohet kërkimi dhe nga përmbajtja e së cilës del se fakti i pretenduar është pothuajse i vërtetë; c) kur veprimi juridik i bërë me shkresë është kryer: - në kundërshtim me ligjin, në mashtrim të ligjit; - nën ndikimin e mashtrimit, kanosjes, ose për shkak të një marrëveshje me keqbesim të bërë midis përfaqësuesit të njëjës palë dhe palës tjetër; - nën ndikimin e nevojës së madhe të palës; ç) kur për shkak të rrethanave në të cilat është kryer veprimi juridik ose të marrëdhënieve të posaçme të palëve, nuk ka qenë e mundur të merrej prova me shkresë”.

¹³ Neni 180 i Kodit Penal “Fshehja e të ardhurave” parashikon se: “Fshehja apo shmangia nga pagimi e detyrimeve tatimore, nëpërmjet mosdorëzimit

Sipas ligjit nr.7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë” (i ndryshuar) kontributet ndahen mes punëdhënësit dhe punëmarrësit, por detyrimin për të mbajtur vlerën e kontributeve nga paga e ka punëdhënësi, i cili i derdh ato në Institutin e Sigurimeve Shoqërore¹⁴.

Ndaj në raste të tilla, veç kërkimit në gjykatë të detyrimit të punëdhënësit për të paguar diferencën e kontributeve të papaguara, **gazetarët duhet të denoncojnë një gjë të tillë në Inspektoratin e Punës, si dhe të kryejnë kallëzim penal në polici apo prokurori.**

të dokumenteve ose mosdeklarimit të të dhënave të nevojshme, sipas legjislacionit në fuqi, dorëzimi i dokumenteve të falsifikuara, apo deklaratave ose informacioneve të rreme, me qëllim fitimin material, për vete apo për të tjerët, përmes përlogaritjes së pasaktë të shumës së tatimit, taksës, apo kontributit, përbën veprë penale dhe dënohet me burgim deri në tre vjet. Kur kjo veprë kryhet me qëllim fshehjen apo shmangien nga pagimi të një detyrimi tatimor me vlerë më të lartë se pesë milionë lekë, dënohet me burgim nga dy deri në pesë vjet. Kur kjo veprë kryhet me qëllim fshehjen apo shmangien nga pagimi të një detyrimi tatimor me vlerë më të lartë se tetë milionë lekë, dënohet me burgim nga katër deri në tetë vjet.

¹⁴ Neni 13 i ligjit nr.7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë” (i ndryshuar) parashikon se: “1. Kontributet do të paguhën nga personat e siguruar. 2. Kontributet e personave të punësuar nën një kontratë pune do të ndahen ndërmjet personit të siguruar dhe punëdhënësit të tij, në përputhje me dispozitat e këtij ligji dhe do të derdhen nga punëdhënësi. 3. Personat e detyruar për derdhjen e kontributeve janë përgjegjës për llogaritjen dhe pagesën e tyre. Punëdhënësi është i detyruar të mbajë nga paga e të punësuarve kontributet dhe t’i derdhë ato në llogaritë e Institutit të Sigurimeve Shoqërore, ose Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, sipas fazave, që përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave. Inspektorët e kontributeve të sigurimeve shoqërore kanë të drejtë të kontrollojnë në ndërmarrje, firma, institucione e subjekte të tjera ekonomike masat e kontributeve të derdhura, fondin e pagave dhe listëpagesat. 4. Çdo diferencë në shumën e kontributeve do të kthehen gjatë 5 vjetëve të pagesës së bashku me kamatëvonesën”.

- Pasja e një kontrate që nuk reflekton të vërtetën në vlerën e pagës, ju penalizon për përfitimin e masës së sigurimeve shoqërore dhe vlerën e pensionit në kohën kur ju e kërkonti atë.
- Nga janari 2019 paga minimale në vend është 26 mijë lekë.
- Nëse kontrata që keni pasur nuk ka reflektuar pagën apo të dhëna të tjera të vërteta, parashtrajeni këtë gjë në gjykatë dhe paraqisni çdo provë që mund të siguronit për të vërtetuar një gjë të tillë.
- Kryeni verifikimet e nevojshme për t'u siguruar që punëdhënësi juaj ka paguar dhe paguan sigurimet shoqërore dhe shëndetësore rregullisht sipas pagës reale. Nëse konstatooni se sigurimet shoqërore apo shëndetësore nuk ju janë paguar, kërkonti nga punëdhënësi juaj që t'i paguajë ato. Nëse ai/ajo refuzon, keni të drejtë të ankoheni në institucionet përkatëse shtetërore dhe në gjykatë, si dhe të kryeni kallëzim penal.
- Kujdes! Kërkonti pagimin e sigurimeve shoqërore të prapambetura nga punëdhënësi juaj sa më parë, por në çdo rast jo më vonë se afati 10 vjeçar.

2.1.2. Llojet e kontratës së punës

Kodi i Punës parashikon disa lloje të kontratave të punës, në varësi të përmbajtjes, natyrës, dhe kohëzgjatjes së tyre. Në ndryshimet e bëra në vitin 2015 në këtë Kod¹⁵, u synua përfshirja edhe e formave të reja të kontratave të punës, të cilat ekzistonin ndërkohë në realitetin shoqëror, por që ishin të parregulluara nga ligjvënësi, si puna e pjesshme, puna në shtëpi dhe telepuna¹⁶. Këto lloje

¹⁵ Ligji nr.136/2015, datë 05.12.2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Kodin e Punës (i ndryshuar)”.

¹⁶ Nenet 14 dhe 15 të Kodit të Punës.

kontratash janë të aplikueshme në rastet kur gazetarët kryejnë punë me kohë të pjesshme apo nga vende të caktuara.

Nga pikëpamja e natyrës së saj kontratat e punës ndahen në:

- a. kontrata pune individuale, të lidhura mes një punëdhënësi dhe një punëmarrësi;
- b. kontrata kolektive, të lidhura mes një punëdhënësi (apo organizate punëdhënësish) dhe një organizatë punëmarrësish

Duke qenë se në rastet kryesore në praktikë kontratat e punës janë kontrata individuale të punës, në vijim do të trajtohen të drejtat e rrjedhura nga ky lloj kontrate.

Nga pikëpamja e kohëzgjatjes së tyre, kontratat individuale të punës ndahen në:

- a. kontratë e kohës së provës;
- b. kontratë pune me afat të caktuar;
- c. kontratë pune pa afat.

Megjithëse kontrata pa afat është kontrata me mbrojtje më të madhe ligjore sa i përket sigurisë së saj, Kodi ofron **të drejta të njëjta** gjatë kohëzgjatjes së punës për të gjitha llojet e kontratave, pavarësisht specifikave të tyre. Veçanërisht ndryshimet e vitit 2015 kanë rritur mbrojtjen e punëmarrësve në vendin e punës dhe sigurinë e tyre në punë.

a. Kontrata e kohës së provës

Ligjvënësi ka parashikuar që në mënyrë që si punëdhënësi, ashtu edhe punëmarrësi të provojnë nëse mes tyre mund të ketë një marrëdhënie pune të përshtatshme, mes tyre të ekzistojë një periudhë prove. Ndryshe nga çfarë perceptohet në praktikë, kjo

periudhë i shërben të dy palëve dhe jo vetëm punëdhënësit. **Vlen për t'u theksuar se koha e provës është një e drejtë e palëve dhe jo detyrim ligjor.** Pra, që në fillim kontrata mund të lidhet me afat të caktuar apo pa afat, pa pasur detyrimin që të ketë një periudhë prove.

Koha e provës rregullohet nga neni 142 i Kodit të Punës dhe konsiderohet si e tillë maksimalisht **periudha e parë 3 mujore e punës**, në rastet kur nuk ka një kontratë të ndryshme pune. Në kontratën individuale apo atë kolektive të punës palët mund të parashikojnë edhe një kohë prove më të shkurtër se 3 muaj.

Pikërisht për shkak të natyrës dhe qëllimit të saj për të provuar sjelljen e palëve në marrëdhënien e punës, gjatë kësaj periudhe palët mund të zgjidhin kontratën e punës në çdo moment, duke **njoftuar palën tjetër të paktën 5 ditë përpara**, pa dhënë ndonjë arsye të caktuar. Megjithatë, në praktikë kjo kontratë është keqpërdorur nga punëdhënësit, të cilët kanë abuzuar duke e keqinterpretuar këtë mundësi për të shfrytëzuar punën e punëmarrësve pa i paguar ata. Ky fenomen është konstatuar veçanërisht në rastin e gazetarëve të rinj, të cilët janë mbajtur në punë pa pagesë për periudha 3 mujore, duke u zëvendësuar me njëri-tjetrin, pa ndonjë shkak. Një sjellje e tillë është në kundërshtim me parashikimet ligjore, pasi **koha e provës nuk përjashtohet nga të drejtat që rrjedhin nga kontrata e punës, siç është pagesa.** Gjatë kësaj periudhe punëmarrësi kryen rregullisht punën e tij, për të cilën duhet të paguhet.

Kryerja e periudhave të praktikës profesionale apo mësimi të profesionit në kuptim të nenit 17 të Kodit të Punës¹⁷ janë tërësisht

¹⁷ Neni 17 i Kodit të Punës parashikon se: “1. Me kontratën e mësimi të profesionit, mjeshtri mësues detyrohet të kualifikojë nxënësin sipas rregullave të profesionit dhe nxënësi të punojë në shërbim të mjeshtrit mësues për t'u kualifikuar. 2. Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratën e mësimi të profesionit”.

të ndryshme nga koha e provës, në të cilën punëmarrësi nuk mëson të punojë, por punon rregullisht pranë punëdhënësit. Ndaj, të gjitha të drejtat e rrjedhura nga Kodi i Punës janë të aplikueshme edhe në këtë rast.

Me përfundimin e kohës së provës i takon secilës prej palëve në kontratë të vendosin nëse do të vijojnë marrëdhënien e punës mes tyre dhe nëse po, të vendosin llojin e marrëdhënies së punës dhe kushtet përkatëse.

Nëse jeni në periudhë prove, kërkoni që kjo gjë të reflektohet në kontratën e punës dhe kërkoni të paguheni për punën që kryeni.

b. Kontrata me afat të caktuar

Kontrata e punës me afat të caktuar nënkupton si rregull që palët bien dakord që marrëdhënia e punës mes tyre do të zgjasë për një afat që përcaktohet në kontratë. Me përfundimin e këtij afati kontrata konsiderohet e zgjidhur dhe palët mund të lidhin një kontratë të re me afat të caktuar ose kontratë me afat të pacaktuar. Kur palët vijojnë në heshtje marrëdhënien e punës, kontrata e punës vijon si kontratë me afat të pacaktuar¹⁸.

Megjithatë, me ndryshimet e Kodit të Punës në vitin 2015¹⁹,

¹⁸ Neni 149 i Kodit të Punës.

¹⁹ Me ligjin nr.136/2015 pika 2 e nenit 141 ka ndryshuar si vijon: “2. Kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet. Moszbatimi i kësaj dispozite nuk e cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas përcaktimeve të bëra në pikën 2, të nenit 202, të këtij Kodi”.

ligjvënësi zgjodhi të parashikojë **se rregulli për kontratën e punës pas kohës së provës është që ajo të jetë me afat të pacaktuar**. Përjashtim nga ky rregull dhe mundësia për të lidhur kontratë pune me afat të caktuar është vetëm rasti kur një gjë e tillë është e nevojshme për shkak të natyrës së përkohshme të llojit të punës që do të kryejë punëmarrësi, dispozitë e cila për shkak të natyrës së punës, mund të jetë e zbatueshme në rastin e gazetarëve në kushte shumë specifike. Pra, **si rregull në rastin e gazetarëve kontrata e punës nuk mund të jetë me afat të caktuar**.

Gjithsesi, duhet përmendur fakti se si pasojë e mosrespektimit të kësaj dispozite ligjvënësi nuk ka parashikuar pavlefshmërinë e zgjidhjes së kontratës, por **vetëm gjobitjen e punëdhënësit deri në tridhjetëfishin e pagës minimale mujore**. Megjithëse ky sanksion duhet të dekurajojë punëdhënësit për shkeljen e dispozitës, jo vetëm nuk janë evidentuar raste të zbatimit të saj në praktikë, por në çdo rast një parashikim i tillë nuk garanton ndonjë mbrojtje të veçantë në rast shkeljeje për punëmarrësit.

Në ndryshimet e Kodit të Punës në vitin 2015 është shtuar edhe një dispozitë garantuese për **punëmarrësit me afat të caktuar**²⁰ që nëse në përfundim të afatit të kontratës me afat të caktuar ekzistojnë vende të lira pune, **punëdhënësi ka detyrimin që të informojë punëmarrësin për to**, duke i siguruar atij mundësi të barabarta me punëmarrësit e tjerë për t'u punësuar në një punë me afat të pacaktuar. Madje për të garantuar mundësi reale të punëmarrësit me afat të caktuar që të fitojë vendin e punës, punëdhënësi ka detyrimin që të mundësojë punëmarrësin të rrisë aftësitë e tij për vendin e ri të punës.

Nëse kontrata e punës është me afat të caktuar dhe ajo zgjidhet nga punëdhënësi përpara afatit të përfundimit të saj pa shkak të

²⁰ Shtuar neni 149/a i Kodit të Punës.

arsyeshëm, punëdhënësi ka detyrimin të respektojë procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës të parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës (shih më poshtë). Ndërkohë, në lidhje me dëmshpërblimin e kërkuar, në praktikë ekzistojnë dy qëndrime të ndryshme të gjykatave. Sipas qëndrimit të parë, në rast të zgjidhjes të kontratës me afat të caktuar përpara afatit të parashikuar në kontratë dhe pa shkaqe të arsyeshme nga ana e punëdhënësit, ky i fundit detyrohet të dëmshpërblejë punëmarrësin për të gjithë pagën që punëmarrësi do të merrte deri nëse kontrata do të vijonte deri në afatin e përcaktuar në të. Sipas qëndrimit të dytë, dëmshpërblimi që punëdhënësi detyrohet t'i paguajë punëmarrësit për zgjidhjen e paarsyeshme të kontratës së punës është maksimalisht në masën prej 1 viti pagë.

Kontrata e punës me afat të caktuar lejohet vetëm në rast se natyra e punës që do kryhet është e përkohshme. Në çdo rast tjetër, duhet të kërkonti që kontrata e punës të jetë me afat të pacaktuar. Nëse punëdhënësi ju detyron të lidhni kontratë pune me afat të caktuar në kundërshtim me këtë parashikim, raportojeni këtë në Inspektoriatin e Punës, pasi punëdhënësi juaj mban përgjegjësi administrative për këtë shkelje.

c. Kontrata e punës me afat të pacaktuar

Kontrata e punës me afat të pacaktuar është kontrata e punës më e sigurt për punëmarrësin, pasi një kontratë e tillë mund të zgjidhet vetëm kur ekzistojnë shkaqe të ligjshme në kuptim të ligjit. Kontrata të tilla shërbejnë që punëmarrësi të mund të kryejë punën e tij në kushte qetësie dhe sigurie, pa pasur frikë se marrëdhënia e tij e punës do të përfundojë papritur. Kjo e mundëson atë të kryejë

edhe parashikimet e tij personale dhe familjare sa i përket vendit të punës dhe jetesës, shpenzimeve mujore, planifikimeve financiare etj.

Kodi i Punës ka parashikuar se një kontratë e tillë mund të zgjidhet nga palët vetëm nëse ekzistojnë **shkaqe të justifikuara**²¹, të cilat konsiderohen të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës, siç janë rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit. Në çdo rast, nëse zgjidhet kontrata e punës me afat të pacaktuar duhet të respektohet procedura për zgjidhjen e kontratës së punës dhe afati i njoftimit (kur është rasti).

2.1.3. Kontrata kolektive e punës

Kontrata kolektive e punës është një kontratë që synon të garantojë maksimalisht punëmarrësit e një sektori të caktuar, të organizuar në sindikatë. Ajo lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër.

Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese. Kontrata kolektive mund të përmbajë edhe dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët me marrëveshje kolektive, ndaj personave juridikë.

²¹ Neni 152 i Kodit të Punës.

Rëndësia kryesore e kontratës kolektive është fusha e zbatimit të saj. Kodi i Punës parashikon se çdo punëdhënës, që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive dhe nga ana tjetër, kontrata kolektive zbatohet edhe ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese. Edhe kur punëdhënësi jep dorëheqjen nga organizata nënshkruese, ai sërish mbetet i lidhur nga kontrata kolektive deri në përfundimin e saj, megjithëse jo më shumë se tre vjet.

Detyrimi për të respektuar kontratën kolektive i transferohet edhe blerësit të ri, në rastet kur punëdhënësi tjetëron aktivitetin e shoqërisë, deri në përfundim të afatit të saj. Në kushtet shqiptare kur shpesh pronarët e mediave transferojnë kuotat e shoqërive të tyre pa asnjë pengesë, ky parashikim bëhet tejet i rëndësishëm sa i përket mbrojtjes së të drejtave të gazetarëve.

Për të garantuar mbrojtjen që ofrohet nga kontrata kolektive e punës, Kodi i Punës parashikon dhe një procedurë të posaçme për rastet kur punëdhënësi kërkon të largojë punëmarrësin nga puna apo kur kryen **pushime kolektive**. Kodi i Punës²² përkufizon si pushim kolektiv nga puna, edhe në rastet kur nuk ka një kontratë kolektive pune, përfundimin e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi, për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur brenda 90 ditëve punëdhënësi pushon nga puna:

- të paktën 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës;
- të paktën 15 punëmarrës për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës;
- të paktën 20 punonjës për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës.

²² Neni 148 i Kodit të Punës.

Ligji përcakton një procedurë të posaçme që punëdhënësi duhet të ndjekë kur ai parashikon të bëjë **pushime kolektive nga puna**. Fillimisht ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve. Në mungesë të saj, punëdhënësi njofton punëmarrësit e tij nëpërmjet afishimit në mënyrë të dukshme, në vendin e punës. Njoftimi duhet të përmbajë veçanërisht arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve që do të pushohen, numrin e punëmarrësve të punësuar normalisht, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime. Punëdhënësi duhet t'i dorëzojë ministrisë përgjegjëse për punën një kopje të këtij njoftimi. Më pas ai duhet të kryejë këshillime me organizatën sindikale përfaqësuese të punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Nëse nuk ka një organizatë të tillë, punëdhënësi duhet t'u japë mundësi punëmarrësve të marrin pjesë në këshillime për një periudhë të paktën 30 ditore, të cilat kanë si qëllim marrjen e masave për të shmangur ose pakësuar pushimet kolektive nga puna dhe për të zbutur pasojat e tyre.

Pas përfundimit të këshillimeve, punëdhënësi duhet të njoftojë ministrinë e punës dhe i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse nga diskutimet nuk është arritur një marrëveshje, ministria mund të ndërhyjë duke ndihmuar palët të arrijnë një marrëveshje brenda 30 ditëve të tjera. Vetëm pas përfundimit të këtyre procedurave, punëdhënësi mund të procedojë me njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës duke respektuar afatet e zakonshme (në varësi të vjetërsisë në punë të punëmarrësit). Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën në fjalë, ai detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në gjashtë muaj pagë dëmshpërblim, i cili i shtohet pagës gjatë afatit të njoftimit ose dëmshpërblimit që merret në rast mosrespektimi të këtij afati. Ky dëmshpërblim është më i lartë se ai i rrjedhur nga kontrata individuale e punës. Po kështu, ligji ka parashikuar detyrimin e

punëdhënësit që nëse në të ardhmen punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm, t'u japë përparësi në rimarrjen në punë punëmarrësve të pushuar nga puna, sigurisht në rastet kur ata janë larguar nga puna për arsye që nuk kanë të bëjnë me ta.

Në praktikën shqiptare ka pasur raste kur pushimi i gazetarëve nga puna ka qenë pushim kolektiv, pavarësisht se punëdhënësi e ka trajtuar atë si zgjidhje të kontratës individuale të punës. Edhe së fundmi, nga kontaktet informale dhe konfidenciale që kemi patur me punonjës të sektorit të medias (jo vetëm gazetarë), rezulton se ka patur edhe kompani mediatike të njohura dhe që vlerësohen si prestigjioze në tregun mediatik, të cilat kanë bërë pushime kolektive. Por mungesa e kontratave kolektive, ka bërë që këta punonjës të mos gëzojnë një mbrojtje të posaçme ligjore. Ekzistenca e një sindikate në fushën e gazetarisë është një domosdoshmëri dhe ndoshta do të ishte mekanizmi më efikas në mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve. Pjesëmarrja në sindikatë dhe detyrimi ligjor për lidhjen e kontratave kolektive mes mediave dhe gazetarëve do të mundësonte rregullimin e tregut të punës në kushtet aktuale, deri në forcimin e tij (shih më poshtë). Për këtë do të nevojitej **ndryshimi i legjislacionit aktual**, duke përfshirë një detyrim të rregullimit të marrëdhënieve të punës në fushën e gazetarëve me kontratë kolektive, për të garantuar mbrojtjen e të drejtave të tyre.

2.1.4. Koha e punës

Koha e punës është një ndër elementët që megjithëse mund të rregullohet nga palët në kontratën e punës, rregullohet në maksimumin e lejuar shprehimisht nga ligjvënësi në Kodin e Punës. Kjo pasi pavarësisht llojit të punës, ligjvënësi synon të garantojë që punëmarrësit të realizohen edhe në jetën tyre personale e familjare, si dhe të kenë kontribute të tjera në shoqëri.

Kështu, Kodi i Punës parashikon se **kohëzgjatja ditore** normale e punës është jo më shumë se 8 orë, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës, e cila është 40 orë. Puna ditore kryhet brenda orarit 00:00 – 24:00. **Pushimi ditor** është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevojë për dy ditë rresht²³. Ora e fillimit dhe mbarimit të punës përcaktohet në kontratën individuale të punës, kontratën kolektive të punës apo në vendimin e Këshillit të Ministrave kur ka një të tillë për fushën përkatëse. Në po të njëjtën mënyrë përcaktohen edhe pushimet gjatë ditës siç mund të jenë pushimi i drekës, apo pushimet e tjera gjatë punës²⁴.

Për shkak të nevojave të punës, mund të ndodhë që puna të jetë me turne apo të kryhet gjatë natës. Punë nate sipas Kodit të Punës konsiderohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm. **Punëmarrës që punojnë gjatë natës** janë të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë, të paktën 3 orë të kohës së përditshme të punës së tyre, si rrjedhë normale, gjatë natës, ose që kanë të ngjarë të kryejnë një pjesë të caktuar të kohës vjetore të punës së tyre gjatë natës, siç përcaktohet në ligj dhe në marrëveshjet individuale ose kolektive²⁵.

Në varësi të kohës gjatë së cilës kryhet puna, ligji parashikon se çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind dhe çdo orë pune e kryer midis intervalit 22:00 dhe 6:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind²⁶.

²³ Shih nenin 78 të Kodit të Punës.

²⁴ Shih nenin 79 të Kodit të Punës.

²⁵ Shih nenin 80 të Kodit të Punës.

²⁶ Shih nenin 81 të Kodit të Punës.

Me ndryshimet e kryera në vitin 2015 në Kodin e Punës²⁷ është rregulluar për herë të parë edhe **puna me turne**, e cila përkufizohet si puna e kryer nga punëmarrësit që pasojnë njëri-tjetrin në të njëjtin vende pune, sipas një radhe të caktuar, në orare të ndryshme, gjatë një periudhe të caktuar ditësh ose javësh, por gjithnjë brenda kohëzgjatjes ditore të punës.

- **Kohëzgjatja ditore** normale e punës është jo më shumë se 8 orë, brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës, e cila është 40 orë.
- **Pushimi ditor** është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevojë për dy ditë rresht.
- Punë nate konsiderohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit.
- Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se 8 orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm
- Çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind dhe çdo orë pune e kryer midis intervalit 22:00 dhe 6:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind²⁸.

2.1.5. Puna jashtë orarit

Pavarësisht kohës normale të punës, ligji lejon mundësinë e punëmarrësve të punojnë jashtë orarit të punës, nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës dhe nëse punëdhënësi i kërkon punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë

²⁷ Shih nenin 79/a të Kodit të Punës, shtuar me ligjin nr.136/2015.

²⁸ Shih nenin 81 të Kodit të Punës.

sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit. Por një mundësi e tillë lejohet nëse plotësohen tre kushte:

- a) Nëse rrethanat familjare e vetjake të punëmarrësit e lejojnë;
- b) Nëse respektohet koha maksimale e lejueshme për orët jashtë orarit;
- c) Duke respektuar shtesën në pagë për punën e kryer jashtë orarit ose kompensimin me pushim.

a. Koha maksimale e orëve jashtë orarit

Pavarësisht se ligji lejon në parim që punëmarrësi të punojë jashtë orarit, një punë e tillë nuk mund të jetë e pakufizuar. Në të kundërt, punëmarrësit nuk do të kishin kohën e nevojshme të pushonin sa duhet dhe të realizonin veten e tyre edhe në fusha të tjera të jetës. Për këtë arsye, Kodi i Punës ka parashikuar se nuk mund të kryhen **më shumë se 200 orë pune shtesë në vit**. Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.

b. Kompensimi me kohë pushimi shtesë dhe shtesa në pagë

Kodi i Punës preferon që orët shtesë të punës të kompensohen me kohë pushimi. Kur kjo është e mundur, punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25 për qind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Orët shtesë të

punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50 për qind më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Ky kompensim përfshin edhe kompensimet e përfshira në paragrafët paraardhës.

Nëse kompensimi në kohë pushimi nuk është i mundur, për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim punëdhënësi duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 për qind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

- Punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit që ky i fundit të punojë jashtë orarit kur është e nevojshme, por në çdo rast jo më shumë se 48 orë në javë dhe jo më shumë se 200 orë në vit.
- Punëdhënësi nuk mund t'i kërkojë punëmarrësit që ky i fundit të punojë jashtë orarit nëse rrethanat familjare apo vetjake nuk ia lejojnë. Ky kusht është veçanërisht i rëndësishëm në rastin e grave, apo burrave të vetëm, të cilët mund të kenë fëmijë për të cilët duhet të përkujdesen apo rrethana të tjera personale e vetjake që nuk e lejojnë një gjë të tillë.
- Ndalohet kryerja e orëve të punës shtesë nga gratë shtatzana dhe deri në 1 vit pas lindjes së fëmijës, si dhe për personat me aftësi të kufizuara në raport me gjendjen e tyre shëndetësore²⁹.
- Nëse punoni jashtë orarit keni të drejtë të kompensoheni me kohë pushimi të paktën 25% më të madh dhe të paguheni të paktën me 25% shtesë page për çdo orë jashtë orari.

²⁹ Shih pikat 3/1 dhe 3/2 të nenit 90 të Kodit të Punës, shtuar me ligjin nr.136/2015.

2.1.6. Pushimet e paguara dhe të papaguara sipas Kodit të Punës

a. Pushimi javor

Pushimi javor është jo më pak se 36 orë, prej të cilave 24 orë pa ndërprerje. Pushimi javor përfshin ditën e diel dhe nuk është i pagueshëm. Nga ky rregull lejohen përjashtime, të cilat duhet të përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontratë kolektive. Sektorë të caktuar të gazetarisë, për shkak të natyrës së tyre (emisionet sportive, etj) e kanë të domosdoshme kryerjen e punës në ditë të diela, ndaj përjashtime të tilla mund të kryhen me vendim të Këshillit të Ministrave (shih më poshtë).

b. Festat zyrtare

Në lidhje me punën në ditët e festave zyrtare, si rregull ndalohet puna në këto ditë. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë. Megjithatë, për shkak të natyrës së punës siç është edhe ajo e gazetarit dhe nevojës për të transmetuar lajmet edhe në këto ditë, Kodi i Punës ka parashikuar se Këshilli i Ministrave mund të parashikojë rastet përjashtimore, për të cilat lejohet kryerja e punës në ditët e festave zyrtare. Në çdo rast, gazetarët duhet të paguhet për punën e kryer në këto ditë. Kodi i Punës në nenin 87 të tij ka përcaktuar edhe rregullat e përgjithshme mbi mënyrën e pagesës për punën e kryer gjatë ditëve të pushimit dhe festave zyrtare.

Por, veç këtyre rregullat e përgjithshme, në nenin 97 të tij Kodi i Punës ka parashikuar mundësinë që Këshilli i Ministrave të përcaktojë rregulla të veçanta mbi kohëzgjatjen e punës dhe pushimit në favor të personave juridikë dhe fizikë në masën që situata e tyre e veçantë e bën atë të domosdoshme, siç është edhe rasti i shtypit të shkruar dhe të folur, parashikuar në gërmën f) të

pikës 1 të këtij neni. Pavarësisht zhvillimeve që ka pasur sektori i medias së shkruar dhe të folur në Shqipëri nga viti 1995 kur është miratuar Kodi i Punës, është e çuditshme të konstatohet se i vetmi vendim i Këshillit të Ministrave në këtë fushë është **Vendimi nr.358, datë 25.03.1996 “Për rregullimin e kohës së punës dhe të pushimit në shtypin e folur dhe të shkruar”**. Ky vendim është në fuqi që prej vitit 1996 pa asnjë ndryshim.

Në të parashikohet se në redaksinë e gazetave periodike, në agjencitë fotografike ose të lajmeve punëdhënësi ka të drejtë të urdhërojë të punuarit natën a të dielën. Nëse puna e së dielës ka një kohështirje nga mëngjesi deri pasdreke ose zgjat mbi 5 orë, punëdhënësi duhet ta kompensojë javën pasardhëse apo atë paraardhëse, me një pushim prej të paktën 24 orësh pa ndërprerje, i cili duhet të korrespondojë me një ditë pune. Redaktorët sportivë duhet të kenë të paktën një të diel pushim çdo 4 javë. Për punëmarrësit e tjerë jepen 2 të diela pushim çdo 4 javë.

Puna në radio dhe në televizion mund të fillojë në orën 5:30 dhe të vazhdojë deri në orën 24:00, kur shfrytëzimi i pajisjeve e kërkon një gjë të tillë. Puna e ditës, me gjithë pushimet, duhet të përfshihet në një interval prej 14 orësh. Punëmarrësit duhet të kenë një pushim nate prej të paktën 10 orësh pa ndërprerje. Ky pushim mund të reduktohet, në raste të rralla, në 8 orë për disa punëmarrës ose disa kategori punëmarrësish:

- a) kur shfrytëzimi i pajisjeve kërkon një gjë të tillë me kusht që ky reduktim të mos përsëritet më tepër se 2 herë radhazi dhe që kohëzgjatja mesatare e pushimit të natës të llogaritur për një javë të jetë të paktën 10 orë.
- b) me qëllim që pushimi javor të bëhet 36 orë pa ndërprerje kjo mund të bëhet vetëm një herë në javë. Punëdhënësi mund të kërkojë bërjen e orëve shtesë deri në 220 orë në

vit për çdo punëmarrës. Në këtë rast paguhet një shtesë page prej 25 për qind.

Kjo shtesë nuk jepet, kur orët shtesë janë kompensuar brenda vitit me një pushim të së njëjtës kohëzgjatje. **Punëdhënësi ka të drejtë të urdhërojë të punuarit natën a të dielave përkohësisht, por jo në mënyrë periodike. Për punën e kryer natën jepet një shtesë page prej 50 për qind dhe për punën e kryer të dielave jepet një shtesë page prej 25 për qind. Punëmarrësi duhet të ketë të paktën një të diel pushim çdo 3 javë. Në gjithë sektorët e mësipërm puna duhet të ndërpritet nga pushime minimumi: 15 minuta, nëse dita e punës zgjat më shumë se 5 orë e 30 minuta, 30 minuta, nëse dita e punës zgjat më shumë se 7 orë dhe 60 minuta, nëse dita e punës zgjat më shumë se 9 orë.**

Pushimet llogariten si kohë pune, në rastin kur punëmarrësi nuk është i autorizuar të largohet nga vendi i punës gjatë këtyre pushimeve.

Ndryshimi i këtij vendimi dhe përshtatja e tij me nevojat reale të kohës së punës në tregun mediatik, duke përcaktuar edhe sanksione në rast mosrespektimi të tij është një domosdoshmëri imediate, megjithëse e vonuar. Duhet theksuar se nuk rezulton të ketë asnjë kontroll nga Inspektorati i Punës për respektimin e këtij vendimi, pavarësisht kohës së tij.

c. Pushimet vjetore

Veç pushimit ditor, javor dhe atij të festave zyrtare, ligji parashikon edhe të drejtën e punëmarrësit për të kryer pushime vjetore. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.

Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Për efekt të përlogaritjes së pushimit vjetor, periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë. Nga anketimet dhe intervistat e gazetarëve në Shqipëri, shumica e tyre nuk kryejnë ose aspak ose maksimalisht 2 javë pushime vjetore të papaguara. Një situatë e tillë është në shkëlqim flagrante të Kodit të Punës, pasi ligji parashikon si detyrimisht të paguara 4 javë pushime vjetore në vit, për çdo vit të plotë pune. Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, brenda 3 vjetësh gazetari mund të kërkojë kompensimin e kohës së pushimeve vjetore që i takonin dhe nuk i ka marrë me shumë parash, e cila llogaritet mbi bazën e pagës mujore në momentin që i takonin pushimet vjetore.

Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim

Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës.

Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.

Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, brenda 3 vjetësh, gazetari mund të kërkojë kompensimin e kohës së pushimeve vjetore që i takonin dhe nuk i ka marrë me shumë parash, e cila llogaritet mbi bazën e pagës mujore në momentin që i takonin pushimet vjetore.

d. Pushime të tjera

Kodi i Punës parashikon të drejtën e pushimit të paguar, pavarësisht faktit nëse punëmarrësi ka marrë të gjitha pushimet që i takojnë, në rastet e mëposhtme:

- (i) Në rast martese të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit /bashkëjetuesit, paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton **5 ditë pushimi të paguar**;
- (ii) Në rast sëmundjeje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, të paraardhësve ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se **30 ditë pushimi të papaguar**.
- (iii) Në rast lindjeje fëmije, bashkëshorti / bashkëjetuesi përfiton **3 ditë pushimi të paguar**.

2.1.7. Mbrojtja e punësimit të gruas, leja e lindjes dhe leja e birësimit

Gratë gëzojnë një mbrojtje të posaçme ligjore në marrëdhënien e punës, të rrjedhur nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe të reflektuar edhe në dispozitat e Kodit të Punës. Ndër to është edhe detyrimi i punëdhënësit për të mos diskriminuar gratë shtatzëna

dhe për të mbajtur në punë punëmarrësin në periudhën përpara dhe pas lindjes³⁰.

Kodi i Punës ndalon testet e shtatzanisë para punësimit të kërkuara nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte që mund të ndikojnë negativisht në shtatzaninë ose që mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës ose të fëmijës. Po kështu, gjatë periudhës së shtatzanisë gruaja, në marrëveshje me punëdhënësin, ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur këto janë të nevojshme të kryhen gjatë orarit të punës.

Nga ana tjetër, Kodi i Punës ndalon punën për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë. Pas kalimit të periudhës 63 ditore pas lindjes, i takon gruas të vendosë nëse do të kthehet në punë. Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

- (i) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose
- (ii) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.

Të ardhurat e përfituara nga leja e lindjes mbulohen nga sigurimet shoqërore dhe rregullohen nga ligji përkatës dhe nuk janë detyrim i punëdhënësit. Por, detyrim i tij është të respektojë afatin 35 (eventualisht 60) ditor dhe atë 63 ditor si afat të detyrueshëm në të cilin punëmarrësja nuk mund të jetë në punë. **Nga intervistat**

³⁰ Shih nenet 104-106 të Kodit të Punës.

e kryera gazetaret deklarojnë se atyre nuk u njihet kjo e drejtë nga ana e punëdhënësve, duke u vënë përpara zgjedhjes ose të largohen nga puna, ose të shkojnë në punë deri javët e fundit të shtatzanisë dhe pas muajit të parë të lindjes.

Ndërkohë, ndryshe nga sa ndodh në praktikë, Kodi i Punës parashikon se me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlefshëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës³¹.

Kodi i Punës ndalon punën për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periodha e parë bëhet 60 ditë.

Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

- (i) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose
- (ii) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.

Të ardhurat e përfituara nga leja e lindjes mbuloohen nga sigurimet shoqërore, rregullohen nga ligji përkatës dhe nuk janë detyrim i punëdhënësit. Për këtë është e rëndësishme pagesa e sigurimeve shoqërore.

³¹ Shih nenin 105/4 të Kodit të Punës.

Madje, Kodi parashikon se kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditore, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/ose fëmijës. Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës është e parealizueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme. Nëse transferimi është i parealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

Pra, si rregull, gratë shtatzana dhe nënat e reja nuk mund të caktohen të kryejnë punë natën nëse kjo është e dëmshme për shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Për gazetaret në këto kushte nuk ka një rregullim të posaçëm, por gjen zbatim Vendimi nr.634, datë 15.07.2015 “Për miratimin e rregullores “Për prezantimin e masave për sigurinë dhe shëndetin në punë të grave shtatzana dhe nënave të reja”³², miratuar në funksion dhe për zbatim të nenit 104 të Kodit të Punës.

Për të garantuar shmangien e diskriminimit të grave për shkak të shtatzanisë ose lindjes, duke zgjidhur kontratën e punës me shkak të fshehur, në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga

³² <http://www.vendime.al/vendim-nr-634-date-15-7-2015-per-miratimin-e-rregullores-per-prezantimin-e-masave-per-sigurine-dhe-shendetin-ne-pune-te-grave-shtatzana-dhe-nenave-te-reja-3/>

punëdhënësi, të kryer gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, Kodi i Punës i ka ngarkuar atij barrën e provës për të vërtetuar faktin se shkak i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës³³.

Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës.

Në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, të kryer gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, Kodi i Punës i ka ngarkuar barrën e provës për të vërtetuar faktin se shkak i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës³⁴.

Edhe në rastin e birësimit, nëna ose babai gëzojnë të drejtën e lejes së lindjes, por në këtë rast ajo është për vitin e parë të lindjes së fëmijës, përcaktuar nga legjislacioni mbi sigurimet shoqërore³⁵. Me mbarimin e lejes së birësimit, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e tij/saj të punës, ose në një vend tjetër ekuivalent pune, me kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës së tij/saj³⁶.

Megjithatë, duhet theksuar se pavarësisht këtyre parashikimeve, **Kodi i Punës nuk ka sanksione për punëdhënësit që nuk i**

³³ Shih nenin 105/a të Kodit të Punës, shtuar me ligjin nr.136/2016.

³⁴ Shih nenin 105/a të Kodit të Punës, shtuar me ligjin nr.136/2016.

³⁵ Mes juristëve ka mjaft diskutime në lidhje me faktin se periudha 1 vjeçare nga data e lindjes është shumë e shkurtër, pasi shpesh procedura e birësimit zgjat disa muaj.

³⁶ Shih nenin 106 të Kodit të Punës.

respektojnë dispozitat e mësipërme, çka mbetet një sfidë për ligjvënësin në të ardhmen. E vetmja pasojë e parashikuar nga ligji është pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës së punës e kryer në periudhën gjatë së cilës punëmarrësi pretendon për të përfiturar të ardhura nga sigurimet shoqërore në rast lindjeje ose birësimi. Në këtë rast veç shpërblimit të dëmit, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.

2.1.8. Zgjidhja e kontratës së punës dhe të drejtat e punëmarrësit në rastet e zgjidhjes së pajustificuar apo abuzive

Pavarësisht kohëzgjatjes së saj, kontrata e punës mund të zgjidhet menjëherë nga punëdhënësi, nëse plotësohen 3 kushtet e mëposhtme:

- a) të respektohet procedura e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës;
- b) të respektohet afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, në rastet kur ajo është me afat të pacaktuar;
- c) të ekzistojë një shkak i justifikuar ose i arsyeshëm për zgjidhjen.

a. Procedura e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës

Pavarësisht shkaqeve për zgjidhjen e kontratës së punës, Kodi i Punës parashikon detyrimin e punëdhënësit që kur mendon të zgjidhë kontratën e punës, të planifikojë një takim me punëmarrësin, ku t'i shprehë qëllimet e tij³⁷. **Punëdhënësi duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të, duke i parashtruar punëmarrësit**

³⁷ Shih nenin 144 të Kodit të Punës.

arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë. Në këtë diskutim punëdhënësi ka detyrimin të dëgjojë qëndrimin dhe shpjegimet e punëmarrësit.

Nëse pas këtij momenti punëdhënësi sërish vlerëson se kontrata e punës duhet të zgjidhet, **zgjidhja i njoftohet me shkrim punëmarrësit, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit.** Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si **aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.**

Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve dhe për të lehtësuar punëmarrësin në barrën e provës, Kodi ka parashikuar se detyrimi për të provuar se procedura e mësipërme është respektuar i takon punëdhënësit dhe jo punëmarrësit, të cilit do t'i caktonte si rregull në pozicionin e paditësit.

Në rast zgjidhjeje të kontratës së punës:

Punëdhënësi duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit. Nëse pas këtij momenti punëdhënësi sërish vlerëson se kontrata e punës duhet të zgjidhet, zgjidhja i njoftohet me shkrim punëmarrësit, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit.

Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve.

Barra e provës i takon punëdhënësit.

Procedura e mësipërme nuk respektohet vetëm në 2 rastet e mëposhtme:

- (i) në rastet e pushimeve kolektive nga puna, situatë e cila rregullohet në mënyrë të posaçme nga Kodi i Punës (shih më lart);
- (ii) në rastet kur zgjidhja e kontratës së punës bëhet për shkelje të detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë nga ana e punëmarrësit, të cilin punëdhënësi duhet ta arsyetojë në vendimin e tij për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

b. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës me afat të pacaktuar

Në mënyrë që zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar të konsiderohet e rregullt duhet që të respektohet edhe afati i njoftimit.

Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë afatet e mëposhtme:

- (i) prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj;**
- (ii) prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet;**
- (iii) prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet;**
- (iv) prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.**

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për

punë, shtatzanisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

Qëllimi i këtij afati është që punëmarrësi të ketë mundësi ndërkohë të kërkojë një punë tjetër. Kjo është edhe arsyeja që me ndryshimet e kryera në vitin 2015 në **Kodin e Punës u shtua detyrimi i punëdhënësit t'i paguajë punëmarrësit të paktën 20 orë leje në javë për të kërkuar punë të re.**

Kujdes! Duhet theksuar se **afati i njoftimit** për zgjidhjen e kontratës së punës nuk është vetëm një **detyrim** i punëdhënësit, por edhe i **punëmarrësit** në rastet kur është ky i fundit që kërkon zgjidhjen e kontratës së punës.

c. Shkaku i justifikuar për zgjidhjen e kontratës së punës

Kodi i Punës jep një përkufizim të shkaqeve që konsiderohen si të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës nga punëdhënësi, ashtu edhe shkaqet që konsiderohen të paarsyeshme.

Konkretisht si **shkaqe të paarsyeshme** (abuzive) për zgjidhjen e kontratës së punës ligji përcakton rastet kur:

- a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
- b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
- c) shkel ndalimin e diskriminimit;
- d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;
- e) bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit

- në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;
- f) zgjidhja e kontratës nuk i njoftohet punëmarrësit me shkrim pas afatit minimal prej 48 orësh.

Ndërsa si **shkaqe të justifikuara** për zgjidhjen e kontratës së punës të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës, të tilla si:

- (i) kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë;
- (ii) kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Në këto raste barra e provës për të vërtetuar se zgjidhja e kontratës është kryer si rezultat i një shkeljeje të rëndë ose i shkeljeve të lehta, të kryera në mënyrë të përsëritur për të cilën ka dhënë paralajmërim me shkrim, i takon punëdhënësit.

Nëse kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë dëmshpërblim deri në 1 vit pagë. Përcaktimi i numrit të pagave kryhet nga gjykata në varësi të shkakut të zgjidhjes së kontratës së punës, moshës së punëmarrësit dhe mundësive reale të tij për t'u riintegruar në tregun e punës, rrethanave dhe nevojave familjare, dëmit moral të shkaktuar, etj.

Secili nga detyrimet e mësipërme duhet të plotësohet në mënyrë që kontrata të konsiderohet e zgjidhur në përputhje me ligjin dhe nëse nuk respektohet, pasoja vjen për secilën nga shkeljet.

Duhet theksuar se praktika gjyqësore përgjithësisht ka pranuar paditë e ngritura nga gazetarët ndaj punëdhënësve në lidhje me zgjidhjen e paligjshme të kontratave të punës edhe në raste shumë mediatike, duke i njohur gazetarit të drejtën e dëmshpërblimit për shkak të mos respektimit të procedurës së njoftimit, afatit të njoftimit dhe dëmshpërblimit për zgjidhje të kontratës për shkaqe abuzive apo të pajustificuara.

Nëse punëdhënësi zgjidh në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës kini parasysh se:

- Mosrespektimi i procedurës për njoftimin e zgjidhjes së kontratës ju jep të drejtën të kërkonti shpërblim në masën e dy pagave mujore bruto;
- Mosrespektimi i afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës ju jep të drejtën të kërkonti shpërblim në masën e 1 – 3 pagave mujore bruto, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.
- Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose të justifikuara nga ana e punëdhënësit ju jep të drejtën e shpërblimit deri në masën e pagave mujore të një viti. Në një rast të tillë kini parasysh të provoni përpara gjykatës rrethanat konkrete personale e familjare.

2.2. Dimensioni gjinor në vendin e punës

2.2.1. Diskriminimi për shkak të gjinisë

Diskriminimi gjinor në punë ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë jo të barabartë në kontekstin e punës për shkak të përkatësisë gjinore. Trajtimi jo i barabartë mund të prekë nivelin e pagesës, si psh kur një grua paguhet më pak se një burrë për të njëjtën punë. Diskriminimi mund të ndodhë edhe në terma të mundësive për të ecur përpara në karrierë ose formim profesional si dhe mënyrën e trajtimit në punë. Përveç diskriminimit gjinor, gratë dhe burrat që punojnë në media, sidomos në televizion, preken edhe nga diskriminimi moshor, pasi koha e daljes në ekran lidhet në mënyrë të gabuar me moshën e re.

Sondazhi i realizuar nga IDRA me 800 profesionistëve të medias në vitin 2018, gjeti se 85 persona kanë pësuar disavantazhe në punë për shkak të diskriminimit (11%). Më shumë raste raportohen nga gratë sesa nga burrat (respektivisht 46 dhe 39 raste). Gratë kanë më shumë gjasa të përjetojnë disavantazhe për shkak të gjinisë së tyre (21 raste), ndërsa meshkujt kanë më shumë gjasa të diskriminohen në varësi të bindjeve të tyre politike (17 raste).

Sipas diskutimeve në grupet e fokusuara me profesionistët e medias, në përgjithësi gazetarët konsiderojnë se rastet e diskriminimit janë thuajse inekzistente. Në përgjithësi, shumica e të anketuarve mendojnë se mediat e tyre kanë një kulturë gjinore gjithëpërfshirëse (78%), ndërsa 12 për qind mendojnë se media e tyre është deri diku gjithëpërfshirëse. Kombinuar këto të dhëna me tetë për qind që ose besojnë se media e tyre deri diku nuk ka kulturë gjinore përfshirëse (2%) ose nuk është fare përfshirëse në drejtim të gjinisë (6%).

Në vështrim më me detaje të temës së diskriminimit gjinor, të dhënat tregojnë se kampioni i përgjithshëm i profesionistëve të medias mendon se gazetarët meshkuj dhe femra trajtohen në mënyrë të barabartë në aspektin e pagës (71%). Megjithatë, duhet të theksohet se 21 për qind e të intervistuarve femra mendojnë se gazetarët meshkuj marrin trajtim preferencial kur bëhet fjalë për pagat, ndërsa vetëm nëntë për qind e të anketuarve meshkuj mendojnë të njëjtën gjë.

Ata që mendojnë se gazetarët janë viktimë e abuzimeve verbale ose psikologjike gjithashtu u pyetën nëse gazetarët meshkuj dhe femra e përjetojnë këtë lloj shkelje në të njëjtën masë. Dy nga tre të anketuar besojnë se nuk ka dallim midis burrave dhe grave. Megjithatë, 16 % e kampionit të përgjithshëm besojnë se gratë janë më të prirura për ta përjetuar këtë lloj abuzimi. Më tej, 21 % e femrave besojnë se ato kanë më shumë gjasa të përjetojnë këtë lloj dhune.

Në përgjithësi, rreth gjysma besojnë se të dyja gjinitë janë prekur në mënyrë të barabartë nga kërcënimet e dhunës fizike (51%). Megjithatë, gati dy nga pesë të anketuar besojnë se burrat janë më të prirur për t'u kërcënuar me dhunë fizike (38%). Profesionistët e mediave të të dyja gjinive kanë më shumë gjasa të mendojnë se meshkujt janë më të prekur në këtë drejtim sesa femrat.

Kodi i Punës në Shqipëri, por edhe Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Nr. 10 221, datë 4.2.2010) dhe Ligji për Barazinë Gjinor (Nr.9970, datë 24.7.2008) parashikojnë ndalimin e diskriminimit. Në të gjitha rastet, **ligji ngarkon punëdhënësit** të mbrojnë punonjësit nga diskriminimi dhe të krijojnë kushtet e përshtatshme për trajtim të barabartë në punë.

Konkretisht, në nenin 13, pikat 1 dhe 2, ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, parashikohen detyrimet e punëdhënësit që:

- a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;
- b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjës;
- c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

Neni 12 i ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, ndalon diskriminimin në marrëdhëniet e punës, duke parashikuar këto detyrime ndaj punëdhënësi:

1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:
 - a) shpalljen e vendeve të lira të punës;
 - b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;
 - c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;
 - ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.
2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin

seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. **Këto masa njihen ndryshe si masa me natyrë pozitive, të cilat kontribuojnë pozitivisht në arritjen e barazisë ndaj grupeve të disavantazuara të shoqërisë, përfshi këtu edhe femrat.** Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Kujt mund ti drejtohen gazetarët, nëse ata diskriminohen në marrëdhëniet e tyre të punës, sipas formave të përmendura më sipër?

- a) Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

Cilat janë detyrimet e punëdhënësit ndaj gazetarit që pretendon se është diskriminuar dhe të drejtat që gëzon ky i fundit gjatë shqyrtimit të ankesës?

- a) Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.
- b) Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

- c) Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

2.2.2. Çfarë duhet të dimë për ngacmimin/shqetësimin seksual në vendin e punës?

Në këtë seksion jepen këshilla për të punësuarit në media që:

- të dinë çfarë është ngacmimi seksual, cilat janë format në të cilat paraqitet dhe si ta kuptojnë kur dikush, përfshi vetveten, po ngacmohet seksualisht,
- të dinë cilat sjellje janë të papranueshme,
- të dinë cilat hapa duhen ndërmarrë nëse ngacmoheni seksualisht në vendin e punës apo dikush tjetër që ju e njihni po ngacmohet,
- të dinë çfarë duhet bërë nëse dikush, përfshi vetveten, po ngacmohet seksualisht – kujt duhet ti drejtohen dhe çfarë parashikon ligji.

Ngacmimi/shqetësimi seksual në vendin e punës është një nga llojet më të përhapura të diskriminimit gjinor, zakonisht të grave dhe vajzave. Nga ky diskriminim nuk përjashtohet as sektori i mediave. Ngacmimi seksual në industrinë e medias së lajmeve është një dukuri e vazhdueshme dhe globale. Një sondazh i vitit 2013-2014 gjeti se 48% e gazetareve kishin përjetuar një lloj forme të ngacmimit seksual gjatë punës. 83% thanë se ato nuk e kishin raportuar incidentin.

NGACMIMI SEKSUAL ËSHTË I PALIGJSHËM. ÇDO NJERI KA TË DREJTË TË JETË I LIRË NGA NGACMIMI SEKSUAL PAVARËSISHT GJINISË, MOSHËS APO SEKSUALITETIT.

Në të drejtën ndërkombëtare, ngacmimi seksual shkel të drejtën për barazi gjinore, të drejtën e jetës dhe të drejtën e lirisë. Ngacmimi seksual gjithashtu shkel të drejtën për të praktikuar lirisht çdo profesion, përfshirë gazetarinë.

Çfarë është ngacmimi seksual?

Ngacmimi seksual është sjellje e padëshiruar dhe fyese me natyrë seksuale që dhunon dinjitetin e personit dhe e bën të ndjeje degradim, poshtërim, frikë ose kërcënim. Është personi që merr këtë lloj sjelljeje që vendos nëse ajo është e padëshiruar ose fyese, pavarësisht nga qëllimi i personit tjetër që e kryen sjelljen.

E padëshiruar nuk do të thotë domosdoshmërisht e pavullnetshme. Dikush që ngacmohet seksualisht mund të pranojë një lloj sjelljeje dhe mund të marrë pjesë aktivisht në të edhe pse e quajnë ofensive, sidomos nëse janë frikësuar ose kërcënuar.

Çfarë do të kuptojmë me vendin e punës ku mund të ndodhë ngacmimi seksual?

Vendi i punës është hapësira ku i punësuarit kryen punën. Në kontekstin e medias, vendi i punës përfshin:

- hapësira në ndërtesë: zyrë, redaksi apo sheshxhirim
- hapësira jashtë ndërtesës: në terren duke bërë kërkime dhe intervista
- hapësirat online- çdo platformë dixhitale që përdoret nga të punësuarit për të komunikuar me të tjerët në lidhje me punën

- ngjarje të lidhura me punën-konferenca, shërbime (udhëtime biznesi), trajnime
- ngjarje sociale te organizuara nga kompania juaj

Kush është më në rrezik për t'u ngacmuar seksualisht dhe pse?

Ngacmimi seksual në punë mund t'u ndodhë si burrave dhe grave. Megjithatë, ai ndodh zakonisht më shumë ndaj grave. Mund të ndodhë ndaj njerëzve me gjini të njëjtë ose të ndryshme. Mund të kryhet nga drejtuesit, kolegët ose nga persona të tjerë jashtë redaksisë, si psh të ftuarit ose të intervistuarit.

NGACMIMI SEKSUAL NUK KA TË BËJË ME SEKSIN, POR ME PUSHTETIN.

Të kuptuarit e abuzimit me pushtetin është thelbësore për të ditur kush ngacmohet dhe pse. Ngacmimi seksual ndodh kur ka pabarazi në marrëdhënie, psh midis një drejtuesi dhe një vartësi ose midis një punonjësi më të vjetër në moshë dhe një më të riu/reje.

Cilat sjellje konsiderohen ngacmim seksual?

Ngacmimi seksual mund të marrë shumë forma. Mund të ndodhë një herë ose në mënyrë të përsëritur. Mund të jetë i hapur çka e bën më të lehtë për ta njohur ose i fshehur. Ngacmimi seksual mund të jetë:

- a) Fizik- kur dikush ushtron trysni fizike ose forcë për të patur kontakt seksual me një person tjetër kundër dëshirës së tyre;
- b) Verbal- kur dikush i jep vëmendje të pakërkuar seksuale një personi tjetër nëpërmjet komenteve dhe bisedave verbale ose të shkruara;

- c) Jo-verbal- kur dikush i jep vëmendje të pakërkuar seksuale nëpërmjet zhurmave ose veprimeve në distancë.

Kategoritë e ngacmimit seksual në punë

Disa herë përdoren termat “mjedis jomiqësor pune” ose ‘quid pro quo’ për të përcaktuar llojet e ngacmimit seksual në vendin e punës. Një “vend jomiqësor pune” është kur fjala ose sjellja e dikujt është kaq ekstreme që personi që ngacmohet ndihet i huaj në vendin e punës, duke e bërë atë të pakëndshëm, kërcënues ose të pasigurt. Ky lloj i ngacmimit seksual priret të ndodhë si ngacmim verbal ose joverbal dhe ndonjëherë edhe me forma më të rënda të ngacmimit fizik. Nuk ka pse t’i drejtohet një individ. Mund të jetë ofensiv për dikë që është dëshmitar i kësaj sjelljeje ose krijon një atmosferë mbytëse për pak ose më shumë njerëz si psh:

- duke parë pornografi në tavolinën tuaj;
- duke vendosur kalendarë ose postera ofensivë;
- duke bërë shaka ose biseda të lehta me natyrë seksiste ose seksuale.

Ngacmimi seksual që është “quid pro quo” është kur:

- një person detyrohet ti nënshtrohet ngacmimit seksual në këmbim për përfitime punësimi, si psh ngritje page, pozicion më i lartë, detyrë e rëndësishme ose qëndrimi në punë;
- punësimi i një personi ndikohet nga refuzimi ose përballja me ngacmimin seksual, si psh të pushohet nga puna, largohet ose humb detyra.

NËSE JU NGACMOHENI SEKSUALISHT, DUHET TË DINI QË NUK ËSHTË FAJI JUAJ. Gjithashtu dini që ju nuk jeni e vetmja/i vetmi.

Kuadri ligjor për mbrojtjen ndaj ngacmimit seksual në vendin e punës në Shqipëri

Ngacmimi seksual është veprë penale e parashikuar në Kodin Penal dhe dënohet me burgim.

- Neni 108/a e Kodit Penal parashikon se, “Kryerja e sjelljeve me natyrë seksuale, që çenojnë dinjitetin e një personi, me çdo mjet ose formë, duke krijuar një mjedis kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues, përbën veprë penale dhe dënohet me burgim nga një deri në pesë vjet. Kur kjo veprë kryhet në bashkëpunim, kundër disa personave, më shumë se një herë, ose kundër fëmijëve, dënohet me burgim nga tre deri në shtatë vjet”.

Kodi i Punës parashikon gjithashtu mbrojtje të punëmarrësve në çdo sektor, përfshi median, nga ngacmimi seksual. Konkretisht, në dispozitat e Kodit të punës parashikohet:

- a) Detyrimi i punëdhënësit për të respektuar dhe mbrojtur në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit si dhe detyrimi për të parandaluar çdo qëndrim që çënon dinjitetin e punëmarrësit.
- b) Ndalimi i punëdhënësit që të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual³⁸ karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.
- c) Ndalimi i punëdhënësit të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cënimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

³⁸ Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksit.

- d) E drejta e çdo personi që shqetësohet apo ngacmohet seksualisht në vendin e punës, të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cënimi, është vetë punëmarrësi.

Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara më sipër, duhet të paraqesë **fakte** që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohet për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve

Çfarë parashikon ligji për barazinë gjinore për ndalimin e ngacmimit seksual në marrëdhëniet e punës?

Në nenin 16 të këtij ligji përcaktohet detyrimi i punëdhënësit për të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit. Gjithashtu kërkohet që ai të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.

Në nenin 18 të ligjit përcaktohen përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi dhe shqetësimi seksual. Punëdhënësi, për të mbrojtur punëmarrësit

nga diskriminimi, ngacmimi e, veçanërisht nga shqetësimi seksual, detyrohet:

- a) të marrë masa parandaluese dhe të përcaktojë masa (sanksione) disiplinore në rregulloren e brendshme, për ndalimin e ngacmimeve dhe të shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, në përputhje me këtë ligj;
- b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimet dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore;
- c) të informojë të gjithë punëmarrësit për ndalimin e diskriminimit, të ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës. Punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla.

Çdo marrëveshje individuale ose kontratë kolektive, që vjen në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji, është e pavlefshme. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe tek të vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrësit, për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë”.

Në mënyrë të veçantë në këtë ligj gjejmë detyrimin e punëdhënësit, **për të mbrojtur** punëmarrësit nga ngacmimi seksual. Ai duhet të marrë:

masa të menjëhershme për të ndaluar këtë ngacmim sapo t'i paraqitet

ankesa. Pas shqyrtimit të ankesës përkatëse, punëmarrësi duhet të marrë

masat e duhura organizative dhe disiplinore.

Kontrolloni nëse kompania ka një politikë për ngacmimin seksual ose procedurë ankese. Pavarësisht nëse ka apo jo një politikë të tillë, hapat për të bërë një ankesë janë të ngjashme.

Hapa për të bërë një ankesë

1. Familjarizohuni me politikat kundër ngacmimit seksual në kompaninë tuaj-nëse ekziston.
2. Familjarizohuni me të drejtat dhe ligjet në vendin tuaj.
3. Vendosni nëse do të bëni një ankesë formale apo joformale.
4. Qartësoni cilat janë procedurat dhe afatet për të bërë një ankesë duke iu referuar policisë ose duke pyetur.
5. Bëjni ankesën më shkrim mundësisht edhe pse mund të jetë verbale dhe ruani një kopje.
6. Jepjani ankesën personit që ka përgjegjësi në organizatën tuaj. Kjo mund të përfshijë:
 - eprorin më të afërt
 - një manaxher tjetër
 - burimet njerezore
 - oficerit për sigurinë
 - përfaqësuesit të sindikatës
 - shërbimeve shëndetësore profesionale
7. Theksoni që doni konfidencialitet.
8. Kërkojini punëdhënësit të bëjë të mundur që ju të mos

keni kontakt me ngacmuesin tuaj.

9. Jepni çdo provë që keni.
10. Bëjani të ditur punëdhënësit çfarë lloj mbështetjeje kërkon.
11. Kontrolloni vazhdimisht ç'bëhet me kërkesën tuaj.

Procedura e ankesave informale

Ndiqet në rastet e lehta kur mendoni se përballja me ngacmuesin mund t'i japë fund ngacmimit. Është në formën e një dialogu të lehtësuar midis të dyve nga ana e kompanisë:

1. Bërja e ankesës informale
2. Marrja e ankesës informale
3. Zgjidhja
4. Ndjekja dhe mbështetja

Procedura e ankesës formale

Nëse ankesa joformale nuk e ka ndalur ngacmimin ose nëse doni që të merren masa serioze ndaj ngacmuesit:

1. Bërja e ankesës formale
2. Marrja e ankesës formale
3. Investigimi
4. Vendimi
5. Kthimi i përgjigjes

Pasojat për personin ngacmues:

- Paralajmërim zyrtar
- Rikthim i vlerësimit të performancës
- Transferim
- Largim

- Pezullim
- Pushim
- I papunë (reference e keqe ose pa reference)
- Dëmshpërblim
- Burg

6. Kërko ndihmë

Ngacmimi seksual mund t'ju ndikojë emocionalisht dhe fizikisht, dhe rrjedhimisht dhe mundësinë për të shkëlqyer në punë. Mund të keni nevojë për ndihmë në ato ditë dhe vetëm ju e dini çfarë lloj ndihme doni dhe sa gjatë.

Mbështetje profesionale:

- leje e pagueshme/e papaguar
- punë me kohë të pjesshme ose të shkurtuara
- ngarkesë punë e ndarë me të tjerë
- punë nga shtëpia
- mentorim
- mbështetje për rikthimin në punë
- ndjekje sistematike
- policia
- kujdes shëndetësor
- shërbim psikologjik dhe këshillimor
- ndihmë ligjore
- familje dhe miqtë
- ndihmë financiare

7. Shko në gjykatë

Nëse organizata jote nuk e trajton siç duhet ankesën tënde ju mund ta çoni rastin në gjykatë. Është e rëndësishme që ju të përfaqësoheni nga një avokat me ekspertizën e duhur.

Dikush tjetër ngacmohet seksualisht në punë - çfarë duhet të bëj?

Kujtoni që punëdhënësi juaj varet plotësisht nga të qenit e informuar për rastet e ngacmimit seksual nëse duhet të bëjnë diçka me të. Nëse jeni dëshmitar i ngacmimit seksual në punë ose një koleg ju tregon se është ngacmuar seksualisht ju mund:

- T'i nxisni ata ta çojnë çështjen më tej dhe denonconi incidentin;
- Denonconi ju vetë me shkrim mundësisht ose personit të posaçëm ose një personi me përgjegjësi në organizatën tuaj.

Vepra!

Ngacmimi seksual lulëzon në kulturën e heshtjes dhe të nështrimit, ndaj rekomandohet që gazetarët/et së bashku me kolegët e tjerë të medias të bëjnë përpjekje të vazhdueshme për të siguruar një mjedis pune të çliruar nga shqetësime të tilla. Si?

- duke kërkuar rregullore të brendshme të kompanisë ku punojnë mbi etikën në punë dhe natyrën e diskriminimit;
- duke propozuar politika kundër diskriminimit dhe ngacmimit seksual-atëherë kur ato nuk ekzistojnë, - dhe duke kërkuar publikimin e tyre sipas ligjit në çdo vend pune;
- duke u organizuar me kolegët për zbatimin e neneve të Kodit të Punës dhe ligjit kundër diskriminimit;
- duke marrë pjesë në trajnime për legjislacionin e punës dhe rregulloret;
- duke shtuar njohuritë rreth ngacmimit seksual dhe raportimit më të mirë të tij.

III.

Praktika gjyqësore e mbrojtjes së të drejtave të gazetarëve në vendin e punës në Shqipëri. Raste studimore

1. Vendimi nr.7492, datë 28.09.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë

Gazetarja A.E. kundër TV KLAN sh.a.

Mungesë kontrate pune të shkruar, zgjidhje e menjëhershme, mosrespektim procedure, mosrespektim i afateve të njoftimit nga ana e punëdhënësit

Gazetarja A.E. punonte si gazetare lajmesh ndërkombëtare në median kombëtare TV Klan sh.a. që prej datës 16.04.2015. Gazetarja nuk dispononte kontratë të shkruar, por punëdhënësi i kishte lëshuar asaj një vërtetim për pagën. Në datën 31.03.2016 punëdhënësi ka ndërprerë në mënyrë të menjëhershme marrëdhënien e punës me gazetaren, pa i dhënë ndonjë motivacion, por kur i është dorëzuar librezja e punës, gazetarja ka parë të shënuar “larguar me dëshirën e saj”.

Gazetarja ka ngritur padi në gjykatë, duke pretenduar se ajo, jo vetëm nuk kishte dashur të largohej nga puna me dëshirën e saj, por as nuk kishte kryer ndonjë shkelje të rëndë apo të lehtë. Gazetarja ka pretenduar në gjykim se shkaku real për largimin e saj nga puna ka qenë një debat profesional që kishte pasur me kryeredaktorin në mbledhjen e redaksisë së lajmeve ndërkombëtare, kur sipas gazetares ai i ka kërkuar të fuste në një kronikë lajmesh imazhe që nuk kishin lidhje me logjikën e lajmit. Gazetarja ka pretenduar

se pasi ajo e ka kundërshtuar kryeredaktorin, ai i ka komunikuar verbalisht largimin nga puna. Të nesërmen gazetarja është paraqitur në punë, por kryeredaktori nuk e ka lejuar të hyjë në mbledhje, duke i ngarkuar detyrën e saj një kolegu tjetër. Gazetarja ka kërkuar të komunikojë me drejtorin e informacionit për të marrë informacion mbi arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, por ky i fundit ka refuzuar ta takojë.

I padituri ka pretenduar se zgjidhja e kontratës së punës është kryer si rezultat i shkeljeve të rënda të kryera nga gazetarja, pasi ajo ishte sjellë me mungesë etike ndaj eprorëve të drejtëpërdrejtë të saj, duke cënuar kështu edhe imazhin e medias përkatëse. Për të provuar këtë pretendim, i padituri ka paraqitur në gjykim një proces-verbal të mbajtur për mbledhjen e datës 31.03.2016. Motivacionin “larguar me dëshirë” i padituri e ka justifikuar si shënim në favor të paditëses, duke mos dashur që ta pengonte atë në punësime të ardhshme.

Gjykata vlerësoi se megjithëse nuk kishte një kontratë pune të shkruar, marrëdhënia e punës provohej se ekzistonte mes palëve. Po kështu gjykata çmoi se kontrata e punës ishte zgjidhur nga i padituri në kundërshtim me ligjin, pasi nuk kishte pasur asnjë shkak të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës së punës. Në arsyetimin e saj gjykata ka argumentuar se jo vetëm motivacioni “larguar me dëshirë” dhe proces-verbali i paraqitur nga i padituri për të provuar shkeljen e rëndë etike të gazetares ishin të pavërtetë, por edhe nëse debati i reflektuar në proces-verbal do të ishte real, ai nuk do të përbënte shkelje të rëndë të detyrimeve kontraktore, të tillë që të justifikonte mjaftueshëmrisht ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Ndaj, gjykata ka vendosur të pranojë padinë, duke e dëmshpërblyer gazetaren për mosrespektimin e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, mosrespektimin e afatit të njoftimit dhe zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme.

2. Vendimi nr.2677, datë 15.03.2013 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë

TOP Channel sh.a. kundër gazetarit A.K.

Kontratë pune me afat të caktuar, zgjidhje nga ana e gazetarit përpara përfundimit të afatit

Paditësi, i cili është një shoqëri mediatike, kishte lidhur një kontratë 9 mujore me gazetarin për të kryer moderatorin në një emision televiziv për periudhën 13.09.2011 – 25.06.2012. Për këtë gazetari paguhej me pagë javore. Në datën 24.10.2011 gazetari ka njoftuar punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Në kontratë ishte parashikuar e drejta e palëve që pas kalimit të një afati 6 mujor të zgjidhnin në mënyrë të njëanshme atë, duke njoftuar palën tjetër 2 javë më parë. Po kështu, në kontratë ishte parashikuar se në rast të zgjidhjes së kontratës së punës nga gazetari përpara afatit, ai detyrohej të paguante si penalitet ndaj medias shumën e 5 pagave mujore.

Me marrjen e njoftimit për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës, shoqëria mediatike ka ngritur padi në gjykatë, duke kërkuar që gazetari t'i shpërblente dëmin e shkaktuar për zgjidhjen e kontratës përpara afatit të caktuar në vlerën e 5 pagave mujore, sipas penalitetit të parashikuar në kontratë. Punëdhënësi kishte sqaruar në gjykim se këtë penalitet ai e kishte parashikuar në kontratë për të shmangur ikjen e gazetarëve gjatë emisioneve, çka mund t'i sillte dëme të mëdha medias përkatëse.

Gjykata e shkallës së parë megjithëse pranoi padinë, duke konstatuar se gazetari kishte zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, pa respektuar afatin e përcaktuar në kontratë, e ka interpretuar kontratën e mësipërme si kontratë pune dhe jo

si kontratë shërbimi. Duke bërë këtë interpretim, gjykata nuk ka pranuar zbatimin e kushtit penal për detyrimin e gazetarit të paguante vlerën prej 5 pagash mujore si sanksion për mosrespektimin e kushteve të kontratës, por ka aplikuar nenin 156 të Kodit të Punës, i cili parashikon detyrimin e punëmarrësit të dëmshpërblejë punëdhënësin me pagën e një jave në rastet kur punëmarrësi nuk fillon punën në datën e caktuar pa ndonjë shkak.

Ndërkohë, Gjykata e Apelit ka prishur vendimin e mësipërm, duke vendosur rrëzimin e padisë. Në arsyetimin e saj, Gjykata e Apelit megjithëse ashtu si Gjykata e shkallës së parë ka konsideruar kontratën mes palëve si kontratë pune, ka theksuar se gazetari i ka njoftuar punëdhënësit zgjidhjen e kontratës përpara afatit, duke respektuar parashkimin kontraktor për mundësinë e zgjidhjes së njëanshme të kontratës pas kalimit të 6 muajve, duke njoftuar palën tjetër 2 javë përpara. Gjykata e Apelit ka arsyetuar se kjo dispozitë kontraktore ishte respektuar nga gazetari, pasi ai nuk ishte larguar menjëherë nga punëdhënësi, por i kishte dhënë kohë këtij të fundit ta zëvendësonte me një gazetar tjetër.

3. Vendimi nr.8065, datë 03.12.2017

Gazetarja A.T. kundër TV BALLKAN sh.a.

Zgjidhje e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi, mospagim i sigurimeve shoqërore mbi bazën e pagës reale, pagë e papaguar për disa muaj

Gazetarja A.T. punonte pranë TV Ballkan sh.a. që prej datës 05.02.2016 në pozicionin e Drejtores së Informacionit. Në datën 18.08.2016 punëdhënësi e ka njoftuar atë se duhet të paraqitet në zyrat e shoqërisë në datën 23.08.2016 për t'u njohur me vendimin e punëdhënësit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe të jepte

qëndrimin e saj. Ndërkohë, po në datën 18.08.2016 gazetares i është kërkuar të kryente dorëzimet dhe i janë marrë me inventar sendet e punës. Pasi ka kryer takimin e datës 23.08.2016, në datën 27.08.2016 punëdhënësi i ka njoftuar gazetares zgjidhjen e kontratës së punës, me argumentimin “performancë e dobët në punë” dhe “mosrealizim i objektivave dhe pritshmërisë së shoqërisë punëdhënëse”.

Gjatë përgatitjes për të depozituar padi në gjykatë, gazetarja ka konstatuar se nga momenti i fillimit të punës prej saj, kontributet për sigurimet shoqërore ishin kryer nga punëdhënësi mbi bazën e pagës minimale mujore të miratuar dhe jo mbi bazën e pagës reale që gazetarja kishte pasur. Po kështu, për periudhën shkurt-korrik paditësja nuk ishte paguar përpara ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe më pas ajo ka konstatuar se derdhja në llogarinë bankare e kryer nga i padituri ishte në shumën 22.000 lekë për këto muaj, e jo mbi pagën reale që ajo kishte.

Gazetarja ka ngritur padi në gjykatë duke kërkuar dëmshpërblim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, pasi sipas saj kontrata e punës ishte zgjidhur për shkak të investigimeve që ajo po kryente si gazetare në lidhje me vdekjen e një fëmije në vendgrumbullimin e mbetjeve në Sharrë Tiranë, pagimin e diferencës së sigurimeve shoqërore të papaguara nga punëdhënësi në periudhat e kaluara, diferencën e pagës së plotë të papaguar për disa muaj, si dhe pagesën e lejes së pa marrë.

Gjykata ka pranuar kërkesën e paditëses për pagesën e pagës së papaguar, duke u bazuar jo vetëm në vërtetimin e lëshuar nga vetë i padituri për pagën që gazetarja kishte pasur, por edhe në argumentin se ishte e qartë se ajo si drejtore informacioni nuk mund të paguhej në vlerën e pagës minimale. Po ashtu, gjykata pranoi kërkesën e paditëses për përfitimin e pagës së dy javëve pushime të pamarra. Ndërkohë, gjykata nuk ka pranuar argumentimin e

paditëses se zgjidhja e kontratës është kryer për shkak të kronikës investigative që gazetarja kishte kryer, duke u shprehur se kjo gjë nuk arriti të provohej nga paditësja.

Aktualisht kjo çështje ndodhet për shqyrtim në Gjykatën e Apelit Tiranë dhe paraqet mjaft interes qëndrimi që kjo gjykatë do të mbajë në lidhje me pretendimin se kontrata e punës është zgjidhur për shkak të kronikës investigative të kryer nga gazetarja. Mbajtja e një qëndrimi të ndryshëm nga Gjykata e Apelit do të ishte tejet pozitiv.

4. Vendimi nr.4053, datë 28.03.2014 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë

E.Xh. kundër ALSAT TV sh.a.

Zgjidhje e menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme e kontratës së punës nga punëdhënësi, mosrespektim i afatit të njoftimit, paga e papaguar

Gazetari E.Xh. ka punuar si drejtues emisioni pranë ALSAT TV SHA që prej datës 03.07.2012. Në datën 01.05.2013 atij i është dhënë masë disiplinore, duke i kërkuar të mos ftohej në emisionin e datës 03.05.2013 (Dita Ndërkombëtare e shtypit dhe lirisë së shprehjes) drejtuesi i Unionit të Gazetarëve. Gazetari ka refuzuar të zbatonte një urdhër të tillë, pasi drejtuesi i Unionit ishte ftuar për të folur pikërisht për problematikat e gazetarëve dhe mospagesën e tyre në kohë. Në datën 01.05.2013 gazetarit i është njoftuar mbyllja e emisionit dhe i është caktuar si datë takimi për t'i njoftuar zgjidhjen e kontratës së punës data 04.05.2013. Pas takimit, në datën 06.05.2013 gazetarit i është komunikuar zgjidhja e kontratës së punës, me arsyetimin se ai kishte kryer shkelje të përsëritura në vendin e punës që nuk lejonin mbarëvajtjen e marrëdhënies së punës.

Gazetari ngriti padi në gjykatë duke kërkuar dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës së punës për shkaqe abuzive, duke qenë se arsyeja e zgjidhjes ishte thirrja e drejtuesit të Unionit të Gazetarëve për të trajtuar çështjen e pagesave të gazetarëve, dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës së njoftimit, dëmshpërblim për mosrespektim të afatit të njoftimit dhe pagesën e pagës së papaguar.

Gjykata pranoi pjesërisht padinë, duke u shprehur se procedura e njoftimit ishte respektuar, por nuk ishte respektuar afati i njoftimit dhe zgjidhja e kontratës kishte qenë për shkaqe abuzive. Në vendimin e saj gjykata ka arsyetuar se në gjykim është provuar se shkak i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës ka qenë intervista që gazetari do të kryente me drejtuesin e Unionit të Gazetarëve, duke vendosur dëmshpërblimin maksimal për paditësin. Për këtë, gjykata u bazua edhe në faktin se deri në datën e gjykimit i padituri ende nuk i kishte paguar gazetarit pagën e disa muajve. Në pretendimet e tij gazetari kishte parashtruar edhe se punëdhënësi nuk i kishte paguar as sigurimet shoqërore, por nga ky kërkim ai ka hequr dorë dhe gjykata ka vendosur pushimin.

5. Vendimi nr.655, datë 04.02.2015 i Gjykatës së Rrethit Gjiqësor Tiranë

A.M. kundër Top Channel sh.a.

Zgjidhje e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme, mosrespektim i procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës, mosrespektim i afateve të njoftimit.

Gazetari A.M. kishte punuar si folës në edicionet e lajmeve pranë Top Channel sh.a. nga data 01.07.2004. Në datën 15.07.2014 Top Channel ka njoftuar gazetarin për zgjidhje të menjëhershme

të kontratës së punës, me arsyetimin se për një periudhë të vazhdueshme ka patur probleme gjatë leximit të lajmeve dhe për këtë arsye i është bërë vërejtje me gojë në mënyrë të përsëritur nga ana e drejtuesve të tij.

Paditësi ka ngritur padi në gjykatë duke pretenduar se kontrata ishte zgjidhur nga i padituri në kundërshtim me ligjin, pasi atij i ishte kërkuar të jepte dorëheqjen nga ana e shoqërisë dhe pasi gazetari kishte refuzuar, në datën 15.07.2014 i është dhënë shkresa e datës 27.06.2014, me të cilën i padituri e njoftonte se kishte vendosur të zgjidhte kontratën individuale të tij të punës. Në lidhje me shkeljet e pretenduara nga i padituri, gazetari ka pretenduar jo vetëm se ato nuk ishin të vërteta, por atij nuk i ishte dhënë asnjëherë ndonjë masë disiplinore me shkrim dhe as i ishin evidentuar shkelje nga ana e punëdhënësit.

Gjykata e shkallës së parë ka pranuar pretendimin e paditësit se kontrata e punës ishte zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme, pa respektuar procedurën e njoftimit dhe pa respektuar afatin e njoftimit. Sipas gjykatës veç dëmshpërblimeve për këto shkelje, gjykata i ka njohur paditësit edhe të drejtën e vjetërsisë në punë.

Ky vendim është lënë në fuqi edhe nga Gjykata e Apelit Tiranë me vendimin nr.1169, datë 17.05.2016.

6. Vendimi nr.5700, datë 12.5.2014

Gazetarja D.SH. kundër “Shoqëria Alsat” sh.a.

Zgjidhje e menjëhershme kolektive e marrëdhënies së punës pa shkaqe të justifikuara, paga e papaguar për disa muaj, mosrespektim i afatit të njoftimit dhe procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

Paditësja D.SH ka qenë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur, qe prej 8 vitesh në pozicionin e gazetares në Departamentin e Informacionit. Në datën 28.03.2013 gazetares D.SH i është komunikuar zgjidhja e kontratës së punës si pasojë e shkurtimit të vendit të punës. Me njoftimin e datës 19.6.2013 pala e paditur ka njoftuar me shkrim paditësen për zhvillimin e një takimi për të diskutuar në lidhje me vazhdimësinë e kontratës së punës. Takimi mes palëve ndërgjyqëse më date 24. 6. 2013 ka rezultuar i pazhvilluar. Si provë është paraqitur procesverbali i takimit të mbajtur. Në datën 28.6.2013 paditësja është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies e punës me efekte nga data 28.9.2013. D.SH ka ngritur padi në gjykatë duke pretenduar se me anë të zbatimit të procedurës, pala e paditur ka fshehur faktin që ka kryer pushim kolektiv nga puna.

Gjykata e shkallës së parë ka pranuar pretendimet e paditëses se zgjidhja e kontratës së punës përbënte në fakt pushim kolektiv nga puna, pasi punëdhënësi kishte pushuar menjëherë nga puna më shumë se 10 punonjës. Mbi bazën e këtij qëndrimi, Gjykata pranoi se nga ana e të paditurit nuk ishte respektuar as procedura e pushimit kolektiv, për njoftimin e organizatës përfaqësuese të punëmarrësve, apo në mungesë të saj t'i ishte dhënë mundësia vetë punëmarrësve për të marrë pjesë në këshillime me punëdhënësin. Gjykata ka konstatuar se nga ana e të paditurit nuk ishin kryer as njoftime përmes afishimeve në vende publike për fillimin e procedurave të pushimit kolektiv nga puna, arsyet e pushimit, numri i punonjësve që do të pushoheshin dhe koha gjatë së cilës do të kryhej ky pushim dhe as nuk ishte njoftuar Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale. Ky vendim është lënë në fuqi edhe nga Gjykata e Apelit Tiranë.

7. Vendimi nr. 9627, datë 30.11.2016 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë

Gazetarja K.B. kundër Shoqërisë tregtare “Media Vizion” sh.a.

Zgjidhje e menjëhershme e pajustificuar të kontratës së punës, mosrespektim i procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, mosrespektim i afatit të njoftimit, shpërblimi për vjetërsi në punë, pagimi i pushimeve vjetore të pamarra.

Gazetarja K.B. kishte punuar pranë shoqërisë Media Vizion që nga viti 2009. Për periudhën 2009 – 2010 ajo kishte punuar pa kontratë dhe asaj nuk i ishin paguar as kontributet shoqërore e shëndetësore. Nga data 04.11.2010 deri në nëntor të vitit 2015, K.B. ka punuar si gazetare e deklaruar. Në datën 22.04.2015 ndaj palës paditëse është marrë vendimi masë disiplinore: “Vërejtje me paralajmërim për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”. Në datën 25.11.2015 është ndërprerë marrëdhënia e punës nëpërmjet një urdhëri verbal komunikuar nga Drejtori i Departamentit të Informacionit të shoqërisë si epror i gazetares. Sipas gazetares, shkak për zgjidhjen e kontratës ishte bërë një kronikë e përgatitur nga paditësja, për të cilën pala e paditur pretendonte se ishte në shkelje të plotë të etikës gazetareske. I padituri ka paraqitur në gjykim si prova një vendim tjetër të marrë në datën 26.11.2015 për masën disiplinore: “Vërejtje me paralajmërim për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” dhe vendimin e datës 07.03.2016 për: ‘Zgjidhjen e Kontratës Individuale të Punës midis Shoqërisë “Media Vizion” sh.a. dhe punëmarrëses K.B. për shkelje me faj të rëndë në mënyrë të njëpasnjëshme të detyrimeve kontraktore.

Gazetarja ka paditur punëdhënësin në gjykatë duke pretenduar se marrëdhënia e punës ishte ndërprerë në mënyrë të menjëhershme

e të pajustificuar në datën 25.11.2015, pa respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit.

Gjykata e shkallës së parë ka rrëzuar padinë, duke arsyetuar se paditësja nuk kishte arritur të provonte se kontrata ishte zgjidhur në datën 25.11.2015 siç pretendonte paditësja. Bazuar mbi këtë përfundim, gjykata ka vlerësuar se asnjë nga kërkimet e tjera nuk mund të ishte i bazuar.

Vendimi i Gjykatës së shkallës së parë është ndryshuar nga Gjykata e Apelit Tiranë me vendimin nr.1854, datë 19.07.2017, e cila ka pranuar se nga i padituri as nuk janë zhvilluar bisedime dhe as nuk i është dhënë mundësia punëmarrëses që të parashtronte qëndrimin e saj. Gjykata e Apelit ka theksuar se përsa kohë marrëdhëniet financiare me gazetaren ishin ndërprerë që në dhjetor 2015, dokumentacioni i paraqitur nga i padituri nuk mund të ishte i saktë dhe librezja e punës së paditëses ishte plotësuar në mënyrë fiktive. Po kështu, Gjykata e Apelit ka vlerësuar se kontrata ishte zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme pasi gazetarja nuk kishte shkelur asnjë detyrim kontraktor.

8. Vendimi nr.8965, datë 19.09.2014 i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë

Gazetarja A.B. kundër Focus Group sh.a.

Zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme, mosrespektim procedure dhe afati njoftimi.

Gazetarja A.B (me cilësinë e punëmarrësit) ka qenë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur që prej vitit 2006 duke punuar, fillimisht në detyrën e gazetares e më pas kryeredaktore e gazetës “Gazeta Shqiptare”, media në pronësi të palës së paditur.

Në datën 22.05.2011 asaj i është komunikuar verbalisht në telefon nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të palës së paditur ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës me të, duke i ndërprerë në vijim marrëdhëniet financiare. Nga data 01.06.2011, pa asnjë arsye, njoftim apo shpjegim, gazetares i ishte hequr emri si drejtuese e gazetës ku punonte. Në datën 27.06.2011 gazetarja ka ngritur padi në gjykatë, duke kërkuar shpërblimin e dëmit të shkaktuar si rezultat i zgjidhjes së menjëhershme pa shkaqe të arsyeshme të kontratës së punës, mosrespektimin e procedurës dhe afatit të njoftimit. I padituri ka pretenduar në gjykim se paditësja ka ikur nga puna me dëshirën e saj, pasi nuk është paraqitur më në punë pa asnjë shkak. Këtë motivacion i padituri ia ka shkruar paditëses edhe në librezën e punës.

Gjykata e shkallës së parë ka vlerësuar se paditëses nuk i është ndërprerë marrëdhënia e punës siç ajo pretendon, por sipas librezës së punës ajo është larguar me dëshirën e saj, duke u bazuar vetëm në motivacionin e shkruar në të. Gjykata është shprehur se nuk jemi përpara zgjidhjes së marrëdhënies juridike të punës në mënyrë të njëanshme e të pajustificuar nga ana e palës së paditur, por zgjidhjes së kontratës për shkak të largimit të palës paditëse nga puna me dëshirën e saj. Pavarësisht këtij përfundimi, gjykata i ka njohur paditëses të drejtën e dëmshpërblimit për mosrespektimin e procedurës dhe afatit të njoftimit.

Ky vendim është prishur si kontradiktor nga Gjykata e Apelit Tiranë, e cila me vendimin nr.1500, datë 21.06.2016 ka kthyer çështjen për rigjykim në gjykatën e shkallës së parë. Ndaj vendimit është ushtruar rekurs dhe aktualisht dosja gjendet për shqyrtim në Gjykatën e Lartë.

IV. Shtojca

1. Fjalorth i termave juridikë

Kontratë pune

Kontrata e punës është një marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit që rregullon marrëdhënien e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve.

Kontratë kolektive pune

Kontrata kolektive e punës lidhet mes një ose disa punëdhënësish ose organizata punëdhënësish dhe një ose disa sindikatave të punëmarrësve për të përcaktuar kushtet.

Kontratë shërbimi

Është një kontratë e lidhur me shkrim ndërmjet autoritetit kontraktues dhe një ose më shumë ofruesve të shërbimit.

Barra e provës (onus probandi)

Detyrim i palëve në proces gjyqësor//administrativ për të paraqitur pretendimet lidhur me faktet në të cilat i mbështesin kërkimet e tyre, si dhe provat me të cilat mund të vërtetohen këto pretendime.

Prova me dëshmitarë

Një mjet provues me të cilën palët janë të lirë për të provuar pretendimet e tyre mbi ekzistencën ose jo të fakteve juridike përmes deklarimeve që bëjnë gjatë procesit gjyqësor.

Prova shkresore konsiderohen ato të dhëna të shkruara të cilat paraqiten sipas formave dhe mënyrave të përcaktuara nga ligji që shërbejnë për të konstatuar vërtetësinë e fakteve të sjella. Provë shkresore quhet çdo objekt material në të cilin është fiksuar me shenja të shkruara mendimi i njeriut.

Shkresa private janë shkresa të thjeshta. Si shembuj merren librat e tregtarëve dhe profesionistëve që i mbajnë sipas Kodit Tregtar ose dispozitave të tjera përkatese, librat e avokatëve, noterëve, përmbaruesve etj

Parashkrim- Afati kohor i parashikuar nga ligji për të kërkuar në gjykatë një të drejtë specifike (si psh e drejta për sigurime shoqërore në kuadër të marrëdhënies së punës, apo e drejta për shpërbim/page). Afati i parashkrimit fillon të llogaritet që nga momenti që personit i ka lindur e drejta:- psh. kur ka ndodhur shkakun që i ka sjellë lindjen e së drejtës për t'u ankuar në gjykatë, si kalimi i datës së marrjes së rrogës, kalimi i datës kur punëdhënësi duhet të paguajë sigurimet shoqërore, etj.

Puna e detyruar është çdo punë ose shërbim që i kërkohet individit kundër vullnetit të tij me anë dhe të një kërcënimi me një dënim të çfarëdoshëm.

Sindikatat

Organizata shoqërore të pavarura që krijohen si bashkime vullnetare të punonjësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe e interesave ekonomike, profesionale e sociale të anëtarëve të tyre.

2. Institucionet ku duhet të drejtoheni në rast të shkeljes së të drejtave në vendin e punës

Institucionet që mbrojnë të drejtat tuaja në vendin e punës

Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Misioni i përgjithshëm i Inspektoratit shtetëror që mbulon fushën e punës është kontrolli, konstatimi, këshillimi, njoftimi, formimi, zbatja e konflikteve, parandalimi dhe sanksionimi. Inspektorati shtetëror që mbulon fushën e punës ngarkohet nga ligji që të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, për kohëzgjatjen e punës, pagat, sigurimin, higjienën dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve, të të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera, që lidhen ngushtë me to. Përveç inspektimeve, Inspektoriati pranon ankesa nga punëmarrësit që kanë të bëjnë me cënimin apo shkeljen e:

- Të drejtave që ligji u jep punëmarrësve,
- Qëndrime të gabuara të punëdhënësve,
- Pamjaftueshmëri të mbrojtjes në punë,
- Punësim i paligjshëm, informalitet punësimi.
- Trajtim të pabarabartë apo diskriminim.

Për trajtimin e një anese fillon një proces inspektimi, i cili kryhet duke respektuar procedurat e përcaktuara në Ligjin “Për Inspektimin në RSH”. Brenda 10 ditëve personi që ka bërë ankesën njoftohet përmes një përgjigjeje me shkrim.

Adresa: Drejtoria Qendrore, Rruga Dervish Hima, Tiranë
Tel:035542368473
Email: info@sli.gov.al
ankesa@sli.gov.al
Web Site: www.inspektoriatipunes.gov.al

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një institucion i specializuar dhe i pavarur, i cili ka për detyrë të sigurojë në praktikë, barazinë përpara ligjit dhe mbrojtjen efektive nga diskriminimi të të gjithë shtetasve.

Ankesa paraqitet tek ky institucion jo më vonë se 3 vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se 1 vit nga marrja dijeni nga i dëmtuari, për këtë fakt. Ankesat për diskriminim mund të vijnë përmes plotësimit të formularit on-line, ankesave me shkrim të shtetasve dhe shoqatave të pacientëve apo përmes paraqitjes në zyrën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Në rast moszbatimi të vendimeve të tij, Komisioneri mund të ndëshkojë me gjobë nëpunësit apo institucionet përgjegjëse shëndetësore.

Ankesat mund të paraqiten pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në adresën si vijon:

Rr: “Sami Frashëri”, Nr 10,
Tirana, Albania Tiranë
Tel: 04 2 431 078
Web-site: www.kmd.al

Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale

Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale është një institucion i specializuar dhe i pavarur, i cili ka për detyrë të garantojë të drejtën për t'u informuar si dhe të mbrojë të dhënat personale të çdo shtetasi.

Në rast paraqitje të një kërkesë për informim, institucionet shtetërore duhet të kthejnë përgjigje brenda 10 ditë pune nga dërgimi i kërkesës. Në rast mungese të përgjigjes apo të një përgjigjeje jo të plotë, qytetarët mund t'i drejtohen me ankesë Komisionerit brenda afatit prej 30 ditë pune nga kalimi i afatit 10-ditor, duke plotësuar formularin e ankesës on-line, me telefon apo përmes ankesave me shkrim.

Në rast se Komisioneri konstaton shkelje të të drejtës për informim nga institucionet shtetërore shëndetësore, përveç detyrimit për të informuar apo dorëzuar dokumentet përkatëse, Komisioneri mund të vendosë gjobë për nëpunësit përgjegjës.

Ankesat mund të paraqiten pranë zyrës së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale në adresën si vijon:

Rr. "Abdi Toptani", Nd. 5,

Kodi postar 1001, Tiranë

E-mail: info@idp.al

Tel: +35542237200

Fax: +35542233977

Numri i Gjellbër: 08002050

<http://www.idp.al/ankesa/>

3. Organizata të gazetareve

Unioni i Gazetarëve Shqiptarë

Adresa: Rruga Him Kolli, Tiranë

Website: www.unionigazetareve.com

Email: unioniigazetareve@gmail.com

Tel: 0682015009

Shoqata “Gazetarët Profesionistë të Shqipërisë”

Adresa: Rruga Aleksander Moisiu, 97, Tiranë

Tel: 042 347 281

Email: apj.albania@gmail.com

Këshilli Shqiptar i Medias

Adresa: Rruga e Kavajës, Pall Nr.5, Shkalla Nr 1, Ap Nr. 4
Tiranë

Website: www.kshm.al

Tel: +355 69 20 93 216

4. Ndihmë ligjore FALAS

Komiteti Shqiptar i Helsinkit

Për çdo informacion rreth të drejtave tuaja në vendin e punës, kërkesë për ndihmë juridike, këshillim për çështje kontraktuale, apo mbrojtje ligjore FALAS, mos hezitoni të kontaktoni Komitetin Shqiptar të Helsinkit. KSHH pas studimit të çështjes tuaj dhe hapësirave ligjore për t’ju drejtuar institucioneve të pavarura/gjykatës, mund t’ju vërë në dispozicion avokat falas.

Duke kërkuar asistencë ligjore, ju mund të ndihmoni veten dhe kolegët tuaj, duke krijuar modele pozitive të përfaqësimit të rasteve në rrugë gjyqësore.

Komiteti Shqiptar i Helsinkit ju siguron ruajtje të konfidencialitetit, anonimitet, ruajtjen dhe mbrojtjen e dhënave personale.

Na kontaktoni:

Cel: 0694075732

Tel: ++35542233671

email: office@ahc.org.al

*Rruga Brigada VII, Tekno Projekt, Shkalla 2,
Apartamenti 10, Kati 6*



Asistencë ligjore dhe këshillim falas për të drejtat e punës së GAZETARËVE:

- 📞 0694075732
- ☎ ++35542233671
- ✉ office@ahc.org.al
- 📍 Rruga Brigada VII, Tekno Projekt, Shkalla 2, Apartamenti 10, Kati 6.