

LËNDA: MODULE TË SPECIALIZUARA

Moduli 3: Gjykimi i mosmarrëveshjeve të punës



Programi mësimor GJYKIMI I MOSMARRRËVESHJEVE TË PUNËS 2026–2027

**(Për vitin e parë të Formimit Fillestar
për kandidatët për magjistratë dhe avokat shteti)**

Pedagogu titullar: Albana Shtylla

Tabela e përmbajtjes

1. Kuadri i përgjithshëm

1.1 Përshkrimi i kursit

1.2 Objektivi kryesor i kursit

2. Kursi, aftësitë dhe kompetencat

2.1 Aftësitë dhe kompetencat

2.2 Struktura dhe metodologjia e lëndës:

- i) Kontrata individuale e punës (6 orë)
- ii) Kontrata individuale me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] dhe me afat (4 orë);
- iii) Zgjidhja e kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme [justifikuar/pajustificuar] (4 orë);
- iv) Zgjidhja e kontratës individuale të punës në kohë të papërshtatshme dhe pushimi kolektiv nga puna (2 orë);
- v) Zgjidhja e kontratës individuale të punës për shkaqe të paarsyeshme [për motive abuzive] (4 orë);
- vi) Zgjidhja e kontratës me afat dhe me afat të gjatë (3 orë);
- vii) Kontratat dhe konfliktet kolektive të punës (2 orë)

3. Vlerësimi

4. Ngarkesa studimore dhe mësimore

1. Kuadri i përgjithshëm

1.1 Përshkrimi i kursit

Moduli i “Gjykimi i mosmarrëveshjeve në punë” është një lëndë që ka për qëllim që të aftësojë magistratët për konceptet kryesore të kontratave individuale dhe kolektive në punë, format e procedurës e zgjidhjes së kontratave në punë. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, si dhe legjislacioni i punës, mbrojtjes shoqërore të saj dhe punësimit, përcaktojnë në përmbajtjen e tyre parime, institute, të drejta dhe liri themelore të cilat zbatohen në marrëdhëniet juridike individuale apo kolektive të punës. Legjislacioni shqiptar në vazhdimësi është përmirësuar për të pasqyruar kërkesat dhe standardet e akteve ndërkombëtare të Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP).

Mbështetur në përcaktimet Kushtetuese, të parimeve dhe të drejtave të njohura në to, ligjvënësi ka miratuar Kodin e Punës së RSH, në brendinë e të cilit ka dispozita që sanksionojnë më tej këto të drejta. Legjislacioni shqiptar i punës ka për qëllim jo vetëm njohjen në aspektin formal të këtyre të drejtave, por edhe njohjen e tyre në aspektin thelbësor, me qëllim garantimin e tyre, si dhe marrjen e masave për zbatim.

Kursi mund të kryqëzohet me disa kurse të tjera të vitit të parë të formimit fillestar në Shkollën e Magistraturës në varësi të nevojave që do të vlerësohen nga pedagogët e këtyre lëndëve.

1.2. Objektivi kryesor i kursit

Në këtë seksion përcaktohet objektivi kryesor i kursit, i cili është si më poshtë: në përfundim të kursit kandidati për magistrat do të jetë në gjendje që, nën mbikëqyrjen minimale dhe brenda një afati kohor të arsyeshëm, të marrë dhe të studiojë faktet dhe rrethanat e çdo rasti, të fokusohet në faktet kyçe ose përcaktuese për zgjidhjen e një rasti konkret të praktikës gjyqësore, të njohë kornizën ligjore të zbatueshme për çdo rast konkret, të arrijë në zgjidhjen dhe argumentimin e zgjidhjes së rastit praktik, të përpilojë një vendim gjyqësor të strukturuar logjikisht dhe të arsyetuar juridikisht në një çështje civile që, sipas nivelit faktik/ligjor të vështirësisë, mund të konsiderohet bazike/e thjeshtë (rast standard).

Ky objektivi zërthehet më poshtë në objektiva të detajuara mësimore, të cilët përcaktojnë temat që do të trajtohen në kursin përkatës, metodologjinë e mësimdhënies, ngarkesën e kandidatit magistrat (ngarkesën studimore) dhe ngarkesën e pedagogut (ngarkesën mësimore).

2. Kursi

2.1 Aftësitë dhe Kompetencat

Objektivat mësimore të ndërthurur me kompetencat dhe aftësitë që duhet të ketë kandidati pjesëmarrës në formimin fillestar.

2.1.1 Aftësitë e kandidatit

Për të arritur objektivin kryesor në përfundim të programit të këtij kursi kandidatët për magistratë do të aftësohen në drejtimet si më poshtë:

- A. Kuptimi - aftësimi në mënyrën e të kuptuarit.** Pjesëmarrësi është në gjendje të kuptojë, shpjegojë, identifikojë, klasifikojë dhe diskutojë konceptet, parimet dhe institutet kryesore të të drejtës punës që nevojiten për krijimin e bindjes së brendshme në zgjidhjen e

konflikteve/mosmarrëveshjeve të punës. Brenda këtij objekti synohet të arrihet kompetenca e ndërgjegjësimit të magistratëve për njohjen e mjedisit personal.

Në këtë kurs synohet të arrihet aftësia e dëgjimit dhe e përqendrimit të faktet kryesore dhe më të rëndësishme. Zhvillimi i kompetencës së të dëgjuarit të dëgjuarit është një aftësi themelore që mund të zhvillohet me shumë praktikë. Ky objektivi lidhet edhe me aftësinë e vetëdijes për veten. Vetëdija mund të zhvillohet nëse ka një shkallë të caktuar të vetë-njohjes (është në gjendje të identifikojë dhe emërojë nevojat, ndjenjat, preferencat dhe motivet e tij/saj). Nëse nuk di ose nuk dëshiron të emërojë nevojat, ndjenjat, preferencat dhe motivet e tij/saj, kjo tregon një mungesë të vetëdijes për veten.

Vlera themelore e gjykimit të pavarur lidhet me kompetencën e vetëdijes dhe kërkon kohë për tu zhvilluar. Gjykimi mund të mësohet përmes përvojës, por gjithashtu bazohet në aftësitë analitike. Pavarësia kërkon ndryshim qëndrimi që mund të zhvillohet vetëm nëse personi në fjalë është i vetëdijshëm për ndikimin e tij dhe është i përgatitur të rregullojë qëndrimin bazuar në reagimet e të tjerëve. Vlera themelore e integritetit është gjithashtu pjesë e kompetencës së vetëdijes. Kjo vlerë themelore është e vështirë të zhvillohet në vetvete. Kërkon një përqendrim të vazhdueshëm në ndërgjegjësimin e kufijve dhe vullnetin për të lëvizur brenda tyre dhe për të marrë parasysh pozicionin e vet brenda tyre.

Ky objektivi lidhet edhe me aftësinë e të nxënimit dhe vetë-reflektimi. Kjo kërkon që kandidati për magistrat të jetë i hapur për reagime nga të tjerët dhe ka një qëndrim të hapur ndaj të nxënimit; është kurioz, kërkon në mënyrë aktive situata të reja dhe/ose të ndryshme; përfshin çfarë ka mësuar në repertorin e tij.

B. Zbatimi - aftësimi në zbatim. Pjesëmarrësi është në gjendje të përdorë njohuritë teorike mbi konceptet, parimet dhe institutet kryesore të të drejtës civile në situata faktike. Në përfundim të kursit, ai është në gjendje të:

- interpretojë konceptet, parimet dhe institutet kryesore të të drejtës së punës bazuar në faktet e një situate praktike;
- organizojë dhe planifikojë hapat që duhen ndërmarrë për zgjidhjen e një mosmarrëveshje pune duke u bazuar në njohuritë teorike dhe faktet e çështjes;
- debatojë dhe respektojë mendimet ndryshe të kolegëve, punojë dhe funksionojë në grup.

C. Analizë - aftësimi në analizën dhe sintezën. Pjesëmarrësi është në gjendje të identifikojë faktet relevante dhe të analizojë kornizat ligjore dhe të formojë një opinion të bazuar në të gjitha të dhënat relevante. Në përfundim të kursit, ai/ajo është në gjendje të:

- identifikojë dhe përzgjedhë detajet përkatëse për pasqyrimin e saktë të fakteve të një çështjeje konkrete;
- përcaktojë kuadrin ligjor të nevojshëm për zgjidhjen e një mosmarrëveshje pune;
- përcaktojë/evidentojë faktet relevante dhe të zbatojë ligjin për këto fakte, duke marrë parasysh rrethanat në rastin konkret;
- analizojë kontekstin social dhe ndikimin e tij në zgjidhjen e konfliktit.

D. Vlerësim/krijim - aftësimi për shkrim arsyetim ligjor. Pjesëmarrësi është në gjendje të shprehë opinionin e tij qartë në një vendim gjyqësor civil të arsyetuar dhe argumentuar. Në përfundim të kursit, ai/ajo është në gjendje të:

- ndërtojë logjikisht një vendim gjyqësor në një mosmarrëveshje pune;
- arsyetojë me shkrim vendimin gjyqësor;
- japë një vendim gjyqësor juridikisht të saktë dhe të arsyeshëm në një mosmarrëveshje pune;
- formulojë shkurt dhe në mënyrë koncize argumentet që çuan në marrjen e vendimit.

Aftësim në debatin gjyqësor:

- është në gjendje të përmbledhë në mënyrë të saktë dhe të bëjë pyetje për të kontrolluar kufijtë e kuptimit të çështjes, për të marrë informacionin që i mungon ose është i paqartë për fakte dhe këndvështrime me rëndësi për gjykimin, duke ndërtuar strategjinë e pyetjeve dhe ballafaqimeve për të sqaruar mospërputhjet.
- Të shprehet qartë dhe saktë, me një gjuhë të përshtatshme dhe të kuptueshme për palët;
- Të dëgjojë, reagojë dhe komentojë në mënyrë efektive e konstruktive idetë e shprehura nga kolegët, brenda kohës së caktuar, duke propozuar ndryshimet që i çmon të nevojshme, të mbrojë pikëpamjen e tij/saj me vendosmëri dhe, kur është e nevojshme, të heqë dorë prej saj;
- Të përcaktojë, debatojë dhe zbatojë jurisprudence kushtetuese dhe të të drejtave të njeriut në çështjen konkrete;

E. Vetëdija për funksionin dhe vendimmarrjen:

- Të mbajë dhe të tregojë qëndrim të paanshëm dhe të pavarur për të përballuar presionet e çdo lloji;
- Të aftësohet në marrjen e vendimit në çështjen konkrete, duke pasur në vëmendje edhe efektin shoqëror të saj;
- Të familjarizohet shpejt me njohuritë juridike dhe të analizojë cilat rrethana të tjera mund të ndikojnë në vendim;
- Të gjejë dhe zbatojë politikën përkatëse në një çështje konkrete.

F. Koordinimi, transparenca dhe komunikimi

- Të jetë transparent, duke respektuar diversitetin, konfidencialitetin dhe parimet e mbrojtjes së të dhënave personale;
- Të komunikojë me një gjuhë të qartë e të përshtatshme dhe të hapur me kolegët, të dëgjojë opinionet e kundërta, të jetë mendje hapur dhe të reflektojë mbi kritikën që i bëhet.

G. Integritet dhe etikë profesionale në komunikimin dhe sjellje.

Pjesëmarrësi në trajnim manifeston kujdes në komunikim me pedagogët, stafin administrativ, kolegët dhe pjesëmarrësit e tjerë, demonstroi etikë në sjellje e komunikim, respektimin e normave të edukatës shoqërore, bindje ndaj rregullave dhe respektim të tyre, ekuilibër dhe paanshmëri në marrëdhëniet dhe punën në grup dhe ekip.

Zhvillimi i kompetencës së bashkëpunimit. Bashkëpunimi është një kompetencë e cila mund të zhvillohet më së miri në praktikë, edhe pse kjo kërkon kohë, vëmendje dhe udhëzim. Bashkëpunimi i pamjaftueshëm shpesh ka të bëjë më shumë me mungesën e vullnetit sesa me mungesën e aftësive.

2.1.2 Kompetencat

Këto objektiva mësimore të lidhur me dijet dhe aftësitë i bëjnë magistratët të aftësohen në kompetencat e mëposhtme:

Kompetenca 1: Njohuri të thelluara procedurale/materiale, nga jurisprudenca e të drejtës së punës/ sigurimeve shoqërore, vendase/evropiane

- Të zotërojë njohuri të qarta dhe të thelluara teorike mbi konceptet, parimet dhe institutet kryesore, në të drejtën e punës dhe sigurimeve shoqërore, të ndërthurura me aspektin praktik, duke identifikuar dallimet midis instituteve në fushat e ndryshme të së drejtës.

- Të njohë dhe të vlerësojë në mënyrë të thelluar qëndrimet dhe interpretimet me vlerë doktrinale në praktikën gjyqësore brenda vendit dhe të ndjekë në mënyrë të përditësuar jurisprudencën evropiane të zbatueshme për kontekstin shqiptar (GJEDNJ, GJED etj.).
- të identifikojë çështjet ligjore që ngrihen në një situatë faktike, të përcaktojnë bazën ligjore të saj dhe të identifikojë dhe të jetë i vetëdijshëm për synimet legislative

Kompetenca 2: Aftësim në veprimet/hetimet paraprake dhe përgatitjen e seancës gjyqësore

- Të studiojë dosjen/materialin për të përcaktuar natyrën e konfliktit/ngjarjes/çështjes, faktet kyçe, si dhe bazën ligjore përkatëse (ligjin, praktikën gjyqësore, doktrinën, politikat gjyqësore);
- Të përcaktojë kontekstin shoqëror të çështjes.

Kompetenca 3: Aftësim në debatin gjyqësor

- Të përmbledhë në mënyrë të saktë dhe të bëjë pyetje për të kontrolluar kufijtë e kuptimit të çështjes, për të marrë informacionin që i mungon ose është i paqartë për fakte dhe këndvështrime me rëndësi për gjykimin duke ndërtuar strategjinë e pyetjeve dhe ballafaqimeve për të sqaruar mospërputhjet

Kompetenca 4: Aftësim në përgatitjen e akteve dhe marrjen e vendimeve

- Të vlerësojë kompetencën dhe pranueshmërinë në çështjet e marrëdhënieve të punës dhe sigurimeve shoqërore;
- Të përcaktojë dhe të vlerësojë faktet thelbësore të çështjes, me ndikim në përgatitjen e akteve dhe në marrjen e vendimit, në raport me kontekstin shoqëror të çështjes;
- Të shprehet qartë dhe saktë, me një gjuhë të përshtatshme dhe të kuptueshme për palët;
- Të dëgjojë, reagojë dhe komentojë në mënyrë efektive e konstruktive idetë e shprehura nga kolegët, brenda kohës së caktuar, duke propozuar ndryshimet që i çmon të nevojshme, të mbrojë pikëpamjen e tij/saj me vendosmëri dhe, kur është e nevojshme, të heqë dorë prej saj;
- Të përcaktojë, debatojë dhe zbatojë ligjin material, jurisprudencën dhe doktrinën në çështjen konkrete;
- Të analizojë provat, të arsyetojë drejt lidhur me faktet që ato provojnë dhe të dallojë qartë pretendimet/pikëpamjet e paraqitura nga palët nga faktet mbi të cilat bazon vendimin;
- Të aftësohet për përgatitjen e një vendimi të strukturuar dhe të argumentuar qartë duke u mbështetur në përfundimet e arritura, lidhur me çështjet e faktit dhe të ligjit;
- Të tregojë qëndrim të paanshëm dhe me integritet dhe të ketë qëndrim profesional të pavarur për të përballuar presionet e çdo lloji;
- Të aftësohet në marrjen e vendimit në çështjen konkrete duke pasur në vëmendje efektin shoqëror të saj;
- Të familjarizohet shpejt me njohuritë ligjore dhe të analizojë cilat rrethana të tjera mund të ndikojnë në vendim dhe duke vepruar kështu, të marrë parasysh politikat dhe ligjin;
- Të gjejë dhe zbatojë politikën përkatëse në një çështje konkrete.

Kompetenca 5: Forcim i vetëdijes shoqërore të magjistratit, integritetit dhe etikës profesionale

- Të ketë sjellje etike profesionale dhe t'i shmanget konfliktit të interesit;
- Të aftësohet në marrjen e vendimit në çështjen konkrete duke pasur në vëmendje efektin shoqëror të saj.

Kompetenca 6: Bashkëpunimi, transparenca dhe komunikimi

- Të jetë transparent duke respektuar diversitetin, konfidencialitetin dhe parimet e mbrojtjes së të dhënave personale;
- Të komunikojë me një gjuhë të qartë e të përshtatshme dhe të hapur me kolegët, të dëgjojë opinionet e kundërta, të jetë mendje hapur dhe të reflektojë mbi kritikën që i bëhet.

2.2 Struktura dhe metodologjia e lëndës

Në vijim të këtij programi do të paraqesim në mënyrë shumë koncize temat që do të trajtohen në kursin përkatës dhe modalitetet që lidhen me ngarkesën, metodologjinë, pedagogët etj. Duke qenë se Shkolla e Magjistraturës është një institucion që ka për mision formimin profesional të magjistratëve, kursi i së drejtës civile do të jetë i fokusuar më tepër në aspektin e aftësimit praktik të magjistratit, sepse fokusi është aftësimi praktik në nivelet, zbatim, analizë, vlerësim/krijim të taksionomisë së Bloom-it. Ndaj dhe temat e përzgjedhura do të duhet t'i shërbejnë trajnimit në këto nivele. Modalitetet për përmbajtjen e kursit dhe strukturën e tij janë si më poshtë vijon:

Temat që do të trajtohen *Ngarkesa 25 orë mësimore*

1. Kontrata individuale e punës (6 orë)
2. Kontrata individuale me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] dhe me afat (4 orë);
3. Zgjidhja e kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme [justifikuar/pajustificuar] (4 orë);
4. Zgjidhja e kontratës individuale të punës në kohë të papërshtatshme dhe pushimi kolektiv nga puna (2 orë);
5. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për shkaqe të paarsyeshme [për motive abuzive] (4 orë);
6. Zgjidhja e kontratës me afat (3 orë);
7. Kontratat kolektive të punës (2 orë)

Zbërthimi i modulit të lëndës “Gjykimi i mosmarrëveshjeve në punë” për secilën nga temat është, si më poshtë:

SEMESTRI I DYTË

Tema 1 Kontrata individuale e punës, llojet e saj sipas Kodit të Punës

(6 orë)

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt që të aftësojë kandidatin për magjistrat, në mënyrë praktike, për analizën dhe vlerësimin e, natyrës së marrëdhënies juridike, përmbajtjes së një kontrate individuale pune, formës dhe elementëve detyrues të përmbajtjes së saj, statusin e palëve pjesëmarrëse në të, si dhe llojet e kontratave individuale të punës. Mënyrat e ndryshimit të kontratës individuale të punës, vënia në dispozicion e punëmarrësit, transferimi i ndërmarrjes. Tema do të trajtojë edhe kushtet subjektive dhe objektive të kontratës individuale të punës, shkakun dhe objektin e saj. Roli i gjykatës në kontrollin e zbatimit të të drejtave dhe detyrimeve të palëve në kontratën individuale të punës.

Nëpërmjet rasteve praktike kandidatët për magistratë do të aftësohen për interpretimin e zbatimin e dispozitave ligjore.

Temat kryesore që do të trajtohen

- Përkufizimi i kontratës individuale të punës;
- Analiza që duhet të bëj gjykata për caktimin e natyrës së marrëdhënies juridike [rasti i administratorit të shoqërive tregtare];
- Forma dhe elementët e detyrueshëm për përmbajtjen e kontratës individuale të punës;
- Të drejtat dhe detyrimet e përgjithshme të palëve në kontratën individuale të punës;
- Llojet e kontratave individuale të punës;
- Kontrata individuale e punës me Agjencinë e Përkohshme e Punësimit.

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendim gjyqësor, që lidhet me një nga çështjet e temës.
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon se kush janë elementët përcaktues për natyrën e marrëdhënies juridike të punës dhe dallimin e saj me një marrëdhënie juridike civile [psh kontratën e porosisë] (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (20 minuta)
5. Kandidatët ndahen në grupe dhe analizojnë elementët e detyrueshëm në përmbajtjen e kontratës individuale të punës/marrëdhënien juridike të punës përgatisin outline të një kontrate pune dhe evidentojnë problematikat më të shpeshta në klauzolat e kontratave individuale të punës (30 minuta).
6. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
7. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta)
8. Kandidatët analizojnë përcaktime kontraktore mbi të drejtat dhe detyrimet e përgjithshme të palëve në kontratë, evidentojnë problematikat e vërejtura në secilin prej rasteve (30 minuta).
9. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
10. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta).
11. Kandidatët në grupe do të shkruajnë një analizë krahasuese mbi dy lloje të ndryshme të kontratimit individual, apo formave të ndryshimit të kontratave individuale të punës (50 minuta).
12. Konkuzione (40 minuta)

Pyetjet vetë studimore

- Cila është forma e kërkuar nga ligji për kontratën individuale të punës? Nëse ajo nuk respektohet a sjell si pasojë pavlefshmëri të saj dhe nëse po, çfarë lloj pavlefshmërie?
- A gëzojnë punëmarrësit të drejta dhe detyrime të njëjta pavarësisht llojit të kontratës individuale të punës në bazë të të cilës ata ofrojnë punën apo shërbimin e tyre?
- Cili është dallimi ndërmjet detyrimit të punëmarrësit për besnikëri ndaj punëdhënësit, përkundërt atij të ndalimit të konkurrencës? A zbatohen këto detyrime gjatë apo në

përfundim të kontratës së punës? Në cilat kushte punëmarrësi konsiderohet se ka shkelur këto detyrime?

- Përgjegjësia për shpërblimin e dëmit, sipas nenit 27 të Kodit të Punës, dallimet me institutin e shpërblimit të dëmit sipas Kodit Civil. A mund të pretendojë një punëmarrës shpërblim dëmi jo pasuror?
- Cilat janë kushtet që duhen plotësuar për të formalizuar një marrëdhënie juridike në formën e një kontrate individuale pune me Agjencinë e Përkohshme të Punësimit; Si ndahen të drejtat dhe detyrimet ndërmjet Agjencisë së Përkohshme të Punësimit dhe punëdhënësit pritës?
- Cilat janë mënyrat e ndryshimit të kushteve thelbësore të kontratës individuale të punës? Si realizohet formalisht ndryshimi i kontratës individuale të punës?
- Cilat janë kushtet që duhet të plotësohen për transferimin e punëmarrësit tek një punëdhënës tjetër? Si realizohet formalisht ky transferim?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 12 deri 31;
- Teksti “E drejta e punës” prof. Kudret Çela;
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla;
- Kontrate tip individuale pune (Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla);
- Rekomandimi nr.198 i Organizatës Ndërkombëtare të Punës;
- Direktiva e Këshillit 96/71/KE, datë 16 dhjetor 1996, “Lidhur me dërgimin e punëmarrësve, për të punuar përkohësisht jashtë vendit në kuadër të ofrimit të shërbimeve”. Numri CELEX 31996L0071;
- Direktiva 2008/104/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit, datë 19 nëntor 2008, “Mbi punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm”. Numri CELEX 32008L0104;
- Direktiva e Këshillit 97/81/KE, datë 15 dhjetor 1997, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me kohë të pjesshme, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”, të ndryshuar, Numri CELEX 31997L0081;
- Direktivën e Këshillit 1999/70/KE, datë 28 qershor 1999, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me afat të caktuar, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”. Numri CELEX 31999L0070;
- Direktiva e Këshillit 2001/23/KE, datë 12 mars 2001, “Mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare, në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve në rast transferimi të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve”. Numri CELEX 32001L0023;
- Direktiva 2002/14/KE të Parlamentit Evropian dhe Këshillit, datë 11 mars 2002, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informim dhe konsultim të të punësuarve në shtetet anëtare të Komunitetit Evropian”. Numri CELEX 32002L0014.

Rasti praktik 1

Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 980, datë 7.03.2023

Paditësja MM ka qenë e punësuar pranë palës së paditur, shoqëria “....” Shpk., për një periudhë kohe prej 18 vjetësh, duke patur detyra që kanë të bëjnë si me pjesën financiare, marrëdhëniet me klientin, bankat, menaxhimin e punëve të përditshme, etj. Prej datës 17.09.2019, me vendimin nr. 4, datë 19.09.2019 të Asamblesë së Ortakut të vetëm të shoqërisë, paditësja është emëruar Administratore e Shoqërisë me afat deri në datën 17.09.2024. Me Vendimin datë 05.01.2022 të Asamblesë së Ortakut të Vetëm është vendosur shkarkimi i Administratores Znj. MM.

Çështja për diskutim:

Analizoni natyrën e kësaj marrëdhënie juridike:

A është kjo lloj marrëdhënie kontraktore midis këtyre palëve, marrëdhënie pune, marrëdhënie civile, apo e ndonjë lloji tjetër të veçantë (tregtare) dhe që nuk mund të gjej mbrojtje nga Kodi i Punës? A është një marrëdhënie kontraktore me afat apo pa afat të caktuar?

Rasti praktik 2

Vendim i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë nr. 00-2015-2956 (359), datë 16.07.2015

Rrethanat e Faktit

1. Paditësi YH ka qenë i punësuar pranë palës së paditur, shoqërisë “Trajtimi i studentëve” sh.a, Shkodër, në cilësinë e drejtorit të kësaj shoqërie, që prej datës 01.02.2011. Emërimi i paditësit në këtë detyrë është kryer nëpërmjet Vendimit nr. 20 të Këshillit Mbikëqyrës të Ndërmarrjes së Konvikteve dhe Mensave, Shkodër.
2. Këtë detyrë paditësi YH e ka ushtruar deri në datë 12.03.2012, kur me Vendimin nr. 46, datë 12.03.2012 të Këshillit Mbikëqyrës të Ndërmarrjes së Konvikteve dhe Mensave, Shkodër është vendosur lirimi i tij nga detyra. Konkretisht në pikën e parë të këtij vendimi, përcaktohet se paditësi lirohet nga detyra e drejtorit të Shoqërisë “Trajtimi i studentëve” sh.a, Shkodër, ndërkohë që në pikën e tretë të tij përcaktohet që dorëzimet të bëhen brenda 10 ditësh.
3. Sipas palës së paditur, përfundimi i detyrës së paditësit i urdhëruar me vendimin e sipërcituar, është kryer bazuar në kriteret e VKM-së nr.642, datë 11.10.2005 “Për këshillat mbikëqyrës të shoqërive anonime shtetërore”, të ndryshuar.

Paditësi YH ka pretenduar se, marrëdhënia e tij me palën e paditur ka qenë një marrëdhënie pune, e cila nëpërmjet vendimit të mësipërm është ndërprerë në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar, e për këtë shkak atij i takojnë dëmshpërblimet përkatëse sipas Kodit të Punës.

Çështja për diskutim:

Analizoni natyrën e marrëdhënies juridike. A është kjo lloj marrëdhënie kontraktore, marrëdhënie juridike pune, marrëdhënie juridike civile, apo e ndonjë lloji tjetër të veçantë (tregtare) dhe që nuk mund të gjej mbrojtje nga Kodi i Punës?

Rasti praktik 3

Paditësi M.A (me cilësinë e punëmarrësit) ka filluar marrëdhënien e punës më datë 15.08.2002, në shoqërinë “KESH” sh.a. (me cilësinë e punëdhënësit). Paditësi ka punuar në drejtori të ndryshme dhe në pozicione të ndryshme pune ku së fundmi ka qenë me detyrën e N/Drejtorit të KESH sh.a., detyrë të cilën e ka kryer deri në datë 24. 10. 2013, kur dhe i është ndërprerë në mënyrë të menjëhershme marrëdhënia e punës.

Pala paditëse ka paraqitur disa kontrata formale (me shkrim) pune, të lidhura midis tij dhe palës së paditur dhe sipas kontratës së fundit të punës, ajo ka qenë lidhur pa kohëzgjatje të përcaktuar.

Punëdhënësi (i padituri) më datë 23. 10. 2013 ka zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës me punëmarrësin (paditësin) M.A. Punëdhënësi i ka komunikuar paditësit me shkresën nr. 5816/3 Prot., dt. 23. 10. 2013, njoftimin për ndërprerjen e menjëhershme të

marrëdhënies se punës për shkaqe të justifikuara, bazuar në nenin 13 të ligjit Nr. 9901 dt. 14. 04. 2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, i ndryshuar pasi ka shkak për konflikt interesi, në bazë të nenit 26 të Kodit të Punës, si dhe për shkelje të Rregullores së Punës së KESH sh.a. dhe Kodit të Etikës¹. Në shkresën e të paditurit arsyetohet se, “për shkak të shkeljes e detyrimeve kontraktuale që lidhen me vendin e punës. Paditësi ka marrë pjesë në një procedurë prokurimi në konkluzion të se cilës është lidhur kontrata për furnizimin e KESH sh.a. me dy mjete motorrike për HEC Vau Dejes dhe HEC Fierze me objekt “Blerje autobus dhe kamion për nevojat e Kesh sh.a. “, sipas kontratës nr... dt. 06. 07. 2011 me kompaninë “....” sh.p.k. me afat levrimi 60 dite dhe garanci difektesh 2-vjet e vlefshme deri në 07. 09. 2013. Sipas ekstraktit të QKR-se rezulton se paditësi M.A në dt. 13. 11. 2012 zoteron 20% të kapitalit të kësaj shoqërie ndërkohë që dy mjetet e levruara janë akoma brenda periudhës së garancisë. Nga ana e z. M.A duke qenë se mjetet objekt prokurimi rezultojnë me difekte nuk është marrë asnjë masë për riparimin e tyre brenda afateve të garancisë së difekteve. Nuk është kërkuar nga z. M.A që në kushtet e levimit të parashikuara në kontratë të përfshihej dhe periudha e garancisë për shërbimet e kryera gjë e cila rezulton me pasoja për KESH sh.a. Nuk është kërkuar që garancia e mjeteve të leshohet nga prodhuesi por është pranuar garanci e leshuar nga furnizuesi. Mos dërgimi për riparim i difekteve të mjeteve të konstatuara gjatë periudhës së garancisë tregon për favorizim që i është bërë shoqërisë ku z. M.A është bashkepronar. “

Paditësi i është drejtuar gjykatës dhe i kërkon asaj që kjo zgjidhje të çmohet si e pajustificuar sepse nuk është i vërtet asnjë nga motivacionet e përshkruara në shkresën e mësipërme, si dhe nuk ekziston asnjë nga rastet e parashikuara në Nenin 153/3 të Kodit të Punës të cilat do ta cilësonin zgjidhjen si të justifikuar. Sipas paditësit ai nuk ka kryer asnjë shkelje me faj të rëndë apo edhe të lehtë të detyrimeve kontraktuale apo nga detyrimet e tjera të parashikuara nga Kodi i Punës, nenet 22-26 të tij. Pala paditëse pretendoi se ai detyrat e tija funksionale i ka kryer konform gjithë urdhërimeve të ngarkuara nga pala e paditur dhe në mbështetje të kontratës individuale të punës.

Paditësi në kohën e realizimit të procedurës së prokurimit me objekt “Blerje autobus dhe kamion me vinç për nevoja të KESH sh.a.” konstatohet se ka qenë në Drejtorinë e Prokurimeve në pozicionin e titullarit. Detyrimet e këtij titullari kanë qenë thjesht dhe vetëm hartimi dhe përpilimi i gjithë dokumentacioneve të tenderit për efekt prokurimi, por specifikimet teknike për mjetet objekt prokurimi përgatiteshin nga një sektor tjetër i posaçëm në zyrën e KESH sh.a. Paditësi nuk rezulton të ketë qenë i angazhuar në asnjë aspekt të procedurës së prokurimit të sipërpërmendur, në mënyrë të drejtpërdrejt apo jo, si dhe për kryerjen e ndonjë transaksioni apo në vendimmarrje për lidhjen e kontratës.

Në periudhën e garancisë së mjeteve nga difektet, paditësi ka qenë nëndrejtor, dhe ka pasur detyra të drejtimit dhe mbikëqyrjes së veprimtarisë së departamenteve dhe drejtorive që kishin përgjegjësi ndërhyrjen dhe riparimin e defekteve në rrjetin e shpërndarjes së energjisë.

Analizoni dhe argumentoni nëse paditësi ka shkelur detyrimin e besnikërisë ndaj punëdhënësit apo atë të ndalimit të konkurrencës sipas neneve 26, 28 e në vijim të Kodit të Punës?

Tema 2 Kontrata individuale me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] dhe të caktuar

¹ Te dy keto akte përcaktojnë ndalimin e punëmarresit për të shmangur konfliktin e interesit gjatë ushtrimit të detyrës prej tij

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt kryesor trajtimin e dallimeve midis kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar dhe kontratës me kohëzgjatje të caktuar, si dhe pasojat nëse ajo është lidhur në kundërshtim me përcaktimet e nenit 140 të Kodit të Punës. Në këtë temë kandidatët do të aftësohen për të analizuar elementet në bazë të të cilëve përcaktohet kohëzgjatja e kontratës, kushtet që duhet të plotësohen për përfundimin natyral të kontratës individuale të punës [me ose pa afat]. Kjo temë ka për objekt kryesor që t'i prezantoj magjistratit, në mënyrë të detajuar dhe me raste praktike, kuptimin e kontratave me/pa afat, përfshirë këtu dhe kontratat me afat të gjatë.

Temat kryesore që do të trajtohen:

- Dallimi midis kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] dhe kontratës me kohëzgjatje të caktuar [me afat];
- Kontratat me afat, me afat të gjatë dhe zgjatja në heshtje e tyre;
- Kushtet që duhet të plotësohen për përfundimin natyral të kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] dhe kontratës me kohëzgjatje të përcaktuar [me afat];
- Afati i njoftimit dhe kushtet në të cilat ai duhet të zbatohet nga punëdhënësi;
- Procedura që zbatohet nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat];
- Shpërblimi për vjetërsi në punë, kushtet dhe masa e përfitimit.

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës, si dhe dosjen gjyqësore.
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon se kush janë elementët në bazë të të cilëve përcaktohet kohëzgjatja e kontratës si dhe sjellin shembuj dhe hartojnë përcaktime kontratore për punë/shërbime që ofrohen dhe kryhen me/pa afat (20 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët hartojnë një rast praktik dhe evidentojnë llojin e kohëzgjatjes së kontratës që duhet të zbatohet për marrëdhënien konkrete të punës (20 min)
5. Kandidatët relatojnë rastet, argumentojnë dhe debatojnë mes tyre (20 min)
6. Kandidatët të ndarë në grupe hartojnë një nga aktet procedurale sipas përcaktimeve të nenit 144 të Kodit të Punës [20 min]
7. Kandidatët të ndarë në grupe analizojnë rastin praktik/kazusin, lidhur me respektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar/caktuar (30 min);
8. Kandidatët relatojnë, paraqesin analizën/argumentet dhe debatojnë gjetjet e tyre [sipas rastit] (20 min)
9. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta)
10. Konkluzione (20 min)

Pyetje vetëstudimore:

- Cilat mund të jenë rastet kur përligjet lidhja e një kontrate individuale me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat] apo të caktuar [me afat]?

- A mundet që për të njëjtën punë, të ketë dy forma të ndryshme kontraktimi, me kohëzgjatje të pacaktuar apo të caktuar?
- A është i vlefshëm ndryshimi i natyrës së kontratës nga me afat në pa afat të caktuar? Po e kundërta?
- Nëse nuk plotësohen kushtet ligjore të parashikuara nga neni 140, paragrafi i dytë i Kodit të Punës, për lidhjen e kontratës me afat të caktuar, si do të konsiderohet marrëdhënia juridike, për efekt të rregullimit së pasojave në rastin e zgjidhjes së kontratës, si me afat apo pa afat të caktuar?
- Cilat janë kushtet që një kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar të përfundojë në mënyrë natyrale?
- A mund të përcaktojnë palët në kontratën individuale të punës afate njoftimi më të favorshme, të ndryshme nga ato të përcaktuara në nenin 143 të Kodit të Punës?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 140, 141, 142, 143, 144 dhe 145;
- Teksti “E drejta e punës” prof. Kudret Çela;
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla, komentet për nenet 140, 141, 142, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës;
- Konvent nr.158 e ILO “Për përfundimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit”;
- Vendimi unifikues i Gjykatës së Lartë nr. 19/2007;
- Vendimi njëhësues i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë Nr. 00-2023-5686 i Vendimit (724), datë 12.12.2023.

Rasti praktik 1

Vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë nr. 2133, datë 11.05.2023

FTA sh.p.k., (më poshtë referuar “Agjencia”) është krijuar si një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar konform legjislacionit shqiptar më datë 03.12.2015, me objekt vendosjen në dispozicion të profesionistëve të kualifikuar në fushën inxhinierike dhe teknike në baza fleksible për të mbështetur zhvillimin e projekteve në Shqipëri, etj.

Midis Paditësit dhe Agjencisë ka ekzistuar një marrëdhënie kontraktore pune, e cila është formalizuar me Kontratën e Punës datë 20 Tetor 2016. Sipas Pikës D) të Kontratës, palët kanë rënë dakord që Agjencia ta vendosi Paditësin në dispozicion për të ushtruar detyrat e tij pranë Degës në Shqipëri të shoqërisë Technip Italy Spa, (më poshtë referuar “Technip”). Me e-mailin e datës 11 Janar 2019, Technip ka njoftuar Agjencinë se detyrat e Paditësit në projektin ku ky i fundit po punonte, përfundonin në datë 28 Shkurt 2019. Technip i ka ofruar Paditësit që të ushtrojë detyrat e tij në një projekt tjetër, por ky i fundit nuk ka pranuar. Në këto kushte, si dhe duke patur parasysh se nuk kishte kërkesa të tjera nga ndërmarrja pritëse ku mund të punonte Paditësi, në datë 14 janar 2019, Agjencia ka njoftuar Paditësin për zgjidhjen e Kontratës, e cila do të bëhej efektive në datë 28.02.2019.

Paditësi ka filluar fillimisht më datë 09.11.2015 marrëdhënien e punësimit me Agjencinë rekrutuese “FRGroup”, i rekrutuar në projektin TAP në Tiranë, Shqipëri, me afat 1 vjeçar. Ndërkohë me Kontratën e datës 20.10.2016 paditësi, AT në cilësinë e punëmarrësit ka hyrë në

një marrëdhënie punësimi me shoqërinë “FTA” sh.p.k., degë e shoqërisë së huaj “FRG”, në cilësinë e punëdhënësit, me afat të pacaktuar, me datë fillimi datën e kontratës së mëparshme 09.11.2015. Paditësi ishte i punësuar në pozicionin e menaxherit të planifikimit për projektin TAP në Shqipëri, një anëtar i ekipit “TAP IPM”. Sipas pikës “d” të Kontratës, palët kanë rënë dakord që Agjencia ta vendosi Paditësin në dispozicion për të ushtruar detyrat e tij pranë Degës në Shqipëri të shoqërisë Technip Italy Spa. Me e-mailin e datës 11 Janar 2019, Technip ka njoftuar Agjencinë se detyrat e Paditësit në projektin ku ky i fundit po punonte, përfundonin në datë 28 Shkurt 2019. Technip i ka ofruar Paditësit që të ushtrojë detyrat e tij në një projekt tjetër, por ky i fundit nuk ka pranuar. Në këto kushte, si dhe duke patur parasysh se nuk kishte kërkesa të tjera nga ndërmarrja pritëse ku mund të punonte Paditësi, në datë 14 janar 2019, Agjencia ka njoftuar Paditësin për zgjidhjen e Kontratës, e cila do të bëhej efektive në datë 28.02.2019.

Të ndodhur para faktit që sipas palës paditëse largimi nga puna është i menjëhershëm dhe pa shkaqe të justifikuara, kjo e fundit i është drejtuar Gjykatës për zgjidhjen e pasojave që i kanë ardhur asaj nga zgjidhja e kësaj kontrate.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, si dhe nëse kontrata individuale e punës duhet të ishte një kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar apo të caktuar?
2. A jemi para një rasti përfundimi kontrate individuale në mënyrë natyrale? Nëse po jepni argumentet tuaja, nëse jo a është respektuar procedura e parashikuar në Kodin e Punës?
3. A duhet gjykata të njohë pasoja për paditësin për zgjidhjen e kësaj marrëdhënie pune?

Rasti praktik 2

Vendim i Gjykatës së Apelit Administrativ nr. 1574, datë 23.05.2019

Paditësi L. H. ka filluar marrëdhëniet e punës pranë Drejtorisë Rajonale të Shërbimit të Transportit Rrugor Fier në datën 05.05.2006, në detyrën “anëtar i Komisionit të Marrjes në Provë”, në Drejtorinë Rajonale Fier, fakt i cili rezulton nga urdhëri me nr. 387, datë 05.05.2006 i palës së paditur Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor. Midis palëve ndërgjyqëse, paditësit L. H. dhe të paditurit Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor, është lidhur kontrata individuale e punës nr. 8033 prot., datë 18.11.2009, e cila për nga përmbajtja rezulton të jetë me afat të pacaktuar.

Me shkresën nr. 514 prot, datë 14.01.2014 të nxjerrë nga pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor, është njoftuar pala paditëse L. H. për fillimin e bisedimeve për zgjidhjen e kontratës së punës dhe njëkohësisht është njoftuar për takimin që do të zhvillohej me punëdhënësin në datën 20.01.2014, ora 13:30. Në datën 20.01.2014 është zhvilluar takimi mes palëve ndërgjyqëse, punëmarrësit L. H. dhe punëdhënësit Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor, i cili është dokumentuar me proçeverbalin e takimit nr. 514/1 prot., datë 20.01.2014, ku i është bërë me dije paditësit prezent në takim, vendimi që ishte parashikuar për t’u marrë nga pala e paditur për zgjidhjen e kontratës individuale të punës dhe paditësi ka parashtruar pretendimet e tij në lidhje me këtë vendim. Me vendimin nr. 100, datë 27.01.2014 nga pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të

Transportit Rrugor është vendosur zgjidhja e kontratës individuale të punës me paditësin L. H. në datën 30.04.2014, për arsye të riorganizimit të kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performancës së institucionit. Sipas pikës 2 të vendimit të mësipërm është përcaktuar që perioda kohore 28.01.2014 deri në 30.04.2014 do të jetë afati i njoftimit për L. H. në mbështetje të nenit 143, të Kodit të Punës. Sipas pikës 3 të vendimit të mësipërm është përcaktuar që marrëdhëniet financiare t'i ndërpriten në datën 30.04.2014, duke kryer pushimet vjetore të pagueshme që i takojnë e ka pa kryer nga viti 2013 dhe 8 ditë për vitin 2014 gjatë kësaj periudhe. Ndërsa sipas pikës 4 të vendimit në fjalë është përcaktuar që të llogaritet nga Drejtoria Rajonale Fier dhe t'i akordohet shpërblimi për vjetërsi në bazë të nenit 145 të Kodit të Punës.

Përsa më sipër, pala paditëse duke mos qenë dakord me vendimmarrjen e palës së paditur i është drejtuar gjykatës me padinë objekt gjykimi duke kërkuar zgjidhjen gjyqësisht të mosmarrëveshjes me palën e paditur.

Analizoni:

1. Cila është natyra e marrëdhënies juridike dhe kohëzgjatja e kontratës individuale të punës?
2. A është respektuar nga i padituri procedura dhe afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës individuale të punës?
3. A ka arsyetuar e vendosur drejt gjykata për pasojat që i ka njohur paditësit?

Rasti praktik 3

Punëmarrësi A ka filluar punë pranë Drejtorisë Rajonale të Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit Elbasan në datën 06.03.1997 dhe së fundi ka kryer detyrën e specialistit të shërbimit këshillimor, deri në datën 07.04.2017. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësve në këtë drejtori rregulloheshin nga Kodi i Punës. Ndërmjet punëmarrësit A dhe punëdhënësit (pra të njëjtave palë) rezulton se është lidhur edhe një kontratë pune me afat 1 vjeçar duke filluar nga data 01.08.2016, për të njëjtën punë që ai kishte kryer edhe më parë pranë kësaj drejtorie rajonale.

Me urdhrin nr. 68 datë 29.03.2017 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive Rajonale të Bujqësisë, Ushqimit, dhe Mbrojtjes së Konsumatorit në Qarqe”, të Kryeministrit është vendosur miratimi i strukturës së re për këtë drejtori. Bazuar në këtë urdhër të Kryeministrit me vendimin nr. 11 datë 07.04.2017 të Drejtorit të Drejtorisë rajonale, është vendosur: “Pushimi në mënyrë të menjëhershme nga puna për punëmarrësin A për shkak të suprimimit të vendit të punës”.

Ndodhur në këto kushte punëmarrësi A i është drejtuar gjykatës së rrethit gjyqësor për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, duke pretenduar për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustifikuar të kontratës së punës nga punëdhënësi.

Analizoni:

1. Cila është natyra e marrëdhënies juridike me paditësin A?
2. A jemi para një përfundimi natyral apo zgjidhje të kontratës individuale të punës?
3. A është respektuar nga i padituri, procedura sipas nenit 144 te KP, afati i njoftimit sipas nenit 143 te KP?
4. A duhet të njoh gjykata pasoja sipas dispozitave të Kodit të Punës për paditësin?

Rasti praktik 4

Vendimi i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë nr. 00-2016-3387 (548), datë 24.11.2016

Paditësja T.N. ka filluar punë pranë palës së paditur në datë 22.07.2003 në pozicionin e supervizores pranë Ndërmarrjes së Gjelbërimit “...” për të të ndjekur problemet e gjelbërimit në qytetin e Laçit. Në këtë detyrë, pala paditëse është emëruar në bazë të Urdhërit nr. 94, datë 22.07.2003 të Kryetarit të Bashkisë Laç.

Midis palëve ndërgjyqëse rezulton që në datën 31.12.2008, të jetë nënshkruar kontrata individuale e punës me nr. 2162/1 prot., datë 31.12.2008, ku paditësja në cilësinë e punëmarrëses, do të ketë si pozicion pune atë të supervizores së shërbimit të gjelbërimit dhe dekorit. Kjo kontratë është përcaktuar si kontratë me afat të caktuar 5 vjeçar.

Me vendimin nr. 178/3, datë 31.01.2012 të Kryetarit të Bashkisë Laç, është vendosur: “Znj. T. N. t’i zgjidhet kontrata e punës me motivacionin: “...për shkak të riorganizimit dhe rristurimit të institucionit të bashkisë është shkurtuar vendi i punës. Kontrata juaj e punës përfundon më 30.04.2012. Detyrimet dhe të drejtat tuaja vazhdojnë deri më këtë datë...”.

Në datën 30.04.2012, paditësja i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kurbin, duke pretenduar:

“Detyrimin e palës së paditur të më dëmshpërblejë me pagën që do të kisha fituar nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të përfundimit të kontratës nga data 30.04.2012 kur më janë ndërprerë deri në datën 08.10.2013.

Detyrimin e palës së paditur të më dëmshpërblejë për mosrespektimin e procedurave të zgjidhjes së kontratës.

Detyrimin e palës së paditur të më dëmshpërblejë për vjetërsinë në punë.”.

Analizoni:

1. A është e vlefshme kontrata e nënshkruar në datë 31.12.2008, me afat 5 vjeçar?
2. Si do të rregullohen pasojat e zgjidhjes së kontratës? Si për një kontratë me afat të caktuar apo të pacaktuar?
3. Nëse vlerësohet për një kontratë me afat të caktuar, sa do të konsiderohet kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës për caktimin e masës së shpërblimit për vjetërsinë në punë; nga data e fillimit të marrëdhënieve të punës, 22.07.2003, apo kur është nënshkruar kontrata me afat, 31.12.2008?

Tema 3 **Zgjidhja e kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme** **[justifikuar/pajustificuar]** **(4 orë)**

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt kryesor që t’i prezantojë magjistratit, në mënyrë të detajuar dhe me raste praktike, kushtet që duhet të verifikohen/plotësohen që një zgjidhje kontrate të klasifikohet si zgjidhje e menjëhershme e justifikuar apo pajustificuar e marrëdhënieve të punës. Në nenet 153-156 të Kodit të Punës trajtohen përcaktohen kushtet që kanë të bëjnë me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës, e cila në këndvështrimin e parë duket sikur është

zgjidhja më e favorshme për punëdhënësit në aspektin procedural dhe material. Gjatë trajtimit të kësaj teme, nëpërmjet vendimeve gjyqësore, debatit mbi pyetjet vetëstudimore do të konkludojmë nëse përdorimi i kësaj forme të zgjidhjes së kontratës është realisht i favorshëm për punëdhënësin. Të drejtën për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e kanë të dy palët, pra si punëmarrësi ashtu edhe punëdhënësi dhe ajo mund të zgjidhet menjëherë për shkaqe të justifikuara ose të pajustificuara. Vlerësimi nëse kemi të bëjmë me një zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës behet duke analizuar nëse ka patur shkaqe të justifikuara apo jo nga punëdhënësi apo punëmarrësi dhe me tej zgjidhen pasojat që kanë ardhur prej tyre.

Temat kryesore që do të trajtohen:

- Kuptimi i zgjidhjes së menjëhershme, llojet e zgjidhjeve të menjëhershme (e justifikuar/pajustificuar nga punëdhënësi, e pajustificuar nga punëmarrësi);
- Kushtet që duhet të verifikohen/plotësohen në mënyrë kumulative që një zgjidhje kontrate të klasifikohet si zgjidhje e menjëhershme e justifikuar;
- Procedura për zgjidhjen e menjëhershme të justifikuar të kontratës individuale të punës;
- Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës individuale të punës nga punëmarrësi;
- Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës individuale të punës dhe pasojat që i njihen punëmarrësit nëse provohet se jemi në kushtet e kësaj forme të zgjidhjes;
- Pasojat dhe dëmshpërblimet e mundshme në rastin e zgjidhjes së kontratës me efekte të menjëhershme të pajustificuar.

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës, si dhe dosjen gjyqësore;
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon rastin praktik, paraqesin/ndërtojnë pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizojnë se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikojnë ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponojnë për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta);
5. Konkluzione [20 min];
6. Kandidatët do të zhvillojnë një gjyq imitues për një rast praktik/kazus të ndarë në grupe [gjykata, paditësi, i padituri, ekspert, dëshmitarë etj. [50 min];
7. Kandidatët do të hartojnë një vendim për një rast/kazus zgjidhje të menjëhershme të kontratës individuale të punës [50 min].

Pyetje vetëstudimore

- Cilat janë kushtet që duhet të plotësohen që një zgjidhje kontrate të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e justifikuar e kontratës individuale të punës?
 - A është i detyruar punëdhënësi të respektojë një procedurë për zgjidhjen e një kontrate në mënyrë të menjëhershme të justifikuar? Nëse po cila është kjo procedurë?
 - Në cilat rrethana apo për cilat raste punëdhënësi mund të shmanget nga respektimi i procedurës [nëse ka një të tillë]?
 - Si bëhet vlerësimi nga gjykata, nëse jemi para një zgjidhje kontrate në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar?
-

- Cilat janë pasojat që njeh Kodi i Punës për punëmarrësit të cilëve u zgjidhet kontrata individuale e punës në mënyrë të menjëhershme? A janë këto pasoja të njëjta si për punëmarrësit, kontrata e punës së të cilëve është me kohëzgjatje të pacaktuar (pa afat), ashtu edhe për ata që kanë një kontratë me kohëzgjatje të caktuar (me afat)?
- A gëzon mbrojtje gjyqësore kthimi në vendin e punës për punëmarrësit e administratës publike? Nëse po cili duhet të jetë objekti dhe kërkitimi i padisë?
- A konsiderohet i zbatuar afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, kur punëdhënësi ka nxjerrë aktin për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare duke i njohur e dhënë në mënyrë të menjëhershme punëmarrësit pagat që ai do të përfitonte gjatë afatit të njoftimit?
- A kërkohet në çdo rast që zgjidhja e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar të shoqërohet me dhënien e një arsye/shkaku nga punëdhënësi? Në kushtet e ndryshimeve të bëra me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015, a është më i zbatueshëm vendimi unifikues i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 19, datë 15.11.2007, sipas të cilit kontrata e punës mund të zgjidhet për çfarëdolloj shkaku, mjafton që të jetë e rregullt?
- Cilat janë aktet procedurale që duhet të përgatisë punëdhënësi sipas përcaktimeve të Kodit të Punës?
- Cila është pala që ka barrën e provës për të provuar respektimin e procedurës, llojet e provave që ajo mund të paraqes, objekti i të provuarit?
- Mos provueshmëria e arsyes/shkakut të zgjidhjes së kontratës së punës, mund të passjell si pasojë dëmshpërblimin për mos respektim procedure apo ndonjë pasojë tjetër sipas dispozitave të Kodit të Punës?
- Cilat janë kushtet për përfitimin e shpërblimit për vjetërsi në punë?
- Cilat janë pasojat në rast të mos respektimit të afatit të njoftimit apo të procedurës për zgjidhjen e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar [pa afat]?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 153 deri në 156
- Teksti “E drejta e Punës”, prof. Kudret Çela
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla për nenet 153 deri në 156

Rasti praktik 1

Vendimi i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë nr. 00-2023-4049 (337), datë 19.10.2023

1. Paditësi PXh ka qenë i punësuar pranë palës së paditur Uzina e Lëndëve Plasëse Elbasan në detyrën ‘mekanik-pompist’. Paditësi ka filluar punë më datë 1.3.2006. Më datë 1.1.2013, është lidhur midis palëve në gjykim një kontratë individuale pune ku sipas saj, afati deri në të cilën paditësi do të punojë pranë palës së paditur do të jetë deri në datën 31.5.2013.

2. Sipas shkresës me nr. prot. 265, datë 4.4.2013, paditësi njoftohet prej të paditurës se afati i kontratës do të zgjasë deri në datën 30.6.2013. Më tej, paditësi vazhdon punën e tij pranë palës së paditur. Sipas procesverbaleve të cilat u paraqiten nga pala e paditur në gjykim, rezulton se paditësi ka vazhduar të punojë deri në datën 18.5.2013. Më pas, referuar përmbajtjes së procesverbalit më datë 30.5.2013, rezulton të jetë bërë mbledhje pranë palës së paditur, në të cilën paditësi ka qenë prezent. Sipas procesverbalit vendoset që paditësi të largohet nga puna pasi nuk ka qenë në punë në gjithë periudhën 18.5.2013-30.5.2013.

3. Sipas shkresës me datë 31.5.2013, me nr.prot.146, rezulton se për paditësin merret masa disiplinore për largimin nga puna për faktin se në gjithë periudhën kohore 18.5.2013-30.5.2013, nuk ka qenë në punë. Për këtë periudhë pune paditësit nuk i bëhet pagesa. Largimi nga puna është për thyerje të disiplinës në punë.

4. Duke mos qenë dakord me largimin e tij nga puna, paditësi në datë 19.07.2013 i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Elbasan me padinë me objektin objekt padie. Kjo gjykatë me vendimin nr. 220, datë 28.01.2014, ka shpallur mos kompetencën duke i kaluar aktet për vijimin e gjykimit Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës.

5. Gjatë hetimit gjyqësor në gjykatën administrative paditësi pretendoi se largimi i tij nga puna është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme. Ai në të vërtetë ka qenë me leje të zakonshme. Si provë shkresore paraqiti një deklaratë e cila mban datën 14.5.2014, sipas të cilës pretendon të provojë faktin se ka marrë leje të zakonshme dhe për një gjë të tillë është në dijeni përgjegjësi për organizimin dhe mbarëvajtjen e punës në Uzinë. Sipas deklaratës, ish përgjegjësi K. H. fikson faktin se është ai që ka bërë kërkesën për lejen vjetore për ish-punonjës P. Xh. sipas praktikës që ndiqej në ndërmarrje dhe se i ka komunikuar paditësit se mund të largohej nga puna pasi për lejen kishte marrë me telefon edhe konfirmimin e Drejtorit.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike dhe kohëzgjatjen e kontratës.
2. A jemi në kushtet e zgjidhjes në mënyrë të menjëhershme të justifikuar apo të pajustificuar të kontratës së punës nga i padituri/punëdhënësi?
3. A do të njohë gjykata për paditësin pasoja për një zgjidhje në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar? Nëse po/jo arsyetoni pse?

Rasti praktik 2

Vendim i Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Elbasan nr. 867, datë 20.06.2024

Paditësja MN ka filluar marrëdhënien e punës pranë të paditurit shoqërisë tregtare “Ujësjellës Kanalizime Elbasan” (aktualisht Shoqëria Rajonale Ujësjellës Kanalizime Elbasan sh.a, që përfshin Bashkitë Elbasan, Librazhd, Gramsh, Cërrik, Peqin dhe Belsh) sh.a në pozicionin “laborante” në datën 17.07.2017 me kohëzgjatje 3 (tre) muaj. Palët kanë lidhur Kontratën Individuale të Punës datë 17.07.2017 (në vijim Kontrata) të nënshkruar nga punëdhënësi dhe punëmarrësi. Në nenin 2 të Kontratës përcaktohet se kontrata është me afat tre muaj dhe përfundon në datën 17.10.2017.

Në vijim palët kanë rilidhur disa herë të njëjtën kontratë me kohëzgjatje tre mujore e më tej 1-vjeçare. Me Kontratën Individuale të Punës datë 17.10.2017 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat tre muaj dhe që përfundon në datën 17.01.2018. Me Kontratën Individuale të Punës datë 17.01.2018 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat tre muaj dhe që përfundon në datën 17.04.2018. Me Kontratën Individuale të Punës datë 17.04.2018 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat tre muaj dhe që përfundon në datën

17.07.2018. Me Kontratën Individuale të Punës datë 17.07.2018 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat tre muaj dhe që përfundon në datën 17.10.2018. Me Kontratën Individuale të Punës datë 16.10.2018 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat tre muaj dhe që përfundon në datën 17.01.2019. Me Kontratën Individuale të Punës datë 17.01.2019 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “laborant”, me afat 1 vit dhe që përfundon në datën 17.01.2020. Me Kontratën Individuale të Punës datë 24.05.2021 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “përgjegjëse laborator”, me afat 1- vjeçar dhe që përfundon në datën 24.05.2022. Me Kontratën Individuale të Punës datë 30.12.2022 palët kanë rënë dakord për punësimin e punëmarrësit në pozicionin “specialiste laborator”, me afat 1 vjeçar, që fillon në datën 01.01.2023.

Me Shkresën datë 27.10.2023 punëdhënësi UKE sh.a. ka njoftuar punëmarrësen MN se do të ketë ristrukturim të vendeve të punës dhe se shoqëria do të shikojë mundësinë e transferimit të saj në strukturën e re, për të cilën do të njoftohet në përfundim të procesit. Rezulton se me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 302, datë 11.05.2022 “Për politikën kombëtare për riorganizimin e sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujërave të ndotura”, është vendosur riorganizimi i sektorit të furnizimit me ujë dhe të largimit, trajtimit dhe përpunimit të ujërave të ndotura dhe në nenin 8 të këtij akti nënligjor theksohet se pas themelimit të SKP-ve të krijuara nga riorganizimi, vijohet me transferimin e plotë të veprimtarisë.

Me Urdhrin datë 07.12.2022 të Administratorit të UKE sh.a. është ngritur komisioni për të zhvilluar bisedime me punëmarrësit. Me Shkresën nr. 3185 Prot., datë 07.12.2023 “Njoftim për bisedime” UKE sh.a. ka njoftuar punëmarrësen MN për të diskutuar mbi ecurinë e marrëdhënies së punës dhe se takimi do të realizohet në datën 14.12.2023, ora 10:00. Punëmarrësi ka marrë dijeni për këtë njoftim në datën 11.12.2023, pasi ka nënshkruar personalisht shkresën. Takimi është zhvilluar në datën e planifikuar dhe ky veprim është dokumentuar në Procesverbalin nr. 3185/1 Prot., datë 14.12.2023. Gjatë takimit përfaqësuesit e punëdhënësit i kanë bërë të ditur se për shkak të kushteve në të cilat gjendet shoqëria, duke marrë parasysh buxhetin e vitit 2024, vendimin e ndryshimit të organigramës me Vendimin nr. 3102/1 Prot., datë 07.12.2023 në të cilën parashikohen shkurtime të vendeve të punës, pozicioni i punës së paditëses shihet i panevojshëm. Nga ana e saj paditësja ka shfaqur pakënaqësinë e saj. Duke deklaruar se është e punësuar prej 6 vite e gjysmë, person më i kualifikuar nga stafi i laboratorit. Procesverbali është nënshkruar nga punëmarrësja dhe përfaqësuesit e punëdhënësit.

Më pas me Urdhrin datë 21.12.2023 UKE sh.a. ka ndërprerë kontratën e punës me punëmarrësen MN, me motivacionin “Vendi i punës së punëmarrësit të mësipërm suprimohet, si rezultat i organizimit të ri të shoqërisë, sipas organikës së miratuar nga Asambleja e Përgjithshme me vendim të saj”.

Duke pretenduar se marrëdhënia e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara, në shkelje të nenit 153 të Kodit të Punës, paditësi i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Elbasan me padinë me objekt shpërblimin e dëmit të shkaktuar si pasojë e zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të marrëdhënies së punës, shpërblimit për mosrespektimin e afatit të njoftimit, shpërblimin për mosrespektimin e procedurës dhe shpenzimeve gjyqësore.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike dhe përcaktimin e kohëzgjatjes së kontratës.
2. Cilat janë kushtet që duhet të analizohen nga gjykata për të vlerësuar nëse jemi para një zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës?
3. A do të njihen pasojat/pranohen kërkimet e paditësit sa i përket pagës gjatë afatit të njoftimit, dëmshpërblimeve të tjera që parashikon Kodi i Punës?

Rast praktik 3

Vendimi i Gjykatës së Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, nr. 30-2024-7715/818, datë 23.10.2024

Paditësi, MG, në cilësinë e punëmarrësit dhe pala e paditur, Bashkia Kamëz, në cilësinë e punëdhënësit kanë qenë palë (subjekte) të një marrëdhënie juridike pune. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punësimit paditësi ka ushtruar nën organizimin e Bashkisë Kamëz, detyrën e “specialist juristit” pranë Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Prokurimeve Publike.

Paditësi është emëruar në detyrë nëpërmjet urdhrit Nr. 288, datë 24.09.2018 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz, për një periudhë prove 2 (dy) mujore. Në të njëjtën datë, paditësit i kanë filluar marrëdhëniet financiare dhe ato të punës. Pas përfundimit të periudhës së provës, marrëdhënia e punës ka vijuar, duke u ripërtërirë në formë të heshtur pa e formalizuar vullnetin e palëve në ndonjë akt shkresor, urdhër emërimi të dytë apo kontratë pune.

Më datë 10.08.2020, paditësi MG, është njohur me vlerësimin “jo kënaqshëm”, të rezultateve në punë të kryer nga eprori direkt, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Prokurimeve, për periudhën janar-qershor 2020. Me njohjen e rezultatit të vlerësimit, paditësi MG ka paraqitur ankesë pranë zyrtarit autorizues pranë Bashkisë Kamëz, pranë Departamentit të Administratës Publike si dhe pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Nëpërmjet shkresës Nr. 6625/1 Prot., datë 23.09.2020, Bashkia Kamëz, ka bërë me dije paditësin MG, se ankimi i paraqitur prej tij është marrë në konsideratë. Sipas kësaj shkrese pretendimet e paditësit do merret në shqyrtim për një rivlerësim të rezultateve në punë gjatë periudhës janar - qershor 2020 nga Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Prokurimit Publik në Bashkinë Kamëz.

Nëpërmjet shkresës Nr. 4189/1 Prot. datë 24.09.2020, Departamenti i Administratës Publike, ka bërë me dije paditësin MG, legjislacioni i shërbimit civil parashikon ushtrimin e të drejtës së ankimit në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë, pranë sekretarit të përgjithshëm, ose pozicionit të barasvlershëm me të ose të titullarit të institucionit, pranë gjykatës kompetente për shqyrtimin e mosmarrëveshjeve administrative, si dhe pranë Komisionarit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Për këtë shkak, DAP-i shprehet se nuk është organi kompetent për të marrë në rishqyrtim rivlerësimin e rezultateve në punë të paditësit M. G..

Së fundi, në ankesën e paraqitur nga pala paditëse, MG, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka pretenduar se niveli i vlerësimit i dhënë nga eprori i drejtpërdrejtë për periudhën janar-qershor 2020, është kryer në mënyre subjektive, dhe në kundërshtim me përcaktimet e dispozitave ligjore dhe aktet nënligjore në fuqi. Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në përfundim të procesit të verifikimit të ligjshmërisë, nëpërmjet vendimin Nr.148, datë 16.01.2020, ka vendosur:

“1. Të kërkoj nga Kryetari i Bashkisë Kamëz, me synim rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë të konstatojë, pavlefshmërinë absolute të aktit Nr. 288, datë 24.09.2018, nëpërmjet të cilit punonjësi M. G., është emëruar në kundërshtim me ligjin në pozicionin e punës “specialist jurist”, në Bashkinë Kamëz.

2. Të rregullohen pasojat duke e shpallur të lirë pozicionin e mësipërm, për t'u plotësuar nëpërmjet konkurrimit, në përputhje me kërkesat e ligjit për shërbimin civil. (...)”.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në vendimmarrjen e tij, Nr. 148, datë 16.11.2020, ndër të tjera është shprehur: “(...) urdhri për emërimin në detyrë Nr.288, datë 24.09.2018, është një urdhër i nxjerrë në kundërshtim me procedurën e parashikuar në dispozitat ligjore që rregullojnë pranimin e shërbimit civil në ligjin Nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, VKM Nr. 243, datë 18.03.2015 “Për Pranimin, Lëvizjen Paralele, Periudhën e Provës dhe Emërimin në Kategorinë Ekzekutive (i ndryshuar), dhe Kodin e Procedurave Administrative të RSH e bën aktin absolutisht të pavlefshëm e për rrjedhojë punonjësi MG nuk mund të jetë pjesë e shërbimit civil (...). Njësia përgjegjëse e institucionit duhet të konstatojë pavlefshmërinë e aktit të emërimit duke bërë njëkohësisht edhe ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil për këtë punonjës (...)”.

Në zbatim të vendimit Nr. 148, datë 16.11.2020 të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, Kryetari i Bashkisë Kamëz, nëpërmjet urdhrit Nr.584, datë 20.11.2020, ka urdhëruar lirim të paditësit MG, nga detyra si “specialist jurist”, pranë Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Prokurimeve Publike. Në këtë vendimmarrje, pala e paditur, ka përdorur si motivacion pikërisht “pavlefshmërinë absolute të Vendimit Nr. 288, datë 24.09.2018 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz”.

Bazuar mbi këto fakte, paditësi, MG duke mos qenë dakord me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, i është drejtuar rrugës gjyqësore, nëpërmjet padisë objekt gjykimi, duke kërkuar të drejtat që ligji i njeh punëmarrësit në rastin e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të pajustificuara.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike.
2. Nëse mund të ngrejë padi punëmarrësi për goditjen e aktit administrativ? Nëse jo cili është objekti i padisë?

Tema 4 Zgjidhja e kontratës individuale të punës në kohë të papërshtatshme dhe pushimi kolektiv nga puna (2 orë)

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt kryesor që t'i prezantojë magjistratit, në mënyrë të detajuar dhe me raste praktike, kushtet që duhet të verifikohen/plotësohen që një zgjidhje kontrate të klasifikohet si zgjidhje e kontratës në kohë të papërshtatshme apo pushim kolektiv nga puna. Në këtë temë do të trajtohet dhe zgjidhja e kontratës së punës në kohë të papërshtatshme sipas nenit 147 të Kodit të Punës. Sipas kësaj dispozite punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën kur punëmarrësi nëse provohet se punëmarrësi gjendet në rrethana të përcaktuara në këtë dispozitë, të cilat përbëjnë periudha të veçanta dhe që prekin punëdhënësin. Këto periudha të përkufizuara si të papërshtatshme, janë ato gjatë të cilave punëmarrësi nuk është ose nuk mundet që të jetë në gjendje të përmbushë detyrën kryesore të tij, punën, si dhe të realizojë një mbrojtje efektive për zgjidhjen e njoftuar të kontratës.

Në nenin 148 të Kodit të Punës parashikohen procedurat për pushimet kolektive nga puna, të cilat japin garanci për largimet nga puna të punëmarrësve. Dispozitat e Kodit të Punës, trajtojnë se cilat janë kushtet që duhet të plotësohen që zgjidhja e kontratës të konsiderohet si pushim kolektiv nga puna, si dhe një procedurë informimi/konsultimi, negociimi dhe ndërmjetësimi për realizimin e saj.

Në këtë temë do të trajtohen në mënyrë të detajuar aspektet procedurale të zgjidhjes në kohë të papërshtatshme dhe pushimeve kolektive nga puna.

Temat kryesore që do të trajtohen:

- Kuptimi i zgjidhjes së kontratës në kohë të papërshtatshme, pavlefshmëria e zgjidhjes;
- Kushtet që duhet të verifikohen/plotësohen që një zgjidhje kontrate të klasifikohet si zgjidhje e kontratës në kohë të papërshtatshme;
- Kuptimi i pushimit kolektiv nga puna, aspekte procedurale të kësaj zgjidhje;
- Pasojat dhe dëmshpërblimet e mundshme në rastin e zgjidhjes së kontratës në kohë të papërshtatshme apo në pushimet kolektive nga puna.

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës.
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon rastin praktik, paraqesin/ndërtojnë pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizojnë se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikojnë ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponojnë për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta);
5. Konkluzione [20 min];

Pyetje vetëstudimore

- Cilat janë kushtet që duhen analizuar e vlerësuar nga gjykata, përpara se të konkludoj që jemi para një zgjidhje kontrate në formën e pushimit kolektiv nga puna?
- Nëse punëdhënësi do të nisë një procedurë pushimi kolektiv nga puna, a duhet që ndaj punëmarrësve të cilëve do u zgjidhet kontrata individuale e punës të zbatohet procedura e parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës?
- Në rast mosrespektimi të procedurave ligjore për zgjidhjen e kontratave sipas formës së pushimit kolektiv nga puna, a duhet që gjykata të njoh dëmshpërblim ndaj punëmarrësit/paditësit për mosrespektim procedure bazuar në nenin 148 të Kodit të Punës apo dhe sipas nenit 144 të tij [nëse do të ishte e detyrueshme ndjekja e kësaj procedure për punëmarrësit të cilëve u zgjidhet kontrata individuale e punës]?
- A sjellin pasoja të ndryshme, zgjidhja e një kontrate pune në kohë të papërshtatshme dhe zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës së punës?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 147 dhe 148
- Teksti “E drejta e Punës”, prof. Kudret Çela
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla për nenet 147 dhe 148
- Direktiva e Këshillit 98/59/KE, datë 20 korrik 1998, “Mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare, lidhur me shkurtime kolektive”. Numri CELEX 31998L0059.

Rasti praktik 1

Vendim i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë nr. 00-2024-2065 (221), datë 16.05.2024

1. Paditësi RK, ka shërbyer si punonjës policie i rolit të mesëm, pranë palës së paditur Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, që nga viti 2007 e në vijim, në detyra të ndryshme, me gradën

“Komisar”, së fundmi me detyrën e Specialistit të Informacionit pranë Institutit të Veçantë Shëndetësor të Burgjeve Tiranë.

2. Në bazë të urdhrit nr. 6083/1, datë 06.06.2014 “Për pezullimin nga detyra të një punonjësi të rolit të mesëm”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Burgjeve, rezulton se ndaj paditësit është dhënë masa disiplinore “Pezullim pa të drejtë për dy muaj”, me motivacionin për shkelje të rregullores “Për rregullat e hollësishme të sjelljes së Policisë së Burgjeve”, miratuar me urdhrin e Ministrit të Drejtësisë nr. 5251/1, datë 30.07.2010, masa disiplinore fillon më datë 07.06.2014.

3. Paditësi R. K., ka rifilluar përsëri punë dhe me datë 19.09.2014 është pezulluar përsëri nga detyra, nëpërmjet urdhrit nr. 2297/1 prot., datë 19.09.2014 nga ana e Drejtorit të Institutit të Veçantë Shëndetësor të Burgjeve, bazuar në informacionin nr. 2297, datë 19.09.2014 të Përgjegjësit të Ruajtjes dhe Sigurisë për punonjësit e rolit të mesëm, sipas të cilit gjatë sqarimit të një situatë problematike me punonjësit e sigurisë së QSUT në lidhje me kalimin e automjeteve në traun e QSUT, paditësi RK ka komunikuar pa etikë.

4. Rezulton se nëpërmjet shkresës nr. “extra” prot., datë 07.10.2014, Drejtori i Policisë së Burgjeve i ka propozuar Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve largimin e paditësit nga detyra. Me urdhrin nr. 9291/1 prot., datë 07.10.2014 “Për lirin nga detyra të një punonjësi të rolit të mesëm”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve është urdhëruar largimi i komisar R. K., me detyrën “specialist informacioni”, pra Drejtorisë së IVSHB Qendra Spitalore me motivacionin: “Shkelje të rregullave të etikës në komunikimin me eprorin”. Në zbatim të këtij urdhri është nxjerrë edhe urdhri nr. 2449 prot., datë 07.10.2014 i Drejtorit të Institutit të Veçantë Shëndetësor të Burgjeve për lirin e paditësit nga detyra.

5. Ndaj kësaj mase paditësi ka paraqitur ankim në Komisionin e Apelit të Masave Disiplinore, duke parashtruar edhe shkaqet përkatëse. Por pavarësisht nga sa më sipër, ky Komision nëpërmjet vendimit nr. 8565 prot., datë 12.11.2014 ka vendosur të lërë në fuqi masën disiplinore “Largim nga detyra” ndaj paditësit R. K. me motivacionin: “Për shkelje të rregullave të etikës në komunikimin me eprorin”.

6. Gjithashtu rezulton se paditësi RK sipas raportit për paaftësi të përkohshme në punë nr. 003774, datë 20.09.2014 është trajtuar me raport mjekësor periudhën 20.09.2014 deri më 22.09.2015; sipas raportit për paaftësi të përkohshme në punë nr. 039106, datë 07.10.2014 është trajtuar me raport mjekësor periudhën 22.09.2014 deri më 06.10.2014; sipas raportit për paaftësi të përkohshme në punë nr. 0803576, datë 07.10.2014 është trajtuar me raport mjekësor periudhën 06.10.2014 deri më 11.10.2014; sipas raportit për paaftësi të përkohshme në punë nr. 0168316, datë 10.10.2014 është trajtuar me raport mjekësor periudhën 11.10.2014 deri më 10.11.2014.

Paditësi, duke mos qenë dakord me këtë vendim me të cilin është zgjidhur kontrata e tij e punës me palën e paditur, për mbrojtjen e të drejtës së cenuar me datë 01.12.2014, i është drejtuar gjykatës me padi.

Analizoni dhe arsyetoni

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës si dhe natyrën juridike të konfliktit.
2. Cili është ligji i zbatueshëm në zgjidhjen e këtij konflikti në marrëdhëniet e punës?
3. A është respektuar procedura në zgjidhjen e kontratës individuale të punës?
4. Si duhet të disponojë gjykata, dhe cilat janë pasojat që ajo mund të njoh?

Rasti praktik 2

Vendim i Gjykatës së Apelit Administrativ nr. 1491, datë 16.05.2019

Paditësi G. M. ka qenë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur nga data 14.08.2008 deri më datë 30.04.2014. Me urdhrin nr. 719 prot., datë 14.04.2008 “Emërim në detyrë me kontratë 3 mujore”, rezulton se paditësi G. M. është emëruar inspektor në sektorin e Inspektimit Teknik në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar. Me shkresën nr. 1030 prot., datë 09.05.2008 me lëndë “Transferim në detyrë” paditësi është emëruar përgjegjës i Sektorit të Inspektimit të Produkteve të Ndërtimit dhe Rezervave Ujore në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar, kur mes palëve ndërgjyqëse është lidhur edhe kontrata individuale e punës nr. 1030/1 prot., datë 09.05.2008. Me urdhrin e brendshëm nr. 539 prot., datë 09.02.2011, është urdhëruar që paditësi G. M. të transferohet përgjegjës i Sektorit të Inspektimit të Rezervave Ujore dhe Minerare në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar, duke u konkretizuar përsëri me kontratën individuale të punës nr. 539/1 prot., datë 09.02.2011. Me shkresën nr. 51 prot., datë 19.05.2011 me lëndë “Transferim në detyrë” rezulton se paditësi është transferuar në detyrën inspektor në Sektorin e Kontrollit të Territorit në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar, kurse me shkresën nr. 19 prot., datë 18.01.2013 me lëndë “Transferim në detyrë” rezulton se paditësi është transferuar në detyrën inspektor në Sektorin Tirana 1 në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar. Me shkresën nr. 996 prot., datë 21.03.2013 me lëndë “Transferim në detyrë” është urdhëruar që paditësi G. M. të transferohet inspektor në Sektorin (Dega) Elbasan në Inspektoratin Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar.

Sipas shkresës së përgjegjësit të INUK Dega Elbasan, nr. 226/1 prot. datë 29.03.2013, me lëndë “Dërgim informacioni” citohet se “ Inspektori G. M. nuk është paraqitur në punë në datat 21, 25, 27 dhe 29.03.2013, kurse në datat 26 dhe 28.03.2013 është paraqitur nga ora 08:00 deri në 10:30. Për këto ditë ku rezulton “munguar” dhe për ato që është larguar para përfundimit të orarit të punës, nuk ka paraqitur asnjë arsye të ligjshme ose raport mjekësor”. Me shkresën nr. 996/1 prot. datë 29.03.2013 me lëndë “Dhënie mase disiplinore” i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mosparaqitje dhe mosrespektim të orarit zyrtar në punë.

Sipas shkresës së përgjegjësit të INUK Dega Elbasan nr. 229/1 prot, datë 03.04.2013, me lëndë “Dërgim informacioni” citohet se “Ju bëjmë me dije se përsëri gjatë kësaj jave përkatësisht në datat 1, 2 e 3 prill 2013, inspektori G. M. nuk është paraqitur në punë, më datë 02.04.2013, ka lajmëruar me telefon se është sëmurë dhe nuk mund të vijë në punë”. Me shkresën nr. 1145/1 prot., datë 12.04.2013, me lëndë “Dhënie masë disiplinore”, paditësit i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna” për mosparaqitje në punë, më datë 01.04.2013. Me shkresën nr. 1145/2 prot., datë 22.04.2013 rezulton se paditësi G. M., është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënies së punës duke e ftuar për takim në datën 25.04.2013 ora 13.00 në sektorin e burimeve njerëzore.

Paditësi ka paraqitur disa raporte për paaftësi të përkohshme në punë në data të ndryshme nga rezulton se: Nga raporti për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi me nr. serie 0002532 dhe nr. rregjistri 1538, datë 02.04.2013 rezulton se paditësi G. M. ka qenë i paaftë për punë në periudhën 02.04.2013 deri më datë 06.04.2013. Nga raporti për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi me nr. serie 016671 dhe nr. rregjistri 822114, datë 15.04.2013, rezulton se paditësi G. M. ka qenë i paaftë për punë në periudhën 08.04.2013 deri më datë 22.04.2013. Nga raporti për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi me nr. serie 0740222 dhe nr. rregjistri 822114, datë 15.04.2013, rezulton se paditësi G. M. ka qenë i paaftë për punë në periudhën 22.04.2013 deri më datë 22.05.2013. Nga raporti për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që

paguhen nga punëdhënësi me nr. serie 0740223 dhe nr. regjistri 822114, datë 15.04.2013 rezulton se paditësi G. M. ka qenë i paafte për punë në periudhën 22.05.2013 deri më datë 07.06.2013.

Me shkresën nr. 1374 prot, datë 30.04.2013 me lëndë “Lirim nga detyra”, bazuar në Kodin e Punës, ligjin nr. 9780, datë 10.07.2007 “Për inspektimin e ndërtimit”, Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 868, datë 12.12.2007 “Për organizimin dhe funksionimin e Inspektoratit Ndërtimor e Urbanistik Kombëtar”, kontratës individuale të punës, informacionit të sektorit (dega) Elbasan, masat disiplinore konkretisht me shkresën nr. 996/1 prot, datë 29.03.2013, nr. 1145/1 prot, datë 12.04.2013 dhe në urdhrin e Kryeministrit nr. 162, datë 02.08.2010 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Inspektoratit Ndërtimor dhe Urbanistik Kombëtar”, Zv/Kryeinspektori (me urdhër dhe porosi) ka urdhëruar: *1. Z. G. M. me detyrë Inspektor në Sektorin (Dega) Elbasan në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik Kombëtar lirohet nga detyra për shkak të mosrespektimit të orarit zyrtar në punë. 2. Marrëdhëniet e punës dhe ato financiare i ndërpriten me Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik Kombëtar më datë 30.04.2013. 3. Bashkëngjitur informacioni i Sektorit (Dega) Elbasan. 4. Ngarkohet Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse (sektori i buxhetit dhe financës dhe sektori i burimeve njerëzore) të kryejë veprimet e nevojshme ligjore. Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë”.*

Më shkresën nr. 1315 prot. datë 24.04.2013, me lëndë “Dorëzim raporti mjekësor” (katër copë për datat 02.04.2013 deri më datë 07.06.2013), paditësi ka dorëzuar pranë palës së paditur raportet mjekësore. Në shkresën nr. 1754/1 prot. datë 17.06.2013, drejtuar paditësit, nga pala e paditur INUK, citohet:

“Në përgjigje të shkresës tuaj nr. 1754 prot, datë 13.06.2013 bashkëngjitur keni njoftimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës (shkresa nr. 1145/2 prot, datë 22.03.2013) i cili bazohet në 2 masa disiplinore (shkresa nr. 1145/1 prot, datë 12.04.2013 “vërejtje me paralajmërim për largim nga puna për mosparaqitje në punë më datë 01.04.2013”, në bazë të informacionit nr. 229/1 prot, datë 03.04.2013 të INUK Dega Elbasan, shkresa nr. 996/1 prot, datë 29.03.2013 “vërejtje me paralajmërim për largim nga puna për mosparaqitje dhe mosrespektim të orarit zyrtar në punë” në bazë të informacionit nr. 226/2 prot, datë 29.03.2013 të INUK dega Elbasan, lirim nga detyra për shkak të mosrespektimit të orarit zyrtar në punë (shkresa nr. 1374 prot, datë 30.04.2013). Përsa më sipër lidhur me faktin e mospasjes dijeni dhe mosmarrjen e shkresave të procedurës të ndjekur për largimin tuaj nga detyra ju bëjmë me dije se nga ana juaj nuk është pranuar të merren në dorëzim qëllimisht pasi ju personalisht jeni paraqitur më datë për të sjellë raportet për paafësi të përkohshme në punë dhe s’keni pranuar të merni në dorëzim, çfarë ju është adresuar nga ana e institucionit për shkëputjen e marrëdhënieve të punës”.

Në këto rrethana, paditësi i është drejtuar gjykatës me padinë në gjykim duke kërkuar konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës nr. 539/1 prot., datë 09.02.2011 për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës në kohë të papërshtatshme dhe detyrimin e palës së paditur të rikthejë paditësin në pozicionin e mëparshëm.

Analizoni dhe arsyetoni

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës si dhe natyrën juridike të konfliktit.
 2. Bazuar në rrethanat e faktet vlerësoni se cili është ligji i zbatueshëm në zgjidhjen e këtij konflikti në marrëdhëniet e punës?
 3. A është respektuar procedura në zgjidhjen e kontratës individuale të punës?
 4. Si duhet të disponojë gjykata, dhe cilat janë pasojat që ajo mund të njoh?
-

Rast praktik 3

Vendim i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë nr. 00-2021-287 (37), datë 16.03.2021

Paditësi IGJ ka qenë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur Instituti i Studimeve dhe Projektmeve të Mbrojtjes nga data 01.12.2003, sikurse provohet nga librezja e punës e administruar si provë në gjykim.

- Me urdhrin e Ministrit të Mbrojtjes nr. 796, datë 12.11.2012 është miratuar tabela e re e organizimit të Institutit të Studimeve dhe Projektmeve të Mbrojtjes, akt me karakter konfidencial, në baze të së cilit janë suprimuar shumë funksione organike dhe për pasojë edhe 37 punonjës të këtij Instituti humbën vendin e punës. Për këtë shkak pala e paditur ka iniciuar procedurat e pushimit kolektiv ku është përfshirë dhe paditësi. Në kushtet kur numri i punonjësve që do të preket nga ristrukturimi kalonte limitin numerik të përcaktuar nga neni 148, pika 1 e Kodit të Punës, Drejtori i Institutit të Studimeve dhe Projektmeve të Mbrojtjes ka urdhëruar fillimin e procedurave të njoftimit dhe largimit nga puna të këtyre punonjësve konform nenit 148 të KP sipas urdhrave nr 414/2 prot., datë 26.11.2012 dhe nr. 414/b prot, dt 27.11.2012.

- Fillimisht pala e paditur me datë 26.11.2012 ka njoftuar përmes afishimit në ambiente të dukshme në qendrën e punës punëmarrësit e prekur nga ristrukturimi për shkak të mungesës së një organizatë të punëmarrësve për ti përfaqësuar në procedurat e pushimit kolektiv nga puna. Në këto njoftime parashtrohen arsyet e pushimit nga puna, numri i punonjësve të punësuar, numri i punëmarrësve që do të pushohen nga puna, shoqëruar me listën e tyre dhe koha e parashikuar për t'u kryer pushimi kolektiv nga puna.

Konkretisht në njoftimet e datës 26.11.2012 parashtrohet: “Njoftohen të gjithë punonjësit e Institutit të Studimeve dhe Projektmeve të Mbrojtjes se do të kalohet në një strukturë të re dhe se do të ketë reduktim të funksioneve organike, për rrjedhojë 37 veta do të humbasin vendin e punës dhe nuk do të emërohen në strukturën e re. Njoftohen të gjithë punonjësit e Institutit të Studimeve dhe Projektmeve të Mbrojtjes se në baze të akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi implementimi i TOP -it do të përfundojë deri me datë 28.02.2013”.

- Njëkohësisht me shkresën nr. 414/1 prot., datë 26.11.2012 pala e paditur ka njoftuar në lidhje me pushimin kolektiv nga puna edhe Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. Në këtë shkresë parashtrohen arsyet e pushimit kolektiv, numri i punonjësve të prekur dhe atyre që do të vazhdojnë ushtrimin e funksioneve, afatin e përfundimit të procedurave të zgjidhjes së kontratave të punës si dhe njoftimin e punëmarrësve për të marrë pjesë në këshillime në lidhje me pushimin kolektiv nga puna brenda 20 ditëve nga njoftimi drejtuar Ministrisë.

- Në vijim të procedurave ligjore pala e paditur ka njoftuar paditësin I. Gj. përmes shkresës datë 17.12.2012 për zhvillimin e një takimi mes tyre me datë 20.12.2012 për të diskutuar rreth ndërprerjes së marrëdhënies së punës me datë 28.02.2013 për shkak të pushimit kolektiv nga puna. Ky njoftim është refuzuar të nënshkruhet nga paditësi sipas konfirmimit të Komisionit të ngritur nga punëdhënësi me urdhrin nr. 428, datë 17.12.2012 për realizimin e njoftimeve të pushimit kolektiv nga puna dhe konfirmimit të rasteve të refuzimit të nënshkrimit nga punëmarrësit.

- Me datë 20.12.2012 është zhvilluar takimi mes paditësit, në cilësinë e punëmarrësit dhe palës së paditur, subjekti punëdhënës. Pas përfundimit të takimit paditësi është njoftuar nga pala e paditur për zgjidhjen e kontratës së punës me datë 28.02.2013, sikurse rezulton nga shkresa nr. 440/2 prot., datë 24.12.2012. Ky njoftim është refuzuar të nënshkruhet nga paditësi sipas konfirmimit të Komisionit të ngritur nga punëdhënësi me urdhrin nr. 428, datë 17.12.2012. - Paditësi është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me datë 24.12.2012 sipas

shkresës nr 440/11 prot dhe marrëdhëniet e punës janë ndërprerë dy muaj më pas me datë 28.02.2013 sikurse provohet nga librezat e punës.

Pala e paditur e ka trajtuar këtë rast si pushim kolektiv nga puna dhe ka vijuar procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës për punonjësit e larguar, përfshirë dhe paditësin. Ky i fundit, duke mos qenë dakord me ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe procedurën e ndjekur i është drejtuar gjykatës me kërkesë padinë objekt gjykimi.

Analizoni dhe arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës si dhe natyrën juridike të konfliktit.
2. Bazuar në rrethanat e faktet të këtij rasti identifikoni ligjin e zbatueshëm për zgjidhjen e këtij konflikti në marrëdhënie pune;
3. A është respektuar procedura për zgjidhjen e kësaj kontrate individuale pune?
4. Cila formë e zgjidhjes së kontratës individuale të punës është aplikuar në këtë rast?
5. A është respektuar procedura e parashikuar në dispozitat e Kodit të Punës?
6. Cilat janë pasojat që mund të njoh gjykata për paditësin [nëse duhet të ketë të tilla]?

Tema 5 Zgjidhja e kontratës individuale të punës për shkaqe të paarsyeshme [për motive abuzive] (4 orë)

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt kryesor që t'i prezantoj magjistratit, në mënyrë të detajuar dhe me raste praktike, shkaqet/motivet abuzive të zgjidhjes së kontratës individuale të punës. Në nenin 146 të Kodit të Punës, trajtohen rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme. Përkufizimi i këtyre rasteve si "pa shkaqe të arsyeshme" duhet që të kuptohen si raste, për "motive abuzive", pra edhe "zgjidhja për motive/shkaqe abuzive", ashtu siç edhe i konsideron pika 2 e këtij neni. Kontrata e punës për një kohëzgjatje të pacaktuar, mund të zgjidhet me shprehjen e vullnetit të palëve, duke u respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 të Kodit të Punës përfshirë edhe njoftimin e arsyeve përse kjo kontratë zgjidhet. Por pavarësisht këtyre parashikimeve dhe shprehjes së vullnetit, punëdhënësi sipas këtij neni, nuk ka të drejtë të zgjidhë kontratën për shkaqet/motivet e parashikuara në nenin 146 të KP. Nëse do të ndodhë kjo atëherë punëdhënësi do të konsiderohet se ka vepruar në mënyrë abuzive dhe punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë pavlefshmërinë e këtij akti të tij, si dhe rregullimin e pasojave që rrjedhin nga kjo pavlefshmëri. Në këtë temë do të ketë një analizë të detajuar të çdo shkak/motivi abuziv si dhe raste praktike për secilin prej tyre. Gjithashtu objekt i kësaj teme do të jenë edhe aspektet proceduriale të zgjidhjes pa shkaqe të arsyeshme, pavlefshmëria e zgjidhjes, si dhe rregullimi i pasojave që kjo lloj zgjidhje sjell për palët e kontratës individuale të punës.

Temat kryesore që do të trajtohen

- Kuptimi i zgjidhjes për shkaqe/motive abuzive. Cilat konsiderohen shkaqe të paarsyeshme për të cilat një zgjidhje kontrate konsiderohet abuzive;
 - Interpretime dhe raste praktike për çdo shkak/motiv abuziv për zgjidhjen e kontratës (si psh., punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës/ka përmbushur një detyrim ligjor apo kontrata zgjidhet për motive të pandashme me personalitetin e punëmarrësit (raca, ngjyra, seksi etj., anëtarësimi në sindikatë);
 - Pavlefshmëria e zgjidhjes së kontratës për motive abuzive;
 - Rregullimi i pasojave në rastin e zgjidhjes së kontratës për motive abuzive.
-

Metodologjia

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës, si dhe dosjen gjyqësore;
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon rastin praktik, paraqesin/ndërtojnë pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizojnë se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikojnë ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponojnë për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta);
5. Konkluzione [20 min];
6. Kandidatët do të zhvillojnë një gjyq imitues për një rast praktik/kazus të ndarë në grupe [gjykata, paditësi, i padituri, ekspert, dëshmitarë etj. [50 min];
7. Kandidatët do të përgatisin si detyrë një vendim gjyqësor për një nga shkaqet e paarsyeshme/abuzive të zgjidhjes së kontratës individuale të punës [50 min], me rrethana fakti, pretendime e prapësime të hartuara prej tyre.

Pyetjet vetëstudimore

- Cilat janë shkaqet, për të cilat një zgjidhje kontrate konsiderohet si zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme/për motive abuzive e kontratës individuale të punës?
- Si bëhet vlerësimi nga gjykata, nëse jemi para një zgjidhje kontrate për shkaqe të paarsyeshme/motive abuzive?
- Diskriminimi si shkak abuziv, cilat janë dallimet, parapëlqimet, kufizimet të cilat për një shkak të caktuar e vendosin punëmarrësin në kushte diskriminuese? Cila palë ka barrën e provës për të provuar se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për një nga shkaqet diskriminuese?
- Cila palë ka barrën e provës për të provuar se nuk plotësohen kërkesat e nenit 146, pika 1, gërma “gj” të Kodit të Punës?
- Cilat janë pasojat që njeh Kodi i Punës për punëmarrësit të cilëve u zgjidhet kontrata individuale e punës për shkaqe të paarsyeshme/motive abuzive?
- A mund të ekzistoj më shumë se një shkak ligjor për zgjidhjen e kontratës së punës?
- Cilat janë pasojat që gjykata mund të njoh për punëmarrësin/paditësin nëse konkludohet që zgjidhja e kontratës është bërë pa shkaqe të arsyeshme/motiv abuziv?
- Përse është e pavlefshme zgjidhja e një kontrate individuale pune për motive abuzive?
- A gëzon mbrojtje gjyqësore kthimi në vendin e punës për punëmarrësit e administratës publike? Nëse po cili duhet të jetë objekti dhe kërkimi i padisë?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 9, 144 dhe 146
- Teksti “E drejta e punës” prof. Kudret Çela
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla, komentet për nenin 146, 144, 9 të Kodit të Punës
- Konventat e ONP nr.87/1948; nr.98/1949; nr.135/1971, nr.141/1975; nr.151/1978; nr.29/1930; nr.105/1957, nr.100/1951; nr.111/1958; nr.156/1981, nr.87/1948
- Direktiva e Këshillit 2000/43/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht nga origjina racore ose etnike”. Numri CELEX 32000L0043

- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078.

Rasti praktik 1

Vendim i Gjykatës së Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm nr. 30-2024-...(1070), datë 23.12.2024

Paditësja M. H. dhe pala e paditur Shoqëria e Sigurimeve “...” sha kanë lidhur një kontratë individuale pune me afat të pacaktuar më datë 01.07.2016, protokolluar akt me nr. 493 nga ana e paditur. Sipas nenit 2 të kontratës paditësja ka qenë në pozicionin e “Specialiste shitjeje” në Degën Elbasan.

Me shkresën nr. 270/1 prot. datë 08.02.20018, pala e paditur ka njoftuar paditësen se më datë 12.02.2018 do të zhvillohet një takim mes palëve në lidhje me vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

Me proces verbalin nr. 285/1 prot., datë 12.02.2018 citohet se: Gjatë analizës së punës për vitin 2017, konkretisht për Degën Elbasan, u konstatua rentabilitet i ulët, kjo për shkak të primeve nga shitja në nivel të ulët krahasuar me objektivat e këtij viti sipas programit ekonomiko-financiar për Degën Elbasan. Gjatë një analize të hollësishme të primeve të shitjes për secilin specialist pranë Degës Elbasan, u vu re realizim në përqindje të ulët i objektivave të shitjes nga paditësja.

Punëmarrësja ka ngritur pretendimin se mosrealizimi i objektivave të shoqërisë ka ardhur si rezultat i mos mbështetjes që ajo ka patur nga Drejtori i Degës Elbasan, lidhur me ofertat ndaj klientëve. Pala punëdhënëse i ka afuar si alternativë punëmarrëses hapjen e një agjencie të pavaruar nga Dega ku punon aktualisht. Për këtë shkak diskutimi u la i hapur deri në një përgjigje nga ana e punëmarrëses

Ky procesverbal është kundërshtuar nga pala punëmarrëse, duke vendosur shënimin se zgjidhja e kontratës është për shkaqe të paarsyeshme.

Më datë 21.02.2018 me shkresën nr. 270/2 prot., nga ana e paditur paditësja është njoftuar për një takim më datë 22.02.2018 ora 11:00, ku si objekt diskutimi do të ishte vazhdimësia e marrëdhënieve të punës.

Me procesverbalin me nr. 285/2 datë 22.02.2018 ky takim në lidhje me vazhdimin e marrëdhënieve të punës është realizuar takimi dhe në përmbajtje të procesverbalit është cituar se në lidhje me propozimin e palës punëdhënëse për hapjen e një zyre me vete, pala punëmarrëse ka kërkuar takim dhe fillimin e procedurave për largim nga puna.

Me shkresën nr. 373 prot., datë 27.02.2017, paditësja është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, në vijim të pretendimeve të ngritura nga drejtuesi i zyrës për mosrealizimin e detyrave, me performancën e punonjësës dhe komunikimin jo të mirë me klientët dhe agjentët e degës, duke qenë edhe para faktit se paditëses i është afuar një alternativë tjetër pune dhe mundësia e vazhimit të marrëdhënieve të punës në një zyre shitje të pavarur dhe pas kërkesës së paditëses për vijimin e procedurave për largimin nga puna. Sipas kësaj shkrese marrëdhëniet financiare do të ndërpriten, duke respektuar afatin e njoftimit prej 2 muajsh.

Duke mos qenë dakord me zgjidhjen e kontratës së punës, pala paditëse i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë duke kërkuar detyrimin e palës së paditur ta dëmshpërblejë paditësen për zgjidhjen e kontratës në kundërshtim me nenin 146 të Kodit të Punës.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës, si dhe natyrën juridike të konfliktit,
2. Nëse zgjidhja e kontratës është bërë në mënyrë të menjëhershme apo për motive abuzive?
3. Identifikoni shkakun/motivin abuziv [nëse ka një të tillë];
4. Cila palë ka barrën e provës për të provuar shkakun e pretenduar?
5. Cilat janë pasojat që gjykata duhet të njoh për paditësen nëse padia e tij do të pranohet?

Rasti praktik 2

Vendim i gjykatës së shkallës së parë të juridiksionit të përgjithshëm nr.10662, datë 24.12.2018

Paditësi FK (me cilësinë e punëmarrësit) ka filluar marrëdhënien e punës më datë 17. 10. 2013 pranë shoqërisë “Posta Shqiptare” sh.a. (me cilësinë e punëdhënësit) fillimisht me detyrën e “Specialist Investigues” në Drejtorinë e Standardeve të Cilësisë dhe Sigurimit Postar, pas së cilës ka ndryshuar brenda të njëjtës shoqëri pozicione të ndryshme të punës ku së fundmi ka qenë në pozicionin e punës së Specialist i Sigurimit në Drejtorinë e Sigurisë dhe Cilësisë, detyrë të cilën e ka kryer deri në dt. 07. 05. 2018, datë kur dhe është ndërprerë efektivisht marrëdhënia e punës me të.

Punëdhënësi (i padituri) më datë 07. 05. 2018 ka zgjidhur kontratën e punës me punëmarrësin (paditësin) Fatmir Koçi.

Punëdhënësi me shkresën Nr. 966 Prot., dt. 07. 03. 2018, Urdhër Nr. 151, datë 07. 03. 2018 ka vendosur për ndërprerjen e kontratës së punës me paditësin FK, ku si motivacion ka shprehur: ndryshimin e strukturës së Drejtorisë së Përgjithshme të Postës Shqiptare dhe mospërputhjen e arsimit të paditësit me vendin e punës pas rristurimit të organikës së saj. Si referim për këtë largim nga puna janë bërë shkaqet ligjore që lidhen me vendimmarrjet e Këshillit Mbikqyrës së Postës Shqiptare Nr. 35 dt. 20. 12. 2017 që ka vendosur “Miratimin në parim të disa ndryshimeve të strukturës së Administratës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shoqërisë Posta Shqiptare sh.a. sipas shtojcës 2, 3 dhe 4 bashkalidhur këtij vendimi”, si dhe Vendimit të Asamblesë së Aksionarit Nr. 12 dt. 15. 01. 2018 që ka vendosur Miratimin e disa ndryshimeve në strukturën e administratës së Drejtorisë së Përgjithshme të shoqërisë Posta Shqiptare sh.a.

Sipas kesaj strukture të re të miratuar evidentohet se për pozicionin e punës së paditësit kriteri i arsimit tashmë duhet të jetë ai i AL Akademi Ushtarake/Akademia e Rendit Publik/Juridik, ndërkohë që rezultojnë nga dosja personale e paditësit, diploma e tij, se arsimimi i tij është ai Arteve të Bukura, Specialiteti Qeramikë. Nisur nga ky fakt pala e paditur ka iniciuar procedurën e rregullt ligjore për zgjidhjen e rregullt të kontratës së punës me paditësin ku si motivacion ka shërbyer ai i sipercituar dhe që klasifikohet tek “kërkesat operationale të ndërmarrjes” sipas Nenit 144/3 të K. Punës.

Me shkresën Nr. 667/3 Prot., datw 19. 02. 2018 është bërë njoftimi i paditësit për organizimin e takimit midis tyre për në datw 23. 02. 2018 ora 10. 45. Rezulton se në këtë date është mbajtur takimi efektiv i shoqëruar formalisht dhe me një procesverbal ku paditësit i është bërë me dije arsyeja e kësaj nisme për zgjidhjen e kontratës së punës dhe ku paditesi ka shprehur kundërshtitë e tij. Më tej me datw 07. 03. 2018 nga pala e paditur është nxjerrë urdhëri për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me paditësin për shkaqet e cituara në këtë urdhër dhe që lidhen me mungesën e arsimit të tij. Në pikën 3 të këtij urdhëri është cituar se në respektim të afatit të njoftimit marrëdhëniet financiare ndërpriten me datw 07. 05. 2018. Pikërisht kjo datë e fundit është konsideruar dhe data e zgjidhjes përfundimare të marrëdhënies së punës midis palëve si rezultat i zgjidhjes së rregullt të saj, fakt që është shënuar edhe në librezën e punës së paditësit.

Sa më sipër, paditesi ardhur në dijeni të këtij urdhëri dhe motivacionit e ka kundërshtuar këtë largim nga puna fillimisht me shkresën Nr. 1928 Prot. dt. 04. 06. 2018 drejtuar të paditurit, shkresë për të cilën ka marrë përgjigje negative me shkresën “Kthim përgjigje” Nr. 1928/1 Prot. dt. 18. 06. 2018. Në këtë mënyrë paditesi dhe për këtë fakt kërkon para gjykatës që kjo zgjidhje të çmohet si zgjidhje abuzive (e paarsyeshme) sepse nuk ekziston asnjë arsye që lidhet me sjelljen e tij në raport me punëdhënësin apo nuk provohen as kërkesat operationale të ndermarrjes.

Paditesit ka pretenduar se nuk ka kryer asnjë shkelje me faj të rëndë apo edhe të lehtë në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale apo nga detyrimet e tjera të parashikuara nga Kodi i Punës, Nenet 22-26 të tij. Gjithashtu ai ka pretenduar se ka pasur performancë të mirë në punë dhe nuk ka patur mungesë profesionalizmi dhe detyrat e tij funksionale i ka kryer konform gjithë urdherimeve të ngarkuara nga pala e paditur sipas kontratës së punës.

Paditësi ka pretenduar se akti në bazë të të cilit ka dalë urdhri për largim nga puna i emërtuar “Struktura e Drejtorisë së Përgjithshme të Postës Shqiptare sh.a.” është “Propozim për ndryshime” dhe nuk është shoqëruar me urdhërin për dhënie të fuqisë ligjore të këtyre ndryshimeve. Sipas paditësit referuar Urdhërit 115 janë një sërë kriteresh për kryerjen e studimit si arsimit, kualifikimet, gjuhët e huaja, vjetërsia në punë dhe për paditësin të gjitha kriteret kanë qenë të plotësuara dhe në rastin konkret ndryshimi i llojit të arsimit të lartë është vetëm si “zgjidhje artificiale” për t’u larguar nga puna, pasi të qenurit jurist për natyrën e punës nuk kanë ndonjë prioritet më të madh se një inxhinier. Përpos kësaj, sipas paditësit personat që janë emëruar në këtë vend pune nuk e kanë arsimin e kërkuar pasi ata kanë diplomë bachelor në Shkencat Juridike dhe një diplomë e tillë nuk do të thotë se personi ka mbaruar arsimin e lartë pasi sipas paditësit ai duhet të përfundojë ciklin e plotë 3+1 (ose 2), si dhe mbrojtjen e gjuhës së huaj.

Paditesi ka pretenduar se pala e paditur nuk ka respektuar procedurën e parashikuar nga ligji për zgjidhjen e kontratës së punës. Kodi i Punës në nenin 144 të tij.

Në lidhje me shpërblimin për vjetërsi, sipas palës paditëse, ky shpërblim i njohur nga ligji nuk i është dhënë paditësit nga pala e paditur në kundërshtim me ligjin.

Për të gjitha këto pretendime paditësi ka kërkuar nw gjykatw që zgjidhja e kontratës së punës të konsiderohej si e paarsyeshme dhe të demshperblehej/shpërblehej nga pala e paditur, sipas objektit të kërkesë-padisë.

Analizoni e arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës, si dhe natyrën juridike të konfliktit,
2. Nëse zgjidhja e kontratës është bërë në mënyrë të menjëhershme apo për motive abuzive?
3. Identifikoni shkakun/motivin abuziv [nëse ka një të tillë];
4. Cila palë ka barrën e provës për të provuar shkakun e pretenduar?
5. Cilat janë pasojat që gjykata duhet të njoh për paditësen nëse padia e tij do të pranohet?

Rasti praktik 3

Vendimi i Gjykatës së Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm, nr. 30-2025-3386/398, datë 23.04.2025

Paditësi AS ka filluar pune si punonjës i kualifikuar pranë ndërmarrjes se shërbimeve bashkiake Mat. Fillimi i punës me datë 11.07.2016. Mbarimi punës, me datë 23.12.2019, për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës, nga punëdhënësi, Bashkia Mat. Shkaku i largimit nga puna, ka qenë shkurtim i vendit të punës sipas vendimit nr. 3616 prot., datë 22.10.2019, të Kryetarit të Bashkisë Mat. Marrëdhënia e punës ka zgjatur 3 vjet, 5 muaj e 12 ditë.

Palët kanë qenë të lidhura midis tyre, me një kontratë pune me kohëzgjatje të pacaktuar.

Paditësi pretendon se shkakun i largimit nga puna është i pavërtetë, pasi pala e paditur edhe pse ka bërë riorganizim të sektorëve të ndryshëm të bashkisë, duke bashkuar e ndarë disa sektorë, numri i punonjësve mbetet po ai që ka qenë. Gjatë kohës që ka punuar pranë Bashkisë Mat, ka qenë shumë i rregullt në punë, ka përmbushur me rigorozitet e përkushtim çdo punë që i është kërkuar. Nuk ka marrë asnjë vërejtje për punën, për gjatë gjithë kohës që ka shërbyer në bashki, si punonjës i kualifikuar, por pala e paditur, e ka larguar nga puna në mënyrë tendencioze.

Për sa sipër, kërkon dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, si dhe pagimin e dëmshpërblimeve që lidhen me mosrespektimin e afatit të njoftimit, mosrespektimin e procedurës, dëmshpërblim për vjetërsinë dhe pagimin e shpenzimeve gjyqësore.

Pala e paditur, ka prapësuar se largimi nga puna i paditësit është bërë për shkaqe të arsyeshme, që lidhen me shkurtimin e pozicioneve të punës në ndërmarrjen e shërbimeve bashkiake. Për zgjidhjen e kontratës së punës janë ndjekur rrugët ligjore.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat, me vendimin nr. 212, datë 06.11.2020, ka vendosur:

“- Pranimin e pjesshëm të padisë.

- Detyrimin e palës së paditur Bashkia Mat, ti paguajë paditësit A. S., pagën e 8 (tete) muajve si dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës së punës, pa shkaqe të arsyeshme.

- Detyrimin e palës së paditur Bashkia Mat, ti paguajë paditësit A. S., pagën e 3 pesëmbëdhjetë ditëshave, si shpërblim për vjetërsinë në punë.

- Rrëzimin e kërkesëpadisë për kërkimet e tjera.

- Shpenzimet gjyqësore në masën 50% të tyre, të paguhen nga pala e paditur...”

Kundër vendimit të mësipërm kanë ushtruar ankim të dy palët, si vijon:

1. Paditësi AS, i cili kërkon që të vendoset:

“...lërë në fuqi vendimin ... duke e detyruar anën e paditur t’i paguaj paditësit 4 paga mujore për zgjidhje të kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara, sipas nenit 155/3 të K. Punës.

- 2 paga mujore afat njoftimi sipas nenit 143 të K. Punës.

- 2 paga mujore për procedurë sipas nenit 144 të K. Punës.

- Si dhe shpenzimet gjyqësore në masën 50% shpenzimet e akteve dhe të avokatit”

2. Pala e paditur Bashkia Mat, e cila kërkon që të vendoset ndryshimi i vendimit dhe rrëzimi i plotë i padisë.

Analizoni dhe arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës, si dhe natyrën juridike të konfliktit.

2. Nëse nga gjykata vlerësohet se ekzistojnë kushtet që zgjidhja e kontratës individuale është bërë në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar [sipas nenit 155 të Kodit të Punës], si dhe për motive abuzive [sipas nenit 146 të Kodit të Punës], a duhet që ajo të identifikojë shkakun ligjor që ka sjell zgjidhjen e saj?

3. A mund të dëmshpërblehet paditësi/punëmarrësi edhe sipas nenit 155, pika 3, edhe nenit 146, pika 2 të Kodit të Punës, pra deri në 12 paga dëmshpërblim për secilin shkak, në total deri në 24 paga?

Tema 6 Zgjidhja e kontratës me afat dhe me afat të gjatë

(3 orë)

Përshkrimi

Kjo temë ka për objekt kryesor që t’i prezantoj magjistratit, në mënyrë të detajuar dhe me raste praktike, kuptimin e kontratave me afat, përfshirë këtu dhe kontratat me afat të gjatë.

Neni 149 të Kodit të Punës, trajton kontratën e punës me afat, dhe rregullat e zgjidhjes së saj. Kontrata e punës me kohëzgjatje të caktuar/me afat, përfundon me arritjen e afatit për të cilin palët kanë shprehur vullnetin e tyre. Përfundimi natyral i kontratës së punës, nuk konsiderohet zgjidhje e saj, për rrjedhojë palët nuk kanë nevojë që të respektojnë procedura apo afate njoftimi për zgjidhjen e saj.

Nenet 151 dhe 152 të Kodit të Punës, trajtojnë rregullat që zbatohen për zgjidhjen e kontratave me afat të gjatë si dhe përfitimet që ka punëmarrësi që është subjekt i një kontrate të tillë. Qëllimi i parashikimeve të nenit 151, është mbrojtja e punëmarrësve të cilët kanë një kontratë me afat të gjatë, për t’u garantuar atyre lirinë kontraktuale. Kontratat me afat mbi tre vjet, përcaktojnë një kohëzgjatje të detyrueshme tepër të gjatë, duke detyruar palët e saj të qëndrojnë të lidhur me të drejta dhe detyrime reciproke për kohën e vlefshmërisë së saj. Pavarësisht kësaj, neni 151 i KP ka parashikuar se vetëm punëmarrësi mund të zgjidhë kontratën para afatit të saj, duke qenë se një kontratë e tillë mund të cenojë lirinë e punëmarrësit për të ndryshuar punë. Një mundësi e tillë nuk i është njohur punëdhënësit, duke e detyruar atë që të qëndrojë i lidhur me kontratën deri në përfundim të afatit të kontratës.

Objekt i kësaj teme do të jetë që nëpërmjet rasteve praktike të përcillen konceptet kryesore për zgjidhjen apo përfundimin e këtyre kontratave, aspektet procedurale të zgjidhjes së tyre, si dhe rregullimi i pasojave që zgjidhja e këtyre kontratave mund të sjellë për palët e kontratës individuale të punës.

Temat kryesore që do të trajtohen

- Përfundimi pa zgjidhje paraprake e kontratave me afat
- Përfundimi me zgjidhje paraprake

- Kontratat me afat të gjatë, zgjatja në heshtje e tyre, afatet e njoftimit për zgjidhjen e tyre
- Pasojat që duhen rregulluar nga zgjidhja para afatit e kontratave me afat

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës.
2. Kandidatët ndahen në grupe, ku
 - një grup analizon rastin praktik, paraqes/ndërtoj pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizoj se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikoj ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponoj për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
 - grupi tjetër do të hartoj një rast praktik për një konflikt gjatë zbatimit të një kontrate individuale me afat duke evidentuar rrethanat e faktet dhe pretendimet e prapësimet e secilës palë (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët ndahen në grupe, ku:
 - një grup² do të analizoj një rast praktik paraqes/ndërtoj pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizoj se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikoj ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponojnë për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
 - grupi tjetër do të analizojë, arsyetoj dhe disponojë lidhur me rastin praktik të hartuar nga grupi tjetër në 30 min si më sipër referuar në pikën 2. (30 minuta);
5. Grupet shkëmbejnë gjetjet, argumentet e tyre dhe debatojnë lidhur me to (20 minuta).
6. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta);
7. Konkluzione [20 min].

Pyetje vetë studimore

- A mund të parashikohen në kontratën individuale të punës me afat, afate njoftimi për zgjidhjen e kontratës me kohëzgjatje të caktuar/ me afat?
- A duhet të respektohet procedura e parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës, për zgjidhjen para afatit të kontratave me kohëzgjatje të caktuar/me afat?
- Periudha ndërmjet një kontrate dhe një kontrate tjetër me të njëjtin punëdhënës, a i nje punëmarrësit vetëm të drejtën që kjo periudhë të konsiderohet si vazhdimësi e kontratës individuale të punës për efekt të zgjidhjes së kontratës si një kontratë me afat të gjatë, apo i nje punëmarrësit dhe të drejta të tjera që burojnë nga një kontratë individuale pune (pagën, përfitime, pushime vjetore të përlllogaritura duke përfshirë në kohëzgjatjen e punës dhe këtë periudhë etj.)?
- Cila nga palët e kontratës individuale të punës ka të drejtë të ndërmarrë nismën për zgjidhjen e një kontrate pune me afat të gjatë, dhe përse Kodi i Punës ia ka njohur këtë të drejtë vetëm kësaj pale?
- Si duhet të veprohet në rastet kur afati i kontratës (me afat) përfundon gjatë kohës së papërshtatshme në kuptim të neneve 107 ose 147 të Kodit të Punës? A pezullohet afati, si në rastin e kontratës me afat të pacaktuar? Ku dallon në koncept nga afati i njoftimit të zgjidhjes së kontratës pa afat të caktuar?

² Grupi i cili ka hartuar kazusin në 30 min si më sipër

- Në rastin e zgjidhjes së pajustificuar, para mbarimit të afatit të kontratës (me afat), cilat dëmshpërblime duhen njohur në bazë të nenit 155 të Kodit të Punës; a duhet të dëmshpërblehet punëmarrësi edhe deri në një vit pagë, sipas paragrafit të tretë të dispozitës?

Literatura

- Kodi i Punës, nenet 149 deri 152
- Tekste “E drejta e punës”, prof. Kudret Çela
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla, komentet për nenet 149 deri 152 të Kodit të Punës

Rasti praktik 1

Vendim Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, nr. 914, datë 02.03.2023

Paditësi D.S., ka filluar punë pranë palës së paditur “A...” Shpk” sh.p.k. me kontratën individuale të punës të datës 01.06.2020, si punëtor (roje) pranë kësaj shoqërie. Kjo kontratë është lidhur me afat të caktuar, konkretisht me afat 1 vjeçar, duke filluar nga data e lidhjes së saj, datë 01.06.2020.

Ka rezultuar se me shkresën nr.6 prot., datë 29.10.2020 me lëndë “Njoftim”, administratori i palës së paditur ka njoftuar paditësin për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me arsyetimin e mosrespektimit të nenit 10 të kontratës së punës (pika 1 e njoftimit nr. 6 prot., datë 29.10.2020). Për këtë qëllim e ka njoftuar për zhvillimin e takimit mes palëve me datë 02.11.2020 ora 10:30 (pika 3 e njoftimit nr. 6 prot., datë 29.10.2020).

Me procesverbalin nr. 6/1 prot., të datës 02.11.2020 është realizuar takimi mes palëve, ku paditësit i është parashtruar zgjidhja e marrëdhënies së punës për mosrespektim të nenit 10 të kontratës. Konkretisht punëdhënësi ka referuar se nuk ka respektuar urdhrat e marrë nga eprorët dhe orarin e punës gjë që sipas palës së paditur përbëjnë shkelje të rëndë, pasi nisur nga fakti që pozicioni i punës së paditësit është ai i rojës, ai ka vënë në rrezik të gjitha asetet e shoqërisë duke shkaktuar dhe humbjen e besimit mes punëdhënësit dhe punëmarrësit. Po në këtë procesverbal paditësit i është sugjeruar të shihet mundësia për tu punësuar në sektorin teknik të shoqërisë por që kjo është refuzuar nga paditësi për arsye personale.

Me Vendimin nr.4, datë 05.11.2020 “Për zgjidhjen e marrëdhënies së punës”, pala e paditur ka vendosur zgjidhjen e marrëdhënies së punës me paditësin. Sipas pikës 2 të këtij vendimi zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë për shkaqe të justifikuara në bazë të nenit 153 të Kodit të Punës dhe nenin 10 të kontratës individuale të punës, për shkak të moszbatimit të urdhrave të eprorit, mospërmbyllje të detyrave funksionale, mosrespektim të orarit të punës. Sipas pikës 3 të këtij vendimi ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe financiare me paditësin është bërë në datë 19.11.2020.

Për sa më sipër, pala paditëse duke mos qenë dakord me arsyet e parashtruara për zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe procedurën e ndjekur nga pala e paditur, i është drejtuar gjykatës me objektin si në hyrje të këtij vendimi.

Analizoni dhe arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, kohëzgjatjen e kontratës individuale të punës, si dhe natyrën juridike të konfliktit.
2. A është respektuar procedura për zgjidhjen e kontratës individuale të punës me afat?
3. Cili është shkaku ligjor për zgjidhjen e kontratës dhe si do të kualifikohet prej jush në zbatim të përcaktimeve të Kodit të Punës?
4. A duhet të njoh gjykata pasoja për zgjidhjen e kësaj kontrate nga punëdhënësi/i padituri?

Rasti praktik 2

Vendim i Gjykatës së Apelit Administrativ Tiranë, nr. 5528, datë 22.12.2017

Paditësja F. B. ka filluar punë pranë palës së paditur, Agjencia e Trajtimit të Konkensioneve në datën 01.10.2007 si punëtore dhe ka vazhduar pa ndërprerje deri në datën 31.10.2012, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të shkurtimit të vendit të punës. Në datën 05.02.2013, midis palëve, paditëses F. B. dhe palës së paditur Agjencia e Trajtimit të Konkensioneve (ATRAKO), është lidhur kontratë pune me kohë të pjesshme, për periudhën nga data 05.02.2013 deri në 31.12.2013 dhe paditësja ka rifilluar punën në detyrën e shërbimit të pastrimit. Në datën 14.02.2014, paditësja sërish ka nënshkruar me palën e paditur kontratën e punës me kohë të pjesshme duke filluar nga data 14.02.2014 deri në 31.12.2014 në detyrën e shërbimit të pastrimit. Në datën 31.12.2014 ka përfunduar kjo kontratë për paditësen dhe po në këtë datë i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare. Sipas vërtetimit nr. 104/1 prot., të datës 23.04.2015 paditësja ka qenë paguar për kohën e pjesshme të punës me pagë bruto 14.990 lekë. Duke e konsideruar zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, si zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar, paditësja F. B., ju drejtua gjykatës me padinë objekt gjykimi, duke kërkuar të drejtat që ligji i njeh punëmarrësit në rastin e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar.

Analizoni dhe arsyetoni:

1. Natyrën e marrëdhënies juridike, si dhe vlerësoni kohëzgjatjen e kësaj kontrate individuale pune.
2. Cili është shkaku ligjor për zgjidhjen e kontratës dhe si do të kualifikohet prej jush në zbatim të përcaktimeve të Kodit të Punës?
3. A duhet të njoh gjykata pasoja për zgjidhjen e kësaj kontrate nga punëdhënësi/i padituri?

Rasti praktik 3

Paditësi L.H (me cilësinë e punëmarrësit) ka filluar marrëdhënien e punës më datë **10. 09. 2008** pranë palës së paditur Universitetit Jo-Publik “X”, (me cilësinë e punëdhënësit) me detyrën e Rektorit të këtij Universiteti. Kete detyre kjo pale e ka kryer deri ne date. 26. 07. 2010, date kur dhe është nderprere marredhenia e punës me te. Pala paditëse ka paraqitur një kontratë formale (me shkrim) pune, te lidhur midis tij dhe pales se paditur ne date 10. 09. 2008 ku ne permbajtje palet kane percaktuar te gjitha kushtet specifike per kete marredhenie pune. Sipas

saj, kontrata e punës ka qënë lidhur me kohëzgjatje të përcaktuar konkretisht me afat 5-vjeçar (Neni 3 i Kontratës), me kohë të plotë pune (8 orë në ditë) dhe me pagë neto 250.000 (dyqind e pesëdhjetë mijë) lek në muaj, sipas Nenit 6 të kontratës. Në vijimesi të kontatës palet kanë përcaktuar të drejtat dhe detyrimet e tyre reciproke.

Punëdhënësi (i padituri/kunderpadites) më datë 26. 07. 2010 ka zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të menjëhershme me punëmarrësin (paditësin/i kunderpaditur) L.H. Punëdhënësi i ka komunikuar paditësit/te kunderpaditur me shkresën datë 26. 07. 2010, Vendimin për nderprerjen në mënyrë të menjëhershme të marrëdhënies së punës me të, pa përcaktuar asnjë lloj motivacioni në përmbajtje të kësaj shkrese. Paditesi ardhur në dijeni të këtij vendimi ka bërë kundërshtimin e tij dhe për këtë fakt kërkon para gjykatës që kjo zgjidhje të çmohet si e pajustificuar sepse kjo zgjidhje është bërë në shkelje të hapur me kontratën individuale të punës, paraprakisht nuk ka asnjë motivacion konkret si dhe nuk ekziston asnjë nga rastet e parashikuara në Nenin 153/3 të Kodit të Punës të cilat do ta cilësonin zgjidhjen si të justifikuar.

Sipas paditesit ai nuk ka kryer asnjë shkelje me faj të rëndë apo edhe të lehtë të detyrimeve kontraktuale apo nga detyrimet e tjera të parashikuara nga Kodi i Punës, Nenet 22-26 të tij. Gjithashtu nuk ka asnjë paralajmërim me shkrim nga ana e punëdhënësit për kryerjen e ndonjë shkeljeje gjatë gjithë viteve të punës së tij mbi 3-vjeçare. Pala paditëse pretendon se ai detyrat e tija funksionale i ka kryer konform gjithë urdherimeve të ngarkuara nga pala e paditur/kunderpaditëse dhe në mbështetje të kontratës individuale të punës dhe akteve ligjore e nenligjore në fuqi për fushën e arsimit të lartë. Për këtë zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar kjo palë kërkojë që të demshperblehet me të gjitha pagesat referuar objektit të kerkës-padise.

Krahas këtyre demshperblimeve që lidhen me marrëdhënien e punës, pala paditëse/e kunderpaditur kërkojë të demshperblehet nga pala e paditur edhe për faktin se qëllimisht pala e paditur/kunderpaditëse ka përdorur imazhin e tij vizual në flete-palosjet apo në reklamat e shumta audio-vizive në televizione të ndryshme, imazhe këto që janë përdorur pas nderprerjes së marrëdhënies së punës midis tyre dhe për më tepër pa patur një leje paraprake nga pala paditëse/e kunderpaditur. Kjo pasi nisur nga reputacioni shoqëror dhe shkencor që paditesi/i kunderpaditur ka patur në shoqëri dhe në rrethet akademike, pala e paditur/kunderpaditëse e ka shfrytëzuar këtë fakt për qëllime të saja tregtare duke nxitur sa më shumë studente që të regjistroheshin në këtë Universitet duke u dhënë atyre perceptimin se mesimdhenia do të drejtohej nga paditesi/i kunderpaditur.

Nga ana e tij përfaqësuesi i palës së paditur/kunderpaditëse prapsoi para gjykatës se paditesi/i kunderpaditur ka kryer në mënyrë të perseritur shkelje të disiplinës në punë duke mos përmbushur detyrat e tij funksionale. Pala e paditur/kunderpaditëse veprimet e saja për nderprerjen e kontratës së punës i ka ndermarre të gjitha mbështetur në faktin se në mënyrë të perseritur dhe pa lajmëruar punëdhënësin e tij, paditesi/i kunderpaditur ka munguar në punë në datat: 08. 07. 2010, 09. 07. 2010, 12. 07. 2010, 13. 07. 2010 dhe 14. 07. 2010. Kane qenë këto mungesa të pajustificuara të cilat si të tilla kanë ndikuar në mbarevajtjen e procesit mesimor në këtë Universitet. Në këtë mënyrë ka qenë vet paditesi/i kunderpaditur i cili ka zgjidhur kontratën e punës pasi e ka braktisur atë (Neni 156 i K. Punës) në mënyrë të hapur dhe pa asnjë

shkak duke munguar per nje periudhe te gjate kohe. Keto parregullsi te renda kane qene te tilla qe perpos cenimit te interesave te pales se paditur/kunderpaditëse kane cenuar ne menyre te drejtperdrejt dhe interesat e studenteve ne procesin mesimor. Kjo moskorrektesi ne detyre është bere shkak qe pala e paditur te marre masen disiplinore me ekstreme te parashikuar ne Nenin 12/3 te kontratës individuale te punës, ate per zgjidhjen e menjehershme te kontratës se punës. Ne kete menyre kjo zgjidhje kontrate është e rregullt dhe e bazuar ligjerisht dhe ne prova. Krahës ketij shkakua pala e paditur/kunderpaditëse kerkoi në gjykatë ne referim te Nenit 302 te K. Pr.Civile kishte mbyllur shqyrtimin gjyqesor te çeshtjes, qe ne referim te Nenit 304 te K. Pr. Civile ta rihapte ate per te lejuar per shqyrtim disa prova te tjera ne lidhje me mospermbushjen me korrektese te detyrimeve te pales paditëse/te kunderpaditur ne raportet e tija te punës me Ministrine e Arsimit duke sjelle per keto fakte disa korrespondenca shkresore midis Uiniversitetit “X” dhe Ministrise se Arsimit.

Paditesi L.H ka pretenduar ne gjykate per zgjidhje te menjehershme te pajusitifikuar te kontratës se punës nga punedhenesi, si dhe njohjen nga gjykata te pasojave per shkak te kesaj zgjidhje.

Analizoni dhe arsyetoni lidhur me:

1. Kërkesën e paraqitur në gjykatë nga paditësi, pretendimet e tij lidhur me të;
2. Natyrën juridike të zgjidhjes së kontratës së punës dhe pasojat që mund të njihen prej zgjidhjes së saj.

Tema 12 Kontrata dhe konfliktet kolektive

(2 orë)

Kjo temë ka për objekt kryesor që t'i prezantoj magjistratit, në mënyrë të detajuar aspekte përmbajtësore për statutet dhe aktin e themelimit të organizatave profesionale, si dhe procedurat e regjistrimit të tyre në Gjykatë.

Kontrata kolektive e punës është burim profesional i të drejtës së punës dhe në hierarkinë e këtyre burimeve, ajo qëndron si norma me fuqi juridike më të lartë se norma e kontratës individuale të punës. Ajo përcakton të drejtat dhe detyrimet reciproke të palëve, të cilat ligjërish janë të domosdoshme dhe plotësuese për një marrëdhënie juridike pune. Në përmbajtjen e kontratës kolektive parashikohen dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese. Objekt i kësaj teme do të jenë dhe kuptimi dhe përmbajtja e kontratave kolektive, llojeve të tyre dhe hierarkisë së kontratave kolektive, në rastet kur një punëmarrës është i mbuluar nga më shumë se një kontratë kolektive.

Temat kryesore që do të trajtohen:

- Statuti, fitimi i personalitetit juridik
- Kontrata Kolektive, përmbajtja, fusha e zbatimit, subjektet e lidhur, forma e saj
- Bisedimet për lidhjen e kontratës kolektive
- Liritë sindikale. Parimet, ndalimi i ndërhyrjes
- E drejta e grevës, greva e ligjshme

Metodologjia:

1. Kandidatët kanë lexuar paraprakisht një ose më shumë raste gjyqësore, vendime gjyqësore, që lidhet më një nga çështjet e temës;

2. Kandidatët ndahen në grupe, ku secili grup analizon rastin praktik, paraqesin/ndërtojnë pretendimet e palës paditëse dhe palës së paditur, analizojnë se cilat mund të jenë provat që mund të paraqesin palët për të mbështetur pretendimet e tyre, identifikojnë ligjin e zbatueshëm për situatën faktike dhe disponojnë për zgjidhjen e konfliktit (30 minuta);
3. Grupet relatojnë gjetjet e tyre, shkëmbejnë argumentet e tyre dhe debatojnë mbi gjetjet dhe qëndrime të tyre (20 minuta);
4. Kandidatët diskutojnë mbi bazën e pyetjeve vetëstudimore të parapërgatitura dhe që lidhen me çështjet që kanë paqartësi (30 minuta);
5. Konkluzione [20 min].

Pyetje vetestudimore

- Cili është dallimi ndërmjet një organizate profesionale dhe një organizate jofitimprurëse të krijuar sipas dispozitave të Kodit Civil?
- Cila është hierarkia e normave/ dispozitave të kontratave kolektive në nivel ndërmarrje dhe në nivel dege, dhe cili është ndikimi i tyre në:
 - kontratat individuale të cilat janë në fuqi në momentin e nënshkrimit të tyre?;
 - kontratat individuale të cilat do të negociohen dhe nënshkruhen gjatë kohës së vlefshmërisë së këtyre kontratave kolektive të punës?
- Cila është procedura nëpërmjet të cilës një organizatë sindikale, përzgjidhet si organizata më e përfaqësuar pranë atij punëdhënësi?
- A gëzojnë mbrojtje sipas nenit 9 të Kodit të punës, një anëtar themelues i organizatës sindikale, e cila nuk e ka fituar ende personalitetin juridik [nuk është përfunduar procedura/marr vendimi e/i regjistrimit në gjykatë]?
- Cilat janë kushtet që një grevë të konsiderohet e ligjshme?

Literatura

- Kodi i Punës nenet 160 deri 187
- Teksti “E drejta e punës”, prof. Kudret Çela
- Komentari i Kodit të Punës, Dr. Albana Shtylla, komentet për nenet 160 deri 187 të Kodit të Punës
- Konventa e ILO nr.87 “Për lirinë sindikale dhe mbrojtjen e të drejtës sindikale”
- Konventa e ILO nr. 98 “Për të drejtën e organizimit dhe të negociatave kolektive”
- Konventa e ILO nr.135 “Për mbrojtjen dhe krijimin e lehtësirave për përfaqësuesit e punëtorëve”
- Konventa e ILO nr.144 “Mbi konsultimet trepalëshe për të nxitur zbatimin e standardeve ndërkombëtare të punës”
- Konventa e ILO nr.154 “Nxitja e marrëveshjeve kolektive”

Rasti praktik 1

Vendim i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, nr. 1628, datë 02.03.2016

Pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë (më tej GJRRGJ Tiranë) kërkuesi I. A., i autorizuar nga punëmarrësit e Minierës së Selenicës Vlorë kërkon të regjistroj personin juridik, Sindikata e Pavarur e Minatorëve të Selenicës-2015 në regjistrimin e sindikatave pranë kësaj Gjykate. Me datë 01 tetor 2015, 30 punëmarrës të Minierës së Selenicës në Vlorë themelojnë Sindikatën e Pavarur të Minatorëve të Selenicës shtator 2015 bazuar kjo tek procesverbali i mbledhjes së përgjithshme.

Pas themelimit është miratuar edhe Statuti i organizatës sindikale me të cilin kanë vendosur: “Të krijojnë Sindikatën e Pavarur të Minatorëve të Selenicës.

Objekti i krijimit dhe i veprimtarisë së kësaj sindikate do të jetë si një organizatë shoqërore e pavarur, si bashkim vullnetar i punonjësve të Minatorëve të Selenicës, me qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe të interesave ekonomike profesionale e sociale të anëtarëve të saj duke respektuar legjislacionin në fuqi dhe normat e statutit.

Emërtimi i shkurtuar i kësaj sindikate do të jetë S.P.M.S.

SPPD selinë e saj do ta ketë në Selenicë Vlorë dhe do ta ushtroj veprimtarinë e saj në Bashkitë Vlorë, Selenicë, Himarë dhe me mundësi për të krijuar zyra edhe në vende të tjera të Shqipërisë dhe jashtë saj.

Kohëzgjatja e veprimtarisë së sindikatës do të jetë pa afat.

Të miratoj programin dhe statutin e Sindikatës së Pavarur të SPPD.

Qëllimi i sindikatës është të mbroj të drejtat dhe interesat ekonomik të anëtarëve, nxitjen dhe favorizimin e solidaritetit midis anëtarëve të saj në kontekstin e realitetit të lirë social dhe ekonomisë së tregut. Mbikëqyrjen e interesave të anëtarëve duke i përfaqësuar në të përputhje me legjislacionin në fuqi dhe brenda normave të statutit etj.

Përcaktimi i organeve të statutit, etj. Sipas shkresës datë 21 janar 2016, drejtuar Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe të Rinisë nuk ka të regjistruar në regjistrin e sindikatave ndonjë sindikatë të mëparshme me të njëjtin emër, kjo në referencë të kërkesës së nenit 179 të Kodit të Punës (më tej KP).

Rezulton se një kopje e statutit të sindikatës është depozituar edhe pranë Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë sipas nenit 180 të KP.

Sa më sipër, kërkuessit i drejtohen GJRRGJ Tiranë që të fitoj personalitet juridik Sindikata dhe të regjistrohet.

Çështje për diskutim

1. Cilat janë kriteret që duhet të verifikojë gjykata për themelimin e organizatës sindikale? Çfarë verifikimesh duhet të bëjë gjykata para marrjes së vendimit të regjistrimit të organizatës?
2. Cilët element të do vlerësojë gjykata në përmbajtje të akteve të themelimit të organizatës sindikale?

Rasti praktik 2

Vendimi i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë nr. 00-2015 - 2691, datë 16.10.2014

Në referim të dokumentacionit ligjor pala paditëse është Sindikata e Punonjësve të Policisë së shtetit, person juridik i regjistruar sipas vendimit nr. 3716, datë 17.05.2007.

Pala paditëse e ushtron funksionin/detyrën e saj në zbatim me ligjin nr. 7949/2007 dhe akteve ligjore të dala në zbatim të tij. Në këtë kontekst paditësi i është drejtuar disa herë palës së paditur për zbatimin e dispozitave të akteve nënligjore të sipërcituara.

Duke qenë se nga pala e paditur nuk janë zbatuar VKM nr. 449/2008 dhe Udhëzimi nr. 432/2008 i është drejtuar gjykatës me kërkesëpadinë objekt gjykimi:

“Detyrimin e palës së paditur të zbatojë vendimin nr. 494, datë 01.08.2007 “Për miratimin e normave të trajtimit me ushqim të punonjësve të policisë së shtetit, të studenteve dhe kursantëve në shkollat e policisë dhe të shtetasve të ndaluar deri në sqarimin e pozitës së tyre” të Këshillit të Ministrave nga data 01.08.2007 e në vazhdim. Detyrimin e palës së paditur të zbatojë urdhrin nr. 432, datë 10.03.2008 “Për trajtimin me ushqim pa pagesë të punonjësve të policisë së shtetit të studentëve dhe kursantëve në shkollat e policisë dhe të shtetasve të ndaluar deri në sqarimin e pozitës së tyre” të Ministrisë së Brendshme, nga data 10.03.2008 e në vazhdim. Kthimin e shpenzimeve gjyqësore dhe për avokat.”

Analizoni dhe arsyetoni:

1. Cila është gjykata kompetente për zgjidhjen e kësaj mosmarrëveshje?
2. Natyra e mosmarrëveshjes është e ndërlidhur me aktin normativ, apo me mos zbatimin e detyrimeve të përcaktuara në të?

Rasti praktik 3

Vendim i Gjykatës së Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm Durrës, nr. 10-2022-1124 (308), datë 06.07.2022

Pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Elbasan pala paditëse shoqëria tregtare “Kurum International” sh.a ka paraqitur ndaj të paditurit “Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë” kërkesëpadinë me objekt: “Deklarimi i grevës së datës 26.05.2021 të zhvilluar dhe organizuar nga Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, si grevë e paligjshme”.

Rezulton nga aktet bashkëngjitur kërkesëpadisë se shoqëria Tregtare “Kurum International” sh.a është regjistruar si person juridik prane Qendres Kombëtare të Biznesit me nr. K02727230T Nuis/Nipt-i. Aktiviteti i kësaj shoqërie ndër të tjera është: *“Prodhim, tregtim i celiqeve të ndërtimit e profile hekurit, importimi dhe eksportimi me shumice i mallrave të ndryshme industriale, ushqimore, elektroshtepiake, karburante e lubrifikante, lende të para ndihmese për industrinë e celikut e të gjithë mineraleve të tjera. Transport mallrash brenda dhe jashtë vendit, hoteleri, ndërtim, Prodhim gelqere, oksigjen, azot, avull e tregtim Import-Eksport, tregtim, furnizim i energji elektrike, diellore dhe energji nepermjet erës. Grumbullim përpunim, tregtim, import-eksport të skrapeve të ndryshme etj.....”* Sipas ekstraktit historik administratori i shoqërisë është Erdal Demir me afat nga dt.25.09.2019 deri në dt.25.09.2022.

Pala e paditur, Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, është person juridik, regjistruar si e tillë me vendimin nr.5953, datë 16.07.2010 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe ka si qëllim përfaqësimin, mbrojtjen e të drejtave dhe interesave ekonomike dhe shoqërore të anëtarëve të saj.

Në kërkesëpadinë drejtuar gjykatës, pala paditëse parashtron se: Në bazë të ligjit nr.93/2013, dt.04.03.2013 dhe nr.94/2013, dt.04.03.2013, shoqëria “Kurum International” sh.a. është pronar/zotërues i vetëm i Heceve Ulez, Shkopet, Bistrica 1 dhe Bistrica 2. Referuar legjisllacionit të punës, pala paditëse me palen e paditur, ka nënshkruar kontratën kolektive të punës të datës 07.01.2019. Sipas nenit 64 të saj, paragrafi i fundit, kjo kontratë i ka filluar efektet në datën 01.01.2019 dhe i ka perfunduar ato në datë 01.01.2022. Përgjatë kohëve të fundit, pala paditëse ka kryer investime prane Hec Ulez dhe Hec Shkopet, investime të cilat kishin të bënin me rinovimin e teresorit të impianteve, paneleve, agregateve dhe nenstacionit elektrik në Hidrocentralin Ulez si dhe rinovimin, automatizimin e paneleve dhe nenstacionit elektrik në Hidrocentralin e Shkopetit. Këto investime sipas pales paditëse, kanë sjellë shkallën më të lartë të automatizimit dhe komandimit në distancë të proceseve teknologjike në këto dy hidrocentrale. Këto investime, domosdoshmërisht, në arsyetimin e pales paditëse, kanë diktuar një riorganizim dhe ristrukturim të fuqisë punëtore. Pala paditëse për këto situata të reja të krijuar ka vënë në dijeni palen e paditur e të dy palët se bashku kanë nënshkruar Akt -Marrëveshjen nr.126 prot., datë 26.02.2020. Sipas kësaj Akti Marrëveshjeje, palët nënshkruese, dhe sidomos pala e paditur, është njohur teresisht me situatën e vlerësuar me siper, dhe kanë rënë dakord në lidhje me modalitetet e mëposhtme:

Riorganizimi dhe ristrukturimi i fuqise punetore do te behet sipas studimit te bere nga shoqëria “Kurum International” Sh.a dhe se do te realizohej ne 2 (dy) faza si me poshte:

i)Faza e parë do të realizohej nga punedhenesi gjate periudhes Mars-Qershor 2020 ne te cilen parashikohej zgjidhja e kontratës se punës me jo me teper se 9 (nente) punonjes (nuk perfshihen punonjesit qe mbushnin moshen e pensionit gjate vitit 2020);

ii)Faza e dytë do të realizohej nga punedhenesi gjate periudhes Mars -Qershor 2021 ne te cilen parashikohej zgjidhja e kontratës se punës me jo me teper se 9(nente) punonjes (nuk perfshihen punonjesit qe mbushnin moshen e pensionit gjate vitit 2020);

Në raport me aktmarrëveshjen e sipërme, rezulton se faza e parë është realizuar me sukses dhe palët nuk kanë patur ndonjë kontestim. Ndërkohë që pas fillimit të zbatimit te fazes se dyte, pala e paditur (me sakte Keshilli Sindikal i Hec-eve Ulez -Shkopet (pjese e pales se paditur) pasi ka marre dhe miratimin e Sekretarit te Pergjithshem te saj,ka njoftuar palen paditëse, me ane te e-mail per nje vendimmarrje nga ana e tyre ne lidhje me ushtrimin e te drejtes se greves ne dt.26.05.2021 ora 10:00.Pala e paditur nepermjet njoftimeve qe i ka bere pales paditëse, i ka bere me dije asaj si shkak per zhvillim te greves situaten e krijuar per largimin nga puna te punonjesve te Hec Ulez dhe Hec Shkopet, per shkak te reformes se nisur nga kompania “Kurum International” SHA, ku pas perpjekjeve te pasuksesshme per zgjidhjen e problemit me ane te dialogut dhe konsensusit,ata kane njoftuar fillimin e grevës.

Pala paditëse, me anë të shkresës nr.317 prot., datë 25.05.2021 e ka njoftuar palën e paditur se greva që kërkojnë të bëjnë është e paligjshme, pasi ajo nuk plotëson elementet e nenit 197/3 te Kodit te Punës, si dhe ato te kontratës kolektive te punës. Po ashtu pala paditëse i ka rikujtuar pales se paditur nenin 64 te kontratës kolektive te muajit Janar 2019 mbi sigurimin e paqes absolute si dhe i ka kërkuar ndërprerjen e çdo lloj veprimi apo mosveprimi qe kishte te bënte me kete greve te paligjshme qe ata mendonin te bënin. Në këtë rast pala paditëse i ka cituar se nga ana e “Kurum International”sh.a., po veprohej ne përputhje me akt-marrëveshjen nr.126 prot., dt.26.02.2020.

Pavaresisht sa me sipër, pala e paditur, Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë, e ka organizuar greven e paralajmeruar ne dt.26.05.2021, të cilën pala paditëse kërkon të deklarohet e pavlefshme.

Analizoni dhe arsyetoni:

1. A ekziston një konflikt kolektiv ndërmjet Federatës Sindikale të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë dhe shoqërisë “Kurum International” sh.a?
2. Cilët janë elementet që duhet të vlerësojë gjykata për të verifikuar ligjshmërinë e grevës dhe a plotësohen ato në grevën e filluar nga Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë;
3. Cili është ligji i zbatueshëm për këtë situatë faktike?

3. Vlerësimi

Ky seksion përmban në mënyrë të detajuar mënyrat e kriteret e vlerësimit për çdo formë vlerësimi lidhur me ngarkesën mësimore të kurseve të Lëndës “Gjykimi i mosmarrëveshjeve në punë” dhe ngarkesën studimore për studentin të parashikuara në pikën 4 të këtij programi.

Vlerësimi do të kryhet hap pas hapi si:

- (a) **vlerësim i vazhdueshëm dhe**
(b) **vlerësim me natyrë periodike**

Ai do të bëhet në bazë të rezultateve të arritura nga punimet e pavarura të dorëzuara me shkrim, nga prezantimet, diskutimet dhe debati në auditor, nga detyrat dhe çdo produkt apo material i përgatitur nga kandidati, nga përgatitja e akteve e vendimeve procedurale, etj.

Ky vlerësim është në total **100 pikë**.

Në këtë vlerësim do të përfshihen këto komponentë:

a) Komponenti i vlerësimit të vazhdueshëm do të jetë i vlerësuar me 30 pikë dhe mbahen parasysh:

- Pjesëmarrja dhe aktivizimi i kandidatëve në diskutime me gojë dhe me shkrim;
- Arsyetimin e zgjidhjeve të rasteve praktike të dosjeve të parapërgatitura jashtë auditorit;
- Mënyra e diskutimit dhe e debatit shkencor dhe mënyra e përgatitjes dhe e prezantimit të ushtrimeve dhe detyrave në grup;
- Etika dhe aftësitë në komunikim, sjellje, bashkëpunimin në grup, respektimin e njërit-tjetrit dhe të pedagogut, menaxhimi i kohës së përgatitjes së detyrës, ushtrimeve, e të tjera të ngjashme me to që bien brenda lëmit të *Soft Skills*.

Sqarim: Në kohën e nevojshme të realizimit të rasteve/akteve/detyrave me gojë/prezantime që trajtohen në çdo temë në auditor, brenda orës mësimore, synohet të aktivizohen të gjithë kandidatët sa më mirë dhe, nga ana tjetër, të stimulohet puna e pavarur në auditor dhe diskutimi i pavarur, individual dhe në grup. Pjesë e këtij vlerësimi është edhe mënyra e komunikimit dhe e bashkëpunimit, e sjelljes së kandidatit në grup me kolegët dhe me pedagogët e lëndës.

b) Komponenti i vlerësimit periodik do të jetë i vlerësuar me 70 pikë dhe mbahen parasysh:

- Përgatitja e akteve me shkrim gjatë orës mësimore lidhur me temën e zgjidhjes së kontratës në mënyrë të menjëhershme (35 pikë);
- Përgatitja e akteve me shkrim gjatë orës mësimore lidhur me temën e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme/për motive abuzive (35 pikë).

Sqarim: Pedagogët i lënë kandidatëve 50-60 minuta në dispozicion nga ora mësimore për përgatitjen e akteve procedurale që lidhen me vendimmarrje të ndërmjetme dhe përfundimtare për raste të dhëna aty për aty.

Shpjegim:

- Pedagogët kanë liri akademike të përzgjedhin vetë natyrën e ushtrimeve, detyrave, të punës së pavarur në varësi të natyrës së temës dhe të objektivave mësimore që kanë vendosur. Po ashtu, pedagogët janë të lirë të zgjedhin numrin e detyrimeve mujore si punë e pavarur me kusht që ngarkesa mësimore mujore të jetë brenda parametrave të përcaktuara në këtë program.
- Për rritjen e aftësive praktike kandidatët do të ndjekin mësimin në auditor ku do të kombinohet prezantimi i pedagogut me punën e pavarur.
- Produktet e punës së pavarur, prezantimet e ushtrimeve dhe detyrat me shkrim me një ngarkesë mësimore 2 orë do të përgatiten në word, me shkrim Times New Roman, Font 12, Space Multiple 1.15 dhe do të jenë deri në 1000 fjalë/2 faqe.
- Raportimet me gojë të shoqëruara me prezantime në power point do të jenë deri në 10 slajde për punë të pavarur, si individuale, ashtu edhe në grup.

4. Ngarkesa studimore dhe mësimore e modulit “Gjykimi i mosmarrëveshjeve në punë”

Në këtë seksion jepet totali i ngarkesës studimore. Avantazhi i paraqitjes së ngarkesës studimore në një seksion më vete është mundësia e koordinimit të të gjithë kurseve, për të parë ngarkesën totale studimore të studentëve. Normalisht ngarkesa mësimore (pra ngarkesa e pedagogut) nuk pasqyrohet në programet mësimore. Kjo për faktin e thjeshtë se programi mësimor hartohet kryesisht për studentin. Ngarkesa mësimore e pedagogut është çështje administrative e institucionit.

Ngarkesa mësimore vjetore: 25 orë mësimore për modulin “Gjykimi i mosmarrëveshjeve në punë” .

