

MANUAL

PËR ZBATIMIN E PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT NË ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS



Centre for Legal
Empowerment

www.cle.al

Tiranë, 2022

Ky Manual do të shërbejë si një udhëzues për punëdhënësin, si dhe do të jetë një guidë informuese për punëmarrësin në parandalimin dhe menaxhimin e duhur të konflikteve që mund të lindin gjatë marrëdhënies së punës.

Ky Manual u përgatit nga Qendra Centre For Legal Empowerment me mbështetjen e Fondacionit Shoqëria e Hapur për Shqipërinë

Përmbajtja e këtij materiali është përgjegjësi e vetme e eksperteve dhe nuk shpreh pikëpamjet e Qendrës Centre For Legal Empowerment dhe të Fondacionit Shoqëria e Hapur për Shqipërinë.

Teksti i mëposhtëm është përpunuar nën përkujdesjen sistematike shkencore të eksperteve. Ky Manual ka qëllim informues, por nuk sjell efekte juridike, për pasojë qendra dhe ekspertët përjashtohen nga çdo lloj përgjegjësie për veprime apo mos veprime, të cilat bazohen mbi përmbajtjen e këtij teksti.

Grupi i ekspertëve që kanë përgatitur dhe kanë kontribuar në hartimin e manualit:

- **Av.Msc. Arbesa Kurti**
- **Av. Franc Terihati**
- **Prof. Dr. Sokol Mëngjesi**
- **Av. Pirro Boboli**
- **Av. Endrit Kapaj**

Copyright © Center for Legal Empowerment, 2022

PËRMBAJTJA

I.	HYRJE.....	3
II.	KRIJIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS.....	6
III.	LINDJA E MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS.....	9
IV.	NDËRMJETËSIMI, SI NJË ALTERNATIVË E RE E ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS.....	22
V.	SI MUND TI DREJTOHEMI PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT?.....	27
VI.	PARIMET MBI TË CILAT ZBATOHET NDËRMJETËSIMI.....	31
VII.	NDËRMJETËSI DHE ZGJEDHJA E TIJ NGA PALËT.....	34
VIII.	ZHVILLIMI I PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT.....	38
IX.	MOSARRITJA E ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJES ME NDËRMJETËSIM.....	42
X.	EFEKTET E MARRËVESHJES SË NDËRMJETËSIMIT.....	44
XI.	GJYKATË APO NDËRMJETËSIM?.....	45
XII.	LITERATURA.....	53
XIII.	SHTOJCA 1 – ANEKS KONTRATA PËR ZBATIMIN E PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT	56
XIV.	SHTOJCA 2 – MARRËVESHJA PËR REALIZIMIN E PROCESIT TË NDËRMJETËSIMIT.....	61
XV.	SHTOJCA 3–MARRËVESHJA E NDËRMJETËSIMIT.....	63
XVI.	SHTOJCA 4- TARIFAT E NDËRMJETËSIMIT.....	67

I. HYRJE

Ky Manual u përgatit nga Qendra “Centre for Legal Empowerment” në kuadër të projektit “Zbatimi i ndërmjetësimit në mosmarrëveshjet e punës në sektorin e fasonerisë dhe call center”, të mbështetur nga Fondacioni Shoqëria e Hapur për Shqipërinë.

Ndërmjetësimi po përdoret gjithnjë e më shumë për të zgjidhur mosmarrëveshje në fusha të ndryshme të jetës. Ndërmjetësimi është një procedurë jashtëgjyqësore, në të cilën palët kërkojnë zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje me anë të një personi të tretë asnjans (ndërmjetësit), për të arritur një zgjidhje të pranueshme të mosmarrëveshjes dhe që nuk bie në kundërshtim me ligjin¹.

Ky institut i rëndësishëm i së drejtës është zbatuar edhe në kohën kur marrëdhëniet midis njerëzve rregulloheshin nga zakonet, kanunet etj. Tradita shqiptare e ka njohur dhe zbatuar procesin e ndërmjetësimit si një mënyrë për zgjidhjen e konflikteve në të Drejtën Zakonore (Kanuni), që prej shekullit të XV në çështjet civile, penale dhe familjare. Ndërmjetësit (*të ashtuquajturit “njerëz të urtë e të matur”*) luanin një rol të rëndësishëm në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve².

Kodi i Procedurës Civile dhe Penale i miratuar pas Luftës së Dytë Botërore e parashikonin ndërmjetësimin si një zgjidhje alternative konfliktesh për vepra të lehta dhe dëme të vogla ekonomike. Në të kaluarën, ndërmjetësimi është ofruar nga Këshilla Vendorë të zgjedhura nga komuniteti ose të ashtuquajtur “gjyqtarë popullorë”. Këshillat vendorë përbëheshin nga njerëz të moshuar që njiheshin për maturinë, emrin e mirë, personalitetin e fortë dhe sjelljen e ndershme. Këto këshilla vendorë ishin struktura private të përfshira në zgjidhjen e konflikteve përmes negocimit dhe ndërmjetësimit³.

Ndërmjetësimi, si një formë moderne dhe bashkëkohore e zgjidhjes alternative të konflikteve është praktikuar edhe në shoqërinë e pas viteve 1990. Në vitin 1999 u miratua ligji për

¹ Neni 2, Ligji nr.10 385, datë 24.02.2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar

² Shih Semini-Tutulani, M, “Drejtesia restauruese në rastet që përfshijnë fëmijët viktime në Shqipëri”, Dhjetor 2020, faqe 9

³ Po aty

ndërmjetësimin, i cili solli krijimin e qendrave të ndërmjetësimit. Me miratimin e ligjit të ri në vitin 2003, e drejta për të ofruar shërbimin e ndërmjetësimit i'u dha dhe subjekteve tregtare fitimprurëse.⁴

Ligji në fuqi për ndërmjetësimin⁵, i cili u miratua në Shkurt të vitit 2011, solli si risi kryesore organizimin e ndërmjetësve në Dhomën Kombëtare të Ndërmjetësve, si person juridik që ushtron veprimtarinë në mënyrë të pavarur nga shteti.⁶

Megjithëse ligji është ndryshuar dy herë (në vitin 2013 dhe 2018) ende kemi një nivel të ulët të zbatimit të procedurës së ndërmjetësimit, si një alternativë të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.

Pavarësisht se aplikimi i ndërmjetësimit paraqet disa sfida, për shkak të mungesës së informacionit dhe ndërgjegjësimit të qytetarëve mbi alternativat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, shprehim mendimin që këto alterantiva duhet të fillojnë të zbatohen, sidomos në rastet e konflikteve/mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës.

Parandalimi i krijimit të konflikteve në marrëdhëniet e punës dhe sidomos zbatimi i procedurave të ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që mund të lindin, paraqet një rëndësi shumë të madhe, pasi jo vetëm mund të ndikojë në mbarëvajtjen e punës, por mund të parandalojë efektet negative në ekonominë e biznesit, mirëqënien e punëmarrësve, drejtimin e një organizate, mund të dëmtojë nivelin e konkurrencës etj.

Ky Manual, synon të ofrojë në gjuhë të thjeshtë dhe të shërbejë si një udhëzues praktik për punëdhënësit, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për të vendosur nëse, dhe në çfarë rrethanash, ndërmjetësimi mund të jetë i përshtatshëm dhe si mund të ndikojë në parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që mund të krijohen në marrëdhëniet e punë.

Manuali do të përfshijë analizën ligjore dhe zbatimin në praktikë të kuadrit ligjor mbi aplikimin e procedurës së ndërmjetësimit, duke e ndërthurur me shembuj konkret të mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës dhe mjeteve me anë të të cilave mund të zgjidhen mosmarrëveshjet.

Për të pasur një tablo të plotë mbi avantazhet që ka procedura e ndërmjetësimit, me hapa konkretë do të bëhet krahasimi me procedurat gjyqësore, duke marrë si komponent krahasues kohën dhe kostot për zhvillimin e secilës procedurë.

⁴ Shih "Analiza e Sistemit të Drejtësisë në Shqipëri", Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë, Qershor 2015, fq.207

⁵ Ligji nr.10 385, datë 24.02.2011 "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve", i ndryshuar

⁶ Shih "Analiza e Sistemit të Drejtësisë në Shqipëri", Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë, Qershor 2015, fq.207

Gjithashtu do të analizohet në mënyrë konkrete se cilat mund të jenë disa nga mosmarrëveshjet në marrëdhëniet e punës, si lindin këto mosmarrëveshje, si zhvillohet një procedurë ndërmjetësimi për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje në marrëdhëniet e punës, parimet mbi të cilat zhvillohet procesi ndërmjetësimi, si zgjidhet ndërmjetësi, çfarë efektesh ka marrëveshja e ndërmjetësimi.

Me qëllim që ky Manual të shërbejë si një guidë gjithëpërfshirëse jo vetëm për punëdhënësit, punëmarrësit, sindikatat, këshillat e punëmarrësve, por edhe për vetë ndërmjetësit, Manualit do t'i bashkangjiten në formën e Anekseve/Shtojcave:

- *Aneks - Kontrata për zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjeve në punë;*
- *Marrëveshja për realizimin e procesit të ndërmjetësimi;*
- *Marrëveshja e ndërmjetësimi;*
- *Tarifat për aplikimin e procedurës së ndërmjetësimi;*⁷

⁷ Bazuar në Vendimin e Mbledhjes së Përgjithshme të Ndërmjetësve, të datës 14.09.2018, aksesuar në linkun <https://juristonline.al/ep-content/uploads/2021/01/DOC280121-28012021130920.pdf>

II. KRIJIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Niveli i trajtimit dhe i mbrojtjes së marrëdhënieve të punës në një shoqëri është vendimtar në përcaktimin e shkallës së civilizimit dhe të demokratizimit të jetës në këtë shoqëri. Liria e shprehjes së vullnetit në zgjedhjen e një profesioni, mosdiskriminimi i kësaj zgjedhjeje për shkak të gjinisë, njohja e të drejtave dhe detyrimeve që gëzon çdo shtetas pavarësisht nga gjinia e tij/saj, niveli i mbrojtjes së rasteve abuzive të ndërprerjes së marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme, si dhe larmishmëria e rrugëve dhe mjeteve të kësaj mbrojtjeje, janë ndër parimet më të rëndësishme, zbatimi i të cilave rrit numrin e garancive të shtetasve, jo vetëm për të punuar, por edhe për të gëzuar të mirat e fituara apo akumuluarat prej saj.⁸

Pas miratimit të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut, shtetet ndërmorën nismën për miratimin e një sërë aktesh ndërkombëtare, të cilat do të mundësonin krijimin e një mburoje për mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave dhe lirive të njeriut.

Një nga fushat që i'u kushtua një vëmendje e veçantë ishte rregullimi i marrëdhënieve të punës, mbrojtja dhe garantimi i të drejtave të punëmarrësve, si pala më vulnerabël në marrëdhënien kontraktore të punës. Me qëllim garantimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve u miratuan një sërë aktesh ndërkombëtare të cilat kanë parashikuar një sërë standartesh, duke i vënë shtetet nënshkruese përpara detyrimit për marrjen e masave për inkorporimin në legjislacionin e brendshëm dhe zbatimin në mënyrë efektive të këtyre standarteve.

Standartet ndërkombëtare, të përcaktuara në akte të ndryshme ndërkombëtare kanë efekt të drejtëpërdrejtë në shtetin Shqiptar në momentin që ato ratifikohen, duke u bërë pjesë e korpusit të të drejtave.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 22 të saj, sanksionon se çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar, përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik, pasi botohet në

⁸ Shih Semini.M *"Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë nën perspektivën e Barazisë Gjimore"*, Tiranë 2014, aksesuar në linkun: <https://www.undp.org/albania/publications/konfliktet-gjyq%C3%ABsore-t%C3%AB-marr%C3%ABdh%C3%ABnieve-t%C3%AB-pun%C3%ABs-par%C3%AB-perspektiv%C3%ABn-e-barazis%C3%AB-gjinore>

Fletoren Zyrtare. Madje, ajo zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk është e vetëzbatueshme dhe zbatimi i saj kërkon miratimin e një ligji.

Ky parim është sanksionuar edhe në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë, ku parashikohet se kodi bazohet në respektimin e konventave ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe në normat përgjithësisht të pranuar të së drejtës ndërkombëtare⁹.

Kodi i Punës është akti ligjor, i cili parashikon dhe rregullon marrëdhënien midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, duke parashikuar të drejta dhe detyrime reciproke për të dy palët. Çdo marrëdhënie kontraktore ngrihet mbi bazën e vullnetit të lire dhe të plotë të palëve, por marrëdhënia e punës është një marrëdhënie *sui generis*, që paraqet një devijim nga marrëdhëniet kontraktore të zakonshme, për këtë qëllim në Kodin e Punës parashikohen rregulla të detyrueshme për tu zbatuar nga të dy palët, pavarësisht vullnetit të tyre¹⁰.

Marrëdhënia e punës krijohet me marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, nëpërmjet nënshkrimit kontratës së punës, e cila mund të jetë individuale ose kolektive.

Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhënien e punës dhe që përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Me nënshkrimin e kontratës së punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.¹¹

Kontrata punës duhet të përmbajë:

- *Të dhënat mbi punëdhënësin dhe punëmarrësin;*
- *Vendi ku do të kryhet puna;*
- *Pagën dhe mënyrën e pagesës;*
- *Orarin e punës dhe kohëzgjatjen;*
- *Detyrat dhe përshkrimin e vendit të punës;*
- *Kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës;*
- *Periudhën e provës;*
- *Të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit dhe punëmarrësit;*

⁹ Shih Mëngjesi.S, Kurti.A, "Mbrojtja e jetës dhe shëndetit në punë. Roli dhe përgjegjësia ligjore e punëdhënësit", aksesuar në linkun

https://www.osfa.al/sites/default/files/studimi_-_mbrojtja_e_jetes_dhe_shendetit_ne_pune.pdf

¹⁰ Po aty

¹¹ Neni 12, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë

- *Rregullat mbi pushimet dhe lejen vjetore;*
- *Masat disiplinore dhe procedura për caktimin e tyre;*
- *Përfundimin e kontratës së punës;*
- *Zgjidhjen e kontratës së punës.*

Krahas kontratës individuale palët mund të lidhin dhe kontratën kolektive, e cila lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër¹². Kontrata kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese¹³.

Pasi punëdhënësi dhe punëmarrësi nënshkruajnë kontratën e punës, marrin përsipër të drejtat dhe detyrimet për respektimin e kontratës dhe akteve ligjore në fuqi. Në kushtet kur marrëdhënia e punës paraqet një natyrë të veçantë, pasi të dy palët janë në ndërveprim të vazhdueshëm me njëri-tjetrin, ose ka marrëdhënie pune ku të dy palët duhet të ndajnë të njëjtën hapësirë fizike, të ndërveprojnë për të njëjtën punë, ti besojnë njëra tjetrës sekrete të kompanisë, punës, si rrjedhojë mbarëvajtja e marrëdhënies së punës paraqet një rëndësi shumë të madhe.

Punëdhënësi dhe punëmarrësi duhet të sillen me mirëbesim, korrektesë dhe profesionalizëm për të shmangur problematika që mund të lindin jo vetëm midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, por edhe midis kolegëve, personave të tretë që mund të jenë kontraktor, banka, klientë etj.

Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi nuk respektojnë detyrimet e parashikuara në kontratë, ose detyrimet që rrjedhin nga aktet ligjore në fuqi do të mbajnë përgjegjësi civile, administrative dhe në raste të caktuara dhe penale.

¹² Po aty, neni 160

¹³ Po aty, neni 159

III. LINDJA E MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS

Marrëdhëniet në punë kanë të bëjnë me ndërveprimin, brenda kontekstit të punës ose që lind nga situatat e punës, midis punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe organizatave të tyre përkatëse, midis vetë punëmarrësve, ose midis punëmarrësve dhe personave të tretë që kanë lidhje me punën që kryen punëmarrësi.

Pavarësisht nivelit të ndërveprimit, punëmarrësit, punëdhënësit dhe organizatat e tyre përkatëse kanë interesa të përbashkëta, por në të njëjtën kohë edhe interesa të kundërta. Këto ndërveprime mund të zhvillohen në nivele të ndryshme, si për shembull:¹⁴

- *midis një punëmarrësi dhe punëdhënësit të tij/saj brenda ndërmarrjes ose vendit të punës;*
- *midis një grupi punëmarrësish apo një sindikate dhe një punëdhënësi individual;*
- *midis një sindikate apo disa sindikatave dhe një organizate punëdhënësish në nivel industri ose sektori;*
- *midis organeve përfaqësuese të punëmarrësve dhe punëdhënësve në nivel kombëtar.*

Duke marrë parasysh nivelin dhe shumëllojshmërinë e ndërveprimit, konflikti midis punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe organizatave të tyre është i pashmangshëm dhe mund të rezultojë në mosdakortësi dhe mosmarrëveshje që duhet të zgjidhen. Mosmarrëveshjet mund të parandalohen dhe të zgjidhen me veprime që kanë për bazë konsensusin e vetë punëdhënësve dhe punëmarrësve ose në të kundërt, me ndërhyrjen e palëve të treta nëpërmjet procesit të ndërmjetësimit¹⁵.

3.1 Llojet e mosmarrëveshjeve

Pasi punëdhënësi dhe punëmarrësi lidhin kontratën e punës, gjatë ecures së saj mund të lindin mosmarrëveshje të shumta, të cilat mund të jenë të vogla ose të mëdha, individuale ose kolektive. Disa mosmarrëveshje identifikohen si mosmarrëveshje mbi të drejtat, ndërsa disa të tjera si mosmarrëveshje interesash:¹⁶

¹⁴ Shih "Mediation: An approach to resolving workplace issues", Ferbruary 2013

¹⁵ Shih "Sistemet për mosmarrëveshjes e Punës", Udhëzues për përmirësimin e funksionimit të tyre, Qendra Ndërkombëtare e Trajnimeve të ILO-s Organizata Ndërkombëtare e Punës, botuar për herë të parë në 2013

¹⁶Po aty, fq 13

- ***Një mosmarrëveshje individuale*** është mosmarrëveshja midis një punëmarrësi individual dhe punëdhënësit të tij/saj. Ajo mund të jetë gjithashtu një mosmarrëveshje midis më shumë se një punëmarrësi dhe punëdhënësit të tyre, me kusht që punëmarrësit të veprojnë si individë dhe jo në grup.
- ***Një mosmarrëveshje kolektive*** është mosmarrëveshja në të cilën një numër punëmarrësish veprojnë së bashku kundër punëdhënësit të tyre. Psh. ankesë kolektive të punëmarrësve në lidhje me kushtet e pasigurta ose jo të shëndetshme të punës, apo në ndërprerjen e punës nga të gjithë punëmarrësit në një vend pune, të cilët pretendojnë se janë penguar për krijimin e një sindikate në mbrojtje të interesave të tyre.
- ***Një mosmarrëveshje mbi të drejtat*** është ajo mosmarrëveshje që ka të bëjë me të drejta ekzistuese që parashikohen me ligj, marrëveshje kolektive ose në kontratën individuale të punës. Këto mosmarrëveshje zakonisht kanë formën e pretendimit të punëmarrësit në lidhje me të drejta të tilla si paga, shpërblimi për punë jashtë orarit, pushimet apo ambjenti i punës - në fakt çdo e drejtë e parashikuar me ligj.

Bazuar në parashikimet e Kodit të Punës, kemi përzgjedhur disa nga mosmarrëveshjet individuale, kolektive ose në lidhje me të drejtat, më të shpeshta që mund të lindin midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, të cilat po i pasqyrojmë më poshtë:

- ***Punëdhënësi nuk i ka paguar pagën punëmarrësit ose pagimi i saj është bërë me vonesë.***

Paga përbën një nga elementët thelbësore të kontratës së punës. Punëdhënësi i paguan rregullisht pagën punëmarrësit çdo muaj dhe në fund të çdo muaji kur llogaritet me muaj, si dhe çdo dy javë, kur paga llogaritet me orë, ditë ose javë, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në marrëveshjen me shkrim.¹⁷

Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtën pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë.¹⁸ Mosdhënia e saj përbën haptazi shkelje të kontratës së punës dhe çon në lindjen e mosmarrëveshjeve mes palëve. Në pagë përfshihen edhe bonuset, apo shpërblimet e tjera për të cilat palët kanë rënë dakort.

¹⁷ Neni 116, pika 1, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë

¹⁸ Po aty, Neni 110, pika 3

Shembulli 1:

Personat A, B, C, D janë të punësuar pranë shoqërisë “X” që ushtron aktivitetin në fushën e call center. Në kontratën e punës është parashikuar që paga bazë është 50 000 lekë dhe në bazë të performancës punëmarrësi do të përfitojë një bonus prej 1000 lekë për çdo kontratë që do lidhë. Ndonëse personat A, B, C, D kanë pasur një performancë të mirë për 4 muaj dhe çdo muaj kanë lidhur mbi 20 kontrata, punëdhënësi refuzon ti paguajë bonusin.

Personat A, B, C, D paraqesin secili nga një ankesë individuale për të kërkuar bonusin e për kontratat e lidhura. Punëdhënësi është i detyruar ti paguajë bonusin punëmarrësve sipas parashikimeve në kontratë.

- ***Punëmarrësi nuk është shpërblyer për punët jashtë orarit, apo gjatë festave zyrtare.***

Kohëzgjatja normale e punës përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës. Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë në ditë dhe 40 ore në javë.¹⁹

Ndodh shpesh që punëmarrësi kryen jo vetëm punën brenda kohëzgjatjes normale të saj por edhe orë shtesë. Me orë shtesë kuptohet çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës²⁰. Punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25% të saj (125% të pagës së zakonshme), me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive. Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25% më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50% më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.²¹

¹⁹ Po aty neni 78, pika 1

²⁰ Po aty neni 88, pika 1

²¹ Po aty, neni 91

Në lidhje me punën e kryer gjatë ditëve të festive zyrtare mund të themi se si rregull ndalohet puna në ditët e festave zyrtare me përjashtim të rasteve kur puna në ditët e festave zyrtare përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave ose në kontratën kolektive.

Në rastet kur punëmarrësi ka kryer punë në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare apo me një shtesë mbi page.

Ndërsa në rast se punëmarrësit i kërkohet të punojë në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25% dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.²²

Shembull 2:

Shoqëria "X" ushtron veprimtarinë në fushën e fasonerisë, prodhimit të xhinseve. Punonjësit punojnë dhe në ditët e festave zyrtare dhe nuk paguhen me pagesë shtesë dhe pushim të pagueshëm. Punonjësit me një kërkesë kolektive i kërkojnë shoqërisë pagimin e shtesës prej 25% dhe pushimin e paguar, si dhe në vijim marrjen e ditëve pushim të festave zyrtare.

Shoqëria bazuar në dispozitat ligjore, edhe nëse nuk e ka përcaktuar në kontratën e punës është e detyruar të paguajë shtesën jo më pak se 25% dhe me një pushim të pagueshëm të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.

- ***Detyrimi për të paguar sigurimet shoqërore apo shëndetësore për punëmarrësin***

Mosderdhja e sigurimeve shoqërore apo shëndetësore për punëmarrësin përbën shkelje dhe e ngarkon punëdhënësin me përgjegjësi administrative²³.

Pavarësisht formës juridike të organizimit të kompanisë, që në përgjithësi janë shoqëri me përgjegjësi të kufizuar (shpk), shoqëri aksionare (sha) apo persona fizikë, kur punësohet një punëmarrës, duhet të bëhet regjistrimi në sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

²² Po aty neni 86 dhe 87

²³ Ligji nr. 9920, datë 19.05.2008, "Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar; Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar

Punëdhënësi ka detyrimin që të paguajë çdo muaj sigurimet shoqërore dhe shëndetësore për punëmarrësit.

Kontributet e detyrueshme të sigurimit shëndetësor të punëdhënësit për punëmarrësin dhe kontributet e vetë punëmarrësit llogariten sipas nivelit të përcaktuar mbi pagën bruto të punëmarrësit dhe shtesat e tjera me karakter të përhershëm që lindin nga marrëdhëniet e punës, e cila nuk mund të jetë më e vogël se paga minimale e përcaktuar nga Këshilli i Ministrave²⁴. Paga minimale aktuale është 32 000 lekë²⁵. Për kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore për një të punësuar paguhen 27.9% të pagës bruto mujore.²⁶

Shembull 3:

Personi A është punësuar pranë shoqërisë “Y” dhe në bazë të kontratës paga e përcaktuar është 32 000 lekë. Çdo muaj në llogarinë e tij punëdhënësi i kalon pagën në vlerën 28.156 Lekë. Punëmarrësi bën një ankesë ku i kërkon punëdhënësit diferencën prej 3844 Lekë.

Në këtë rast punëmarrësi nuk ka të drejtë ti kërkojë diferencën, pasi bazuar në legjislacionin në fuqi pagesa për kontributet shoqërore dhe shëndetësore ndahet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit në nivelin 16,7% për punëdhënësin dhe 11,2 % për punëmarrësin. Ky parashikim është në bazë të ligjit, por palët mund të bien dakort, duke parashikuar në kontratë që psh. kontributet ti paguajë vetëm punëdhënësi. Nëse në kontratë palët kanë rënë dakort sa më sipër, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë diferencën.

- **Mosdhënia e lejes vjetore**

Bazuar në Kodin e Punës dhe ligjin nr.10237 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”, datë 18.2.2010, i ndryshuar, gjatë një viti pune, punëmarrësit kanë të drejtë të marrin jo më pak se 4 javë kalendarike pushim të paguar.

Leja vjetore duhet të jepet gjatë vitit kalendarik të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, pra, pushimet e vitit duhet të merren deri në fund të muajit Mars të vitit tjetër/pasardhës. Leja vjetore nuk duhet të jetë asnjëherë më pak se një javë kalendarike pa

²⁴ <https://www.tatime.gov.al/c/5/78/89/punedhenesi-sigurimet-shoqerore-dhe-shendetesore>

²⁵ Shih Vendimi i Këshillit të Ministrave nr.158, datë 12.03.2022

²⁶ https://www.issh.gov.al/?page_id=49

ndërprerje. Punëmarrësit të shtruar në spital ose që qëndron në shtëpi për shkak sëmundjeje ose aksidenti që vërtetohet me raport mjekësor, i shtyhet leja vjetore.²⁷

Shembull 4:

Personi A ka filluar punë në datën 01.01.2021 pranë shoqërisë “AB” shpk. Në datën 0.01.2021 kërkon shoqërisë 2 javë leje. Shoqëria i kthen përgjigje që në kushtet kur ende nuk ka mbushur 1 vit nga marrëdhëniet e punës nuk ka të drejtë të kërkojë leje vjetore. Personi A depoziton një ankesë te Drejtoria e Burimeve Njerëzore ku kërkon marrjen e lejes vjetore në proporcion me muajt që ka punuar pranë shoqërisë.

- ***Moszbatimi i orareve në punë nga ana e punëmarrësit***

Kohëzgjatja javore dhe orari ditor i punës janë të miratuara me vendim të Këshillit të Ministrave për nëpunësit civil dhe punonjësit e tjerë në institucionet e administratës publike të nivelit qendror.

Ndërkohë që për punëmarrësit e tjerë marrëdhënia e punës rregullohet në bazë të Kodit të Punës, Kontratës së Punës. Koha konkrete e punës do të caktohet në kontratën e punës që punëmarrësi lidh me punëdhënësin në mënyrë që të mos çënohet vijueshmëria e punës.

Kohëzgjatje ditore të punës mund të fillojë nga ora 0 deri në orën 24:00 të së njëjtës ditë, pa përfshirë pushimet. Kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Pushimi ditor është të paktën 11 orë pa ndërprerje brenda ditës ose në rast nevojë për dy ditë rresht.²⁸

Shembull 5:

Punëmarrësi “A” është punësuar pranë shoqërisë “B&B” në pozicionin e rojes. Sipas kontratës dhe kalendarit të punës së shoqërisë punëmarrësi fillon punën në orën 22:30 deri në orën 05:30. Punëmarrësi pa lajmëruar punëdhënësin ditën e Premte dhe të Shtunë largohet nga vendi i punës në orën 05:15.

Në këtë rast punëmarrësi është në shkelje të detyrave, konkretisht të mos respektimit të orarit të punës. Punëdhënësit ilind e drejta të ndërmarrë procedurat për vendosjen e masës disiplinore, që mund të variojë nga vërejtje deri në vërejtje për paralajmërim për largimin nga puna. Gjithsesi nëse punëmarrësi paraqet rrethana të justifikuara si psh. e kanë lajmëruar për një

²⁷ Nenet 92-93 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë

²⁸ Shih nenin 77 dhe 78 të Kodit të Punës

familjar që është sëmure dhe i është dashur të largohet pa pasur mundësi të lajmëronte punëdhënësin, në këtë rast mund të justifikohet mosrespektimi i orarit.

- ***Afati i Kontratës së Punës***

Kodi i Punës parashikon që një kontratë punë mund të jetë me afat dhe pa afat të caktuar. Nëse kontrata është lidhur për një periudhë të caktuar, me mbarimin e afatit përfundon në mënyre automatike dhe kontrata e punës.

Kujdes: kontratat me afat të caktuar lidhen vetëm kur objekti i punës që do të kryhet ka natyrë të përkohshme ose lidhet me kushte dhe rrethana që diktojnë lidhjen e kontratës së punës me afat psh. punët sezonale.

Nëse palët nuk e përcaktojnë shprehimisht kohëzgjatjen e saj atëherë kjo kontratë do të konsiderohet si një kontratë pa kohëzgjatje të caktuar.²⁹

Shembull 6:

Personi A është i punësuar pranë kompanisë “Z” në datën 01.05.2019. Në kontratën e punës është përcaktuar që afati i kontratës është 1 vit, referuar datës së lidhjes së kontratës përfundon në datën 01.05.2020. Përpara përfundimit të afatit të kontratës, midis palëve lidhet një kontratë tjetër me afat një vjeçar, e cila zgjat marrëdhënien e punës deri në datën 01.05.2021. Në datën 30.04.2021 lidhet sërish një kontratë tjetër me afat 1 vjeçar deri në datën 01.05.2022. Në datën 30.04.2022 punëdhënësi njofton punëmarrësin se marrëdhëniet e punës do të ndërpriten në datën 01.05.2022, duke e konsideruar kontratën me afat dhe në përfundim të afatit kontrata mund të ndërpritet pa respektuar afatin dhe procedurën.

Në rastin konkret, ndonëse kemi të lidhura kontratë me afat 1 (një) vjeçar, në kushtet kur kontrata janë lidhur për 3 (tre) vite rradhazi, kontrata e punës do të konsiderohet me afat të pacaktuar dhe punëdhënësi është i detyruar të respektojë afatin dhe procedurën për zgjidhjen e kontratës, në të kundërt kontrata do të konsiderohet e zgjidhur në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara, duke ngarkuar punëdhënësin me përgjegjësi civile për shpërblimin e dëmit, për mos respektimin e afatit dhe procedurës.

²⁹ Neni 140 i Kodit të Punës

- *Zgjidhja e kontratës së punës*

Pavarësisht veçorive që ka kontrata e punës, për zgjidhjen e saj veprojnë parimisht të njëjtat arsye zgjidhjeje si për marrëdhëniet e tjera të detyrimit.

Zgjidhja e kontratës është shprehje e vullnetit të njëjës palë në mënyrë të njëanshme dhe e detyrueshme për njoftim palës tjetër, duke respektuar formën dhe afate të caktuara për njoftim.

Kodi i Punës parashikon dy mënyra për zgjidhjen e kontratës së punës:

1. *Procedurën normale (duke respektuar afatin dhe procedurën e përcaktuar shprehimisht në ligj);*
2. *Procedurën e jashtëzakonshme – që quhet zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm (pa respektuar afate njoftimi).*

Kodi i Punës, në nenin 140, parashikon se kontratat lidhen me “kohëzgjatje të pacaktuar” dhe me “kohëzgjatje të caktuar”. Kontrata me kohëzgjatje të caktuar është lehtësisht e kuptueshme se përfundon në fund të kohës së parashikuar (mënyrë normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 149-152).

Ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë, në fund të afatit të njoftimit (mënyra normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 141-148). Ndërkohë që forma e jashtëzakonshme e zgjidhjes së kontratës parashikohet në kreun XIV, pika “C”, “Zgjidhja e menjëhershme e kontratës” (nenet 153-158) dhe vlen si për kontratën me kohëzgjatje të caktuar, edhe për atë me kohëzgjatje të pacaktuar.³⁰

Të drejtën për të zgjidhur kontratën e punës e ka si punëdhënësi ashtu edhe punëmarrësi, por me detyrimin për të respektuar afatet e njoftimit dhe procedurën. Duhet të theksojmë që në rastin e punëdhënësit përveç detyrimit për të respektuar afatin dhe procedurën, duhet të ketë dhe një shkak të arsyeshëm për largimin e punëmarrësit nga puna.

³⁰ Shih Vendimin nr. 19, datë 15.11.2007, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë

Shembull 7:

Punëmarrësi Y ishte punësuar pranë një shoqërie call center për një periudhë 7 vjeçare. Punëdhënësi nën pretekstin që punëmarrësja nuk kishte performancë të mirë në punë ka zgjidhur kontratën e punës, duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit prej 3 muajsh.

Nga ana e punëdhënësit pretendohet që janë respektuar procedura dhe afatet e njoftimit, pasi është bërë njoftimi për takim, është mbajtur procedverbali i takimit, si dhe janë respektuar “afatet” për zgjidhjen e kontratës”.

Ndonëse prima facie punëdhënësi duket sikur ka respektuar afatet dhe procedurën, në fakt duhet të vërtetohet shkaku i largimit nga puna, në të kundërt procedura për zgjidhjen e kontratës është formale dhe e pavlefshme, dhe mund të konsiderohet si zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme, si rrjedhojë punëdhënësi është i detyruar të paguaj shpërblimin e dëmit sipas parashikimeve të Kodit të Punës. Në çdo rast duhet të justifikohet shkaku i largimit nga puna, psh. të shikohet vlerësimi vjetor për punëmarrërin, nëse është marrë masë disiplinore më e lehtë përpara marrjes së vendimit përfundimtar, raportin e performancës që ka punëmarrësi me punëmarrësit e tjerë etj.

3.2. Fazat e lindjes së mosmarrëveshjeve

Po si lind një mosmarrëveshje midis punëmarrësit dhe punëdhënësit? A mund të parandalohet lindja e një konflikti apo agravimi i tij? A ka pasoja në mbarëvajtjen e marrëdhënies së punës kur midis punëmarrësit dhe punëdhënësit, apo midis vetë punëmarrësve ka mosmarrëveshje?

Për ti dhënë përgjigje pyetjeve të mësipërme, do të pasqyrojmë në tabelën më poshtë, fazat e fillimit të një konflikti dhe sjelljet në secilën fazë.³¹

Fazat e konfliktit	Sjelljet ose shenjat
Fillimi	<ul style="list-style-type: none">• Qëllimet e papajtueshme;• Konflikt i hapur ose i fshehtë;• Fillon të vihet re tensioni;• Shmangia e konfliktit;

³¹ *Mediation: An approach to resolving workplace issues, Ferbruary 2013, Faqe 7, aksesuar në linkun <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-eworkplace-issues.pdf>*

Rritja e hershme	<ul style="list-style-type: none"> • Ballafaqimi; • Polarizimi i pozicioneve; • Kërkimi i aleatëve; • Konflikti fillon shfaqet më hapur;
Situatë e bllokuar, në dukje pa rrugëdalje	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikti në kulmin e tij; • Shpërndarja e fajit; • Ndërpriten komunikimet mes palëve; • Marrja e pozicioneve;
Kërkimi i një rrugëdalje nga konflikti	<ul style="list-style-type: none"> • Të pranoni se problem duhet të zgjidhet;
Duke punuar së bashku për një zgjidhje	<ul style="list-style-type: none"> • Konsensusi; • Bashkëpunimi;

Tabela nr.1

Përfshirja në një konflikt, qoftë një përplasje me elemente që sillen me sjellje, karakterin apo një mosmarrëveshje për performancën në punë, mund të shkaktojë stres psikologjik apo dhe emocional si p.sh ankth dhe depresion.

Mirëqenia e kompanisë është e lidhur me shëndetin e punëmarrësve të saj. Përfshirja e një konflikti në punë mund të shpërqendrojë një punëmarrës nga puna e tij dhe të ndikojë në performancën e tij në punë për një periudhë afatgjatë, sidomos nëse për këtë shkak ato janë të detyruar të marrim pushime të gjata.³²

Konflikti në vendin e punës mund të ketë ndikim dhe tek punëmarrësit të cilët janë të motivuar, dhe të përkushtuar ndaj punës.³³

Situata konfliktuale në vendin e punës mund të ndikojë në jetën e tyre familjare, duke krijuar një rreth vicioz presioni dhe mosmarrëveshje. Nëse situata formalizohet duke u iniciuar dhe procedurat ligjore, mundet të jetë një kosto e konsiderueshme financiare për punëmarrësin si individ.³⁴

³² Po aty

³³ Shih Hasani.V “Trajtimi i konfliktit në ndërmarrjet e sektorit privat në Republikën e Kosovës, Rast studimi “Venus Hotel”, University for Business and Technology - UBT

³⁴ Po aty faqe 8

Sa më sipër, është e rëndësishme të kuptohet faza e mosmarrëveshjes, pasojat që mund të sjellë te punëdhënësi dhe punëmarrësi, mundësitë për tu ulur në bisedime për të zgjidhur këto keqkuptime/mosmarrëveshje me qëllim shmangien e të gjitha pasojave që mund të vijnë nga agravimi i situatës.

3.3. Pasojat që mund të sjellë një mosmarrëveshje në marrëdhëniet e punës

Mosparandalimi dhe lindja e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës ka pasoja për të dy palët jo vetëm ekonomike, por edhe organizative, psikologjike, emocionale të cilat ndikojnë në mënyrë të drejtëpërdrejtë në aktivitetin e kompanisë, por edhe në performancën, aspektin ekonomik dhe familjar të punëmarrësit.

Për t'i kuptuar më qartë kostot i ndajmë sipas skemës si më poshtë:

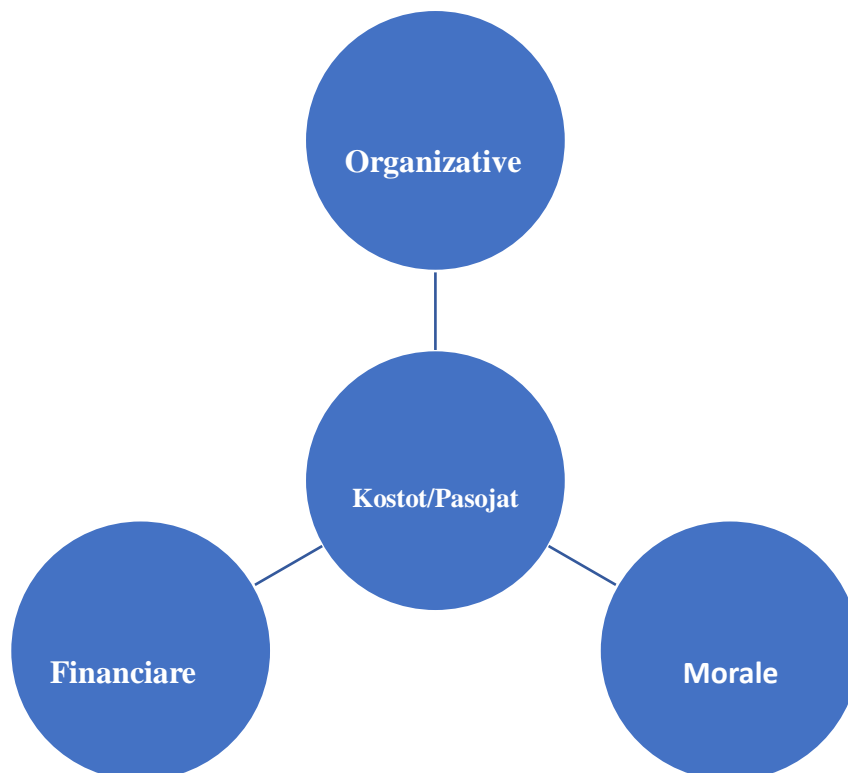


Figura nr.1

1. Kostot organizative, përfshijnë:³⁵

- Shpenzimi i kohës për ndjekjen e procedurave ligjore/ gjyqësore, psh. duhet të merret zyra juridike ose një avokat për të përgatitur të gjithë dokumentacionin dhe ndjekur të gjitha procedurat, të cilat përkthehen në shpenzime për kompaninë.
- Riorganizimi i punës kur punëmarrësit mungojnë në punë për shkak të ndikimeve të konflikteve në shëndetin e tyre. Kur punëmarrësit janë të stresuar ose të mërzhitur për shkak të një ambienti jo paqësor dhe konfliktual në punë, do mundohen që të shmangin ardhjen në punë për të evituar dhe përkeqësimin në shëndetin e tyre. Mosardhja në punë sjell kosto për riorganizimin e të gjithë procesit, ka raste kur punëmarrësi ka një pozicion kyç në kompani dhe mungesa e tij mund të shkaktojë zvarritje dhe mosvijimësi të aktivitetit.
- Menaxhimi i kohës në punë zhvendoset drejt zgjidhjes së mosmarrëveshjes në vend që të fokusoheni në menaxhimin e organizatës/institucionit;
- Nevoja për ndryshime dhe rekrutim stafi;
- Marrëdhënie të dobëta pune midis punëmarrësve/punëdhënësve;
- Humbja e fokusit nga qëllimet e organizatës/institucionit dhe objektivat e përbashkëta pasi punonjësit shpërqendrohen për shkak të lindjes së mosmarrëveshjeve;

2. Kosto Financiare

- Zgjidhja e mosmarrëveshjeve në rrugë ligjore ka kosto financiare. Në rastet kur punëdhënësi dhe punëmarrësi nuk zgjidhin mosmarrëveshjen nëpërmjet bisedimeve dhe i drejtohen procedurës së ndërmjetësimit duhet të paguajnë tarifën e procedurës së ndërmjetësimit. Situata ndërlikohet akoma më shumë dhe kostot financiare shtohen kur palët i drejtohen rrugëve gjyqësore, pasi duhet të paguajnë avokatët, tarifën gjyqësore, të cilat siç do të shikojmë në vijim, janë të konsiderueshme.
- Në rastet kur mosmarrëveshja është e përshkallëzuar, duke detyruar punëmarrësin të largohet nga vendi i punës, të japë dorëheqjen, të zgjidhin kontratat e punës etj.

³⁵ Për një pasqyrë më të detajuar të këtyre kostosve shih edhe *Mediation: An approach to resolving workplace issues*, Ferbruary 2013, Faqe 7, aksesuar në linkun <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf>

punëdhënësi do duhet të rekrutojë staf të ri. Në rastet kur punëmarrësit janë pa eksperiencë ose nuk kanë njohurinë e duhur për procesin e punës, punëdhënësi do të detyrohet të paguajë për tajnimin e punëmarrësit.

- Nga ana tjetër fokusi i punëdhënësit zhvendoset nga koha që duhet të shpenzohet për menaxhimin e biznesit, zhvillimin e ideve të reja dhe inovatore, në shpenzimin e kohës për zbutjen e mosmarrëveshjeve apo ndjekjen e procedurave të nevojshme për zgjidhjen e tyre.

3. Kosto morale

- Morali i ulët i stafit duke çuar në produktivitet më të ulët;
- Zhvillohet një frymë dhe kulturë fajësimi në vendin e punës, në vend që të përqendroheni në sjelljen e risive;
- Në rastin e lindjes së mosmarrëveshjeve, reputacioni i punëdhënësit cenohet, sidomos në rastet kur mosmarrëveshja nuk është zgjidhur, ka agravuar. Akoma më rëndë do paraqitet situata në rastet kur punëmarrësit janë larguar nga puna, të cilët mbartin pakënaqësitë e tyre në raport me punëdhënësin dhe e transmetojnë atë dhe më gjerë, pranë punëmarrësve të tjerë, punëdhënësit të ri, apo rrethit familjar, shoqëror etj.
- Pakënaqësi dhe gjendje emocionale e ulët e cila transmetohet jo vetëm midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, por edhe te familjarët e secilës palë etj.

IV. NDËRMJETËSIMI, SI NJË ALTERNATIVË E RE E ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS

Megjithë politikat dhe masat që mund të ndërmarrë punëdhënësi për parandalimin e konflikteve në punë, lindja e e tyre është e pashmangshme për shkak të ndërveprimit të vazhdueshëm midis palëve, karaktereve dhe personalitetit të ndryshëm që kanë palët, llojit të punës, kohëzgjatja e marrëdhënies së punës etj.

Por, cilat janë rrugët më të mira për të sheshuar dhe zgjidhur keqkuptimet apo mosmarrëveshjet që mund të lindin? A duhet që palët ti drejtohen gjithmonë gjykatës për çdo mosmarrëveshje që mund të lindë? A janë të informuar sot punëdhënësit dhe punëmarrësit mbi alternativat e reja të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve? Cilat janë mekanizmat që palët duhet të ngrenë me qëllim aplikimin në mënyrë sa më efëcente të metodave alternative të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve?

Vitet e fundit qytetarët kanë pasur tendencë që të ndjekin rrugën gjyqësore për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Një nga konfliktet që zë një numër të kosiderueshëm të padive që regjistrohen në gjykatë janë paditë e punës. Në vitin 2021 kanë qenë në gjykim pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë rreth 1103 çështje me objekt marrëdhëniet e punës.³⁶

Reformimi i sistemit gjyqësor, ku shumë nga gjyqtarët janë shkarkuar ose dorëhequr për shkak të procesit të vetingut ka sjellë zvarritjen tej çdo afati të arsyeshem të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.³⁷ Gjithashtu projekti për krijimin e hartës së re gjyqësore, do të sjellë reduktimin e gjykatave, kosto të cilat do të bien mbi qytetarët.

Disa nga shkaqet e vonesave të proceseve gjyqësore mund të përmbliidhen si në tabelën më poshtë³⁸:

Faza e procesit	Shkaqet
-----------------	---------

³⁶ Shih Evidencat Statistikore të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë për vitin 2021, aksesuar <http://www.gjykatatirana.gov.al/>

³⁷ Psh. një padi pune e cila është iniciuar në vitin 2019, ende nuk ka përfunduar në shkallë të parë, pra për gati 3 vite ende nuk kemi një vendim, pa përfshirë faktin që kjo çështje do të shkojë në apel, Gjykatën e Lartë dhe zgjidhja e mosmarrëveshjes në një kohë mesatare mund të kërkojë dhe 6 vite.

³⁸ Calvez. F, "Kohëzgjatja e proceseve gjyqësore në Shtetet anëtare të Këshillit të Evropës, mbështetur në Jurisprudencën e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut", aksesuar në linkun <https://rm.coe.int/kohezgjitja-e-proceseve-gjyqesore-ne-shtete-antare/16809ebb24>. Në shkaqet e sipërcituara janë përfshirë dhe raste nga situatë aktuale e sistemit gjyqësor, ku me hartën e re gjyqësore numri i gjykatave të shkallës së parë do të jetë vetëm 13 nga 22 që janë aktualisht, si edhe vetëm një Gjykatë Apeli nga 6 që janë aktualisht.

Përpara se të fillojë procesi	<ul style="list-style-type: none"> • Shpërndarja territoriale e kompetencës së gjykatës; • Transferimi i gjyqtarëve; • Numër i pamjaftueshëm gjyqtarësh; • Numri i çështjeve të prapambetura; • Pasivitet i plotë nga autoritetet gjyqësore; • Dorëheqja ose shkarkimi i gjyqtarëve nga procesi vettingut; • Riorganizimi dhe reduktimi i gjykatave;
Nga fillimi deri në mbylljen e seancave dëgjimore	<ul style="list-style-type: none"> • Mosthirrja dhe njoftimi i palëve apo dëshmitarëve; • Fletëthirrje të parregullta; • Konflikte për kompetencën dhe juridiksionin mes autoriteteve administrative dhe atyre gjyqësore; • Transferimi me vonesë i dosjes nga njëra gjykata te tjetra; • Transferimi me vonesë i dosjes nga Gjykata e Shkallës së Parë në Gjykatën e Apelit, ose nga Gjykata e Apelit te Gjykata e Lartë; • Plogështi e gjyqësorit në zhvillimin e çështjes; • Shtyrjet e shpeshta të seancave; • Intervali i caktimit të seancave është shumë i gjatë; • Mbingarkese e dosjeve etj.
Pas seancave dëgjimore	Kohëzgjatja nga mbyllja e procesit deri në shpalljen e vendimit ose zbardhjen e vendimit të arsyetuar.

Tabela nr.2

Me qëllim që të kemi një zgjidhje të shpejtë dhe efikase të mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës, palët duhet t`i drejtohen zgjidhjeve alternative, duke shmangur rrugët gjyqësore, siç është dhe procedura e ndërmjetësimit.

Ndërmjetësimi është një procedurë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që shmang rrugën gjyqësore, në të cilën palët në prani të një personi të tretë (ndërmjetësit) kërkojnë të zgjidhin mosmarrëveshjen. Procedura e ndërmjetësimit rregullohet sipas ligjit nr.10 835, datë 24.02.2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.

Ndërmjetësimi bazohet në pjesëmarrjen vullnetare të palëve dhe u ofron palëve një mekanizëm më të shpejtë, më pak të kushtueshëm dhe më transparent për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis tyre.

Palët në këtë proces vendosen në pozita të barabarta dhe procedura zhvillohet në mënyrë të tillë që të sigurojë trajtimin e njëjtë të tyre, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes, si ato ligjore ashtu edhe ato sociale, psikologjike, etj. Po ashtu, procesi ndërmjetësues u jep mundësinë palëve në një mosmarrëveshje pune që të jenë vetë ata të cilët vendosin për kushtet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve ndërmjet tyre.

Avantazhet që ofron kjo alternativë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, duke shmangur kalvarin e gjatë të pritjes nëpër dyert e gjykatave dhe zvarritjet e shumta të seancave gjyqësore, ka bërë që palët në një mosmarrëveshje pune t'i drejtohen sot institutit të ndërmjetësimit. Aplikimi i procedurës së ndërmjetësimit mund të përmirësojë efikasitetin e drejtësisë duke zvogëluar ngarkesën e punës së gjykatave, si dhe duke përmirësuar cilësinë e përgjigjes ndaj qytetarëve.³⁹

Mënyra sesi prezantohet dhe implementohet ndërmjetësimi është thelbësor për të siguruar efektivitetin e tij në zgjidhjen e konfliktit të brendshëm. Për këtë ndikojnë një sërë faktorësh, duke përfshirë angazhimin e titullarit/drejtuesit, sigurimi i mbështetjes së sindikatave të punëmarrësve, burimeve të përshtatshme për të menaxhuar ndërmjetësimin, rekrutimi i ndërmjetësve etj.

Ndërmjetësimi duhet të promovohet tek punëdhënësit dhe punëmarrësit si një alternativë fleksibël, konfidenciale dhe më pak formale për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës. Mbështetja e sindikatave dhe përfaqësuesve të punëmarrësve mund të shërbejë në rritjen e besimit të tyre tek alternativa e ndërmjetësimit.⁴⁰

Procedura e ndërmjetësimi duhet t'i përshtatet organizimit dhe strukturës së kompanisë. Për shembull, nëse është një kompani e madhe që ka të punësuar mbi 100 punonjës mund të zgjidhet një qasje më e strukturuar dhe të investohet në zhvillimin e skemës së brendshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, e cila mund të jetë më e kushtueshme, por më efektive në afat të gjatë.

³⁹ Shih "Analizë e kuadrit ligjor për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim", përgatitur nga Qendra "Altri", Shtator 2019, fq.7

⁴⁰ Shih *Mediation: An approach to resolving workplace issues*, Ferbruary 2013, Faqe 17

Nëse është një kompani më e vogël, mund të jetë më e përshtatshme për të caktuar një ndërmjetës të jashtëm kur është e nevojshme. Disa kompani zgjedhin një kombinim të të dyjave për t'iu përshtatur nevojave të tyre të veçanta.⁴¹

Duke marrë parasysh kuadrin ligjor mbi të cilin operojnë sot shoqëritë tregtare, kushtet e punës dhe situatën ekonomike dhe politike, kompanitë duhet ti drejtohen ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, jo vetëm në fushën e marrëdhënieve të punës, por edhe në rastet e marrëveshjeve tregtare.

Për aplikimin e procedurës së ndërmjetësimit është e nevojshme që punëdhënësit të jenë të informuar mbi ndërmjetësimin, zhvillimin e tij dhe efektet që sjell, me qëllim implementimin e kësaj fryme në funksionimin e kompanisë.

Kuadri ligjor që rregullon ndërmjetësimin ka parashikuar rregulla të përgjithshme mbi funksionimin e kësaj procedure, kur mund të aplikohet dhe cilat janë kriteret për ndërmjetësit dhe mekanizmat për të monitoruar këtë procedurë.

Palët me marrëveshje midis tyre kanë të drejtën të përcaktojnë rregullat se si do të zhvillohet një procedurë ndërmjetësimi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë, sigurisht brenda kufijve të përcaktuar në kuadrin ligjor.

Lidhja e marrëveshjes për aplikimin e procedurës së ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë, nuk do të thotë që palët nuk kanë të drejtë ti drejtohen rrugës gjyqësore apo alternativave të tjera siç është arbitrazhi. Procedura e ndërmjetësimit është shumë fleksibël dhe ka qëllim që të shërbejë si një lehtësim për të dy palët, por në rast se njëra nga palët nuk është dakort, apo nuk dëshiron të vijojë me procedurën e ndërmjetësimit në çdo kohë ka të drejtë të ndërpresë procedurën dhe të vijojë me rrugët e tjera ligjore.

Pra, nëse punëdhënësi ose punëmarrësi kanë përcaktuar në kontratën e punës ose në një aneks kontratë që në rast të mosmarrëveshjeve do ti drejtohen procedurës së ndërmjetësimit, kanë të drejtë ta ndërpresin procedurën në çdo kohë, ndonëse kanë lidhur një marrëveshje.

⁴¹ Po aty

Kujdes: Ju nuk mund t'i drejtoheni direkt Gjykatës, pa proceduar më parë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim. Që do të thotë që përpara se ti drejoheni gjykatës, ju duhet të bëni përpjekjet për ta zgjidhur me ndërmjetësim dhe nëse nuk jeni dakort ose pala tjetër nuk i pranon kushtet, ju i ndërprisni procedurat dhe vijoni me rrugën gjyqësore⁴².

E rëndësishme: Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë rënë dakort për kushtet e zgjidhjes së mosmarrëveshjes dhe kanë lidhur një marrëveshje ndërmjetësimi përpara ndërmjetësit, kjo marrëveshje është e detyrueshme për tu zbatuar. Pra, ju jeni të lirë të tërhiqeni nga procedura e ndërmjetësimit deri në momentin që nuk është lidhur marrëveshja e ndërmjetësimit, në të kundërt jeni të detyruar të zbatoni marrëveshjen.

⁴² Shih nenin 2 pika 6 i ligjit nr.10 835, datë 24.02.2011 *“Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”*, i ndryshuar, ku parashikohet se: *“Nëse palët me kontratë apo marrëveshje me shkrim kanë parashikuar kushtin se ndërmjetësimi do të jetë alternativa e parë e zgjidhjes së konfliktit, para asaj gjyqësore, gjykata nuk e merr në shqyrtim çështjen pa u zbatuar ky kusht”*.

V. SI MUND T' I DREJTOHEMI PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT?

Referuar dispozitave ligjore në fuqi mund të evidentojmë disa mënyra se si punëdhënësi dhe punëmarrësi mund ti drejtohen procedurës së ndërmjetësimit:

1. *Parashikimi në kontratë të një dispozitë/klauzole për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim;*
2. *Kanë lidhur një marrëveshje/aneks kontratë për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit para ose pas lindjes së momarrëveshjes;*
3. *Paraqitja e ftesës për ndërmjetësim nga njëra palë;*
4. *Referimi/orientimi nga Gjykata.*

1. *Parashikimi i klauzolës/dispozitës në kontratë*

Në pikën II të këtij manuali kemi analizuar se cilat janë elementet që duhet të përmbajë kontrata e punës që lidhet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Shpesh në kontratat, qoftë kontrata individuale apo kolektive palët parashikojnë një dispozitë standarte:

“Mosmarrëveshjet midis palëve do të zgjidhen me mirëkuptim, në të kundërt do kompetente për të zgjidhur mosmarrëveshjen është Gjykatën e Rrethit Gjyqësor_____

Referuar këtij parashikimi, nëse midis punëdhënësit dhe punëmarrësit lind një momarrëveshje dhe nuk gjejnë një gjuhë të përbashkët, punëdhënësi ose punëmarrësi ka të drejtë ti drejtohet gjykatës, pa ezauruar fazën për të proceduar me ndërmjetësimin.

Me qëllim që palët të kenë “detyrimin” për t’iu drejtuar së pari procedurës së ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, duhet që kjo dispozitë të parashikohet në kontratë.

Një model i dispozitës/klauzolës që mund të përfshihet në kontratë mund të jetë:

1. *Në rast të çdo mosmarrëveshje ndërmjet palëve, që ka të bëjë me interpretimin, përmbushjen, shkeljen, përfundimin, zgjidhjen, pezullimin ose zbatimin e Kontratës së Punës dhe anekseve përkatëse, Palët duhet të takohen dhe të punojnë në mirebesim për të zgjidhur mosmarrëveshjen sa më shpejt të jetë e mundur.*

2. *Në qoftë se mosmarrëveshja nuk mund të zgjidhet përmes bisedimeve, e njëjta mosmarrëveshje do të referohet për zgjidhje me ndërmjetësim, ndërmjetësit z/zj. _____.*
3. *Procedura e ndërmjetësimit do të zhvillohet sipas rregullave dhe procedurave të parashikuara në ligjin nr. 10385/2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.*

Palët mund ta lënë të lirë dhe të hapur procedurën dhe rregullat për zhvillimin e ndërmjetësimit, ose mund të parashikojnë dhe disa dispozita të tjera në përmbajtjen e kontratës ku mund të parashikojnë rregullat dhe kushtet për zhvillimin e procedurës së ndërmjetësimit.

Nëse palët e lënë të lirë dhe nuk përcaktojnë rregullat për zhvillimin e procedurës së ndërmjetësimit, do të zbatohen rregullat e përgjithshme të parashikuara në ligjin nr. 10385/2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.

Një mënyrë tjetër është që palët mund të parashikojnë një dispozitë të përgjithshme, sipas modelit të mësipërm me ndryshimin në pikën e 3:

*3.Procedura e ndërmjetësimit do të zhvillohet sipas rregullave dhe procedurave të parashikuara **në Aneks Kontratë.***

Në këtë rast palët në një aneks të veçantë parashikojnë rregullat, kushtet dhe modalitetet për zhvillimin e procedurës së ndërmjetësimit. Aneksi është pjesë integrale e kontratës individuale/kolektive të punës.

Një model të aneksit mund ta gjeni në faqen <https://klinikateligjit.al/> si dhe bashkangjitur këtij manuali.

2. Kanë lidhur një marrëveshje/aneks kontratë për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit

Ka raste kur punëdhësi dhe punëmarrësi nuk e kanë parashikuar në kontratë mundësinë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që mund të lindin në vendin e punës nëpërmjet procedurës së ndërmjetësimit.

Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi (në rastin e kontratave individuale) dhe/ose Sindikatës (në rastin e kontratave kolektive) në një moment të dytë, pas lidhjes së kontratës së punës bien dakort që nëse lind një mosmarrëveshje ta zgjidhin nëpërmjet procedurës së ndërmjetësimit,

kanë të drejtë të nënshkruajnë një aneks kontratë ose një marrëveshje, në të cilën të parashikojnë klauzolën për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit. Siç analizuam më lart mund të jetë një klauzolë e hapur që referon te ligji ose mund të parashikohen rregullat dhe kushtet e zhvillimit të procedurës.

Krahas rasteve të mësipërme ku klauzola e ndërmjetësimit ose aneks kontrata lidhen gjatë kohës para se të lindë konflikti/mosmarrëveshja, palët mund të bien dakort që të ndjekin rrugën e ndërmjetësimit edhe pasi ka lindur mosmarrëveshja.

3. Paraqitja e ftesës për ndërmjetësim nga njëra palë;

Përveç rasteve kur punëmarrësi dhe punëdhënësi kanë lidhur një klauzolë/marrëveshje për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, palët edhe në mungesë të kësaj klauzole/marrëveshjeje sërish kanë të drejtë që ti drejtohen me kërkesë palës tjetër për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim.

Punëmarrësi ose punëdhënësi në momentin që kanë një mosmarrëveshje dhe dëshirojnë ta zgjidhin me ndërmjetësim, i dërgojnë palës tjetër një ftesë/kërkesë me shkrim ku i parashtrajnë “dëshirën” për të aplikuar procedurën e ndërmjetësimit.

Pala të cilës i drejtohet ftesa/kërkesa ka të drejtë ta pranojë ftesën dhe në këtë moment palët i drejtohen procedurës së ndërmjetësimit, caktimit të ndërmjetësit etj. Pala ka të drejtën të refuzojë dhe në këtë rast pala që ka bërë ftesën ka të drejtë ti drejtohet gjykatës.

Nëse pala që i bëhet ftesa nuk përgjigjet kësaj kërkesë brenda 30 ditëve nga data në të cilën është dërguar ftesa ose brenda afatit kohor të përcaktuar në ftesë, pala kërkuese mund ta vlerësojë këtë si mospranim të ftesës për ta zgjidhur mosmarrëveshjen me ndërmjetësim (*neni 12 i ligjit për ndërmjetësim*).

4. Referimi/orientimi nga Gjykata

Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi nuk kanë parashikuar një klauzolë në kontratën e punës, nuk kanë lidhur një marrëveshje për zbatimin e ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë dhe i drejtohen Gjykatës kompetente, sërish ekziston mundësia që të pezullohet procedura gjyqësore dhe i jepet kohë palëve për ta zgjidhur mosmarrëveshjen me ndërmjetësim.

Në nenin 25 të Kodit të Procedurës Civile parashikohet se: *“Është detyrë e gjykatës që të bëjë përpjekje për të pajtuar palët në mosmarrëveshje dhe/ose të njoftojë e të udhëzojë palët për mundësinë e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me ndërmjetësim”*.

Sa më sipër, Gjykata udhëzon palët për zgjidhjen e çështjes me ndërmjetësim. Nëse njëra nga palët edhe pse është në proces gjyqësor, paraqet një kërkesë për zgjidhjen e çështjes me ndërmjetësim, gjykata pezullon gjykimin deri në zgjidhjen e çështjes me ndërmjetësim.⁴³

Nëse palët arrijnë të lidhin një marrëveshje ndërmjetësimi, mund të ndjekin dy rrugë në lidhje me procesin gjyqësor të iniciuar:

1. Të paraqesin marrëveshjen e ndërmjetësimit për miratim pranë Gjykatës që është iniciuar çështja gjyqësore dhe në këtë rast gjykata miraton me vendim marrëveshjen e ndërmjetësimit;⁴⁴
2. Të paraqesin kërkesë për pushimin e çështjes në gjykatë.

Nëse palët nuk arrijnë në një marrëveshje ndërmjetësimi, i kërkojnë gjykatës rifillimin e shqyrtimit të çështjes në rrugë gjyqësore.

⁴³ Neni 297 pika dh) e Kodit të Procedurës Civile

⁴⁴ Neni 158 pika ç) e Kodit të Procedurës Civile parashikon: *“Në rast të paraqitjes së aktmarrëveshjes për pajtim ose për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, gjykata vendos miratimin e saj, nëse kjo e fundit nuk është në kundërshtim me ligjin”*.

VI. PARIMET, MBI TË CILAT ZHVILLOHET PROCEDURA E NDËRMJETËSIMIT

Zhvillimi i procedurës së ndërmjetësimit realizohet në bazë të disa parimeve, mungesa e respektimit të të cilave mund të sjellë cënimin dhe pavlefshmërinë e kësaj procedure.

Ndërmjetësi, në cilësinë e personit që drejton këtë procedurë, është i detyruar të respektojë me rigorozitet të gjitha parimet dhe të informojë palët për këto parime, me qëllim zhvillimin e një procedure të drejtë dhe në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi.

Në nenin 3 të ligji nr. 10385/2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar janë parashikuar një sërë parimesh, më konkretisht parashikohet se:

“1. Ndërmjetësimi bazohet në parimin e barazisë së palëve, konfidencialitetit të të dhënave, si dhe në respektimin e fleksibilitetit e të transparencës së procedurave dhe të vullnetit të palëve në process.”

Çdo punëdhënës dhe punëmarrës duhet të ketë parasysh se gjatë kësaj procedure, ju lindin disa të drejta dhe detyrime, të cilat lidhen ngushtësisht me procedurën e zhvillimit të ndërmjetësimit si dhe me parimet që udhëheqin ndërmjetësin gjatë kësaj procedure.

Ndërmjetësi, në ushtrimin e funksionit të tij, siguron që procesi për zgjidhjen e mosmarrëveshjes së punës të realizohet me efikasitet, drejtësi dhe paanshmëri, si dhe në mënyrë profesionale e pa paragjykime ndaj palëve apo çështjes, objekt ndërmjetësimi.⁴⁵

Në vijim, trajtohet shkurtimisht secili prej parimeve:

- **Parimi i barazisë së palëve**

Në procedurën e ndërmjetësimit punëdhënësi dhe punëmarrësi janë të barabartë dhe kanë të drejta dhe detyrime në përputhje me ligjin. Parimi i barazisë së palëve nënkupton që palëve t'u sigurohen mundësi të barabarta për të përgatitur dhe për të parashtruar në prani të ndërmjetësit pretendimet e tyre.

Punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë të drejta të barabarta për t'u vënë në dijeni për faktet e argumentet e palës kundërshtare dhe anasjelltas, respektimi i këtij parimi përbën një nga elementët thelbësore të procesit të rregullt ligjor, të trajtuar gjërisht nga doktrina ndërkombëtare e kombëtare.

⁴⁵ Neni 3 i ligjit Nr.10 835, datë 24.02.2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar

Kjo nënkupton se çdokush, që është palë në proces duhet të ketë mundësi të barabartë që të paraqesë çështjen e vet dhe se asnjë palë nuk duhet të gëzojë ndonjë avantazh të konsiderueshëm ndaj palës tjetër. Duhet të përcaktohet një ekuilibër i drejtë midis palëve.⁴⁶

- **Parimi i konfidencialitetit të të dhënave**

Procedura e ndërmjetësimit është e natyrës konfidenciale. Deklaratat dhe të gjitha informacionet e tjera lidhur me procedurën e ndërmjetësimit nuk mund të përdoren si dëshmi në ndonjë procedurë tjetër, pa miratimin e palëve. Ndërmjetësuesi, palët dhe përfaqësuesit e tyre janë të obliguar që ta ruajnë konfidencialitetin e procedurës së ndërmjetësimit, përveç nëse palët bien dakort ndryshe. Marrëveshja e ndërmjetësimit me pëlqimin e palëve mund të bëhet publike në pajtim me ligjin.⁴⁷

Përsa më sipër, garancia që jep zbatimi i këtij parimi është i lidhur me faktin se pothuajse të gjitha informacionet e marra gjatë këtij procesi ndërmjetësues nuk mund të përdoren në procese të mëposhme arbitrazhi apo procese gjyqësore, pra nuk mund të bëhen publike ose të përdoren si prova.

Ky parim konsiderohet edhe si karakteristikë dalluese midis proceseve të realizuara nëpërmjet një metode alternative (ndërmjetësimi) dhe atyre përpara një gjykate të zakonshme. Përsa i përket Ndërmjetësit, ndaj tij ekziston jo vetëm detyrimi për respektimin e këtij parimi, por edhe detyrimi të përshkruajë palëve shtrirjen e konfidencialitetit të ndërmjetësimit dhe përjashtimet e tij.⁴⁸

- **Parimi i respektimit të fleksibilitetit**

Punëdhënësi dhe punëmarrësi janë të lirë të zgjedhin ndërmjetësimin, si mundësi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të përcaktuara në këtë ligj, si dhe të heqin dorë në çdo kohë, nga zgjidhja

⁴⁶ E drejta për një proces të drejtë gjyqësor -Një udhëzues për implementimin e Nenit 6 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, aksesohet në linkun <https://rm.coe.int/handbook-3/16806fc13a>

⁴⁷ Shih Biti. B, Fekolli. S, Çyrbja J. "Parimi i Konfidencialitetit në Procesin e Ndërmjetësimit, Analizë krahasuese Ndërmjet Ligjit Shqiptar, Ligjit Model UNCITRAL dhe Direktivës BE 2008/52/EC", aksesohet në linkun: https://www.researchgate.net/publication/329512805_Parimi_i_Konfidencialitetit_ne_Procesin_e_Ndermjetesimit_Analize_krahasuese_Ndermjet_Ligjit_Shqiptar_Ligjit_Model UNCITRAL_dhe_Direktives_BE_200852EC/link/5c0be92f299bf139c74992c2/download

⁴⁸ Po aty

e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim deri në momentin që nuk është lidhur marrëveshja e ndërmjetësimit.

Procedura e ndërmjetësimit nuk ka shumë burokraci, zhvillohet shpejt, janë vetë palët që përcaktojnë kushtet dhe rregullat, si rrjedhojë duhet të shmanget çdo lloj metodologjie që mund të sjellë zvarritje, kompleksitet të procedurës etj.

- **Parimi i respektimit të vullnetit të palëve në proces**

Respektimi i vullnetit të palëve është një nga elementët kryesorë që e bën ndërmjetësimin të ndryshëm nga procedurat e tjera. Punëdhënsi dhe punëmarrësi janë të lirë të bien dakord për përmbajtjen e marrëveshjes së ndërmjetësimit, përzgjedhjen e ndërmjetësit dhe për detaje organizative. Edhe ligji shqiptar për ndërmjetësimin parashikon në nenin 3 pika 3 të tij, se ndërmjetësimi është vullnetar dhe palët me vullnet të plotë dhe të lirë kanë të drejtë:

- të zgjedhin ndërmjetësimin, si mundësi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të përcaktuara në këtë ligj;
- të përcaktojnë kushtet, procedurën, si dhe afatet për aq sa ato janë të lejueshme;
- të heqin dorë, në çdo kohë, nga zgjidhja e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim.⁴⁹

⁴⁹Shih “Analizë e kuadrit ligjor për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim”, përgatitur nga Qendra “Altri”, Shtator 2019, fq.78

VII. NDËRMJETËSI DHE ZGJEDHJA E TIJ NGA PALËT

Ndërmjetës është personi i licencuar dhe i regjistruar në Regjistrin e Ndërmjetësve, i zgjedhur vullnetarisht nga palët midis ndërmjetësve të përfshirë në listën e ndërmjetësve të licencuar, të cilit i kërkohet të zhvillojë ndërmjetësimin në mënyrë të paanshme, të përshtatshme dhe të efektshme, në përputhje me parashikimet e këtij ligji.

Zgjedhja apo caktimi i një ndërmjetësi mund të realizohet në mënyra të ndryshme:⁵⁰

- Zhvillimi i një skeme të brendshme ndërmjetësimi, me ndërmjetës të brendshëm të trajnuar.
- Përzgjedhja dhe caktimi i një ndërmjetësi të jashtëm nga lista e ndërmjetësve, duke nënshkruar marrëveshje me ndërmjetësuesin për ofrimin e shërbimit.

Disa nga faktorët që duhen marrë parasysh kur vendosni nëse do të zgjidhni ndërmjetësimin e brendshëm apo të jashtëm janë:⁵¹

- Kostot - ngritja e një skeme të brendshme mund të kërkojë më shumë investime paraprake;
- Kapaciteti i kompanisë - Psh. mund të jetë shumë më e përshtatshme për një shoqëri të vogël për të patur ndërmjetës të jashtëm;
- Shtrirja gjeografike e zhvillimit të aktivitetit të shoqërisë gjithashtu duhet të merret parasysh që në fillim. Nëse ka disa degë, në nivel kombëtar dhe/ose ndërkombëtar, punëdhënësi duhet të përcaktojë se si do të vendoset në dispozicion ndërmjetësimi edhe në degët rajonale.

Kujdes: Nëse zgjidhni një ndërmjetës të brendshëm, duhet të të përcaktohet në mënyrë të qartë mënyra se si do të operojë, me qëllim që të jetë i paanshëm dhe të shmang konfliktin e interesit. Në nenin 5 të ligjit nr. 10385, datë 24.02.2011, “*Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve*”, i ndryshuar, parashikohen kriteret që duhet të përmbush një person për të pasur të drejtë për të ofruar shërbimin e ndërmjetësimit, konkretisht:

- Të ketë kryer programet e studimeve të ciklit të dytë, sipas përcaktimeve të legjislacionit për arsimin e lartë;

⁵⁰ *Mediation: An approach to resolving workplace issues, February 2013*

⁵¹ Po aty

- Të ketë mbushur moshën 28 vjeç;
- Të ketë eksperiencë profesionale jo më pak se tre vjet;
- Të mos jetë dënuar për kryerjen me dashje të veprave penale, me vendim gjyqësor të formës së prerë;
- Të ketë kaluar me sukses provimin kualifikues për ndërmjetës, pas përfundimit të programit të trajnimit fillestar.

Ndërmjetësi, pas përfundimit me sukses të trajnimit fillestar dhe provimit kualifikues, ka të drejtë të paraqesë dokumentacionin për pajisjen me licencën e ndërmjetësit pranë Ministrit të Drejtësisë.

Ministri i Drejtësisë licencon, brenda 45 ditëve nga dorëzimi i kërkesës për licencim, subjektet e interesuara që përmbushin kushtet e nenit 5, të këtij ligji, për ushtrimin e veprimtarisë së ndërmjetësimit, të cilat regjistrohen në organet tatimore.

Aktualisht ndërmjetësimet ofrohen nga organizata lokale jofitimprurëse dhe ndërmjetës privatë të licencuar nga Ministria e Drejtësisë. Nga 470 ndërmjetës të licencuar (Janar 2020), 89 ndërmjetës janë regjistruar aktualisht në Regjistrin e Ndërmjetësve, që menaxhohet nga Ministria e Drejtësisë⁵².

Punëdhënësi ose punëmarrësi mund të zgjedhin një ndërmjetës nga lista e ndërmjetësve të licensuar të Regjistruar në Regjistrin e Ndërmjetësve, e cila mund të gjendet:

- Në faqen e Ministrisë së Drejtësisë në linkun: https://ëëë.drejtësia.gov.al/ëp-content/uploads/2017/10/Regjistri_i_Ndermjetesve_aktiv_03.10.2017-1.pdf
- Në faqen e Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve në linkun: <https://dhkn.gov.al/regjistri>
- Në faqet zyrtare të Gjykatave.

Përpara se punëdhënësi dhe punëmarrësi të zgjedhin një ndërmjetës, duhet të sigurohen që ndërmjetësi është i licencuar dhe i regjistruar konform parashikimeve të ligjit, pasi në të kundërt procedura që do të zhvillohet dhe marrëveshja e ndërmjetësimit që mund të lidhet është e pavlefshme.

⁵² Shih *Semini-Tutulani. M, "Drejtësia restauruese në rastet që përfshijnë fëmijët viktime në Shqipëri"*, Dhjetor 2020, faqe 10

Ndërmjetësi që zgjidhet nuk duhet të ketë konflikt interesi me asnjërën nga palët. Rastet e konfliktit të interesit janë parashikuar në nenin 11 të ligjit nr. 10385, datë 24.02.2011, “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar, konkretisht:

- a. ndërmjetësi ka një interes personal, të lidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë me të apo të afërmit e tij, në çështjen për të cilën kërkohet ndërmjetësimi;
- b. ndërmjetësi është kujdestar apo përfaqësues i njërit prej palëve;
- c. ndërmjetësi vetë, bashkëshortja ose të afërmit e tij, deri në shkallën e dytë, janë në konflikt gjyqësor, në marrëdhënie kredie ose huaje me njërit prej palëve;
- d. ekziston një arsye serioze dhe e mjaftueshme që tregon një situatë konflikti interesi.

Ndërmjetësi, duke filluar nga koha e caktimit në këtë detyrë dhe gjatë kohës së procedurës së ndërmjetësimit, duhet t’u deklarojë pa vonesë palëve çdo rrethanë që mund të përbëjë cenim ose dyshim në paanshmërinë dhe pavarësinë e tij.

Përsa i përket përgjegjësisë së ndërmjetësit, legjislacioni shqiptar parashikon si përgjegjësinë disiplinore të tij ashtu edhe atë civile. Përgjegjësia disiplinore e ndërmjetësit është përfshirë në ligjin për ndërmjetësimin me ndryshimet e bëra me ligjin nr. 26/2018.

Në ligjin nr. 10385/2011 në nenin 11/1 parashikohet se “*Veprimtaria e ndërmjetësve i nënshtrohet kontrollit për verifikimin e respektimit të kërkesave ligjore nga Ministria së Drejtësisë, në përputhje me këtë ligj dhe me legjislacionin në fuqi për inspektimin në Republikën e Shqipërisë, duke garantuar në çdo rast të drejtën për t’u informuar, për të kërkuar sqarime rreth fakteve, për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur*”.

Procedimi disiplinor ndaj një ndërmjetësi fillon mbi bazën e një ankese të paraqitur përpara Bordit Disiplinor të Ndërmjetësimit nga:

- Organet drejtuese të Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve;
- Ministri i Drejtësisë;
- Një nga palët që kanë marrë pjesë në ndërmjetësimin e kryer nga ndërmjetësi në fjalë;
- Organet e tjera shtetërore të parashikuara me ligj të veçantë.

Punëmarrësi apo punëdhënësi që kanë qenë pjesë e një procedure ndërmjetësimi mund të ankohen brenda 30 ditëve nga momenti i marrjes dijeni për shkeljen, por jo më vonë se 2 vjet nga momenti i kryerjes së shkeljes.

Bordi Disiplinor, në proporcion me natyrën dhe rëndësinë e shkeljes, vendos një nga masat e mëposhtme disiplinore:

- Vërejtje me shkrim;
- Urdhërim ndërmjetësit për të kryer trajnim vazhdues shtesë, përfshirë trajnim në etikë profesionale dhe/ose trajnim në një fushë të veçantë të ndërmjetësimit, si dhe kohën e trajnimit;
- Gjobë nga 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë deri në 300 000 (treqind mijë) lekë;
- pezullim i përkohshëm i ushtrimit të aktivitetit për një periudhë deri në një vit.⁵³

Masa më e rëndë që mund të merret ndaj një ndërmjetësi është heqja e licensës, e cila merret nga Ministri i Drejtësisë. Ligji ka parashikuar në mënyrë eksplicite këto raste duke mos lënë hapësira për interpretime apo abuzime.⁵⁴

⁵³ Neni 11/6, i ligjit nr.10 835, datë 24.02.2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar

⁵⁴ Po aty, neni 6 parashikon: 1. Ndërmjetësit i hiqet licenca dhe çregjistrohet nga regjistri në rastet kur:

a) heq dorë me kërkesën e tij nga ushtrimi i profesionit të ndërmjetësit;

b) humbet apo i kufizohet zotësia për të vepruar;

c) dënohet me vendim të formës së prerë për një vepër penale të kryer me dashje;

ç) kryen shkelje të dispozitave të këtij ligji ose të Kodit të Etikës;

d) Nuk e ushtron veprimtarinë si ndërmjetës për 2 vjet të njëpasnjëshëm. Për efekt të vlerësimit të ushtrimit të veprimtarisë merren në konsideratë të dhënat e organeve tatimore, ekzistenca e çështjeve të trajtuara si ndërmjetës dhe ndjekja e trajnimeve të vazhdueshme.

VIII. ZHVILLIMI I PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT

Procedura për ndërmjetësim në marrëdhënien e punës fillon në varësi të fazës në të cilën ndodhet mosmarrëveshja si dhe rrugëve që palët kanë zgjedhur për zgjidhjen e tij.

Nëse mosmarrëveshja midis punëmarrësit dhe punëdhënësit po shqyrtohet në gjykatë, momenti i nisjes së procedurës konsiderohet data e referimit të çështjes nga gjykata ose organe të tjera kompetente, për zgjidhjen e mosmarrëveshjes së punës me ndërmjetësim⁵⁵.

Gjykata, në përputhje me nenet 4, 25, 158/a, 158/b dhe 297 të Kodit të Procedurës Civile, fton palët për zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjes së punës objekt gjykimi, parashikuar në nenin 2 pika 2 të këtij ligji dhe kur palët bien dakord pezullon gjykimin duke u caktuar palëve një afat në përputhje me natyrën e mosmarrëveshjes. Secila nga palët ka të drejtë të kërkojë në çdo kohë rifillimin e gjyimit.

Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë vendosur zgjidhjen e mosmarrëveshjeve nëpërmjet ndërmjetësit, procedura mund të fillojë me paraqitjen e kërkesës me shkrim drejtuar ndërmjetësit, ose pas datës së paraqitjes së ftesës për ndërmjetësim nga të paktën njëra nga palët në konflikt drejtuar palës tjetër.

Përpara fillimit të procedurës së ndërmjetësit, ndërmjetësi është i detyruar që të informojë punëdhënësin dhe punëmarrësin për qëllimet dhe parimet e përgjithshme, rolin e ndërmjetësit dhe të palëve në proces, shpenzimet e procesit të ndërmjetësit dhe efektet e marrëveshjes së ndërmjetësit.

Palët dhe ndërmjetësi nënshkruajnë bashkërisht, me shkrim, marrëveshjen për realizimin e procesit të ndërmjetësit, ku duhet të përcaktohen:

- a) *gjeneralitetet e palëve të kësaj marrëveshjeje dhe të përfaqësuesve të tyre;*
- b) *përshkrimi i objektit të mosmarrëveshjes;*
- c) *pranimi i parimeve të ndërmjetësit, sipas këtij ligji dhe të ndërmjetësit të caktuar;*
- ç) *vendi i ndërmjetësit;*
- d) *shpenzimet e ndërmjetësit dhe shpërblimi i ndërmjetësit.*

Në mungesë të një marrëveshjeje për mënyrën e zhvillimit të ndërmjetësit, ndërmjetësit mund ta zhvillojnë ndërmjetësimin në mënyrën më të përshtatshme për palët, mbështetur në

⁵⁵ Po aty, neni 12

rrethanat e çështjes, në çdo kërkesë që mund të paraqesin palët dhe në çdo nevojë për një zgjidhje të shpejtë të mosmarrëveshjes.

Në çdo rast, në zbatimin e procedurave të ndërmjetësimit, ndërmjetësi duhet të kujdeset për të siguruar trajtimin e njëjtë të palëve, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes.

Kur nuk vendoset ndryshe nga palët, ndërmjetësi ka të drejtë që, në çdo fazë të zbatimit të procedurave të ndërmjetësimit, të propozojë një zgjidhje të pranueshme të mosmarrëveshjes.

Përveçse kur vendoset ndryshe nga palët, ndërmjetësi mund të takojë ose të komunikojë me palët, së bashku ose veçmas me secilën prej tyre.

Ndërmjetësi, pasi njihet me rrethanat dhe të dhënat e ofruara nga njëra palë në mosmarrëveshje, mund t'i parashtrojë palës tjetër çështjet thelbësore që rezultojnë nga këto rrethana.

Procedura e ndërmjetësimit përfundon:⁵⁶

- a) ditën e nënshkrimit të marrëveshjes për zgjidhjen e mosmarrëveshjes;
- b) ditën e nënshkrimit të deklaratës me shkrim të ndërmjetësit, pas këshillimit me palët që ndërmjetësohen, sepse përpjekjet për ndërmjetësim të mëtejshëm nuk janë të justifikuar;
- c) ditën e nënshkrimit të deklaratës me shkrim të palëve ndërmjetëse, me anë të së cilës i drejtohen ndërmjetësit, ku i njoftojnë se procedura e ndërmjetësimit ka përfunduar;
- d) ditën e nënshkrimit të deklaratës me shkrim të njëres palë, drejtuar palës tjetër, ndërmjetësit, ku njoftohen se procedura e ndërmjetësimit ka përfunduar;
- e) me vdekjen e ndonjëres nga palët në proces;
- f) me likuidimin e personit juridik, palë në proces.

Kur punëdhënësi dhe punëmarrësi bien dakord për zgjidhjen e pranueshme të mosmarrëveshjes ndërmjet tyre, së bashku me ndërmjetësin, nënshkruajnë marrëveshjen përkatëse, në kuptim dhe në zbatim të kushteve, rasteve dhe të procedurave të parashikuara në këtë ligj.

⁵⁶ Po aty neni 21

Marrëveshja e arritur gjatë ndërmjetësimit fiksohet në një dokument, i cili prodhohet në disa kopje dhe u jepet edhe palëve. Nëse marrëveshja e arritur gjatë ndërmjetësimit është e vlefshme, marrëveshja e pajtimit përbën një titull ekzekutiv për palët dhe gjykatën.⁵⁷

Ka faza të dallueshme në procesin e ndërmjetësimit, dhe këto janë të parashikuara edhe në ligjin për ndërmjetësimin. Megjithatë, cilado qoftë mënyra, elementet thelbësore mbeten të njëjtë.

Faza e parë është faza ku ndërmjetësi merret me palët veçmas, ndërsa fazat e mbetura janë faza që ezaurohen gjatë seancës së përbashkët. Mund të jetë e nevojshme të takoni secilën palë më vete dhe të flisni me ta individualisht, nëse konstatohet që ka element të paqartë dhe pala kërkon më shumë informacion.⁵⁸

Skema e zhvillimit të ndërmjetësimit:

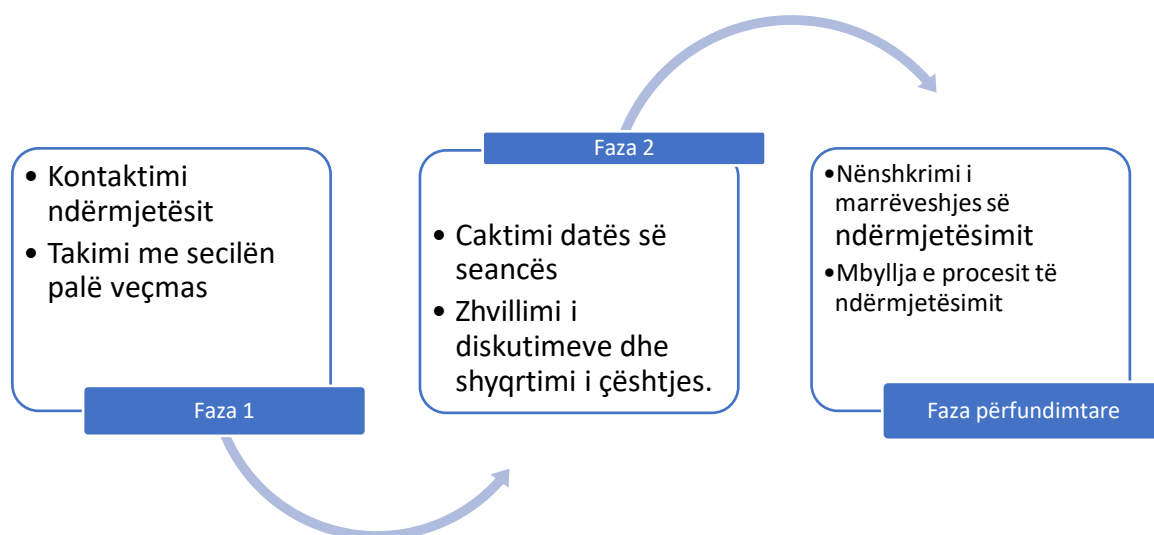


Figura nr.2

Faza e parë - Pas kontaktimit të ndërmjetësit nga punëdhënësi ose punëmarrësi, ndërmjetësi regjistron çështjen dhe fillon me procedurën e kontaktimit. Së pari kontakton me palën tjetër për ti komunikuar pretendimet e palës që ka iniciuar takimin. Pasi zhvillon nga një

⁵⁷ Shih Mandro, A, "Relativizimi i Lirisë së profesioneve të lira në funksion të një shërbimi "absolutisht" më të mirë të qytetarëve dhe në përputhje me ligjin: Zgjidhjet alternative të mosmarrëveshjeve: Ndërmjetësimi dhe Arbitrazhi", Faqe 12

⁵⁸ Shih Mediation: An approach to resolving workplace issues, Ferbruary 2013, Faqe 9

takim me secilën palë dhe dëgjon pretendimet dhe kërkesat e tyre, cakton një datë për zhvillimin e seancës së ndërmjetësimit.

Faza e dytë - Në datën dhe vendin e caktuar për zhvillimin e seancës së ndërmjetësimit, palët në praninë e ndërmjetësit zhvillojnë seancën. Përpara se të fillojnë diskutimet, palët dhe ndërmjetësi nënshkruajnë bashkërisht, me shkrim, marrëveshjen për realizimin e procesit të ndërmjetësimit. Pas nënshkrimit, punëdhënsi dhe punëmarrësi parashtrojnë argumentat dhe faktet mbi të cilat bazon pretendimet. I pari e merr fjalën personi që ka vënë në lëvizje ndërmjetësin dhe më pas personi ndaj të cilit ngrihen pretendimet. Palët diskutojnë në lidhje me kushtet dhe mënyrën e zgjidhjes së marrëveshjes.

Faza e tretë - Nëse palët pasi diskutojnë, nuk bien dakort për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, ndërmjetësi ndërpret procedurën e ndërmjetësimit. Nëse palët bien dakort për kushtet dhe mënyrën e zgjidhjes së mosmarrëveshjes së bashku me ndërmjetësit, nënshkruajnë marrëveshjen e ndërmjetësimit.

Faza e katërt - Pasi arrihet marrëveshja dhe nënshkruhet marrëveshja e ndërmjetësimit, ndërmjetësi i jep secilës palë nga një kopje të marrëveshjes, procedon me mbylljen e procesit të ndërmjetësimit dhe rregjistrimin e marrëveshjes në regjistrin e ndërmjetësimit në përputhje me kuadrin ligjor.

IX. MOSARRITJA E ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJES ME NDËRMJETËSIM

Ndonëse punëdhënësi dhe punëmarrësi mund ti drejtohen ndërmjetësit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes së lindur gjatë marrëdhënies në punë, mund të mos arrihet të realizohet procedura e ndërmjetësimit ose nënshkrimi i marrëveshjes së ndërmjetësimit.

Disa nga shkaqet pse palët mund të mos arrijnë të lidhin një marrëveshje ndërmjetësimi, mund ti përmbledhim si më poshtë:

- **Nuk arrihet të zgjidhet çështja me ndërmjetësim brenda afatit të parashikuar nga palët**

Në rastet kur punëmarrësi dhe punëdhënësi lidhin një aneks kontratë apo marrëveshje për zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjeve në punë, përveçse mënyrës dhe rregullave që do të zhvillohet ndërmjetësimi mund të parashikojnë dhe afatin brenda të cilit duhet të zhvillohet kjo procedurë.

Në rast se mosmarrëveshja ka lindur dhe palët janë tashmë pjesë e procedurës së ndërmjetësimit, mund të ndodhë që ato nuk arrijnë ta përfundojnë këtë procedurë brenda afatit të përcaktuar me vullnetin e tyre, duke çuar në ndërprerjen e procedurës së ndërmjetësimit pa një marrëveshje të lidhur.

Kujdes: Palët mund të kërkojnë që për shkaqe objektive që afati të shtyhet ose kur ekzistojnë rrethana të forcës madhore dhe është e pamundur realizimi i procesit të ndërmjetësimit, ndërmjetësi mund të shtyjë afatin.

- **Njëra nga palët refuzon të marrë pjesë në procedurën e ndërmjetësimit**

Nëse njëra nga palët, punëdhënësi ose punëmarrësi kanë parashikuar një klauzolë ose marrëveshje për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit dhe të ndodhur përpara një mosmarrëveshjeje/konflikti në punë njoftojnë ndërmjetësin, të cilit i parashtrajnë kërkesën për të zgjidhur mosmarrëveshjen e krijuar. Nëse pala tjetër nuk i përgjigjet njoftimit të ndërmjetësit për takim, ose nuk pranon të vijë në seancën e ndërmjetësimit, procedura e ndërmjetësimit ndërpritet pa një marrëveshje të nënshkruar.

Në rastet kur punëmarrësi dhe punëdhënësi nuk kanë nënshkruar një klauzolë/ marrëveshje për aplikimin e ndërmjetësimit, ato kanë të drejtë që në momentin që lind mosmarrëveshja ti kërkojnë palës tjetër ndjekjen e procedurave të ndërmjetësimit.

Nëse kjo e fundit nuk i përgjigjet kësaj kërkesë brenda 30 ditëve nga data në të cilën është dërguar ftesa ose brenda afatit kohor të përcaktuar në ftesë, pala kërkuese mund ta vlerësojë këtë si mospranim të ftesës për ta zgjidhur mosmarrëveshjen me ndërmjetësim. Megjithatë ftesa për ndërmjetësim, e paraqitur nga një palë në mosmarrëveshje, nuk pengon automatikisht këtë palë që të iniciojë fillimin e një procesi gjyqësor apo arbitrazhi në lidhje me këtë mosmarrëveshje, për shkak të kalimit të afateve të paraqitjes së padisë.⁵⁹

- **Palët nuk bien dakort për të zgjidhur çështjen me marrëveshje**

Nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi janë përfshirë në një procedurë ndërmjetësimi, kanë zhvilluar takimet me ndërmjetësin, marrin pjesë në seancën e ndërmjetësimit, por në fund nuk bien dakort për një zgjidhje të pranueshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

- ❖ *Veprimet që ndërmerr Ndërmjetësi në rastin kur nuk arrihet në marrëveshje ndërmjetësimi*

Nëse nuk arrihet të zgjidhet çështja me ndërmjetësim brenda afatit të parashikuar nga palët ose njëra nga palët refuzon të marrë pjesë në procedurën e ndërmjetësimit ose palët nuk bien dakort për ta zgjidhur çështjen me marrëveshje, Ndërmjetësi merr vendim për përfundimin e procedurës së ndërmjetësimit pa një marrëveshje.

Vendimi përmban veprimet që janë kryer, arsyet dhe shkaqet pse nuk u arrit të zgjidhet çështja me ndërmjetësim dhe qëndrimet e secilës palë gjatë zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit. Vendimi i njoftohet palëve.

Duhet theksuar se pavarësisht se palët me vullnetin e tyre të lirë i janë nënshtruar një procedure ndërmjetësimi, e cila nuk ka rezultuar efektive, ato janë të lira ti drejtohen në çdo moment rrugës gjyqësore për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve mes tyre.

⁵⁹ Neni 12, pika 2 e Ligjit nr.10 385, datë 24.02.2011 "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve", i ndryshuar

X. EFEKTET E MARRËVESHJES SË NDËRMJETËSIMIT

Marrëveshja e arritur gjatë ndërmjetësimit pasqyrohet në një dokument, i cili prodhohet në disa kopje dhe u jepet edhe palëve. Nëse marrëveshja e arritur gjatë ndërmjetësimit është e është lidhur konform procedurës dhe akteve ligjore në fuqi, përbën titull ekzekutiv dhe është e detyrueshme për tu zbatuar nga palët.

Marrëveshja e ndërmjetësimit ndonëse është lidhur në bazë të vullnetit dhe lirisë së punëdhënësit dhe punëmarrësit, mund të kundërshtohet brenda 10 ditëve në rastin kur parashikohen detyrime në të holla, në të kundërt ajo shndërrohet në titull ekzekutiv sips parashikimit të nenit 510 të Kodit të Procedurës Civile dhe zyra e përmbartimit ngarkohet për ekzekutimin e saj.⁶⁰

Nëse aktmarrëveshja kundërshtohet në gjykatë a prokurori, këto organe marrin parasysh zgjidhjen me ndërmjetësim, por nuk kanë pengesë ligjore të vendosin një zgjidhje të ndryshme nga ajo e palëve.

Gjykata ose prokuroria mund ta konsiderojnë të pavlefshme marrëveshjen e arritur me ndërmjetësim, kur arrijnë në përfundimin se nuk pasqyron vullnetin e palëve në konflikt, kur janë cenuar rëndë të drejtat dhe interesat e tyre ose kur zhdëmtimi është haptazi në shpërpjesëtim me dëmin e shkaktuar.⁶¹

Në rastin kur mosmarrëveshja e ndërmjetësimit nuk kundërshtohet ose kalojnë afatet e parashikuara, përbën titull ekzekutiv dhe ngarkohet zyra e përmbartimit me ekzekutimin e saj.

Nëse palët refuzojnë të përmbushin vullnetarisht detyrimet e parashikuara në marrëveshje, me qëllim që kjo marrëveshje të ekzekutohet duhet të paraqesin në Gjykatën kompetente një kërkesë për lëshimin e urdhrit të ekzekutimit, në bazë të nenit 510 e në vazhdim të Kodit të Procedurës Civile.

Pasi nxirret dhe urdhri ekzekutimit të titullit ekzekutiv (që është marrë bveshja e ndërmjetësimit), palët i drejtohen përmbartimit për ekzekutimin e tij.

⁶⁰ Po aty

⁶¹ Po aty, fq.13

XI. GJYKATË APO NDËRMJETËSIM?

Me qëllim pasqyrimin në mënyrë sa më të qartë të avantazheve dhe disavantazheve të ndjekjes së rrugës gjyqësore apo të zbatimit të procedurës së ndërmjetësimit, më poshtë do të analizojmë hap pas hapi dhe në mënyrë të detajuar zhvillimin e secilit proces.

Për arsye krahasimore do merren në analizë dy komponentët në vijim, pasi janë objektiv dhe më të matshëm për të arritur në një konkluzion. Komponentët që janë marrë në analizë janë:

- Koha;⁶²
- Kostot.⁶³

11.1 Zhvillimi i procesit gjyqësor

Në mënyrë tabelare do të paraqesim hapat e zhvillimit të një procesi gjyqësor, nga momenti që lind konflikti/mosmarrëveshjeja deri në marrjen e një vendimi përfundimtar.

❖ **Faza 1 - Konsultimi dhe inicimi i procedurës gjyqësore**

Veprimi	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none">• Gjetja avokatit• Zhvillimi i takimit konsultues (me një avokat ose disa)	<ul style="list-style-type: none">• 1-7 Ditë• 1 Ditë - 3 Javë	<ul style="list-style-type: none">• 1000 Lekë

⁶² **Shënim:** Në lidhje me afatet, në kushtet kur evidencat statistikore zyrtare nuk japin informacion të saktë për kohëzgjatjen e çështjeve, por kanë të dhëna për gjykimin e çështjeve në afatin mbi 6 muaj, i jemi referuar këtyre të dhënave, ku rezultojnë se në 40% të rasteve që janë në gjykim për vitin 2021 në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë kanë afat gjykimi mbi 6 muaj. Gjithashtu kemi marrë në analizë dhe raste konkrete. Psh. një rast konkret me objekt marrëdhënie pune është regjistruar në Shtator të vitit 2019 dhe ende nuk ka përfunduar çështja në shkallë të parë, pra afro 3 vite. Referuar këtyre të dhënave kemi marrë një mesatare sa mund të zgjasë një proces gjyqësor në shkallën e parë, në apel, në Gjykatën e Lartë.

⁶³ **Shënim:** Tarifat janë marrë në bazë të tarifave minimale të përcaktuara në Udhëzimin nr. 1284/3, datë 16.03.2005 "Tarifa e Shpërblimit të Avokatëve përDhënien e Ndhmës Juridike". Sipas ligjit nr.55/2018 "Për profesionin e Avokatit në Republikën e Shqipërisë", avokatët janë të lirë të vendosin tarifën e tyre të shërbimit, të cilat mund të jenë shumë më të larta se tarifën e përcaktuar në udhëzim. <https://www.dhka.org.al/index.php/legjislacioni/tarifa-te-shperblimit-te-avokateve-per-dhenien-e-ndihmes-juridike>

❖ **Faza 2 – Përgatitja e padisë**

Procedura	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentat dhe noterizimi • Përgatitja e padisë 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 -7 ditë • 1 ditë -30 ditë 	<ul style="list-style-type: none"> • Deri në 6000 Lekë • 15000 Lekë

❖ **Faza 3 – Gjykimi në Shkallë të Parë**

Procedura	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none"> • Paraqitja e padisë • Shortimi dhe dërgimi i çështjes gjyqtarit • Kryerja e veprimeve paraprake • Zhvillimi i seancave gjyqësore dhe përfundimi i gjyqimit në shkallë të parë 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ditë • 15 ditë • 30 ditë - 4 muaj • Deri në 2 vite 	<ul style="list-style-type: none"> • 3000-3500 Lekë • 40000 Lekë

❖ **Faza 4 - Gjykimi në Apel**

Procedura	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none"> • Ankimi • Zhvillimi i seancës 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 ditë (nga njoftimi vendimit) • Deri në 3 vite 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 000 Lekë • 200 Lekë • 45 000 Lekë

❖ Faza 5- Gjykata e Lartë

Procedura	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none">• Rekurs• Seanca Gjyqësore	<ul style="list-style-type: none">• 30 ditë nga njoftimi vendimit• Deri në 4 vite	<ul style="list-style-type: none">• 25 000 Lekë• 60 000 Lekë

Sikurse mund të vihet re, përfundimi i një procesi gjyqësor dhe marrja e një vendimi përfundimtar, i cili bëhet më pas i ekzekutueshëm, mund të arrihet mestarisht brenda një periudhe kohore prej 7 viteve. Kohë relativisht e gjatë, në kushtet ku nevojat e punëmarrësit/punëdhënësit mund të jenë emergjente, apo ku rivendosja në vend e së drejtës së shkelur nuk do të kishte më kuptim pas një kohe kaq shumë të gjatë.

11.2. Zhvillimi i procedurës së ndërmjetësimit⁶⁴

Në të njëjtën mënyrë që paraqitëm procedurën, kostot dhe kohëzgjatjen e zhvillimit të një procesi gjyqësor, do të paraqesim edhe hapat e zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit.

⁶⁴ Në lidhje me tarifat e ndërmjetësimit jemi referuar Vendimit 14.09.2018 të Mbledhjes së Përgjithshme të Ndërmjetësve. Në lidhje me afatin, në kushtet kur nuk ka një afat të përcaktuar në ligj, kemi çmuar që afati 30 ditor është i mjaftueshëm dhe efektiv për të realizuar të gjithë procedurën. Palët në marrëveshjet mund të vendosin dhe një afat më të gjatë apo më të shkurtër.

Procedura	Koha	Kosto
<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktimi ndërmjetësit • Zhvillimi i procedurës së ndërmjetësimi 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 minuta - 1 orë • 30 ditë 	<ul style="list-style-type: none"> • Nga 35 000 Lekë

Sa më sipër, aplikimi i procedurës së ndërmjetësimi dhe rivendosja në vend e të drejtave të shkelura mund të arrihet në një kohë shumë më të shkurtër.

11.3. Avantazhet e aplikimit të procedurës së ndërmjetësimi

Aplikimi i procedurës së ndërmjetësimi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës paraqet disa avantazhe:

- **Punëdhënësi dhe punëmarrësi janë në pozita të barabarta për të gjetur një zgjidhje të shpejtë dhe të favorshme për të dyja palët.**

Në procedurën e ndërmjetësimi palët janë të barabarta dhe kanë të drejta dhe detyrime në përputhje me ligjin. Secila nga palët ka të drejtën që të ofrojë një zgjidhje për përfundimin e mosmarrëveshjes së lindur midis tyre. Për tu arritur një marrëveshje, nuk është e nevojshme që të kalohen seanca të shumta apo të ndiqen procedurat formale që kërkon një proces gjyqësor. Mjafton që njëra nga palët të paraqesë një ose disa kushte që mund të jetë e favorshme për të dyja palët dhe mund të arrihet marrëveshja.

Ndryshe paraqitet situata kur palët i janë drejtuar gjykatës për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të lindura midis tyre. Në këtë rast punëdhënësi apo punëmarrësi vënë në lëvizje gjykatën nëpërmjet padisë, ne themel të të cilës parashtrohen të gjitha faktet, analiza ligjore dhe argumentat ku pala mbështet kërkimin e tij. Pala që inicion procesin ka barrën e provës të provojë pretendimet e tij. Qëllimi i padisë së ngritur nuk është në vetvete gjetja e zgjidhjes së përbashkët, por rezultati final, që është pranimi i kërkesës së palës që ka nisur procesin, apo për të paditurin rrëzimin e padisë.

Nga ana tjetër personi ndaj të cilit ngrihet padia quhet i paditur. Ligji procedural i njeh këtë të fundit të drejtën të paraqesë kundërshtimet e tij që lidhen me padinë në një akt që quhet deklaratë mbrojtje, të cilën duhet ta dorëzojë në gjykatë brenda afatit 30 ditor.⁶⁵ Më pas i gjithë procesi monitorohet nga gjykata e cila është mbi palët, palët janë në pozita të barabarta, kanë të drejtën e kontradiktoritetit, por jo për të gjetur një zgjidhje të favorshme por për të rivendosur në vend të drejtat që secila mendon se i janë shkelur.

Procesi gjyqësor mund të zhvillohet në një kalvar të gjatë seancash gjyqësore, duke vonuar rivendosjen në vend të të drejtave të shkelura.

- **Normalizon dhe përmirëson marrëdhëniet midis palëve dhe krijon premisa për vazhdimin normal të marrëdhënieve në të ardhmen.**⁶⁶

Nëse palët kanë arritur që me anë të procedurës së ndërmjetësimit të mbyllin mosmarrëveshjet e lindura në vendin e punës, kjo jo vetëm që i rikthen palët në gjendjen e mëparshme, sikur të mos kishte ndodhur konflikti, por krijon dhe premisa që marrëdhënia e tyre të përmirësohet në të ardhmen. Gjithashtu mund të nxisë punëdhënësin në ndryshimin e politikave të tij të punës, në ndryshimin e kushteve të punës etj., të cilat bëhen më të favorshme për të dy palët.

- **Ofron një zgjidhje më të shpejtë se procedurat e tjera psh. procedurat gjyqësore.**

Procedura e ndërmjetësimit është një procedurë që zgjat më pak sesa mund të zgjasë psh një seancë gjyqësore. Ajo mund të mbyllet qoftë dhe me një seancë të vetme. Palët nuk do të presin për një kohë të gjatë për të filluar senca, nuk do duhet të shtyjnë senacën për arsye që nuk varen prej tyre, si mungesa e palës tjetër, gjyqtarit etj.

Për më tepër që përgjithësisht një marrëveshje e arritur si rezultat i procedurës së ndërmjetësimit zbatohet nga palët vullnetarisht, ndërkohë që vendimi i marrë nga gjykata, ankimohet pothuajse gjithmonë nga njëra nga palët, duke vonuar rivendojen në vend të drejtave.

Meqenëse në thelb procedura e ndërmjetësimit ka dëshirën e mirë të palëve për ta përfunduar sa më shpejt konfliktin e lindur midis tyre, përpjekja e tyre që kjo procedurë të mbyllet sa më shpejt është më e madhe.

⁶⁵ Nenet 153 e në vijim të Kodit të Procedurës Civile

⁶⁶ <https://www.gjyqesori-rks.org/ndermjetesimi/>

- **Është më pak e kushtueshme dhe shpenzimet ndahen mënyrë të barabartë midis palëve.**

Nëse një proces gjyqësor ka kosto të larta duke filluar nga kostot administrative deri tek kostoja për të pagur një mbrojtës ligjor në shkallët e ndryshme të gjykimit, procedura e zgjidhjes me ndërmjetësim të mosmarrëveshjes kërkon më pak shpenzime. Palët e mbyllin me marrëveshje dhe nuk janë të detyruar të ndjekin procese të tjera ankimimi, duke eliminuar kostot, por edhe kohën e shpenzuar. Kohëzgjatja mesatare e procedurës së ndërmjetësimit në rajon është 49 ditë, duke filluar nga 30 ditë në Shqipëri në 90 ditë në Kosovë.⁶⁷

Më konkretisht në Shqipëri tarifa e regjistrimit të çështjes është në masën 5000 lekë dhe tarifa e administrimit të çështjes në masën 10.000 lekë. Më pas aplikohet një tarifë shërbimi variabël, në varësi të objektit të mosmarrëveshjes. Deri në vlerën 500.000 mijë lekë tarfia e shërbimit është e barabartë me pagën minimale në shkallë vendi. Për vlerën e objektit 500000 deri 1 000 000 lekë, tarifa është në masën 350 mijë lekë e kështu më tej.⁶⁸

Vendimi për ndarjen e shpenzimeve të ndërmjetësimit varet nga palët dhe pasqyrohet në marrëveshjen midis tyre dhe ndërmjetësit.

- **Është një procedurë transparente ku punëmarrësi dhe punëdhënësi bashkëveprojnë për të gjetur një zgjidhje të shpejtë dhe të përshtatshme.**⁶⁹

Transparenca ka kuptimin që procedura e ndërmjetësimit të bëhet sipas normave, rregullave dhe procedurave të njohura nga palët.

Palët i bëjnë të qarta interesat e tyre dhe në të njëjtën kohë, kuptojnë dhe llogaritin interesat dhe kushtet e palës tjetër. Palët janë të vetëdijshme për të gjitha përfitimet, humbjet dhe kushtet deri në arritjen ose jo të marrëveshjes.

Me bashkëpunimin e palëve, një ndërmjetës i aftë mund ta drejtojë procesin drejt një rruge transparente ku palët kuptojnë interesat e njëra-tjetrës.

⁶⁷<https://www.monitor.al/shqiperia-me-kostot-me-te-larta-te-zgjidhjes-se-konflikteve-tregtare-ne-rajon-propozohet-instrumenti-i-ndermjetesimit/>

⁶⁸Vendimi i Mbledhjes së Përgjithshme të Ndërmjetësve, të datës 14.09.2018, aksesuar në linkun <https://juristionline.al/wp-content/uploads/2021/01/DOC280121-28012021130920.pdf>

⁶⁹ <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2012/10/25/transparency-is-a-necessary-requirement-to-find-the-way-for-the-best-agreement/>

Nëse ndërmjetësi është i suksesshëm në ndërtimin e besimit dhe garantimin e transparencës së procesit, palët përfundimisht do të arrijnë në përfundimin se rezultati më i mirë i mundshëm është gjetja e zgjidhjeve për mosmarrëveshjen që adresojnë dhe zgjidhin interesat e të gjitha palëve

- **I jep mundësinë punëdhënësit dhe punëmarrësit për të vendosur vetë për kushtet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, duke shmangur Gjykatën, Avokatin etj.**⁷⁰

Palët janë të lira të bien dakord për përmbajtjen e marrëveshjes së ndërmjetësimit, përzgjedhjen e ndërmjetësit dhe për detaje organizative. Pothuajse në të gjithë modelet e studiuara, ligjvënësit shprehin në mënyrë të qartë se cilat dispozita procedurale nuk janë të detyrueshme dhe mund t'i nënshtrohet vullnetit të lirë të palëve. Megjithatë, parimi i vullnetarizmit është vënë në disa raste në pikëpyetje, veçanërisht në kuadër të një takimi fillestar të detyrueshëm me ndërmjetësin si kusht për fillimin e procedurës gjyqësore apo në rastet e referimit të detyruar nga gjykata.

Kjo pyetje iu shtrua dhe Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GJED) e cila në një prej vendimeve të saj bëri një dallim të qartë midis natyrës vullnetare të procesit të ndërmjetësimit dhe referimit për ndërmjetësim. GJED deklaroi se *“natyra vullnetare e ndërmjetësimit qëndron jo në lirinë e palëve për të zgjedhur nëse do ti nënshtrohen apo jo këtij procesi, por në faktin se palët janë vetë përgjegjës për procesin dhe mund ta organizojnë ashtu siç dëshirojnë dhe ta përfundojnë atë në çdo kohë”*.

- **Është një proces tërësisht konfidencial, i lidhur ngushtësisht midis palëve pjesëmarrëse**⁷¹

Konfidencialiteti gjatë procesit të ndërmjetësimit është një element i domosdoshëm për ndërtimin e besimit të palëve në këtë proces. Prandaj është e rëndësishme që ligjet kombëtare të përcaktojnë standartin minimal për zbatimin e detyrimit të konfidencialitetit, ndërkohë palët janë të lira ta rishikojnë më tej këtë detyrim në marrëveshjen e tyre të ndërmjetësimit. Standardi minimal kërkon që edhe të gjithë personat e përfshirë në këtë proces ti përmbahen këtij detyrimi. Megjithatë, ky detyrim në disa vende i njihet vetëm ndërmjetësit dhe jo të gjithë pjesëmarrësve në proces (p.sh Finlanda, Republika Çeke).

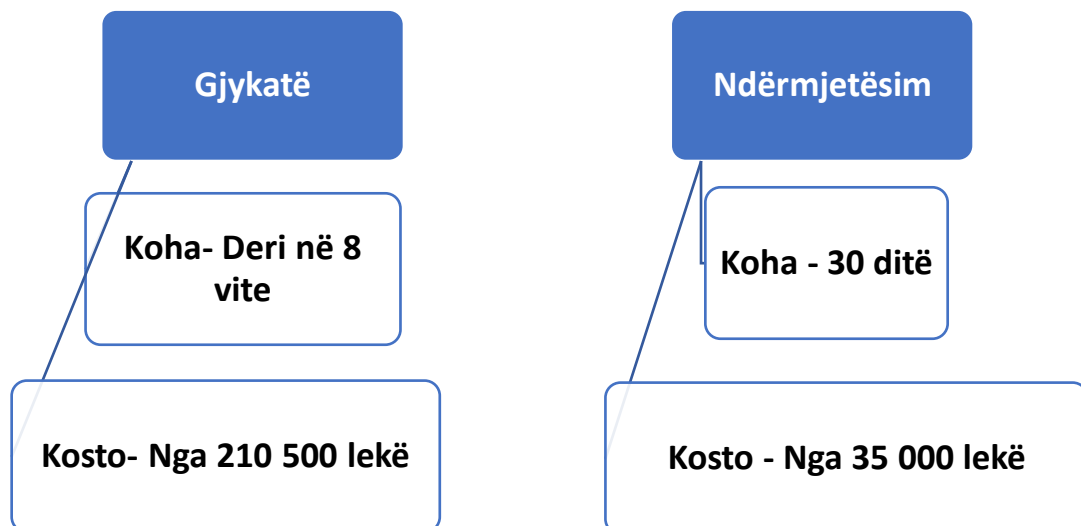
⁷⁰ Shih “Analizë e kuadrit ligjor për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim”, përgatitur nga Qendra “Altri”, shtator 2019, fq.57

⁷¹ Po aty fq.57

Gjithashtu, pjesëmarrësit në një proces ndërmjetësimi, të cilët i nënshtrohen detyrimit të konfidencialitetit, nuk mund të përdorin informacionet dhe dokumentet e përfituara dhe administruara gjatë procesit të ndërmjetësimit në një proces gjyqësor apo në arbitrazh. Ky rregull ka për qëllim të evitohet që palët të përdorin procedurën e ndërmjetësimit si një mundësi për të marrë informacion të vlefshëm që mund të përdoret më vonë në procedura të tjera. I njëjti qëllim mund t'i atribuohet ndalimit për të detyruar pjesëmarrësit në një proces ndërmjetësimi për të dëshmuar gjatë zhvillimit të procedurave të tjera. Këto ndalime janë thelbësore për të siguruar besimin e palëve në një proces ndërmjetësimi ndaj edhe parashikimi i tyre në ligjet kombëtare inkurajohet.

11.5. Konkluzione

Në mënyrë të përmbledhur po paraqesim rezultatet për zhvillimin e secilës procedure:



Në analizën e mësipërme nuk janë përfshirë kostot emocionale dhe pasojat që mund të sjellin aplikimi i secilës procedure. Bazuar në kohëzgjatjen dhe kostot, mund të konkludojmë që aplikimi i porocedurës së ndërmjetësimit jo vetëm që realizohet në një procedurë shumë të shpejtë dhe ka kosto më të ulta financiare, por ka dhe kosto emocionale dhe psikologjike më të ulëta.

Gjithashtu aplikimi i procedurës së ndërmjetësimit mund të shërbejë dhe për ri stabilizimin dhe rehabilitimin e marrëdhënieve midisi palëve, në kushtet kur janë vetë palët që vendosin për rregullat dhe kushtet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve

XII. LITERATURA

1. Mediation: “*An approach to resolving workplace issues*”, Ferbruary 2013, aksesuar në linkun <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf>;
2. Semini-Tutulani. M, “*Drejtësia restauruese në rastet që përfshijnë fëmijët viktima në Shqipëri*”, Dhjetor 2020;
3. “*Analiza e Sistemit të Drejtësisë në Shqipëri*”, Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë, Qershor 2015;
4. Semini.M “*Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë nën perspektivën e Barazisë Gjinore*”, Tiranë 2014, aksesuar në linkun: <https://www.undp.org/albania/publications/konfliktet-gjyq%C3%ABsore-t%C3%AB-marr%C3%ABdh%C3%ABnieve-t%C3%AB-pun%C3%ABs-par%C3%AB-perspektiv%C3%ABn-e-barazis%C3%AB-gjinore>;
5. Mëngjesi.S, Kurti.A, “*Mbrojtja e jetës dhe shëndetit në punë. Roli dhe përgjegjësia ligjore e punëdhënësit*”, aksesuar në linkun: https://www.osfa.al/sites/default/files/studimimbrojtja_e_jetes_dhe_shendetit_ne_pun_e.pdf;
6. “*Sistemet për mosmarrëveshjes e Punës*”, “*Udhëzues për përmirësimin e funksionimit të tyre*”, Qendra Ndërkombëtare e Trajnimeve të ILO-s, Organizata Ndërkombëtare e Punës, botuar për herë të parë në 2013;
7. Hasani.V. “*Trajtimi i konfliktit në ndërmarrjet e sektorit privat në Republikën e Kosovës, Rast studimi “Venus Hotel”*”, University for Business and Technology – UBT;
8. Calvez. F, “*Kohëzgjatja e proceseve gjyqësore në Shtetet anëtare të Këshillit të Evropës, mbështetur në Jurisprudencën e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut*”, aksesuar në linkun <https://rm.coe.int/kohezgjatja-e-proceseve-gjyqesore-ne-shtete-antare/16809ebb24>;
9. “*Analizë e kuadrit ligjor për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim*”, përgatitur nga Qendra “Altri”, Shtator 2019;
10. “*E drejta për një proces të drejtë gjyqësor -Një udhëzues për implementimin “e Nenit 6 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut*, aksesohet në linkun <https://rm.coe.int/handbook-3/16806fc13a>;

11. Mandro. A, “*Relativizimi i Lirisë së profesioneve të lira në funksion të një shërbimi “absolutisht” më të mirë të qytetarëve dhe në përputhje me ligjin: Zgjidhjet alternative të mosmarrëveshjeve: Ndërmjetësimi dhe Arbitrazhi*”;
12. Biti. B, Fekolli. S, Çyrbja J. “*Parimi i Konfidencialitetit në Proçesin e Ndërmjetësimit, Analizë krahasuese Ndërmjet Ligjit Shqiptar, Ligjit Model UNCITRAL dhe Direktivës BE 2008/52/EC*”, aksesohet në linkun: https://www.researchgate.net/publication/329512805_Parimi_i_Konfidencialitetit_në_Procesin_e_Ndermjetesimit_Analize_krahasuese_Ndermjet_Ligjit_Shqiptar_Ligjit_Model UNCITRAL_dhe_Direktives_BE_200852EC/link/5c0be92f299bf139c74992c2/download
13. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
14. Kodi Punës i Republikës së Shqipërisë;
15. Kodi Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë;
16. Ligji nr.10 385, datë 24.02.2011 “*Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve*”, i ndryshuar;
17. Ligji nr. 9920, datë 19.05.2008, “*Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar;
18. Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 “*Për sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar;
19. Ligji nr.55/2018 “*Për profesionin e Avokatit në Republikën e Shqipërisë*”;
20. Udhëzimin nr. 1284/3, datë 16.03.2005 “*Tarifa e Shpërblimit të Avokatëve për Dhënie e Ndhmës Juridike*”.
21. Vendimi i Mbledhjes së Përgjithshme të Ndërmjetësve, të datës 14.09.2018, aksesuar në linkun <https://juristionline.al/wp-content/uploads/2021/01/DOC280121-28012021130920.pdf>
22. Vendimin e Mbledhjes së Përgjithshme të Ndërmjetësve, të datës 14.09.2018, aksesuar në linkun: <https://juristionline.al/wp-content/uploads/2021/01/DOC280121-28012021130920.pdf>;
23. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr.158, datë 12.03.2022;
24. Vendimin nr. 19, datë 15.11.2007, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë;
25. Evidencat Statistike të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë për vitin 2021, aksesuar <http://www.gjykatatirana.gov.al/>;

26. <https://www.tatime.gov.al/c/5/78/89/punedhenesi-sigurimet-shoqerore-dhe-shendetesore>;
27. https://www.isssh.gov.al/?page_id=49 ;
28. <https://www.monitor.al/shqiperia-me-kostot-me-te-larta-te-zgjidhjes-se-konflikteve-tregtare-ne-rajon-propozohet-instrumenti-i-ndermjetesimit/>;
29. <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2012/10/25/transparency-is-a-necessary-requirement-to-find-the-way-for-the-best-agreement/> ;
30. <https://www.gjyqesori-rks.org/ndermjetesimi/>

SHTOJCA 1

ANEKS - KONTRATË MBI ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE TË PUNËS ME NDËRMJETËSIM

Sot më datë __. __. 2022 lidhet ky aneks ndermjet Paleve si vijojnë:

1. **Shoqëria** “ _____”, person juridik, regjistruar me _____, me **NIPT** _____ me seli në qytetin e _____ në adresën “ _____”, përfaqësuar nga **administratori** _____, me zotesi te plote juridike per te vepruar, qe ne vijim do te quhet “**Punëdhënësi**”.

dhe

2. **Z.** _____, shtetas Shqiptar, i datëlindjes _____, i identifikuar nga karta e identitetit me nr. Personal _____, banues/e në adresën: _____ madhor me zotësi të plotë juridike për të vepruar, nga këtu e më poshtë referuar si “**Punëmarrësi**”.

Bazuar në Kodin e Punës, ligjin nr. 10 385, datë 24.02.2011 ‘Për ndërmjetësimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve’ i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, palët bien dakort sa më poshtë:

NENI 1 OBJEKTI

Nëpërmjet kësaj aneks kontrate do të përcaktohen rregullat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë midis punëmarrësit dhe punëdhënësit nëpërmjet procedurës së ndërmjetësimit.

“*Ndërmjetësim*” është procedura e zgjidhjes jashtëgjyqësore të konflikteve që do të lindin gjatë marrëdhënies së punës, ku punëdhënësi dhe punëmarrësi, mbi bazë të vullnetit të lirë, përpiqen për të zgjidhur mosmarrëveshjet me mbështetjen e ndërmjetësit, i cili është një person i licencuar dhe i regjistruar në Regjistrin e Ndërmjetësve dhe është zgjedhur vullnetarisht nga punëdhënësi dhe punëmarrësi.

NENI 2

FUSHA E ZBATIMIT TË PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT

1. Në rast të çdo mosmarrëveshje ndërmjet palëve, që ka të bëjë me interpretimin, përmbushjen, shkeljen, përfundimin, zgjidhjen, pezullimin ose zbatimin e Kontratës së Punës dhe anekseve përkatëse, Palët duhet të takohen dhe të punojnë në mirebesim për të zgjidhur mosmarrëveshjen sa më shpejt të jetë e mundur.

2. Në qoftë se mosmarrëveshja nuk mund të zgjidhet përmes bisedimeve, e njëjta mosmarrëveshje do ti referohet për zgjidhje me ndërmjetësim, ndërmjetësit z/zj.

3. Procedura e ndërmjetësimit do të zhvillohet sipas rregullave dhe procedurave të parashikuara në këtë aneks dhe ligjit nr. 10385/2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.

NENI 3

FILLIMI I PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT

1. Punëdhënësi ose punëmarrësi, të cilët pretendojnë që kanë një mosmarrëveshje në marrëdhënien e punës, i paraqesin ndërmjetësit një kërkesë me shkrim ose me email për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.
2. Kërkesa ose emaili duhet të përmbajë:
 - Gjeneralitetet e punëmarësit dhe punëdhënësit;
 - Një përshkrim të shkurtër të problemit/mosmarrëveshjes;
 - Çfarë kërkon/pretendon kërkuesi ndaj palës tjetër.
3. Ndërmjetësi brenda 5 ditëve nga momenti i marrjes së kërkesës ose emailit duhet të kontaktojë me palën tjetër, duke i parashtruar rrethanat dhe pretendimet.
4. Pas njoftimit të palës, ndërmjetësi duhet të zhvillojë takime veçmas me secilën palë, për të kuptuar qëndrimet dhe pretendimet e secilës palës.

NENI 4

NJOFTIMI I PALËVE

1. Pasi i ezauron takimet me secilën palë, Ndërmjetësi cakton një datë takimi për të dy palët, brenda 10 ditësh nga momenti i takimit veçmas së palëve.

2. Ndërmjetësi njofton palët me kërkesë me shkrim ose email për datën, orën dhe vendin e takimit të paktën 5 ditë përpara zhvillimit të takimit.
3. Nëse ndonjëra nga palët për shkaqe të arsyeshme nuk mund të marrë pjesë në takimin e caktuar, takimi shtyhet në një datë tjetër, por jo më vonë se 10 ditë.

NENI 5

ZHVILLIMI I PROCEDURËS SË NDËRMJETËSIMIT

1. Në datën dhe orën e përcaktuar në njoftim, ndërmjetësi fillon procedurën e ndërmjetësisimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.
2. Ndërmjetësi informon palët për parimet, rolin e tij dhe të palëve në proces, konfidencialitetin e takimit dhe shpenzimet e procesit të ndërmjetësisimit dhe efektet e marrëveshjes së ndërmjetësisimit.
3. Palët dhe ndërmjetësi nënshkruajnë bashkërisht, me shkrim, marrëveshjen për realizimin e procesit të ndërmjetësisimit, e cila duhet të përmbajë:
 - a) gjenealogjetet e palëve të kësaj marrëveshjeje dhe të përfaqësuesve të tyre;
 - b) përshkrimi i objektit të mosmarrëveshjes;
 - c) pranimi i parimeve të ndërmjetësisimit, sipas këtij ligji dhe të ndërmjetësisit të caktuar;
 - ç) vendi i ndërmjetësisimit;
 - d) shpenzimet e ndërmjetësisimit dhe shpërblimin e ndërmjetësisit.
4. Pas nënshkrimit të marrëveshjes, ndërmjetësi fton secilën palë të parashtrojë rrethanat, pretendimet dhe çfarë kërkon nga pala tjetër.
5. Procesi i ndërmjetësisimit zhvillohet verbalisht, por palët mund të parashtrojnë me shkrim shpjegimet dhe pretendimet e tyre rreth mosmarrëveshjes. Shpjegimet dhe pretendimet me shkrim të paraqitura nga palët, bëhen pjesë e dosjes.
6. Ndërmjetësi mban procesverbal për seancën e ndërmjetësisimit, ku pasqyrohen diskutimet midis palëve. Procesverbali nënshkruhet nga të gjithë palët dhe bëhet pjesë e dosjes.

NENI 6

AKT-MARRËVESHJA

1. Kur palët bien dakord për zgjidhjen e pranueshme të mosmarrëveshjes ndërmjet tyre, së bashku me ndërmjetësit, nënshkruajnë marrëveshjen e ndërmjetësisimit.
2. Në aktmarrëveshje përcaktohen:
 - a) Palët;

- b) Përshkrimi i mosmarrëveshjes;
 - c) Pretendimet dhe qëndrimet e secilës palë;
 - d) Detyrimet e kushtet që palët i vënë njëra-tjetrës dhe mënyra e afati i përmbushjes së tyre;
 - e) Nënshkrimi i palëve dhe i ndërmjetësit.
3. Aktmarrëveshja lidhet me shkrim dhe hartohet në tri kopje, një për secilën palë dhe një kopje që depozitohet te subjekti ndërmjetës, i cili është i detyruar të administrojë çdo aktmarrëveshje dhe dokumentacion lidhur me to, sipas rregullave të përcaktuara nga Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve.
 4. Akt-marrëveshja përbën titull ekzekutiv dhe do të ekzekutohet sipas procedurave të ekzekutimit të detyrueshëm nëse palët nuk zbatojnë parashikimin në nenin 6.2.c.
 5. Shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësit ndahen në mënyrë të barabartë midis palëve.

NENI 7

AFATI

Procedura e ndërmjetësit duhet të përfundojë brenda afatit 30 ditë pune nga momenti i paraqitjes së kërkesë me shkrim ose me email Ndërmjetësit për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

NENI 8

MOSARRITJA E MARRËVESHJES SË NDËRMJETËSIMIT

1. Nëse nuk arrihet të zgjidhet çështja me ndërmjetësim brenda afatit të parashikuar në pikën 1 të këtij neni ose njëra nga palët refuzon të marrë pjesë në procedurën e ndërmjetësit ose palët nuk bien dakort për ta zgjidhur çështjen me marrëveshje, Ndërmjetësi merr vendim për përfundimin e procedurës së ndërmjetësit pa një marrëveshje.
2. Vendimi përmban veprimet që janë kryer, arsyet dhe shkaqet pse nuk u arrit të zgjidhet çështja me ndërmjetësim dhe qëndrimet e secilës palë gjatë zhvillimit të procedurës së ndërmjetësit. Vendimi i njoftohet palëve.
3. Në rast se njëra nga palët pa shkaqe të arsyeshme ka refuzuar ose është bërë pengesë për zhvillimin e procedurës së ndërmjetësit ngarkohet me shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësit për regjistrimin dhe administrimin e çështjes.
6. Nëse palët nuk bien dakort për të zgjidhur çështjen me marrëveshje shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësit për regjistrimin dhe administrimin e çështjes ndahen në mënyrë të barabartë midis palëve.

NENI 9
DISPOZITA TË FUNDIT

Kjo marrëveshje nuk kufizon të drejtën e palëve për të zgjidhur mosmarrëveshjet nëpërmjet gjykatës, në rast se nuk arrihet një zgjidhje me ndërmjetësim sipas parashikimeve në këtë aneks dhe dispozitave të ligjit nr. 10385/2011 “Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve”, i ndryshuar.

NENI 10
HYRJA NË FUQI

Ky aneks hyn në fuqi me nënshkrimin nga palët dhe është pjesë integrale e kontratës individuale/kolektive të punës.

PALËT:

PUNËDHËNËSI:

Shoqëria “

Administratore

PUNËMARRËSI:

Z./Znj. _____

SHTOJCA 2

MARRËVESHJE PËR REALIZIMIN E PROCESIT TË NDËRMJETËSIMIT

Në _____, sot më _____ (_____) para meje Ndërmjetësit _____, anëtar i Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve, u paraqitën personalisht:

PALËT:

3. Shoqëria “_____”, person juridik, regjistruar me _____, me NIPT _____ me seli në qytetin e _____ në adresën “_____”, përfaqësuar nga **administratori** _____, me zotësi të plotë juridike për të vepruar, që ne vijim do të quhet “**Punëdhënësi**”.

dhe

4. **Z.** _____, shtetas Shqiptar, i datëlindjes _____, i identifikuar nga karta e identitetit me nr. Personal _____, banues/e në adresën: _____ madhor me zotësi të plotë juridike për të vepruar, nga këtu e më poshtë referuar si “**Punëmarrësi**”.

VENDI I REALIZIMIT TË NDËRMJETËSIMIT: _____

PËRSHKRIMI I MOSMARRËVESHJES: _____

PARIMET E REALIZIMIT TË PROCESIT TË NDËRMJETËSIMIT:

Gjatë zhvillimit të procesit të ndërmjetësimit palët do të respektojnë dhe zbatojnë parimet:

- Barazia e palëve;
- Konfidencialitetit të të dhënave;
- Respektimi i fleksibilitetit dhe të transparencës së procedurave;

- Respektimi i vullnetit të palëve në proces;
- Realizimi i procesit me efikasitet, drejtësi dhe paanshmëri.

TARIFA E NDËRMJETËSIMIT:

1. Shpenzimet dhe tarifa për realizimin e këtij procesi ndërmjetësimi është _____
2. Shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësimit ndahen në mënyrë të barabartë midis palëve, ku secila nga palët do të paguajë në llogarinë e ndërmjetësit vlerën _____.

Palët, bazuar në Kodin e Punës dhe Kontratës së Punës, ligjin nr. 10 385, datë 24.02.2011 “*Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjes*” i ndryshuar, pasi i’u shpjeguan parimet e ndërmjetësimit, konfidencialiteti i takimit, efektet që ka marrëveshja e ndërmjetësimit, tarifrat dhe shpenzimet e këtij procesi kanë rënë dakort për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim,

Procesi i ndërmjetësimit do të realizohet sipas procedurës dhe rregullave të përcaktuara në Aneksin që do i bashkangjitet kësaj marrëveshjeje.

Marrëveshja e për Realizimin e Procesit të Ndërmjetësimit hartohet në tri kopje, një për secilën palë dhe një kopje mbahet nga Ndërmjetësi.

PALËT

PUNËDHËNËSI

PUNËMARRËSI

NDËRMJETËS

SHTOJCA 3

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
DHOMA KOMBËTARE E NDËRMJETËSIMT
NDËRMJETËS Z. _____

Nr. _____

MARRËVESHJE NDËRMJETËSIMI

Në _____, sot më _____ (_____) para meje Ndërmjetësit _____, anëtar i Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve, me seli në rrugën “_____”, pranë “_____”, , u paraqitën personalisht:

PALËT:

1. **Shoqëria** “_____”, person juridik, regjistruar me _____, me **NIPT** _____ me seli në qytetin e _____ në adresën “_____”, përfaqësuar nga **administratori** _____, me zotesi te plote juridike per te vepruar, qe ne vijim do te quhet “**Punëdhënësi**”.

dhe

2. **Z.** _____, shtetas Shqiptar, i datëlindjes _____, i identifikuar nga karta e identitetit me nr. Personal _____, banues/e në adresën: _____ madhor me zotësi të plotë juridike për të vepruar, nga këtu e më poshtë referuar si “**Punëmarrësi**”.

OBJEKTI: Zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjes së krijuar për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës

BAZA LIGJORE: Kodi i Punës
Kodi i Procedurës Civile
Ligji nr. 10 385, datë 24.02.2011 ‘Për ndërmjetësimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve’ i ndryshuar

PËRSHKRIMI I MOSMARRËVESHJES:

1. Midis Shoqërisë " _____ dhe _____, më datë _____._____._____ është lidhur kontrata e punës.

2. Në vijim të kësaj marrëdhënie, punëmarrësi dhe punëdhënësi kanë respektuar detyrimet reciproke të parashikuara në kontratën e punës, rregulloren e brendshme dhe akteve ligjore në fuqi.
3. Marrëdhënia e punës ka zgjatur për një afat 3 vjeçar.
4. Në datën _____, shoqëria _____ pas verifikimit të ardhurave të shoqërisë, ka vendosur të ristrukturojë organikën e shoqërisë, e cila ndër të tjera ka prekur vendin e punës së punëmarrësit⁷² _____
5. Në vijim të vendimit të ristrukturimit në datën psh. 01.07.2022 punëdhënësi ka njoftuar punëmarrësin se në datën 4.07.2022 do të zhvillohet një takim në lidhje me marrëdhënien e punës.
6. Në datën 04.07.2022 palët kanë zhvilluar takimin, ku punëdhënësi ka komunikuar se për shkak të ristrukturimit të shoqërisë arrëdëniet e punës nuk mund të vijojnë.
7. Në datën 07.07.2022 punëdhënësi i komunikon punëmarrësi që marrëdhëniet e punës do të ndërpriten në datën 31.07.2022.
8. Punëmarrësi duke mos qenë dakort me vendimin dhe procedurën e ndjekur nga punëdhënësi, më datë _____ i është drejtuar ndërmjetësit për të kërkuar zgjidhjen e mosmarrëveshjes së krijuar, duke kërkuar detyrimin e punëdhënësit për të shpërblyer me 2 (dy) muaj pagë për mso respektim afati, 12 muaj shpërblyer për dëmin e shkaktuar, 1.5 muaj shpërblyer për vjetërsinë në punës, 1 muaj për lejet vjetore të papaguar, në total 16.5 muaj.
9. Më datën _____ ndërmjetësi ka komunikuar me punëdhënësin dhe i ka shpjeguar pretendimet e punëmarrësit.
10. Pas realizimit të takimeve me secilën palë dhe pasi palët kanë ranë dakort për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, në datën _____ u caktua realizimi i seancës së ndërmjetësimit.

Palët bazuar në Kodin e Punës dhe Kontratës së Punës kanë rënë dakort për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, sipas aneksit që i bashkangjitet marrëveshjes së ndërmjetësimit.

⁷² Të dhëat janë ilustruese, për të dhënë një shembull se si bëhet përshkrimi i objektit të mosmarrëveshjes. Në varësi të llojit të mosmarrëveshjes do të bëhet dhe përshkrimi i rrethanave dhe fakteve.

Pasi palëve i'u shpjeguan parimet e ndërmjetësimit, konfidencialiteti i takimit, efektet që ka marrëveshja e ndërmjetësimit, pas diskutimeve të zhvilluara, sot më datë _____.____, përpara meje ndërmjetësit _____ lidhet Marrëveshja e Ndërmjetësimit, me përmbajtjen si më poshtë vijon:

NENI 1

OBJEKTI

1. Palët bien dakort që punëdhënësi të paguajë në favor të punëmarrësit 4 (katër) muaj pagë shpërblim dëmi, 1.5 muaj shpërblim për vjetërsi në punës dhe 1 muaj për lejen vjetore të papaguar, në total 6.5 muaj.
2. Bazuar në pagën e punëmarrësit, që ka qenë 40.000 lekë në muaj, shuma totale që shoqëria _____ do ti paguaj z/znj _____ është 260 000 lekë.
3. Pas pagimit të shumës së përcaktuar në pikën 2, punëmarrësi dhe punëdhënësi nuk kanë asnjë pretendim apo detyrim ligjor ose financiar ndaj njëra tjetrës.

NENI 2

AFATI DHE MËNYRA E PAGESËS

1. Palët deklarojnë se shlyerja e detyrimit të përcaktuar në nenin 1 të kësaj Marrëveshjeje do të paguhet në 3 këste, duke filluar në muajin Tetor të vitit 2022:
 - Kësti i parë do të paguhet nga data 1-5 të muajit Tetor;
 - Kësti i dytë do të paguhet nga data 1-5 të muajit Dhjetor;
 - Kësti i tretë do të paguhet nga data 1-5 të muajit Shkurt;
2. Këstet do të paguhen në llogarinë bankare të z/znj _____.

NENI 3

EFEKTET E MARRËVESHJES

1. Marrëveshja e ndërmjetësimit përbën titull ekzekutiv.
2. Nëse palët nuk do të përmbushin detyrimet sipas përcaktimeve në nenin 1 dhe 2 të marrëveshjes, detyrimi do të ekzekutohet sipas procedurave të ekzekutimit të detyrueshëm të parashikuara në Kodin e Procedurës Civile.

NENI 4

SHPËRBLIMI I NDËRMJETËSIT

1. Shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësit për realizimin e kësaj procedure ndërmjetësimi janë _____.
2. Shpenzimet dhe tarifa e ndërmjetësimi ndahen në mënyrë të barabartë midis palëve, ku secila nga palët do të paguajë në llogarinë e ndërmjetësit vlerën _____.

NENI 5
DISPOZITA TË TJERA

Marrëveshja e Ndërmjetësimi hartohet në tri kopje, një për secilën palë dhe një kopje mbahet nga Ndërmjetësi

Unë _____, anëtar i Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve, pasi ua lexova me zë të lartë tekstin e Marrëveshjes së Ndërmjetësimi dhe palët u njohën me përmbajtjen e saj, e gjejnë atë në përputhje me vullnetin e tyre të plotë e të lirë, e nënshkruajnë rregullisht në praninë time.

PALËT

PUNËDHËNËSI

PUNËMARRËSI

NDËRMJETËS



MBLEDHJA PERGJITHSHME E NDËRMJETËSVE

**VENDIM PER PROPOZIM PER UDHEZIMIN E MINISTRIT TE DREJTËSISE DHE
FINANCAVE PER MANUALIN E**

**TARIFAT E SHPËRBLIMIT PËR PUNËN E NDËRMJETËSIT DHE SHPENZIMET E
KRYERA
SI REZULTAT I VEPRIMTARISË SË NDËRMJETËSIMIT**

Neni 1

Tarifat e Ndërmjetësimit

1. Tarifat janë një çmim i paguar si shpërblim, për shërbimin e ndërmjetësimit.
2. Ndërmjetësi ka të drejtë të paguhet për shërbimin e tij, në masën dhe sipas procedurave të parashikuara në këtë Manual.
3. Subjekti ndërmjetësues mund të jetë ndërmjetës i licencuar si Person Fizik ose Person Juridik.

Neni 2

Parimet e përcaktimit të tarifës

1. Subjekti ndërmjetësues në procesin e ndërmjetësimit duhet t'i përmbahet parimit të ndershmërisë kur faturon tarifën dhe shpenzimet e një procesi ndërmjetësimi.
2. Tarifa e subjektit ndërmjetësues përcaktohet, si një shumë fikse, bazuar në vlerën e tarifës dhe shpenzimeve të nevojshme për kryerjen e një shërbimi ndërmjetësimi.
3. Të gjitha tarifët e përcaktuara në këtë manual janë orientuese për ndërmjetësit, përveç kur në marrëveshje midis palëve parashikohet ndryshe.

Neni 3

Tarifa e shërbimit të ndërmjetësimit

1. Tarifa e një subjekti ndërmjetësues përbëhet nga;
 - 1.1 Tarifa e regjistrimit dhe administrimit të çështjes;
 - 1.2 Tarifa e shërbimit; dhe
 - 1.3 Tarifa shtesë.
2. Në rastet e ndërmjetësimit të çështjeve për shtresa gjendja financiare e të cilave nuk iu mundëson pagesën e shërbimit të ndërmjetësimit, shtresat vunerabël, personat me

aftësi të kufizuara, ose në rastet e kompesimit nga donatorët, ndërmjetësi është i lirë të mos tarifojë palët për shërbimin e kryer sipas tarifave të përcaktuara në këtë manual.

Neni 4

Mënyra e llogaritjes së tarifave

1. Tarifa e regjistrimit të çështjes do të aplikohet për të gjitha tipet e çështjeve të ndërmjetësimin, në masën minimale 5,000 lekë (pesë mijë lekë pa TVSH) dhe mund të rritet vetëm me 5,000 lekë (pesë mijë lekë) për çdo palë në rast se regjistrohen më shumë se dy.
2. Tarifa e administrimit të çështjes do të aplikohet për të gjitha tipet e çështjeve të ndërmjetësimin, në masën minimale 10,000 lekë (pesë mijë lekë pa TVSH), kur akt marreveshja nuk arrihet dhe kërkohej nga palët një vertetim negativ.
3. Për efekt tarifimi, çështjet e ndërmjetësimin do të kategorizohen si më poshtë:
 - a) Çështje administrative.
 - b) Çështje familjare dhe të punës.
 - c) Çështje civile të përgjithshme.
 - d) Çështje tregtare dhe pasurore.
 - e) Çështje penale
4. Për ndërmjetësimin çështjeve në kategorinë a), b), c) dhe d) do të aplikohet tarifë shërbimi variabël, bazuar në vlerën e objektit të mosmarrëveshjes, si më poshtë vijon;

N r	Vlera e objektit të mosmarrëveshjes (në LEKË)	Deri në	Tarifa e Shërbimit (LEKË) pa TVSH
1	Deri ne 500,000		Paga mininale sipas VKM
2	500,000	1,000,000	35,000
3	1,000,001	2,500,000	50,000
4	2,500,001	3,000,000	100,000
5	3,000,001	4,000,000	200,000
6	4,000,001	5,000,000	400,000
7	5,000,001	10,000,000	500,000
8	10,000,001	50,000,000	800,000
9	50,000,001	100,000,000	5%
10	Më shumë se 100,000,001		Jo me pak se 2%

5. Për ndërmjetësimin e çështjeve në kategorinë e) do të aplikohet tarifë shërbimi shërbimi minimale në masën 50,000 lekë (pesëdhjetëmijë lekë) pa TVSH
6. Tarifa shtesë përcaktohet me marrëveshje midis palëve, si tarife suksesi.

Neni 5

Aplikimi i tarifave dhe pagesa e tyre.

1. Tarifat paguhen në mënyrë të barabartë nga palët në proces ndërmjetësimi, në rast se nuk është shkruar ndryshe në marrëveshjen e ndërmjetësimit.
2. Tarifa e regjistrimit dhe administrimit paguhet në fillim të procesit të ndërmjetësimit dhe nuk kthehet pavarësisht rezultatit të procesit të ndërmjetësimit.
3. Tarifa e shërbimit paguhet në momentin e realizimit të suksesshem të marrëveshjes së ndërmjetësimit, përveçse kur në marrëveshjen midis palëve parashikohet ndryshe.
4. Procesi i ndërmjetësimit ndërpritet, deri në përcaktimin e saktë të mënyrës së pagesës nga palët në proces.
5. Tarifat paguhen duke u mbështetur në legjislacionin në fuqi.
6. Ndërmjetësi tërhiqet nga ndërmjetësimi për shkaqe që lidhen me cënimin e pavarësisë, paanshmërisë, të konfliktit të interesave dhe të mospagimit të tarifave, si dhe në rastet e tjera të parashikuara nga ligji dhe Kodi i Etikës së Ndërmjetësit si edhe në rastet e marrjes së masave ndaj tij nga Komisioni Disiplinor.

Neni 6

Taksat dhe Tatimi mbi vlerën e shtuar

1. Tarifat e shërbimit të ndërmjetësimit i nënshtrohen të gjitha taksave të parashikuara nga legjislacioni në fuqi, vendimeve apo marrëveshjeve të ndryshme me institucionet përkatëse.
2. Të gjitha tarifat e këtij akti, i referohen tarifave pa Tatimin e Vlerës së Shtuar.

Neni 7

Shpenzimet e shërbimit të ndërmjetësimit

Të gjitha shpenzimet që ndërmjetësi deklaron gjatë procesit të ndërmjetësimit njihen si të tilla nga ligjet në fuqi dhe nga DHKN.



Neni 9

Hyrja në fuqi

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

Miratur me Vendimin nr. _____, datë 14.09.2018 në Mbledhjen e Përgjithshme të Dhomës Kombëtare të Ndërmjetësve.