



Centre for Legal
Empowerment
www.cle.al



FONDACIONI SHOQËRIA
E HAPUR PËR SHQIPËRINË

NDËRMJETËSIMI, SI ALTERNATIVË PËR ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE NË PUNË, ENDE NJË “TABU” NË REALITETIN SHQIPTAR

Dhjetor 2022

Autorë:

AV. MSC. ARBESA KURTI

AV. FRANC TERIHATI

PROF. DR. SOKOL MËNGJESI

AV. PIRRO BOBOLI

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

Përmbajtja e këtij raporti është përgjegjësi e vetme e ekspertëve 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 ekspertëve. Ky raport ka qëllim informues, por nuk sjell efekte juridike, për pasojë qendra dhe ekspertët përjashtohen nga çdo lloj përgjegjësie për veprime apo mosveprime, të cilat bazohen mbi përmbajtjen e këtij teksti.

PËRMBAJTJA

I. HYRJE

II. METODOLOGJIA

III. MARRËDHËNIET E PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

IV. ANALIZA E TË DHËNAVE PËR ZGJIDHJEN E
MARRËDHËNIES SË PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

V. SHKAQET E MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E
PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

VI. NDËRMJETËSIMI, SI ALTERNATIVË PËR ZGJIDHJEN E
MOSMARRËVESHJEVE NË PUNË, ENDE NJË "TABU" NË
SEKTORIN PUBLIK

VII. KONKLUZIONE

VIII. REKOMANDIME

IX. REFERENCA

I. HYRJE

Ky raport 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.

Rregullimi i marrëdhënies së punës dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve midis punëdhënësve dhe punëmarrësve paraqet specifika të ndryshme në varësi të llojit të sektorit që realizohet marrëdhënia e punës.

Në sektorin publik marrëdhëniet e punës rregullohen nga akte të ndryshme ligjore, në varësi të llojit të punës, të pozicionit, kategorisë së institucioneve, objektit të punës etj. duke diktuar dhe procedurat dhe mënyrat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.

Pavarësisht sektorit ku realizohet marrëdhënia e punës, zgjidhja me marrëveshje e problematikave që mund të lindin midis punëdhënësit që mund të jetë një institucion publik ose një person juridik/fizik dhe punëmarrësit është një procedurë e domosdoshme, aplikimi i së cilës sjell avantazhe për secilën palë.

Ndonëse ligji për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim, ku përfshihen dhe mosmarrëveshjet e punës, ka hyrë në fuqi që në vitin 2011 dhe Kodet e Procedurës Civile dhe Penale janë ndryshuar duke parashikuar si një fazë të rëndësishme seancën e pajtimit/zgjidhjen me marrëveshje, konstatohet që aplikimi i ndërmjetësimit është ende tabu si në sektorin publik, ashtu dhe në sektorin privat.

Palët preferojnë ti drejtohen gjykatës, fakt i cili vërtetohet dhe nga numri i lartë i padive të regjistruara në gjykatën civile dhe në gjykatën administrative. Përdorimi i rrugës gjyqësore si mjet i parë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve mund të jetë shkak i mungesës së informacionit mbi alternativat e tjera të zgjidhjes së mosmarrëveshjes, ose mungesës së besimit.

Ndonëse zgjidhja e mosmarrëveshjeve nëpërmjet rrugës gjyqësore mund të duket si rruga më e sigurt, ka kosto shumë më të larta se alternativat e tjera të zgjidhjes së mosmarrëveshjes për të dy palët ndërgjyqëse, si kosto ekonomike, emocionale/psikologjike, në kohë etj.

Në rastin e mosmarrëveshjeve të punës në sektorin publik, kostot e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në rrugë gjyqësore kanë një kosto të lartë në buxhetin e shtetit, pasi përveç

shumës së akorduar që mund të paguajnë ndaj paditësit, duhet të paguajnë shpenzimet gjyqësore, përmbarimore, ose në rastet kur punëmarrësi fiton të drejtën për t'u rikthyer në punë duhet të paguajnë dy ose më shumë persona për një vend pune.

Me anë të këtij raporti synojmë të pasqyrojmë një tablo të përgjithshme të analizës ligjore të rregullimit të marrëdhënieve të punës në sektorin publik, mënyrën e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në këtë sektor, duke e ndërthurur me të dhëna konkrete të procedurave dhe mënyrave të zgjidhjes së këtyre mosmarrëveshjeve, pasojat sociale dhe ekonomike që kanë aplikimi i secilës procedurë dhe si ndikon secila zgjedhje (procedurë gjyqësore apo ndërmjetësim) në buxhetin e shtetit.

Identifikimi i efekteve dhe pasojave që ka mënyra e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik, do të shërbejë si një burim për ndërmarrjen e hapave konkrete për aplikimin e procedurës më të favorshme, e cila sjell kosto sa më të vogla për secilën palë, sidomos në rastin kur ka ndikim të drejtpërdrejtë në buxhetin e shtetit, kosto e cila ndikon dhe në uljen e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike.

Ky raport vjen si material plotësues i Manualit “Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës”, publikuar në linkun:

<https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreshjet-ne-pune/>

Ndonëse Manuali është konceptuar për tu zbatuar për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në sektorin privat, mund të zbatohet edhe në sektorin publik, pasi rekomandimet dhe modelet e dokumentave bashkangjitur manualit mund të implementohen lehtësisht dhe në kontratat e punës që lidhen në sektorin publik.

Përgatitja e këtij studimi u realizua nga:

1. Av. Msc. Arbesa Kurti
2. Av. Franc Terihati
3. Prof. Dr. Sokol Mëngjesi
4. Av. Pirro Boboli

II. METODOLOGJIA

Me qëllim analizimin e situatës mbi marrëdhëniet e punës në sektorin publik, mënyrës së zgjidhjes së mosmarrëveshjeve dhe kostos që ka secila mënyrë, për realizimin e këtij raporti janë përzgjedhur metodat e mëposhtme:

Metoda e kërkimit shkencor. Përmes kësaj metode është synuar kërkimi shkencor në lidhje me parashikimet ligjore ndërkombëtare dhe të legjisllacionit të brendshëm sa i takon alternativave të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, duke u ndalur në mënyrë specifike në marrëdhëniet e punës në Shqipëri, të drejtat dhe detyrimet e palëve, si dhe mënyrës së zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në sektorin publik.

Janë identifikuar dhe analizuar statistikat zyrtare të institucioneve shtetërore për periudhën 2017-2022 në lidhje me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik.

Janë identifikuar dhe analizuar vendimet gjyqësore për periudhën 2017-2022, me objekt marrëdhëniet e punës, me qëllim identifikimin e shkaqeve të mosmarrëveshjeve, kohëzgjatjen e procesit, vendimmarrjen e gjykatës, ekzekutimin e vendimeve etj.

Marrja e informacionit në rrugë zyrtare. Janë dërguar në rrugë zyrtare 151 kërkesa institucioneve publike, nga të cilat kemi marrë përgjigje nga 81 institucione. Kërkimi i informacionit është bazuar në komponentët e mëposhtëm:

- ❖ *Numri i kontratave të punës të zgjidhura;*
- ❖ *Numri i padive të ngritura për këtë shkak;*
- ❖ *Vendimet e dhëna nga gjykata;*
- ❖ *Vlera e shpërblimeve të paguara;*
- ❖ *Numri i rasteve të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim.*

Metoda e takimeve të drejtpërdrejta. Janë zhvilluar takime të drejtpërdrejta me punëmarrës/punëdhënës, ndërmjetës në sektorin publik, më të cilët është diskutuar në lidhje me njohuritë mbi të drejtat dhe detyrimet në marrëdhënien e punës, procedurat dhe zgjidhjet alternative për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Pyetje kërkimore bazë të këtij raporti janë:

- Cili është kuadri ligjor që rregullon marrëdhëniet e punës në sektorin publik?

- A njihet ndërmjetësimi apo alternativat e tjera për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në sektorin publik?
- Nëse do të aplikohet ndërmjetësimi, a do kishim reduktim të kostos dhe kohës për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik?
- Cilat janë avantazhet dhe disavantazhet e zbatimit të procedurës së ndërmjetësimit në sektorin publik?

III. MARRËDHËNIET E PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

Marrëdhëniet e punës në sektorin publik rregullohen nga akte ligjore të ndryshme në varësi të kategorisë së pozicionit, funksionit që kryejnë, ligjit organik që rregullon organizimin dhe funksionimin e institucionit publik.

- **Kategoritë e punonjësve në sektorin publik**

Referuar bazës ligjore, e cila rregullon marrëdhëniet e punës në sektorin publik, punonjësit i ndajmë në 3 kategori:

3.1 Punonjës me statusin e “Nëpunësit civil”

Në shërbimin civil bën pjesë çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Me termin nëpunës civil do të kuptojmë personin që kryen funksionin për ushtrimin e autoritetet administrativ, publik, në bazë të aftësisë dhe profesionalizimit, i cili merr pjesë në formulimin dhe zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative, sigurimin e ekzekutimit të tyre dhe ofrimin e mbështetjes së përgjithshme administrative për zbatimin e tyre.¹

Në nenin 107/3 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë përcaktohet shprehimisht: *“Garancitë e qëndrimit në detyrë dhe trajtimi ligjor i nëpunësve publikë rregullohen me ligj”*.

Marrëdhënia e punës për punonjësit që kanë statusin e “nëpunësit civil” nga momenti i rekrutimit, lëvizjes në detyrë, marrjen e masave disiplinore deri në lirim nga detyra, rregullohen nga ligji nr.152/2013 *“Për Nëpunësin Civil”*, i ndryshuar.

Në ligjin e sipërcituar, në nenin 33 e në vijim parashikohen të drejtat dhe detyrimet e punonjësit që ka statusin e nëpunësit civil, konkretisht:

- a. Të kenë një punë të përshtatshme dhe të drejtën e mbrojtjes nga shteti (neni 33);*
- b. Të drejtën e pagës (neni 34);*
- c. Të drejtën e grevës (neni 35);*
- d. E drejta e anëtarësimit në sindikatat dhe shoqatat profesionale (neni36);*
- e. Të jenë anëtarë të partive politike, por jo në organet qendrore ekzekutive; (neni 37);*

¹ Neni 4 i ligjit Nr.152/2013 *“Për Nëpunësin Civil”*, i ndryshuar

- f. *Të drejtën për përmirësimin e aftësive profesionale nëpërmjet formimit profesional dhe trajnimeve të vazhdueshme të financuara nga fondet publike, donatorë të huaj apo të ardhurat vetjake (neni 38);*
- g. *Të drejtën të konsultohet, nëpërmjet sindikatave apo përfaqësuesve të nëpunësve civilë të institucionit, në vendimmarrjen për aktet ligjore dhe nënligjore, lidhur me marrëdhënien e shërbimit civil dhe kushtet e punës (neni 39);*
- h. *E drejta e informimit dhe ankimit; Nëpunësi civil ka të drejtën të informohet për fillimin e çdo procedimi administrativ dhe për çdo vendim përfundimtar që ka të bëjë me marrëdhëniet e tij të shërbimit civil (neni 41).*

Si në çdo marrëdhënie pune, edhe punonjësit që gëzojnë statusin e nëpunësit civil kanë një sërë detyrimesh, qoftë ndaj institucionit, si dhe ndaj qytetarëve, detyrime të cilat janë parashikuar në nenin 42 e në vijim të ligjit të sipërcituar:

- a. *Të njohin, të respektojnë, të zbatojnë dhe të veprojnë në përputhje me Kushtetutën, Kodin e Procedurave Administrative dhe aktet e tjera ligjore dhe nënligjore;*
- b. *Të sigurojnë për publikun e gjerë, palët e interesuara dhe institucionet publike, informacionin e kërkuar, me përjashtim të rasteve kur ky informacion është sekret shtetëror, konfidencial ose për përdorim të brendshëm në përputhje me ligjet dhe aktet e tjera nënligjore;*
- c. *Të respektojnë orarin e punës dhe ta shfrytëzojnë vetëm për kryerjen e detyrave të tyre;*
- d. *Të përmirësojnë aftësitë e tyre profesionale dhe të marrin pjesë në veprimtari të trajnuese për këtë qëllim;*
- e. *Të mos kërkojnë apo pranojnë asnjë përfitim moral apo material për kryerjen e detyrave, me përjashtim të pagës dhe shpërblimeve të tjera përcaktuar sipas nenit 18 të këtij ligji;*
- f. *Të mos kryejnë punë apo veprimtari, të cilat paraqesin konflikt interesash me detyrën e tyre zyrtare ose pengojnë përmbushjen e saj. Për çdo veprimtari fitimprurëse që kryejnë jashtë detyrave të tyre zyrtare, të informojnë institucionin ku punojnë;*
- g. *Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve të tyre gjatë kryerjes së detyrës dhe kur nuk janë të bindur për ligjshmërinë e urdhrave dhe vendimeve që zbatojnë duhet të informojnë menjëherë organet ose nivelet urdhërdhënëse, si dhe organet ose nivelet eprorë të këtyre të fundit. Nëpunësi civil nuk është i detyruar të zbatojë një urdhër të paligjshëm;*
- h. *Të mos bëjnë grevë;*

i. *Të mos sillen në kundërshtim me rregullat e etikës.*

Disa nga problematikat që mund të lindin gjatë marrëdhënies së punës në shërbimin civil, të cilat përbëjnë shkak dhe për nisjen e procedurës disiplinore janë:

- *Mospërmbushja e detyrave;*
- *Mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja shumë të rënda;*
- *Moszbatimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;*
- *Braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme në punë;*
- *Përfitimi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë i dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat jepen për shkak të detyrës;*
- *Shkelje e përsëritur e rregullave të etikës në shërbimin civil;*
- *Dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pronës shtetërore;*
- *Kryerja e përsëritur, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që çënojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi;*
- *Shkelja e rregullave për ruajtjen e informacionit të klasifikuar apo të mirëbesimit për të dhënat e klasifikuara si të tilla.*

Nëse konstatohet njëri nga shkaqet e mësipërme, ndaj nëpunësit civil inicohet procedura disiplinore. Me “*procedurë disiplinore*” konsiderohet gjithë veprimtaria administrative që e ka zanafillën në momentin e konstatimit të një shkelje disiplinore, zhvillohet nga ndërveprimi me nëpunësin që pretendohet që ka kryer shkeljen, përfshin një hetim administrativ ose mbyllet me marrjen e një vendimi përfundimtar nga organi disiplinor.² Në varësi të shkeljes së kryer procedura zhvillohet nga eprori direkt, Komisioni Disiplinor ose Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes.

Vendimet për masat disiplinore apo vendimi i lirimit nga detyra mund të ankimohen në gjykatë brenda 45 ditëve nga marrja dijeni e vendimit.

² Shih Manualin Praktik “Për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe menxhimit të burimeve njerëzore”, fq.127, aksesuar në linkun

<https://www.dap.gov.al/images/udhezimemanuale/Manual%20Praktik%20ombi%20Zbatimin%20e%20Legjislatonit%20t%C3%AB%20Sh%C3%ABrbimit%20Civil%20dhe%20Menaxhimit%20t%C3%AB%20Burimeve%20Njer%C3%ABzore%20.pdf>

Nga shqyrtimi i legjislacionit nuk konstatojmë që të jetë parashikuar zgjidhja me ndërmjetësim e mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë shërbimit civil, duke parashikuar vetëm ndjekjen e çështjes në rrugë gjyqësore, pranë gjykatës administrative kompetente, ku ka selinë institucionit.

3.2 Nëpunësit civil gjyqësor

Sistemi gjyqësor për shkak të veçantisë dhe rolit thelbësor që ka në funksionimin e shtetit të së drejtës, është rregulluar nga ligji i posaçëm nr. 98/2016 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

Shërbimet që ofrohen nga administrata gjyqësore janë parashikuar në nenin 41 të ligjit, konkretisht:

- a) shërbime gjyqësore, që mbështesin drejtpërdrejt veprimtaritë gjyqësore, duke përfshirë dokumentimin dhe veprimtari që kryhen nga këshilltarët dhe ndihmësit ligjorë, kryesekretarja dhe sekretarët gjyqësorë;
- b) shërbime administrative, që përfshijnë financën dhe buxhetimin, marrëdhëniet me jashtë dhe me publikun, teknologjinë e informacionit, arkivin gjyqësor, sigurinë, si dhe burimet njerëzore;
- c) shërbime mbështetëse, që sigurojnë në mënyrë të veçantë kryerjen e shërbimeve të njoftimeve, dhënien ndihmë trupit gjykues dhe kryesuesit të seancës, si dhe çdo veprimtari tjetër që ka të bëjë me rregullin dhe sjelljen e përshtatshme gjatë seancës gjyqësore, shërbimet e transportit, mirëmbajtjen e mjediseve të gjykatës.

Bazuar në ligjin e sipërcituar, bazuar në shërbimet që ofrohen, bëhet dhe kategorizimi i punonjësve:

- Kategoritë e nëpunësve civilë gjyqësorë, në të cilën përfshihen³:
 - a) kancelari;
 - b) këshilltari ligjor në Gjykatën e Lartë;
 - c) ndihmësi ligjor në gjykatën e shkallës së parë dhe gjykatën e apelit;
 - ç) kryesekretari;
 - d) sekretari gjyqësor;
 - dh) nëpunësi i financës dhe buxhetit;

³ Neni 50 i ligjit nr. 98/2016 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar

e) nëpunës të tjerë që punojnë në fushat e kërkimit ligjor dhe dokumentacionit, burimeve njerëzore, teknologjisë së informacionit, arkivit dhe marrëdhëniet me publikun, me jashtë ose me median.

- Punonjësit e tjerë gjyqësorë, marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohet nga Kodi i Punës.

Të drejtat dhe detyrimet midis nëpunësve civil gjyqësor dhe gjykatës/prokurorisë, pranimet, emërimet, lëvizjet paralele, procedurat disiplinore, largimi nga detyra rregullohen sipas nenit 54 e vijues të ligjit nr. 98/2016 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar dhe ligjit “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Organi kompetent për emërimin e kancelarit, këshilltarit dhe ndihmësit ligjor është Këshilli i Lartë Gjyqësor⁴, ndërsa organi kompetent për emërimin e nëpunësve të tjerë civilë gjyqësorë është Këshilli i Gjykatës.⁵

Organi kompetent për propozimin e masave disiplinore është:

- a) kancelari i gjykatës-për nëpunësit civilë gjyqësorë që ushtrojnë detyrën në gjykatën përkatëse, me përjashtim të këshilltarit dhe ndihmësit ligjor;*
- b) kryetari i gjykatës -për kancelarin, këshilltarin dhe ndihmësin ligjor.*

Organi kompetent për të caktuar masat disiplinore është:

- a) Këshilli i Lartë Gjyqësor për kancelarin, këshilltarin dhe ndihmësin ligjor;*
- b) Këshilli i Gjykatës për nëpunësit e tjerë civilë gjyqësorë*

Nëpunësit civil gjyqësorë kanë të drejtë të ankimojnë vendimet e Këshillit të Gjykatës në Gjykatën Administrative të Apelit⁶. Vendimet e Këshillit të Lartë Gjyqësor për emërimin e kancelarëve, këshilltarëve dhe 29 ndihmësve ligjorë ankimohen në përputhje me ligjin “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”.

Nga analiza e ligjit, konstatohet që nuk është parashikuar ndërmjetësimi, si mënyrë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë ofrimit të shërbimit nga nëpunësit civil gjyqësor.

⁴ Po aty, neni 59

⁵ Po aty, neni 60

⁶ Po aty, neni 64

3.3 Punonjësit që nuk kanë statusin e “nëpunësit civil”, marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohet në bazë të Kodit të Punës

Punëmarrësit që punojnë pranë një institucioni publik, por nuk kanë statusin e nëpunësit civil, marrëdhënia e tyre e punës pranë institucionit publik rregullohet në bazë të Kodit të Punës. Midis punëmarrësit dhe punëdhënësit lidhet një kontratë pune, duke parashikuar të drejtat dhe detyrimet sipas Kodit të Punës.⁷

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve deri në përfundimin e marrëdhënies së punës rregullohen nga ky akt ligjor. Mund të themi që për nga mënyra e rregullimit dhe funksionimit të marrëdhënies së punës për këtë kategori punonjësish, paraqet ngjashmëri me kontratat e punës të lidhura në sektorin privat.

Edhe për marrjen e masave disiplinore, zgjidhjen e kontratës së punës, respektimin e afateve dhe procedurës për largimin nga puna punëdhënësi duhet të respektojë parashikimet e vendosura në nenin 143 e vijues të Kodit të Punës.

Në rastin e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve që kanë lindur në marrëdhëniet e punës, ndryshe nga nëpunësit civil, edhe pse marrëdhënia e punës është lidhur me një institucion publik, kompetente për të zgjidhur mosmarrëveshjet është gjykata civile dhe jo administrative.

3.4 Punonjësit, marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohet nga akte ligjore të posaçme

Disa ligje organike që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e institucionit publik parashikojnë dhe rregulla për rregullimin e marrëdhënies së punës së punonjësve, duke i dhënë një "*status të posaçëm*".

- ***Punonjësit e doganave***

Statusi dhe organizimi i personelit të administratës doganore rregullohet në bazë të Kodit Doganor të Republikës së Shqipërisë, miratuar me ligjin nr.102/2014, ndërsa personeli doganor i strukturave hetimore, luftës kundër kontrabandës dhe trafikut të paligjshëm dhe i strukturave të tjera doganore, që përcaktohen me ligj specifik, kanë atributet e Policisë

⁷ Neni 4 i Kodit të Punës

Gjyqësore. Të drejtat dhe detyrat e personelit në kryerjen e funksioneve të Policisë Gjyqësore janë të përcaktuara nga legjislacioni specifik për këtë qëllim.⁸

Përsa më sipër, administrata doganore ka në përbërje të saj punëmarrës me statusin e nëpunësit civil si dhe punëmarrës administrativë. Por për shkak të vetë veçantive dhe kompleksitetit të shërbimit doganor ky Kod, ka përcaktuar se prevalon ndaj akteve të tjera specifike duke bërë rregullim të posaçëm në lidhje me pranimin në detyrë, emërimin, lëvizjen paralele, ngritjen në detyrë, transferimin e përkohshëm, elementë specifikë të procedurës së dhënies së masave disiplinore të personelit të administratës doganore pjesë e shërbimit civil.

Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme për krijimin, përbërjen dhe veprimtarinë e komitetit të përhershëm të pranimit, si dhe rregullat e hollësishme për procedurën e pranimit dhe vlerësimin e kandidatëve, për ngritjen në detyrë, lëvizjen paralele, transferimin etj.

Gjithashtu elementet specifike të procedurës së dhënies së masave disiplinore për punonjësit doganorë, procedura e shqyrtimit dhe dhënies së masës, përbërja e komisionit disiplinor rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Për çdo element tjetër të marrëdhënies juridike të punës të punonjësve të administratës doganore me status të nëpunësit civil, që nuk gjen rregullim specifik nga ky Kod apo aktet nënligjore në zbatim të tij, zbatohet ligji i nëpunësit civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.⁹ Punonjësit administrativë që nuk rregullohen nga aktet ligjore të mësipërme, punësohen sipas procedurave konkurruese me kontratë pune nga Drejtori i Përgjithshëm i Doganave, sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe akteve nënligjore në zbatim të këtij Kodi.¹⁰

- ***Punonjësit e Policisë së Shtetit***¹¹

Policia e Shtetit është institucion i administratës shtetërore, person juridik në varësi administrative të ministrit përgjegjës për çështjet e rendit dhe të sigurisë publike.¹² Në këtë institucion ushtrojnë veprimtarinë e tyre punonjës, marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohet nga ligje të veçanta. Më konkretisht pranë Policisë së Shtetit janë të punësuar persona që kanë statusin e:

- “*Nëpunës civil*” është personi i emëruar në strukturat e policisë, marrëdhëniet e punës të të cilit rregullohen me legjislacionin e nëpunësit civil;

⁸ Neni 7, pika 4, Kodi Doganor i Republikës së Shqipërisë

⁹ Po aty

¹⁰ Neni 15, pika 12 i Kodit Doganor

¹¹ Ligji nr.108/2014, “Për Policinë e Shtetit”, i ndryshuar

¹² Po aty, Neni 4

- “*Punonjës administrativ*” është personi i emëruar në strukturat e Policisë në funksione pa gradë policore, marrëdhëniet e punës të të cilit rregullohen sipas Kodit të Punës;
- “*Punonjës policie*” është personi i emëruar në strukturat e policisë pas përfundimit të arsimit policor që mban gradë policore, është nëpunës civil, ndaj të cilit zbatohen dispozitat e ligjit për nëpunësin civil, për aq sa nuk parashikohet ndryshe nga ligji i posaçëm.¹³

Në vija të përgjithshme ligji për “*Policinë e Shtetit*” parashikon se punonjësi i policisë ndërpret marrëdhëniet e punës kur lirohet ose përjashtohet nga policia.

Për rregullat dhe procedurat e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës ligji referon te “*Rregullorja e posaçme e Policisë së Shtetit*”, e cila parashikon në mënyrë të detajuar masat disiplinore dhe procedurën e caktimit të tyre, mos respektimi i të cilës e bën absolutisht të pavlefshëm procesin, si rrjedhojë dhe masën e caktuar.

Në nenin 237 të Rregullores parashikohet dhënia e masave parandaluese, si dhe në varësi të faktit nëse shkelja është e rëndë apo e lehtë marrjen e masave disiplinore specifike.

Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t’i njoftohet punëmarrësit, duke parashikuar të drejtën e këtij të fundit për të ushtruar të drejtën e ankimit ndaj masës.

Sipas ligjit nr.108/2014, “*Për Policinë e Shtetit*”, i ndryshuar, nëse punonjësit të policisë, i ndërpritet marrëdhënia e punës në rastet e parashikuara në pikën 2, shkronja “ç”, “d” dhe “ë”, dhe të pikës 4, shkronja “b”, ka të drejtë të ankohet në komisionin e apelit ose drejtpërdrejt në gjykatë.

- **Punonjësit e burgjeve**

Stafi i shërbimit të burgjeve dhe paraburgimeve përbëhet nga punonjës me uniformë, të cilët përbëjnë efektivin e policisë së burgjeve, që rekrutohet dhe funksionon në bazë të ligjit nr. 80/2020 “*Për policinë e burgjeve*”.¹⁴

Qëllimi i ligjit të sipërcituar është reformimi në tërësi i Policisë së Burgjeve, duke përcaktuar rregulla të qartë mbi organizimin dhe funksionimin e Policisë së Burgjeve, të drejtat dhe detyrat e punonjësit të Policisë së Burgjeve, si dhe marrëdhëniet e punës dhe statusin e

¹³ Po aty, Neni 6

¹⁴ Shih Relacion “*Për Projektligjin për policinë e burgjeve*”

punonjësve të këtij shërbimi. Punonjësi i Policisë së Burgjeve gëzon status të veçantë sipas këtij ligji.¹⁵

Organizimi dhe struktura e sistemit të burgjeve është paksa komplekse, për shkak të mënyrës së funksionimit të sistemit të burgjeve, i cili menaxhohet nga Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve dhe në bazë qëndrojnë institucionet e ekzekutimit të vendimeve penale.

Në administrimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve janë aktualisht 22 IEVP, të cilat shërbejnë si burgje ose qendra paraburgimi, duke përfshirë edhe një Institut për të miturit në Kavajë, si dhe një institucion të veçantë në Krujë për personat e vendosur nën masën e mjekimit të detyruar, personat me probleme të shëndetit mendor dhe të moshuarit.¹⁶

Konkretisht nenet 36, 37 të ligjit nr. 80/2020 “Për policinë e burgjeve” parashikojnë rolet në policinë e burgjeve, të cilat pasqyrojnë nivelin e organizimit, të drejtimit, të kontrollit e të kryerjes së detyrave, si dhe tregojnë pozitën e punonjësve të Policisë së Burgjeve.

Rolet ndahen në këto kategori:

a) roli i lartë:

- drejtues i lartë (drejtor i policisë);
- drejtues.

b) roli i mesëm:

- kryekomisar (shëf i sigurisë);
- komisar;
- nënkomisar.

c) roli bazë:

- kryeinspektor;
- inspektor;
- nëninspektor.

Në vitin 2018 Ministria e Drejtësisë dhe Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve inicioi kryerjen e procesit të verifikimit për stafin e policisë së burgjeve dhe çdo punonjësi tjetër, duke synuar krijimin e një sistemi funksional dhe ngritjen e kapaciteteve profesionale të sistemit të burgjeve. Nga ky proces rezultoi se një numër i konsiderueshëm i stafit të burgjeve ishin

¹⁵Po aty, aksesuar në linkun <https://konsultimipublik.gov.al/Konsultime/Detaje/529>

¹⁶ Shih “Dokument politikash për uljen e mbipopullimit në Institucionet e Ekzekutimit të Vendimeve Penale”, aksesuar në linkun <https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/246866.pdf> fq.9

punësuar jashtë kriterëve ligjore dhe në mospërputhje me kriteret e vendit të punës. **130** punonjës rezultuan të dënuar për kryerjen e veprave penale të ndryshme. **70** punonjës me papajtueshmëri të arsimit me vendin e punës. **375** lirime nga sistemi i burgjeve si rezultat i procesit të vetingut dhe masave të tjera administrative.¹⁷

Pavarësisht se kanë kaluar më pak se dy vite nga hyrja në fuqi e ligjit nr. 80/2020, në praktikë janë shfaqur disa problematika, kryesisht sa i takon pranimin në Policinë e Burgjeve, pezullimin, rikthimin apo përparësinë në pranim. Këto problematika kanë sjellë si pasojë mungesa në strukturën e Policisë së Burgjeve në institucionet e ekzekutimit të vendimeve penale.¹⁸ Lirimet e shumta nga shërbimi i burgjeve nxjerr në pah faktin se statusi që gëzojnë punonjësit e burgjeve është lehtësisht i cënueshëm.

¹⁷ Shih Analizën Vjetore të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve të vitit 2018, aksesuar në <http://www.dpbsh.gov.al/newweb/?fq=brenda&m=shfaqart&gj=gj1&aid=818>

¹⁸ Shih Relacion "Për Projektligjin për policinë e burgjeve"

IV. ZGJIDHJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

Sipas të dhënave të publikuara nga INSTAT, numri i punonjësve në administratën publike është rreth 185 mijë vetë, më i larti që nga viti 2002. Ky numër është shtuar nga viti 2017-2018.¹⁹

Ndonëse numri i punonjësve të administratës është shtuar, konstatohet që numri i të larguarve është i lartë dhe fatura finaciare e çështjeve gjyqësore të humbura përbën një element shqetësues. Numri i lartë i largimeve në sektorin publik është një fenomen shqetësues dhe është në qendër të kritikave dhe të analizave jo vetëm nga aktorët kombëtar, si Avokati Popullit, Kontrolli i Lartë i Shtetit, organizatave jo fitimprurëse, medias investiguese, por edhe të aktorëve ndërkombëtar.

Sipas të dhënave që raporton Investigative Network Albania, për 7 vitet e fundit rezultojnë se janë shpenzuar përmes pagesave nga thesari i shtetit më shumë se 13,3 miliardë lekë (rreth 108 milionë euro) për të shlyer faturat gjyqësore për pushime të padrejta nga puna të 14,487 punonjësve.²⁰

- **Por cili nga institucionet ka numrin më të lartë të larguarve dhe numrin më të lartë të padive në gjykatë?**
- **Cilat janë shkaqet për largimin e punëmarësve nga ofrimi i shërbimit në sektorin publik?**

Me qëllim konstatimin e situatës së zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik dhe mënyrës se si janë zgjidhur këto mosmarrëveshje, i kemi drejtuar rreth 150 institucioneve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura, qeverisjes vendore etj. me kërkesa për informacion, për periudhën 2017-2022, në bazë të të cilave është synuar identifikimi i këtyre komponentëve:

- ❖ *Numri i kontratave të punës të zgjidhura;*
- ❖ *Numri i padive të ngritura për këtë shkak;*
- ❖ *Vendimet e dhëna nga gjykata;*
- ❖ *Vlera e shpërblimeve të paguara;*
- ❖ *Numri i rasteve të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim.*

¹⁹<http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsimi-dhe-papun%C3%ABsia/#tab3>;<https://fol.org.al/shkarkimet-e-padrejta-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>

²⁰ <https://ina.media/?p=1594>

Nga 150 institucione, të cilave i'u janë drejtuar kërkesa për informacion, kanë kthyer përgjigje të plota dhe të pjesshme 81 institucione. Institucionet që kanë numrin më të lartë të kthimit të përgjigjeve i përkasin organeve të pushtetit gjyqësor, pasuar nga organet e qeverisjes vendore, dhe institucionet e varësisë.

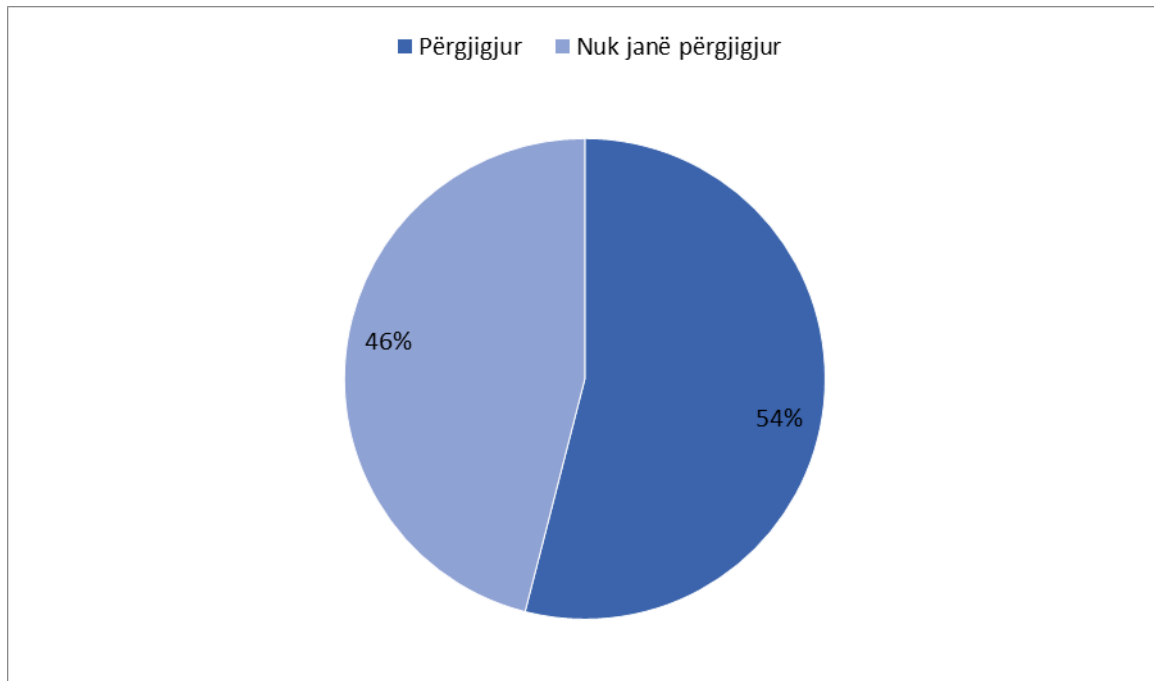


Figura nr.1

Nga të dhënat rezulton që 54% e institucioneve i janë përgjigjur pozitivisht kërkesës dhe kanë vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar, ndërkohë konstatohet që numri i institucioneve që nuk kanë kthyer përgjigje është i lartë me rreth 46%. Refuzimi për të vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar përbën shkelje të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit” si dhe shkel parimin e transparencës së punës së administratën publike.

Institucionet që nuk kanë kthyer përgjigje janë institucionet e pushtetit qendror, të cilët kanë dhe numrin më të lartë të të punësuarve, si rrjedhojë dhe numrin më të lartë të largimeve dhe zgjidhjes së kontratave. Psh. pas një kërkesë për informim nga Investigative Network Albania (Rrjeti Investigativ Shqipëri), Ministria e Drejtësisë i është përgjigjur se ka trajtuar gjithsej 16 çështje gjyqësore administrative për heqje nga puna të punonjësve të administratës, për të cilët është dashur të paguajë dëmshpërblim financiar kundrejt palës paditëse,²¹ ose Ministria e Turizmit ka pasur 17, 13% punonjës të larguar²²etj.

²¹ <https://ina.media/?p=1594>

²² Po aty

- **Raporti midis padive dhe numrit të të larguarve nga puna në sektorin publik**

Pas analizimit të të dhënave që janë vendosur në dispozicion rezulton që raporti midis të larguarve dhe padive të ngritura në gjykatë është si më poshtë:

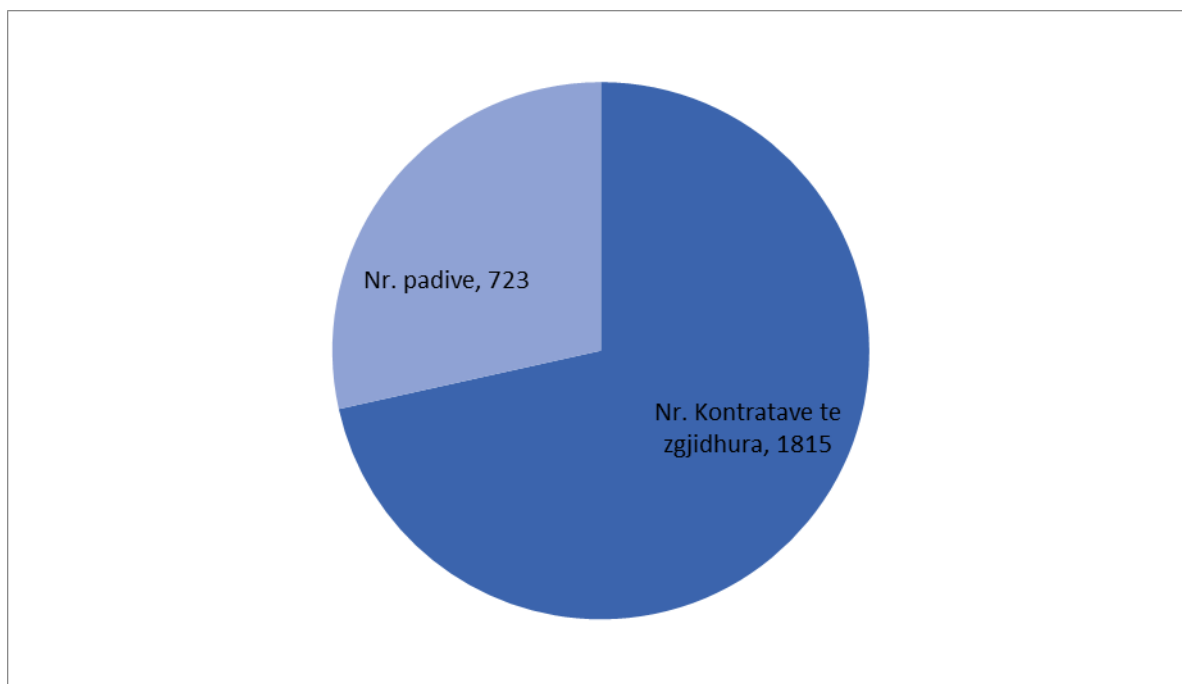


Figura nr. 2

Referuar të dhënave, rezulton që kemi një raport të lartë midis të larguarve nga puna dhe numrit të çështjeve të dërguara në gjykatë. Rreth 1/3 e rasteve të largimit nga puna adresohen në gjykatë, duke u kthyer në një faturë për buxhetin e shtetit.

Në të dhënat e mësipërme, duhet të marrim parasysh dhe faktin që një pjesë e konsiderueshme e të punësuarve në administratën publike janë me kontrata me afate të caktuara, kryesisht 3-6 mujore ose 1 vjeçare, që lidhen në bazë të Kodit të Punës dhe kontrata mund të përsëritet disa herë (sërisht me afat), dhe shpesh zgjidhja e këtyre kontratave bëhet në përfundim të afatit të përcaktuar.

Nga takimet dhe intervistat e realizuara me punonjësit, konstatohet që në rastin e sipërcituar punonjësit kanë krijuar idenë që janë të “përkohshëm” në punë dhe punëdhënësi/institucioni mund ti largojë në çdo kohë nga puna, me përfundimin e afatit.

Ky është një “mjet” që përdoret nga institucionet publike për të pasur lehtësi procedurale për të larguar punonjësin nga puna dhe për t’iu shmangur përgjegjësisë ligjore, që mund të jetë adresimi i çështjes në gjykatë nga punëmarrësi.

Ky fakt është konstatuar dhe në Progres Raportin e Këshillit të Evropës për vitin 2022: *“Zbatimi i Ligjit për Shërbimin Civil mbetet për t’u përmirësuar në nivel lokal. Kontrata e punës me afat të përkohshëm për pozicionet në shërbimin civil, ndonëse në rënie, vazhdojnë të jenë mjaft të shpeshta në njësitë e qeverisjes vendore.”*²³

Nëse i referohemi Kodit të Punës, kontratat lidhen me afat të caktuar vetëm nëse e dikton lloji i punës²⁴ dhe objekti i punës duhet të jetë qartësisht i specifikuar, si dhe lidhja e disa kontratave me afate 3 mujore është në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës.

- **Ecuria e çështjeve gjyqësore**

Nga analiza e të dhënave, për 742 padi të ngritura kundër institucioneve për largime të padrejta nga puna, Gjykata e shkallës së parë ka marrë vendim për 94 çështje²⁵, duke vendosur:

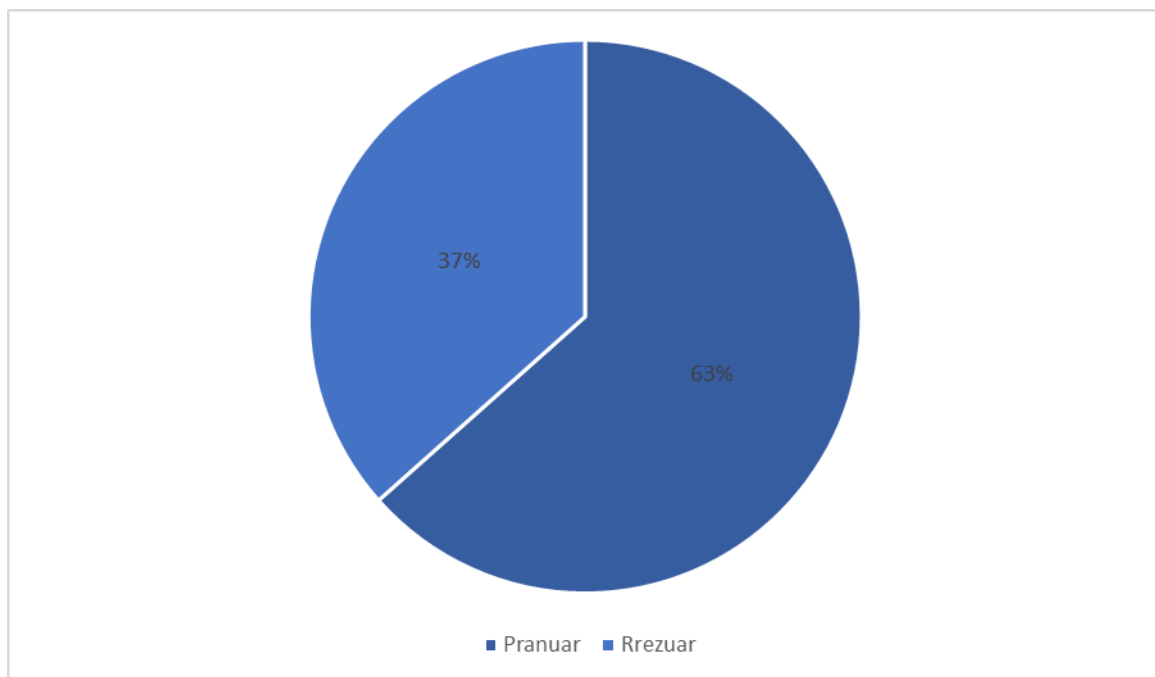


Figura nr. 3

Nga të dhënat rezulton që në 63% të rasteve gjykata ka konstatuar që procedura e largimit të punonjësve nga administrata publike është e padrejtë dhe në kundërshtim me ligjin, duke

²³ Shih Progres Raportin e Këshillit të Evropës për vitin 2022, fq. 12, aksesuar në linkun <https://www.dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/63-progres-raportet>

²⁴ Neni 140, Kodi i Punës

²⁵ Të raportuara nga institucionet

detyruar institucionin për pagimin e shpërblimit për moszbatimin e procedurës, afatit dhe dëmit që i është shkaktuar punëmarrësit. Kjo shifër është shumë e lartë, si rrjedhojë duhet të ndërmerren masa për trajnimin e stafit të Burimeve Njerëzore në çdo institucion, me qëllim respektimin e kuadrit ligjor dhe të drejtave të punëmarrësve.

4.1. Zgjidhja e kontratës së punës në sektorin publik, sipas kategorizimit të institucioneve

Me qëllim dhënien e përgjigjeve pyetjeve të mësipërme, referuar përgjigjeve të marra, për efekt studimi, të dhënat janë analizuar në bazë të komponentëve të sipërcituara dhe kategorizimit të institucioneve sipas mënyrës së krijimit, si më poshtë:

- Institucione të pavarura;
- Institucione të pushtetit qendror;
- Institucione të pushtetit vendor;
- Sistemi gjyqësor;
- Institucione varësie dhe të tjerë;

Shënim: Institucionet e pushtetit qendror janë kategoria e institucioneve që nuk na kanë vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar, por referuar të dhënave të vendosura në dispozicion nga 4 institucione, konstatojmë që janë irrelevante për të dhënë një konkluzion të saktë, si rrjedhojë nuk do të përfshihen në këtë analizë. Megjithëse vlen të theksojmë që nga përpunimi i të dhënave nga Qendra FOL, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Brendshme, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Mbrojtjes dhe ajo e Drejtësisë rezultojnë ndër institucionet më problematike për sa i përket dëmshpërblimeve për shkarkim të padrejtë të punonjësve.²⁶

4.1.1 Raporti midis padive dhe numrit të të larguarve nga puna në institucionet e pavarura

Nga të dhënat e marra nga 13 institucione të pavarura, raporti midis numrit të të larguarve nga puna dhe padive të paraqitura në gjykata pasqyrohet si më poshtë:

²⁶ <https://fol.org.al/shkarkimet-e-padrejta-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>

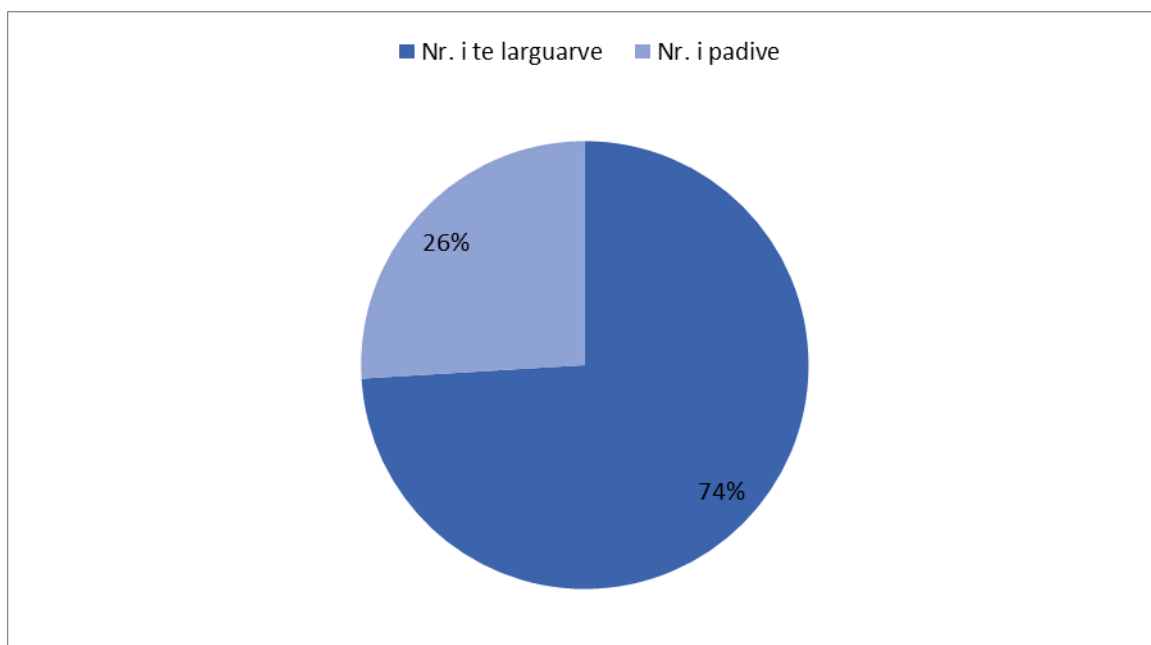


Figura nr. 4

Rezulton që numri i padive të paraqitura në gjykatë kundër institucioneve të pavarura është relativisht i lartë, rreth 26 % e çështjeve, të dhëna që tregojnë që zgjidhja e kontratës është bërë duke shkelur parashikimet ligjore.

Institucioni që ka numrin më të lartë të largimeve si rrjedhojë dhe të numrit të çështjeve të dërguara në gjykatë është Radio Televizioni Shqiptar, i cili ka larguar 100 punonjës dhe 1/3 e tyre kanë ngritur padi në gjykatë.

Gjithashtu dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit ka një numër të lartë largimesh, dhe rreth 60% e rasteve janë dërguar në gjykatë. Një element që mund ta përmendim në rastin e çështjeve të gjykuara për zgjidhjen e kontratave të punës nga KLSH është se gati 45 % e çështjeve janë humbur nga KLSH në gjykimin në shkallë të parë, duke i faturuar buxhetit të shtetit një kosto tepër të lartë.

4.1.2 Raporti midis padive dhe numrit të të larguarve nga puna në pushtetin vendor

Nga të dhënat e vendosura në dispozicion nga 20 institucione të pushtetit vendor, raporti midis të larguarve dhe padive të ngritura paraqitet si më poshtë:

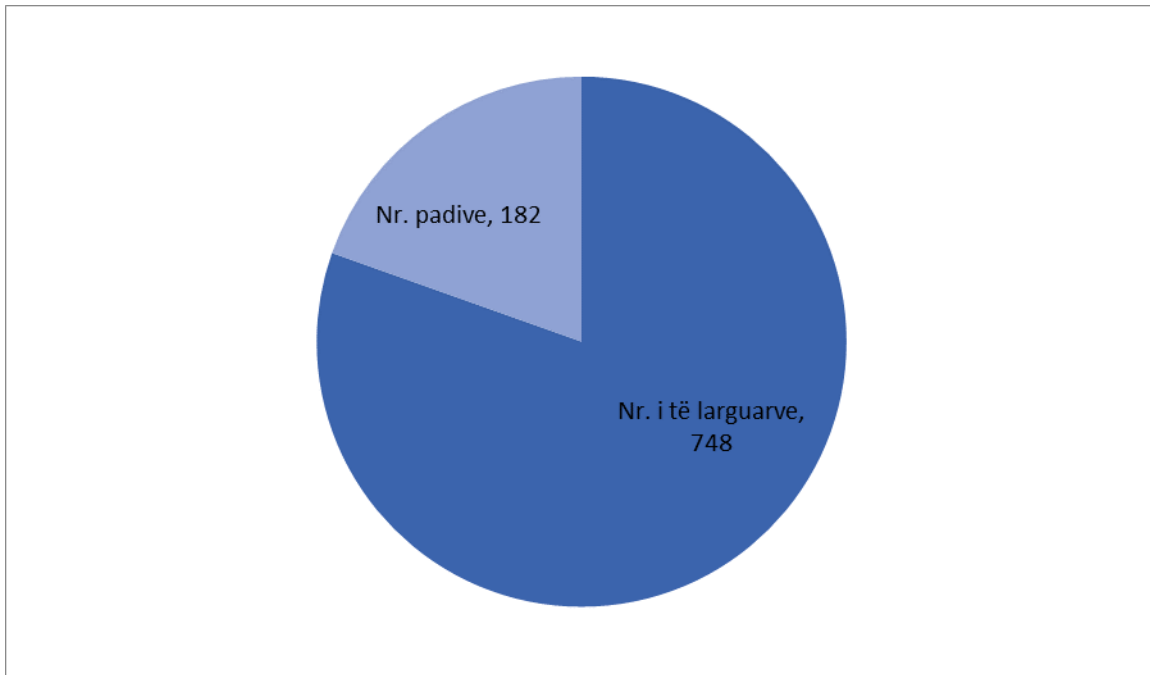


Figura nr. 5

Nga grafiku i mësipërm konstatohet që kemi një numër të lartë largimesh të punonjësve në institucionet e pushtetit vendor, rreth 748 të larguar dhe rreth $\frac{1}{4}$ prej tyre janë dërguar në gjykatë.

Nga ana tjetër punësimi me kontrata me afat të caktuar, të cilat i japin komoditetin institucionit të bëjnë largime në çdo kohë, duke i'u shmangur respektimit të kuadrit ligjor, është një element shqetësues dhe në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës.

Largimi nga puna e stafit të administratës publike, sidomos në institucionet e pushtetit vendor që janë më afër qytetarëve, krahas kostove financiare që sjell, ndikon dhe në mirëfunksionimin e këtij aparati, cilësinë e dhënies së shërbimeve publike, uljes së profesionalizmit etj.

- *Raporti midis numrit të të larguarve dhe padive të ngritura sipas Bashkive*

Në grafikun e mëposhtëm janë pasqyruar të dhënat e 11 Bashkive dhe situata e të larguarve nga puna paraqitet si më poshtë:

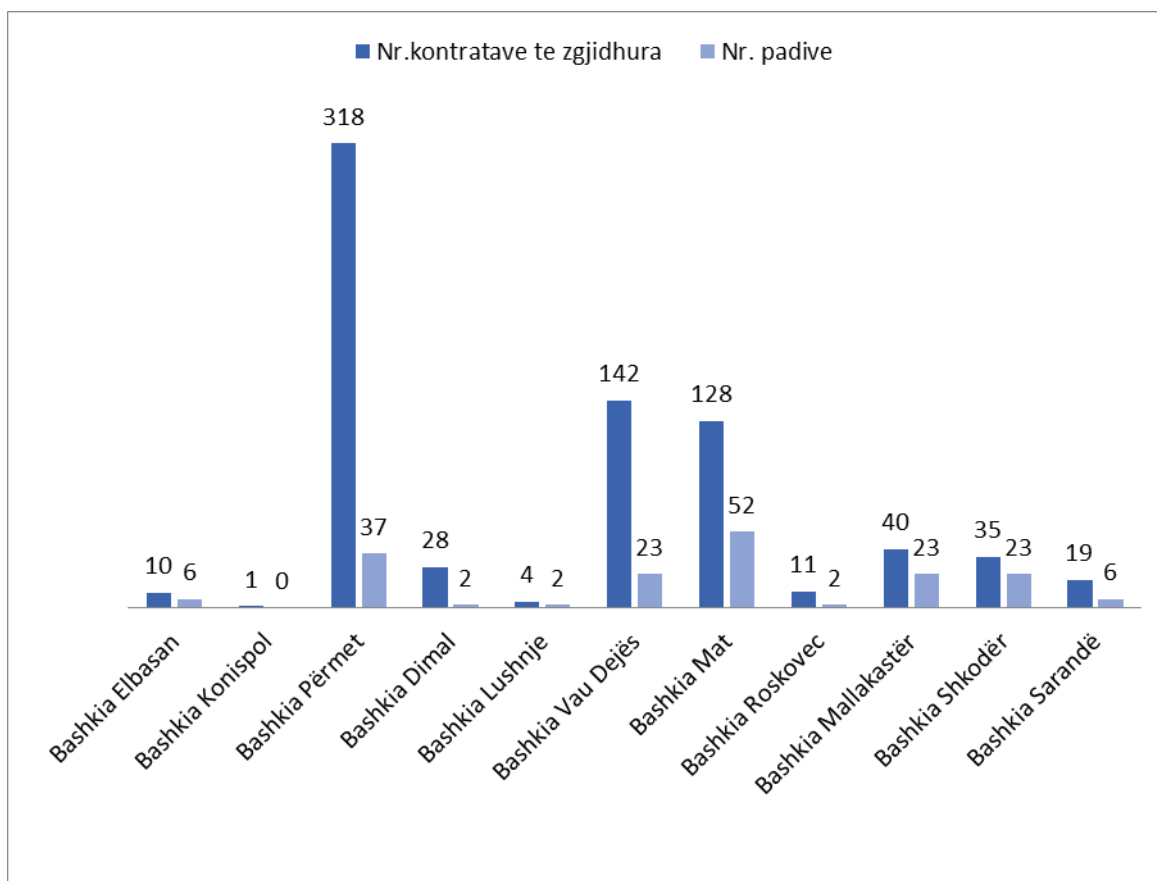


Figura nr. 6

Konstatohet që numri më i lartë i largimeve nga puna është në Bashkinë Përmet, pasuar nga Bashkia e Vaut të Dejës dhe Bashkia Mat. Të treja këto Bashki konsiderohen si bashki të vogla, por numri i të larguarve është shumë i lartë, duke ndikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë në cilësinë e shërbimit që ofrohet në këto bashki.

Edhe numri i padive të ngritura është i lartë, nëse eventualisht gjykata do të pranonte të gjitha paditë e ngritura, kostoja financiare do ishte shumë e lartë.

Aktualisht 12% e borxhit prej 6.6 miliardë lekësh, që kanë grumbulluar bashkitë, i përket gjyqeve për largim të padrejtë nga puna. Partnerët ndërkombëtarë dhe OJF-të, shprehen se organet e qeverisjes vendore, shpenzojnë për të trajnuar stafet vendore, në një kohë kur bashkitë nuk investojnë nga fondet e tyre në burimet njerëzore. Largimi i atyre pak që trajnohen dhe atyre me eksperiencë të gjatë pune, sipas Haxhimalit, ka krijuar impakt edhe te shërbimet që marrin qytetarët.²⁷

²⁷ <https://fol.org.al/20-milione-euro-ne-vit-per-trajtime-te-administrates-perfundojne-ne-kosh-per-shkak-te-largimeve-te-padrejta-nga-puna/>

Në lidhje me zbatimin e kontratave të punës me afat të përcaktuar rekomandojmë që nga ana e organeve kompetente duhet të merren masa për monitorimin e institucioneve dhe ngarkimin me përgjegjësi individuale të eprorëve/drejtuesve që shkelin dispozitat ligjore të Kodit të Punës.

Gjithashtu rekomandojmë marrjen e masave konkrete për minimizimin e numrit të të larguarve, duke aplikuar alternativat e ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, si dhe trajnimin e drejtuesve të institucioneve dhe stafit të burimeve njerëzore për respektimin e kuadrit ligjor dhe nënligjor në marrëdhëniet e punës.

4.1.3 Raporti midis numrit të të larguarve dhe padive të ngritura në institucionet e sistemit gjyqësor

Nga 36 gjykata dhe prokurori që kanë vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar rezultojnë se raporti midis të larguarve nga puna dhe padive të ngritura, është si më poshtë:

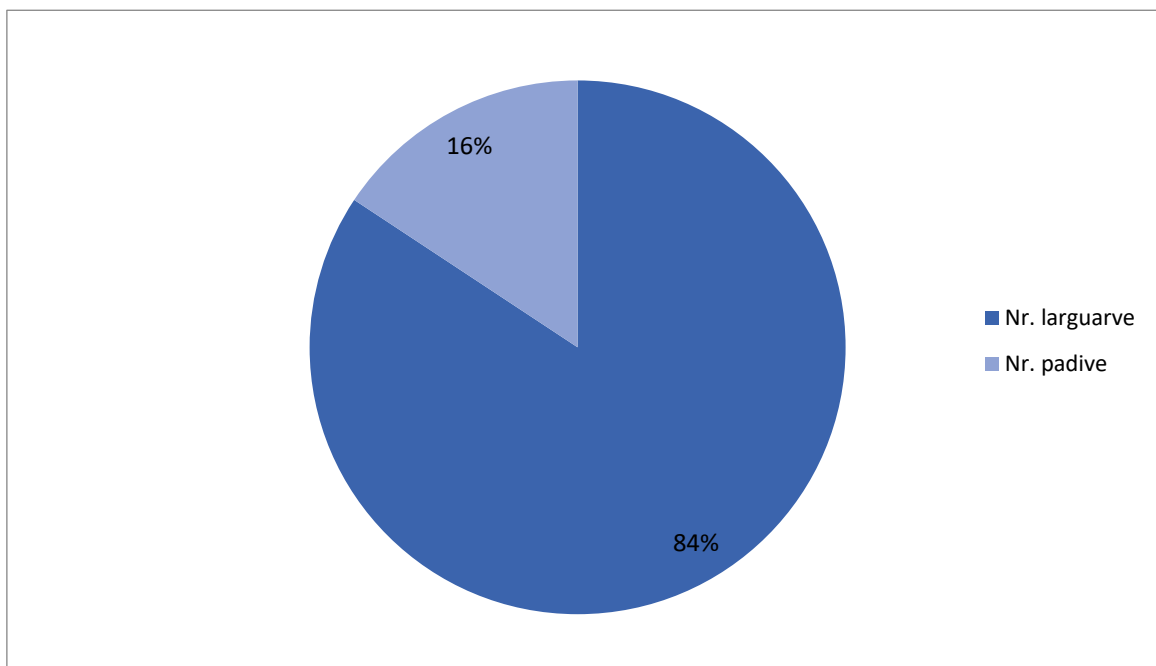


Figura nr. 7

Edhe në sistemin gjyqësor konstatohet një shifër e lartë e largimeve nga puna. Nga të dhënat konstatohet që Gjykata e Lartë ka numrin më të lartë të të larguarve, rreth 33 punonjës, 10 prej të cilëve kanë adresuar çështjen në gjykatë.

4.1.4 Raporti midis numrit të të larguarve dhe padive të ngritura në institucionet e varësisë

Raporti midis numrit të të larguarve me numrin e padive në 15 institucione varësie paraqitet si më poshtë:

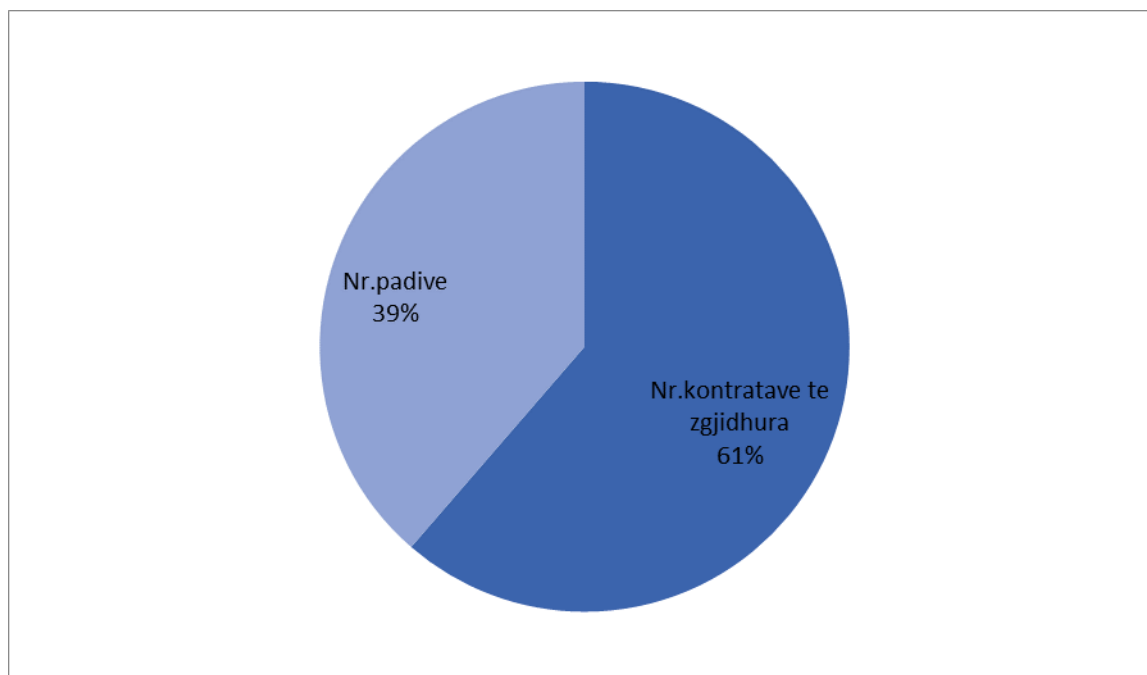


Figura nr. 8

Nga të dhënat konstatohet që institucionet e varësisë kanë numrin më të lartë të të larguarve, si dhe numrin më të lartë të padive, pasi gati në 40% të rasteve punëmarrësit adresojnë çështjen në gjykatë.

Disa nga hipotezat që mund të ngrihen në lidhje me numrin e lartë të largimeve mund të jenë largimi i punëmarrësve për arsye politike, ristrukturimi i institucionit, kontratat me afat të caktuar, dënimi i punonjësve me vendim penal, mos respektimi i detyrave nga ana e punonjësve etj.

Ndërsa në lidhje me numrin e lartë të padive, të cilat rezultojnë që në shumicën e rasteve fitohen nga punëmarrësit, një nga shkaqet kryesore është mosrespektimi i afateve dhe procedurave të largimit, që mund të vijë si rrjedhojë e mosnjohjes së kuadrit ligjor të punës nga ana e strukturës së burimeve njerëzore.

4.1.5 Raporti midis numrit të të larguarve dhe padive të ngritura sipas drejtorive

Për të pasur një analizë më të detajuar në lidhje me institucionet e varësisë që kanë numrin më të lartë të larguarve nga puna, si rrjedhojë edhe të padive të ngritura, është bërë një analizë krahasuese midis institucioneve dhe situata paraqitet si më poshtë:

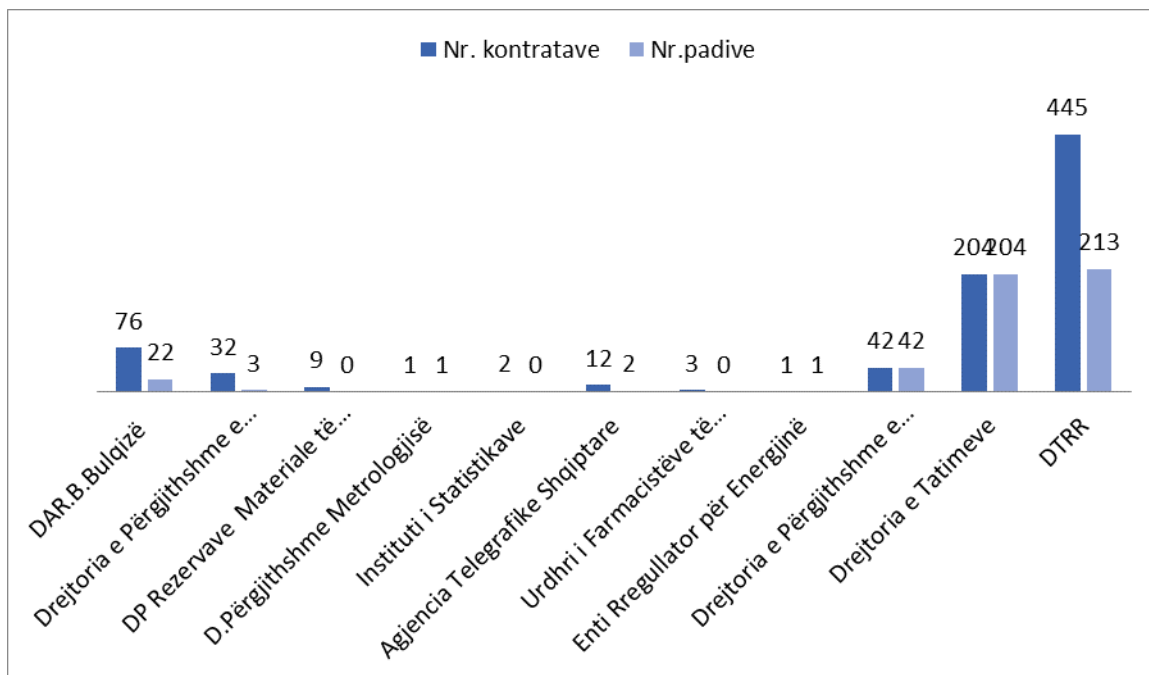


Figura nr. 9

Nga të dhënat konstatohet që Drejtoria e Transportit Rrugor, e pasur nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ka numrin më të lartë të të larguarve. Në rastin e DTRR 50 % e çështjeve janë dërguar në gjykatë, ndërsa në rastin e DPT janë dërguar 100% e rasteve.

Edhe drejtoritë e tjera kanë një numër të lartë largimesh të padrejta, të cilat pasohen me vendimmarrje kundër institucionit. Psh. kundër Drejtorisë Arsimore Bulqizë janë ngritur 22 padi nga punëmarrësit e larguar dhe rezultojnë që të 22 paditë janë fituar nga këto të fundit, duke i faturuar buxhetit një kosto prej 15 546 547 lekë.

Këto të dhëna ngrenë një këmbanë alarmi, që duhet të ndërmerren masa jo vetëm për parandalimin e largimeve nga puna, por edhe trajnimin e punonjësve të strukturës së burimeve njerëzore dhe drejtorive juridike për respektimin e afateve dhe procedurës për zgjidhjen e kontratave, pasi kostoja ekonomike dhe sociale është tepër e lartë.

Një ndërhyrje pozitive mund të jetë aplikimi i ndërmjetësimit, si proces alternativ për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, procedurë e cila do të reduktonte ndjeshëm kostot.

4.2 Analiza e të dhënave statistikore gjyqësore në lidhje me çështjet me objekt “marrëdhëniet e punës”

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik, në varësi të ligjit dhe statusit të punonjësve në administratën publike janë në kompetencë të gjykatës administrative ose gjykatës civile.

Nga Nëntori i vitit 2014 deri në vitin 2017 të gjitha çështjet me objekt marrëdhëniet e punës në sektorin publik ishin në kompetencë lëndore të gjykatës administrative. Nga viti 2017, çështjet me objekt marrëdhënie pune në sektorin publik, që rregullohen nga Kodi i Punës janë në kompetencë të gjykatave civile.

Konkretisht në germën ç²⁸ të neni 7 të ligjit nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, parashikohet se: “ç) mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës të nëpunësve civilë, nëpunësve civilë gjyqësorë, nëpunësve civilë të prokurorisë dhe të nëpunësve shtetërorë që sipas ligjit organik kanë një rregullim të posaçëm. Përfshihen nga ky rregull punonjësit në administratën publike, në gjykatë ose prokurori, marrëdhënia e punës e të cilëve bazohet në Kodin e Punës”.

Nga analizimi i të dhënave të publikuara në Vjetarin Statistikor të Ministrisë së Drejtësisë²⁹ rezulton se numri i çështjeve të gjykuara nga gjykatat administrative për periudhën 2019-2021, pasqyrohet si më poshtë:

²⁸ Kjo pikë është ndryshuar me ligjin nr. 39/2017, datë 30.3.2017

²⁹ Shih Raportin Vjetar Statistikor 2021,

<https://www.drejtesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/06/REPUBLIKA-E-SHQIP%C3%8BRIS%C3%8B-Vjetari-Statistikor>

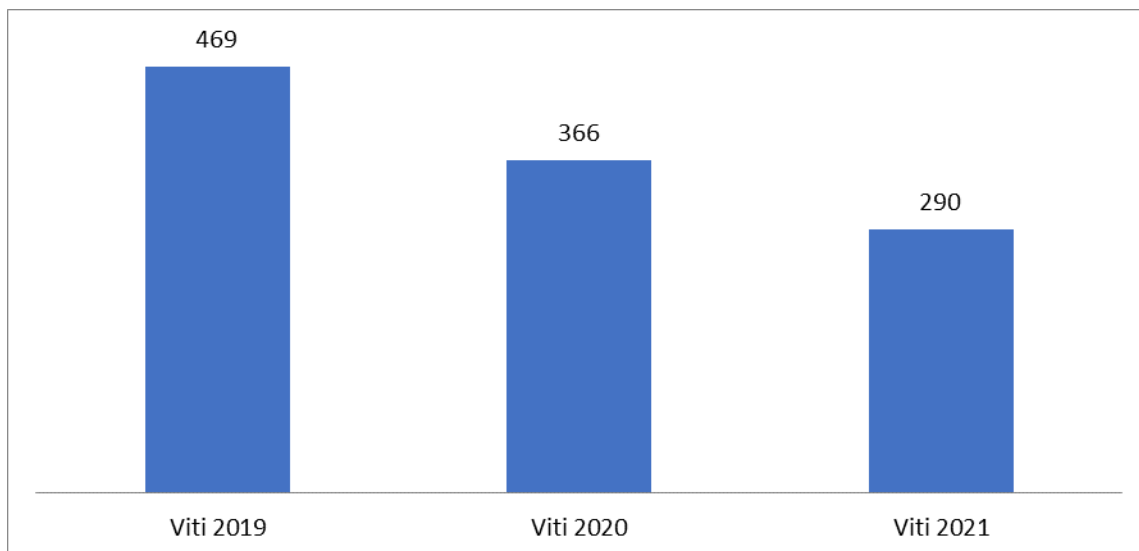


Figura nr. 10

Nga grafiku konstatohet, që kemi një ulje të lehtë të numrit të çështjeve nga viti 2019 me rreth 179, që është një tregues pozitiv për qëndrueshmërinë dhe stabilitetin e stafit të administratës publike. Megjithëse duhet të theksojmë që ky numër sërisht është problematik dhe shumë i lartë duke pasur parasysh mënyrën e rekrutimit, lëvizjes dhe liritimit nga detyra të nëpunësve publik, pagat e punonjësve, si rrjedhojë nëse në eventualitet do të pranoheshin nga gjykata të gjitha paditë, dëmi në buxhetin e shtetit do ishte shumë i madh.

Të dhënat e raportuara nga Departamenti i Administratës Publike për vitin 2021³⁰, në këndvështrimin tonë pasqyrojnë një situatë të ndryshme nga të dhënat e raportuara më lart:

³⁰ Shih Raportin Vjetor të vitit 2021 të Departamentit të Administratës Publike, fq.40, aksesuar në linkun <https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>

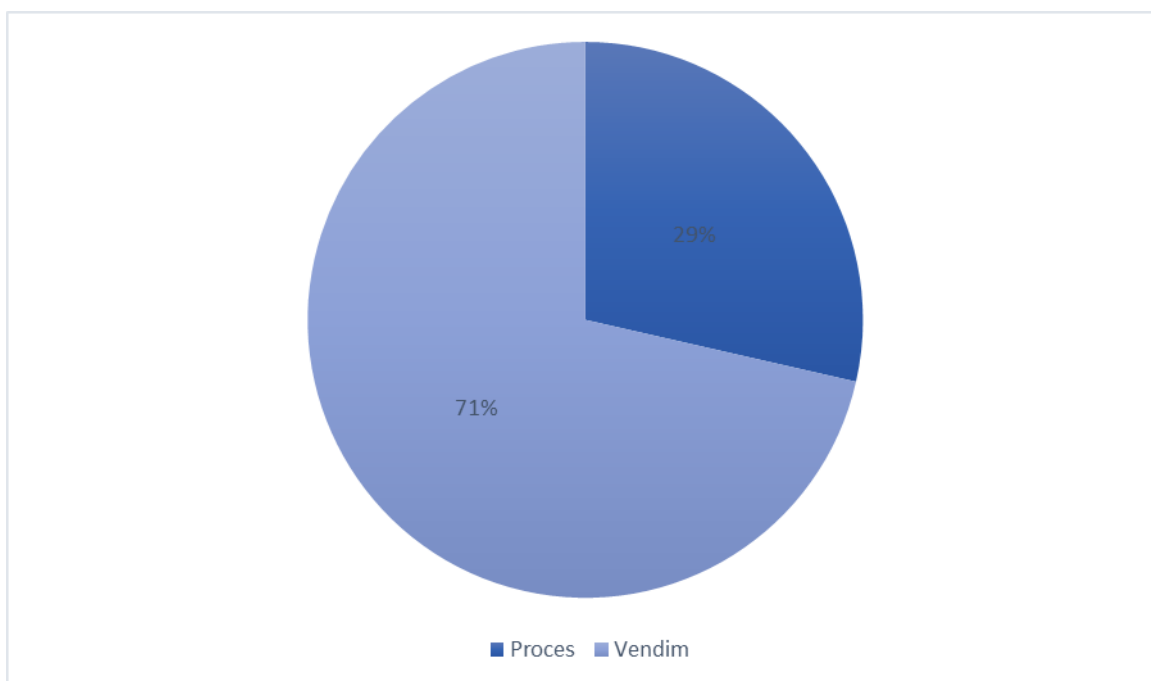


Figura nr. 11

Nga 49 procese të adresuara në gjykatë për vitin 2021, për të cilat gjykata ka konkluduar me vendim, rezulton që në 29% të çështjeve janë fituar nga nëpunësit.

Nga një analizë krahasimore, rezulton që DAP raporton një numër shumë herë më të ulët të çështjeve të gjykuara nga gjykatat administrative. Në mungesë të një shpjegimi zyrtar, nuk mund të analizojmë cilat janë shkaqet për këtë mosrakordim të dhënash dhe çfarë metode ka përdorur DAP.

Sikurse është trajtuar më lart, meqenëse një pjesë e punonjësve të punësuar në sektorin publik, ushtrojnë detyrën në bazë të Kodit të Punës, në vijim do të paraqesim edhe çështjet e shqyrtuara nga Gjykatat e Rretheve Gjyqësore, të cilat kanë kompetencë shqyrtimin e marrëdhënieve të punës që i përkasin sektorit privat dhe marrëdhëniet e punës në sektorin publik që rregullohen nga Kodi i Punës.

Nga analiza e të dhënave të çështjeve të adresuara në gjykatën civile me objekt mosmarrëveshjet në marrëdhëniet e punës për periudhën 2019-2021, situata paraqitet si më poshtë:

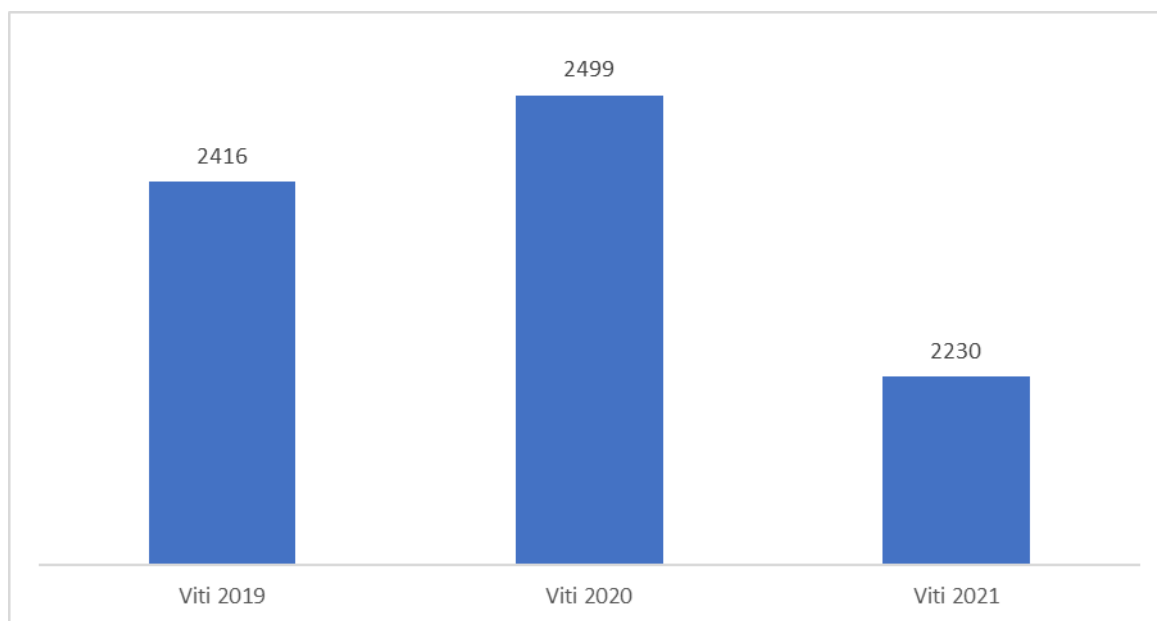


Figura nr. 12

Nga grafiku konstatohet që numri i çështjeve me objekt marrëdhëniet e punës është konstant, me një rënie të lehtë në vitin 2021, ku raportohet rreth 269 më pak.

Për shkak të mungesës të të dhënave mbi paditësit dhe të paditurit, nuk mund të konkludojmë në të dhëna të sakta në lidhje me numrin e çështjeve që zënë paditë e ngritura kundër institucioneve, por referuar të dhënave të marra në rrugë zyrtare ky numër rezulton të jetë i lartë.

V. SHKAQET E MOSMARRËVESHJEVE NË MARRËDHËNIET E PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK

Në pjesën III të këtij raporti kemi analizuar kuadrin ligjor për pranimin, lëvizjen në detyrë, procedurat disiplinore, të drejtat dhe detyrat e punonjësve të administratës publike deri në largimin nga detyra.

- **Po cilat janë shkaqet e lirimimit nga detyra të punonjësve të administratës publike?**

Sipas të dhënave të raportuara nga DAP, shkaqet e largimit janë:

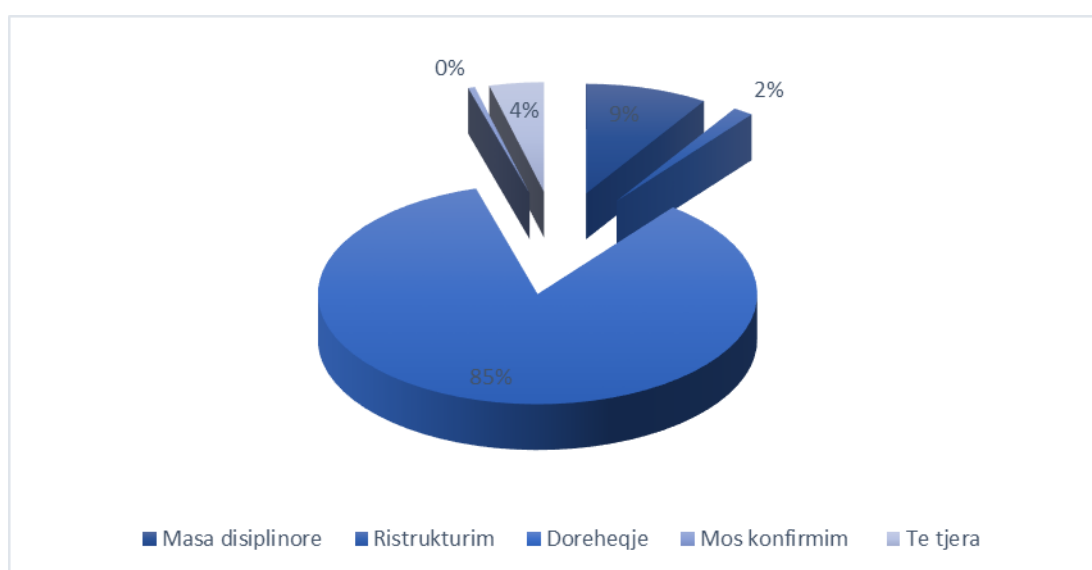


Figura nr. 13

Nga grafiku konstatohet që një numër i lartë i largimeve lidhen me dorëheqjen nga ana e nëpunësve. Nuk kemi të dhëna zyrtare cila është arsyeja e dorëheqjes të nëpunësve në një shifër kaq të lartë, si rrjedhojë ngrihet një pikëpyetje nëse janë larguar me dëshirë apo janë “detyruar” për të dhënë dorëheqjen!!!

Nga të dhënat që kemi marrë në rrugë zyrtare nga institucionet shtetërore dhe pas analizës së vendimeve gjyqësore, shkaqet e mosmarrëveshjeve në punë në sektorin publik janë:

- ***Përfundimi i afatit të kontratës së punës me afat të caktuar;***

Kontrata e punës e lidhur mes subjekteve punëdhënës e punëmarrës mund të jetë me afat ose pa afat të përcaktuar. Si rregull, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e

kontratës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet për arsye objektive që lidhet me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet.³¹

Punonjësit ndaj të cilëve vepron ligji “*Për nëpunësin Civil*”, të emëruar për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohen një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Pas kësaj periudhe vendoset konfirmimi i tij, zgjatja e afatit të provës ose moskonfirmimi i tij. Nëse vendoset konfirmimi i tij, ai gëzon statusin e nëpunësit dhe puna e tij nuk kushtëzohet nga afati, përveçse kur vendoset lirimi apo largimi i tij nga shërbimi civil.³²

Siç është analizuar dhe më lart, nga instiucionet shtetërore aplikohen kontrata me afat 3 mujor, një vjeçar etj. Kjo është një praktikë e gabuar pasi kontrata e punës me afat është përjashtim dhe jo rregull, dhe diktohet vetëm nga nevoja për punësim të cilat janë të përkohshme, për shkak të natyrës së punës.

- ***Ristrukturimi i institucionit;***

Largimi i punonjësve nga puna për shkak të ristrukturimit apo shkrirjes së institucionit, përbën një nga shkaqet më të shpeshta të identifikuar nga përgjigjet e dhëna nga ana e institucioneve.

P.sh, nga 9 vendime gjyqësore të vendosura në dispozicion nga Drejtoria Rajonale Arsimore Bulqizë, rezulton se 8 prej tyre lidhen me largime të punonjësve për shkak të riskstrukturimit/shkrirjes së komunave të Bashkisë Bulqizë. Në të gjitha rastet vendimet janë dhënë në favor të punëmarrësve, dhe sipas arsyetimit të gjykatës zgjidhja e kontratës së punës është bërë në mënyrë të pajustificuar.

Gjykata shprehet: “*Nuk rezultoi gjatë gjykimit që nga njësia përgjegjëse të jetë ngritur komisioni i ristrukturimit, i cili të ketë zbatuar pikat 17-19 të VKM-së nr. 171/2014 “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit” ku përcaktohet se: “17. Në rast të mbylljes apo ristrukturimit, njësia përgjegjëse krijon një komision ristrukturimi, i cili shqyrton mundësinë e sistemimit të ccdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori. ...18. Komisioni i riskstrukturimit brenda 15 ditëve nga ristrukturimi, i propozon me shkrim njësisë përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2 të nenit 50 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil...”*”

³¹ Neni 140 i Kodit të Punës

³² Neni 24 i Ligjit nr.152/2013, për “*Nëpunësin Civil*”, i ndryshuar

Referuar këtij parashikimi përpara se të dalë me propozimin përkatës, Komisioni i Ristrukturimit zhvillon një procedurë hetimore administrative për të përcaktuar pozicionet e mbetura apo të krijuara rishtazi, kriteret e tyre, si dhe të dhënat e nëpunësve civilë që preken nga riskstrukturimi... ”³³

Ndryshe nga parashikimet ligjore e nënligjore, në asnjë nga rastet e largimit të punonjësve nga institucioni për shkak të riskstrukturimit apo shkrijës nuk është ndjekur kjo procedurë.

Për më tepër sipas Kodit të Punës, neni 153, zgjidhja e kontratës së punës për shkak të riskstrukturimit të institucionit nuk konsiderohet shkak i justifikuar. Prandaj në të gjitha vendimet Gjykata është shprehur se zgjidhja e kontratës është e pajustificuar.

Edhe nga raportet e auditimit të kryera rezultojnë që institucionet nuk i respektojnë procedurat dhe afatet për ristrukturimin e institucionit, të cilat sjellin dhe shkurtimin e vendeve të punës³⁴:

“Nga auditimi rezultoi se, nga 9 procese gjyqësore të nisura si pasojë e ristrukturimit të tretë:

- 3 procese janë ndërprerë dhe punonjësit janë rikthyer në pozicionin e mëparshëm me vendim të Komisionit të Ristrukturimit, çfarë tregon edhe njëherë vendimmarrjen e gabuar të këtij Komisioni;*
- 2 procese janë finalizuar me vendim të përkohshme ku edhe këtu 2 punonjësit-padites janë rikthyer në punë;*
- 2 procese kanë përfunduar në shkallë të parë, në favor të nëpunësve paditës;*
- Vetëm 2 padi rezultojnë të jenë rrëzuar (edhe këto janë në proces apelimi).*

Sa më sipër tregojnë për vendimmarrje të paargumentuara ligjërish, të cilat e vendosin institucionin përpara riskut të krijimit të detyrimeve për ekzekutime të vendimeve gjyqësore”.

Ristrukturimi apo riorganizmi i institucionit, i cili mund të sjellë shkurtim të vendeve të punës në admisnitratën publike duhet të bëhet në bazë të një procedure hetimore, të respektohet në mënyrë rigoroze procedura dhe afatet e njoftimit, si dhe të drejtat e punonjësve.

- ***Marrja e masave disiplinore;***

³³ Shih vendimin nr.3155, datë 1.10.2019 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë

³⁴ Shih Raport përfundimtar i Auditimit, Departamenti i Admisnitratës Publike, i realizuar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit, aksesuar në linkun <https://panel.klsh.org.al/storage/phpFZaq6y.pdf>

Masat disiplinore që mund të zbatohen ndaj nëpunësit civil, të cilët kanë kryer shkelje gjatë ushtrimit të detyrave apo funksioneve të tyre janë: *vërejtje; mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj; pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet; largim nga shërbimi civil.*³⁵

Masa disiplinore e vërejtjes, merret nga eprori direkt. Eprori direkt detyrohet të fillojë procedurën disiplinore mbi bazën e fakteve konkrete dhe të provuara për shkeljen me faj të detyrimeve nga nëpunësi civil.³⁶

Masat e tjera disiplinore, janë në kompetencën e komisionit disiplinor, një organ i përhershëm i cilit ngrihet posaçërisht për shqyrtimin dhe dhënien e masave disiplinore.

Komisioni disiplinor fillon procedimin:³⁷

- a) *me kërkesë të eprorit direkt të nëpunësit civil;*
- b) *me rekomandim të çdo organi tjetër publik ose njësie me kompetenca kontrolli administrativ, inspektimi financiar apo auditi, ose të çdo zyrtari tjetër me detyra kontrolli hierarkik mbi nëpunësin civil;*
- c) *me nismën e çdo anëtari të komisionit, bazuar në fakte konkrete të provueshme për kryerjen e një shkeljeje disiplinore.*

Gjykata e Lartë në vendimin nr.31003-02536-00-2015, datë 11.07.2017 shprehet se: “...Jo pa qëllim ligjvënësi ka parashikuar që në rastet e largimit të një nëpunësi civil nga shërbimi civil, duhet të zbatohet një procedurë strikte, pasi zbatimi i saj është baza e një procesi administrativ të drejtë dhe të paanshëm...”...“Largimi nga shërbimi civil është masë disiplinore që nuk merret nga eprori i drejtpërdrejtë por nga Komisioni Disiplinor i ngritur pranë institucionit përkatës sipas parashikimeve të ligjit për nëpunësin civil. Masat disiplinore marrë nga një organ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore, si dhe në kundërshtim me procedurën që parashikon ligji, përbëjnë akte tërësisht të pavlefshme.”

Përsa më sipër, duhet patur kujdes në rastin e largimit nga shërbimi civil i nëpunësit, për shkak të dhënies së masave disiplinore, kryesisht në këto drejtime:

³⁵ Po aty, Neni 58

³⁶ Neni 59

³⁷ Neni 59, pika 4

- *Së pari*, në aspektet e respektimit të afateve dhe procedurave për dhënien e masës disiplinore, duhet të merret nga organi kompetent, duhet të bëhet një hetim i plotë administrativ, ku duhet të jetë pjesmarrës dhe vetë punonjësi etj.
- *Së dyti*, duhet të bëhet verifikimi i vlefshmërisë së masës disiplinore. Mund të ndodhë që masa të jetë parashkruar dhe për këtë arsye ajo konsiderohet e paqenë.³⁸

Mos respektimi i afateve dhe procedurave për dhënien e masave disiplinore, sidomos në rastin e masës disiplinore të largimit nga detyra e bën procesin dhe vendimmarrjen e paligjshme.

- ***Moskonfirmimi i statusit të nëpunësit civil;***

Në referencë të VKM-së nr.343, datë 18.3.2015 “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*” kreu VI, pika 8, eprori direkt duhet të bëjë konfirmimin e nëpunësit civil, nëse ka përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA dhe është vlerësuar të paktën “kënaqshëm”.

Procedura për konfirmimin ose moskonfirmimin e nëpunësit civil duhet të bëhet në mënyrë të rregullt dhe në përputhje me ligjin dhe me kreun 6, pika 1 e në vijim e tij të VKM-së, ku parashikohet:

“1. Nëpunësi, që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

2. Gjatë periudhës së provës nëpunësi është i detyruar të ndjekë:

a) *programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s;*

b) *udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.*

...

6. Vendimi në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

a) *rezultatit e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA;*

³⁸ Referuar nenit 61 të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*” parashikohen: “Masat disiplinore shuhen, pas kalimit të këtyre afateve: 2 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar në shkronjën “a” të nenit 58 të këtij ligji; 3 vjet nga mbarimi i afatit, për të cilin është zbatuar masa e parashikuar në shkronjat “b” dhe “c” të nenit 58 të këtij ligji; 7 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar sipas shkronjës “ç” të nenit 58 të këtij ligji.

b) vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. ...

7. Bazuar në vlerësimet sipas pikës 6 të kreut VI të këtij vendimi, dhe pas marrjes së mendimit me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, i përcaktuar sipas pikave 3, 4 dhe 5 të kreut VI të këtij vendimi, eprori direkt është i detyruar të vendosë:

a) Konfirmimin e nëpunësit civil, nëse ka përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA dhe është vlerësuar të paktën “kënaqshëm”;

b) Zgjatjen një herë të vetme deri në 6 (gjashtë) muaj të periudhës së provës, në rast të mospërfundimit me sukses të trajnimit të detyrueshëm në ASPA, pamundësisë së vlerësimit të plotë të nëpunësit, në rast se eprorit i nevojitet më shumë kohë për të vlerësuar nëpunësin, në rastet e mungesës në detyrë të nëpunësit për shkak të trajnimit afatgjatë, raportit mjekësor afatgjatë dhe në raste të tjera, të parashikuara nga legjislacioni në fuqi, të cilat rregullojnë mungesën në detyrë të nëpunësit;

c) **Moskonfirmimin e nëpunësit civil. Në këtë rast nëpunësi lirohet nga shërbimi civil.**

Në kushtet kur nëpunësit civil nuk arrin të kalojë periudhën e provës, shkak i cili sjell lirimin e tij nga shërbimi civil, institucionet duhet të tregohen të kujdesshme dhe të kenë kryer të gjitha detyrimet që parashikon ligji apo aktet nënligjore për aftësimin dhe vlerësim e rezultateve në punë të punonjësit.

- **Marrja e dy vlerësimeve jokënaqshëm;**

Neni 66 i ligjit prashikon se: “1. Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet liritimit në këto raste...c) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë...”.

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil në këtë rast konstatohet brënda 10 ditëve nga dhënia e vlerësimit të dytë jokënaqshëm dhe deklarohet me vendim të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën ose DAP-it për anëtarët e TND-së.

Nga ana tjetër, neni 62 parashikon:

1. Vlerësimi i rezultateve në punë është procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si edhe i

aftësive ose dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj. Vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit....

2. Nëpunësi mund të vlerësohet në një nga këto nivele: a) “shumë mirë”; b) “mirë”; c) “kënaqshëm”; ç) “jokënaqshëm”.

Pavarësisht këtyre rregullimeve ka patur raste kur lirimi i nëpunësit civil është bërë për shkak të dy vlerësimeve jokënaqshëm, por zgjidhja e kontratës së punës nuk është konsideruar e ligjshme nga gjykata³⁹: *“Lirimi nga shërbimi civil për shkak të dy vlerësimeve jokënaqshëm, të rezultateve në punë nuk përbën masë disiplinore e cila shqyrtohet nga Komisioni i Disiplinës. Ajo përbën shkak për lirimin nga shërbimi civil dhe deklarohet me vendim të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën.*

Vlerësimi periodik i nëpunësve civilë ka për qëllim përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit. Në këtë koncept njoftimi i rezultateve të vlerësimit periodik është një nga elementet që i shërben nëpunësit civil për të ardhur në dijeni të cilësisë së punës së ofruar në mënyrë që të reflektojë në lidhje me performancën e tij kur ajo nuk ka qenë e kënaqshme dhe të marrë masa që ta përmirësojë atë.

Lirimi nga shërbimi civil i nëpunësit civil, për shkak të dy vlerësimeve jokënaqshëm të rezultateve në punë, mund të bëhet vetëm në ato raste kur i është komunikuar vlerësimi i parë jokënaqshëm dhe megjithëse ka marrë dijeni për këtë vlerësim nuk ka reflektuar për të përmirësuar performancën e tij në punë...”

Sa më sipër, respektimi në mënyrë rigoroze i afateve dhe procedurave për çdo mosmarrëveshje e cila ndikon në vazhdimësinë e marrëdhënies së punës, është element thelbësor për mbrojtjen e të drejtave si të institucionit publik, në cilësinë e punëdhënësit, ashtu edhe të punëmarrësit.

Duke marrë në analizë disa nga shkaqet e mosmarrëveshjeve dhe përfundimit të marrëdhënies së punës në sektorin publik, konstatojmë që lindja e mosmarrëveshjeve është e pashmangshme. Por, faza e konstatimit të mosmarrëveshjes dhe dhe mënyra sesi mund të zgjidhet ajo, përbën një element të rëndësishëm për mbarëvajtjen e punës në administratën publike, duke ndikuar në performancën, si dhe në aspektin emocional, social, familjar dhe ekonomik të punëmarrësit.

³⁹ Shih vendimin nr.3872, datë 8.11.2019, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë

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.⁴⁰

⁴⁰ 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*

VI. NDËRMJETËSIMI, SI ALTERNATIVË PËR ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE NË PUNË, ENDE NJË “TABU” NË SEKTORIN PUBLIK

Ofrimi i shërbimit në administratën publike është një detyrim që buron nga marrëdhënia e punës e krijuar mes palëve, por lidhet dhe me misionin për ti shërbyer jo vetëm institucionit, por dhe qytetarëve.

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 mund të ndikojë në mbarëvajtjen e punës në administratën publike, mund të parandalojë efektet negative në buxhetin e shtetit, mirëqënien e punëmarrësve, etj.

Një nga alternativat që po aplikohet në shumë sisteme të shteteve të ndryshme për parandalimin e agravimit të mosmarrëveshjeve dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës jo vetëm në sektorin privat, por dhe në sektorin publik është ndërmjetësimi.

“Ndërmjetësimi” 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.

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 në rrugë jashtëgjyqësore, kalvari i gjatë i pritjeve nëpër

dyert e gjykatave dhe zvarritjet e shumta të seancave gjyqësore, mund të nxisin që palët në një mosmarrëveshje pune t'i drejtohen sot institutit të ndërmjetësimit⁴¹.

- **Por, a njihet ndërmjetësimi si mjet për të zgjidhur mosmarrëveshjet në marrëdhëniet e punës në sektorin publik?**
- **Nëse do të aplikohet ndërmjetësimi a do kishim reduktim të kostos dhe kohës për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik?**

Për ti dhënë përgjigje pyetjeve të shtruar më lart, janë analizuar të dhënat e marra nga 81 institucione, të cilët kanë pasur kontrata pune të zgjidhura dhe çështje të dërguara në gjykatë.

Në lidhje me zbatimin e ndërmjetësimit nga institucionet publike, si mënyrë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, situata paraqitet si më poshtë:

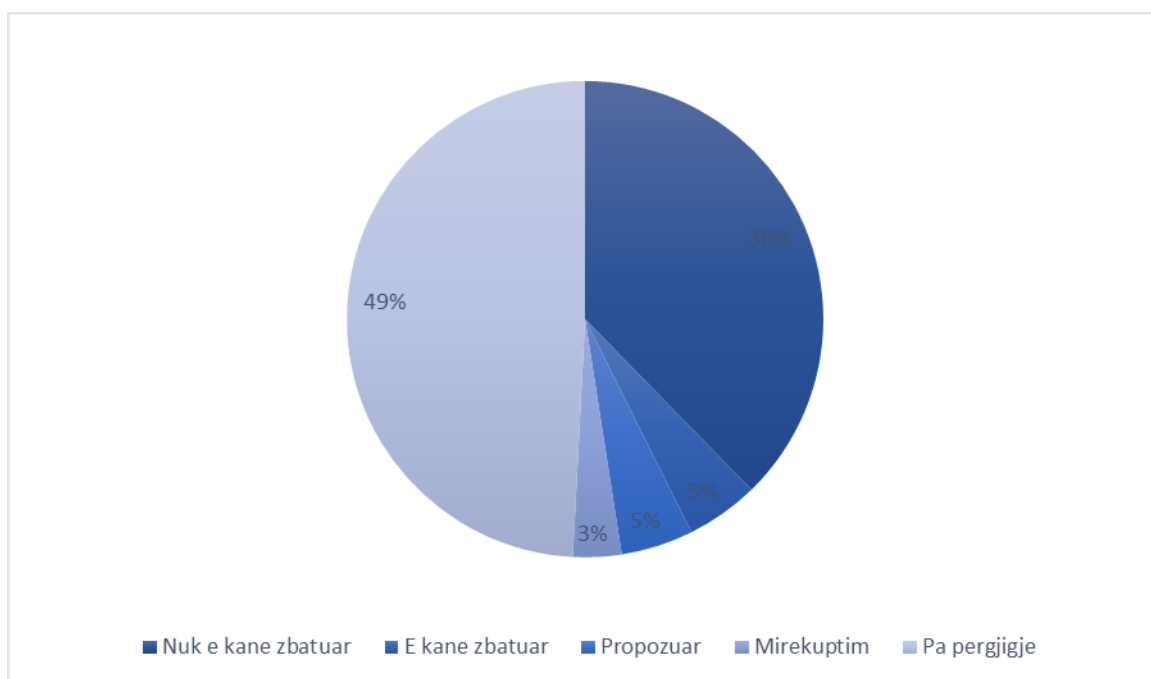


Figura nr. 14

Nga të dhënat rezulton që 77% (ku janë përfshirë dhe institucionet që nuk janë shprehur, ndonëse kanë pasur çështje në gjykatë) e institucioneve nuk e kanë zbatuar ndërmjetësimin

⁴¹Për më tepër shih Manuali "Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës", i Qendrës Centre for Legal Empowerment, fq.24, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>;

për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Rezulton që vetëm në 5% të rasteve është zbatuar dhe nga të dhënat është Bashkia Dimal, e cila e ka zbatuar në 3 raste.

Në 3% të rasteve rezulton që nga ana e institucionit është propozuar, por nuk është pranuar nga punëmarrësi, e dhënë që tregon ose mungesën e njohurive të punëmarrësve në lidhje me avantazhet e kësaj procedure ose mungesë besimi.

Ndonëse ligji për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim, ku përfshihen dhe mosmarrëveshjet e punës, ka hyrë në fuqi që në vitin 2011, rezulton që ligjet e posaçme që rregullojnë shërbimin civil në administratën publike nuk e kanë parashikuar ndërmjetësimin si mënyrë e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, gjithashtu dhe nga takimet e zhvilluara nuk rezulton që në kontratat e punës të jetë përfshirë ndërmjetësimi apo metodat e tjera alternative si mënyra për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Për aplikimin e procedurës së ndërmjetësimit është e nevojshme që punëdhënësit dhe punëmarrës të jenë të informuar mbi ndërmjetësimin, zhvillimin e tij dhe efektet që sjell, me qëllim implementimin e kësaj fryme në funksionimin e institucionit. Kuadri ligjor që rregullon ndërmjetësimin ka parashikuar rregulla të përgjithshme mbi funksionimin e kësaj procedure, kur mund të aplikohet dhe cilat janë kriteret për ndërmjetësimin dhe mekanizmat për të monitoruar këtë procedurë⁴².

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.

⁴² Shih *Mediation: An approach to resolving workplace issues, Ferbruary 2013*; Manuali "Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës", i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sg/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

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.

Kujdes: Ju nuk mund ti drejtoheni direkt Gjykatës, pa proceduar më parë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim. Që do të thotë që përpara se ti drejtoheni 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 gjyqësore⁴³.

6.1 Avantazhet e zbatimit të procedurës së ndërmjetësimit

Me qëllim pasqyrimin në mënyrë sa më të qartë të avantazheve të ndjekjes së rrugës gjyqësore apo të zbatimit të procedurës së ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në sektorin publik, në vijim 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 objektivë dhe më të matshëm për të arritur në një konkluzion. Komponentët që janë marrë në analizë janë:

- Koha;⁴⁴
- Kostot.⁴⁵

6.1.1 Kohëzgjatja e proceseve gjyqësore dhe e procedurës së ndërmjetësimit

⁴³ 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”.

⁴⁴ **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 rezulton 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 më 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 ne Shkallën e Parë, në Apel, në Gjykatën e Lartë.

⁴⁵ **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 për Dhënien 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-të-shpërblimit-të-avokatëve-për-dhënien-e-ndihmës-juridike>

Në nenin 42, paragrafi 2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, parashikohet si një nga komponentët më të rëndësishëm të zhvillimit të një procesi të rregullt ligjor (gjyqësor) e drejta për realizimin e një gjykimi brenda një afati të arsyeshëm. Kjo e drejtë është e lidhur ngushtë me parimet themelore të shtetit të së drejtës. Një drejtësi jo efikase dhe e vonuar çon në dëmtimin e besimit të qytetarëve tek institucionet e shtetit. Një vendim i vonuar, madje mund të zhbëjë edhe vetë arsyen për të cilën është dhënë vendimi, pasi dhënia e tij në vonesë mund të bëjë që ai të jetë krejt i pavlefshëm për palën e interesuar.

Gjykata Kushtetuese ka theksuar gjithashtu se neni 42 i Kushtetutës, si dhe neni 6 i KEDNJsë vendosin detyrimin për organizimin e sistemit ligjor të vendit në mënyrë të tillë që gjykatat të plotësojnë kërkesat e standardeve për një proces të rregull ligjor, përfshirë këtu edhe atë të gjyqimit brenda afatit të arsyeshëm. Në këtë drejtim, gjykatat kanë për detyrë të sigurojnë që të gjitha subjektet që marrin pjesë në proces të sillen në mënyrë që të evitojnë çdo vonesë të panevojshme (*shih vendimet nr. 16, datë 16.03.2021; nr. 76, datë 04.12.2017; nr. 22, datë 20.03.2017; nr. 12, datë 05.03.2012 të Gjykatës Kushtetuese*).

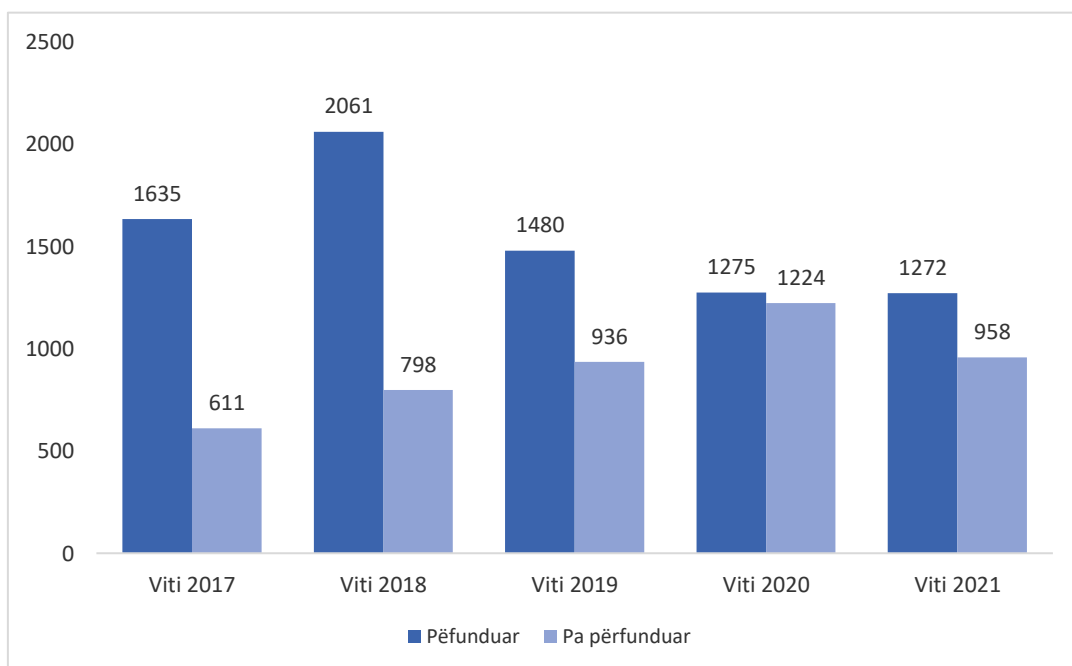


Figura nr. 15

Nga të dhënat konstatohet që numri i çështjeve të papërfunduara ka ardhur në rritje, duke zgjatur afatet e përfundimit të çështjes, e cila përkthehet në kosto për të dy palët ndërgjyqëse.

Ndërkohë raporti i çështjeve të përfunduara me çështjet e papërfunduara në gjykatën administrative paraqitet si më poshtë⁴⁶:

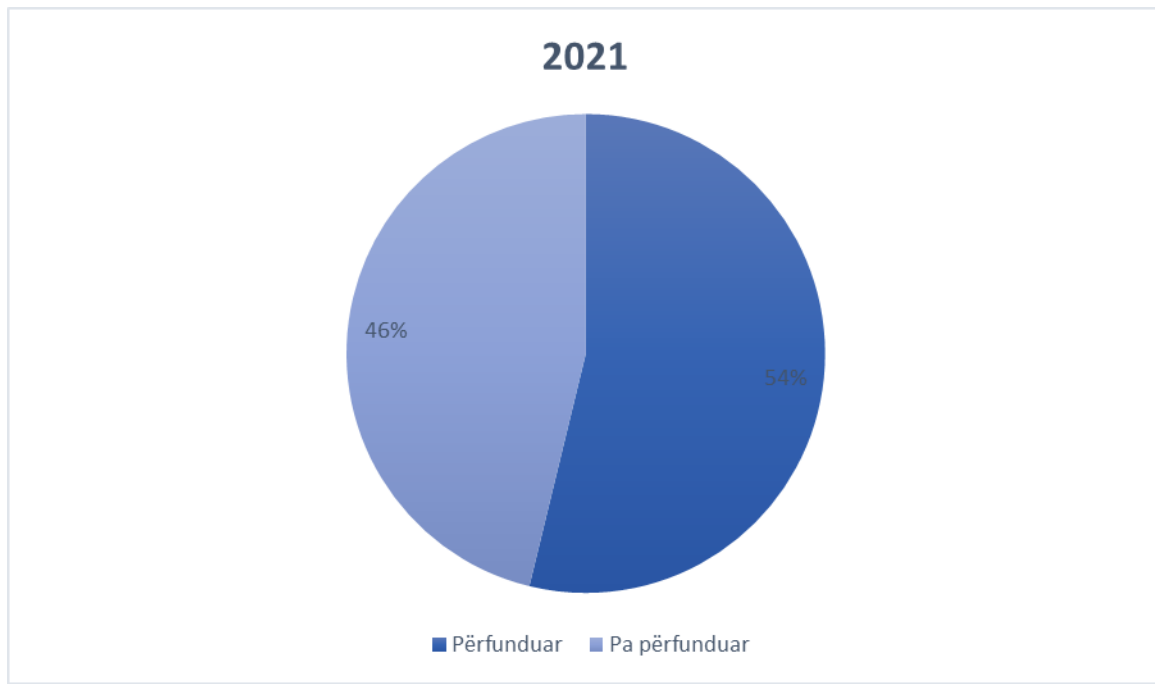


Figura nr. 16

Nga të dhënat rezulton që për vitin 2021, 46% e çështjeve administrative me objekt marrëdhëniet e punës nuk janë përfunduar.

Lidhur me gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative, siç është edhe rasti konkret, garantimi i kryerjes së procesit të rregullt gjyqësor brënda afateve të shpejta dhe të arsyeshme, të parashikuar nga neni 3 i ligjit nr. 49/2012, është parim me rëndësi të veçantë. Ky ka qenë edhe qëllimi i ligjvënësit në krijimin e gjykatave administrative. Ky ligj synon thjeshtimin e procedurave që kanë objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative.

Afatet konkrete të përcaktuara në ligj për gjykimin e çështjeve duhet të zbatohen nga gjykatat administrative për shqyrtimin e çështjeve. Për më tepër, ligji nr. 49/2012 ka parashikuar afate të mirëpërcaktuara për gjykimin në shkallë të parë (neni 25 - për veprimet përgatitore, neni 27 - për caktimin e seancës gjyqësore), për gjykimin në apel (neni 48, pika 2 - për shqyrtimin e çështjes nga gjykata e apelit), si dhe për gjykimin në Gjykatën e Lartë (neni 60, pika 2 -

⁴⁶ Shih Raportin Vjetar Statistikor 2021,

<https://www.drejtesia.gov.al/ep-content/uploads/2022/06/REPUBLIKA-E-SHQIP%C3%8BRIS%C3%8B-Vjetari-Statistikor>

rasti në shqyrtim) (*shih vendimet nr.16, datë 16.03.2021; nr.59, datë 16.09.2016 të Gjykatës Kushtetuese*).

Sistemi gjyqësor është në proces reformimi, për shkak të procesit të vettingut, si rrjedhojë numri i gjyqtarëve është ulur, duke sjellë tejzgjatjen e proceseve dhe shpesh proceset fillojnë disa herë nga e para. Gjithashtu projekti për krijimin e hartës së re gjyqësore, do të sjellë reduktimin e gjykatave, kosto të cilat do të bien mbi palët ndërgjyqëse⁴⁷.

Pavarësisht se tejzgjatja e procesve lidhet për shkak të reformimit të sistemit, nuk mund të justifikojë vonesat, pasi shteti është i detyruar të organizojë hyrjen në fuqi dhe zbatimin e masave që shmangin tejzgjatjen e shqyrtimit të çështjeve në pritje. Në këtë drejtim, akumulimi i përkohshëm i çështjeve nuk e ngarkon shtetin me përgjegjësi, me kusht që ky i fundit të ketë ndërmarrë veprime të menjëhershme që synojnë përmirësimin e situatës për të zgjidhur një situatë të këtij lloji. Pavarësisht se ka disa metoda që mund të zbatohen nga gjykatat për të nxitur përkohësisht përshpejtimin e gjykimit të çështjeve, nëse edhe një zgjidhje e tillë rezulton në tejzgjatje dhe kthehet në një problem të organizimit strukturor, atëherë shteti duhet të sigurojë miratimin e masave më efektive dhe të organizojë sistemin gjyqësor, në mënyrë që të garantohet e drejta për të marrë një vendim përfundimtar brenda një periudhe të arsyeshme. (*shih vendimin nr. 33, datë 01.11.2021 të Gjykatës Kushtetuese*).

Nga monitorimet konstatohet që situata nuk është përmirësuar dhe vonesat e procesve gjyqësore janë tej ccdo afati të arsyeshëm. Psh. Në një rast kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, çështja është iniciuar që në vitin 2019 dhe është rishortuar 4 herë, që do të thotë që është filluar shqyrtimi nga 4 (katër) gjyqtar dhe ende nuk është zhvilluar seanca e parë gjyqësore, ndonëse kanë kaluar gati 3 (tre) vite.

Nga analizimi i 100 vendimeve gjyqësore të periudhës 2017-2022, me objekt marrëdhëniet e punës, të pranuar apo të pranuar pjesërisht rezulton se afatet janë të tejzgjatura. Koha më e gjatë e shqyrtimit të një çështjeje në shkallë të parë është 8 vite e 3 muaj (Vendimi nr.4393, datë 22.06.2021, regjistruar datë 05.03.2013) dhe koha më e shkurtër është 1 muaj e gjysëm.

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 seancën për arsye që

⁴⁷ Shih "Një hartë e re gjyqësore për Shqipërinë", <https://klgj.al/wp-content/uploads/2021/12/NJ%C3%8B-HART%C3%8B-E-RE-GJYQ%C3%8BSORE-.pdf>

nuk varen prejti tyre, si mungesa e palës tjetër, gjyqtarit etj. Një procedurë ndërmjetësimi mund të zgjasë maksimumi 30 ditë⁴⁸.

Gjithashtu një marrëveshje e arritur si rezultat i procedurës së ndërmjetësimit zbatohet nga palët vullnetarisht, ndërkohë që vendimi i marrë nga gjykata, ankimohet dhe rekursohet pothuajse gjithmonë nga njëra nga palët, duke vonuar zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe rivendojen në vend të 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.

6.1.2 Kostot financiare

Përsa i përket kostove financiare, mund të themi që shuma e shpenzuar për shpërblimin e dëmit për shkak të zgjidhjeve të kontratës së punës nëpërmjet proceseve gjyqësore është shumë e lartë.

Referuar përgjigjeve të vendosura në dispozicion në rrugë zyrtare nga institucionet publike, rezulton që vlera e dëmit që do të paguhet nga buxheti i shtetit është 173.321.030 lekë.

⁴⁸ Manuali “Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës”, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

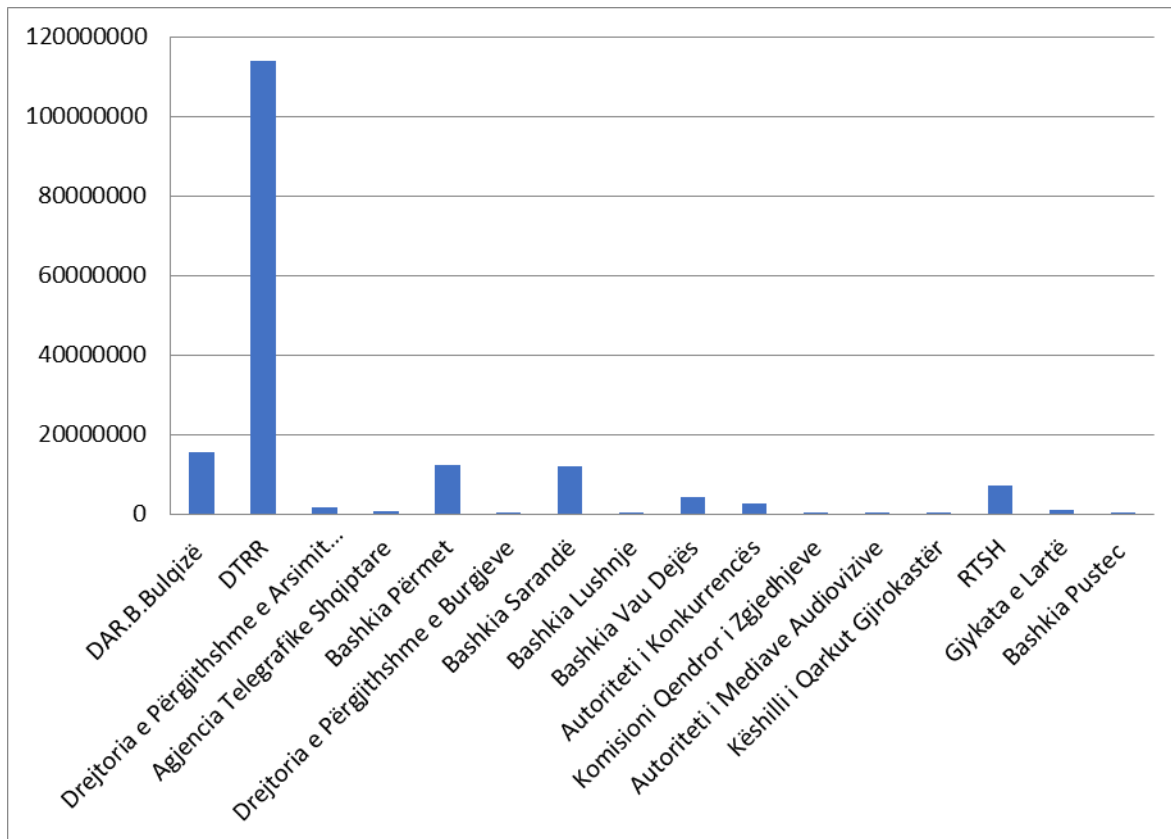


Figura nr. 17

Shuma e akorduar punëmarrësve në gjykimin në shkallë të parë, si dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës së punës, e përkthyer si dëm financiar në buxhetin e institucioneve është shumë e lartë. Dëmi më i lartë vihet re tek institucionet qendrore dhe organet e varësisë, pra ministri, drejtori etj. me një shumë totale prej 154.047.914 lekë, ndjekur nga organet e qeverisjes vendore me një shumë prej 44,136,372 lekë.

Pavarësisht se numri i zgjidhjeve të kontratave të punës dhe numri i vendimeve të dhëna nga gjykata është më i lartë tek organet e qeverisjes vendore, rezulton së dëmshpërblimi i përfituar nga punëmarrësit është më i lartë tek institucionet qendrore dhe të varësisë. Kjo mund të lidhet me faktin se paga e punëmarrësve në këto institucione mund të jetë më e lartë ose gjykata ka vendosur maksimumin e kërkimit të shpërblimit të dëmit.

Në raportin vjetor për vitin 2021, Kontrolli i Lartë i Shtetit evidenton se "spastrimet" në administratë po prodhojnë, krahas kostove njerëzore, edhe kosto financiare. KLSH_konstaton se: *"Vijon keqmenaxhimi në përdorimin e fondeve të burimeve njerëzore si pasojë e largimeve*

*të padrejta nga puna të punonjësve, gjë e cila ka rezultuar shpesh në pagesa penaltitësh, komisionesh dhe tarifash angazhimi përmbartimore*⁴⁹.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë shprehet se detyrimet e prapambetura të institucioneve pas vendimeve gjyqësore kanë arritur në nivelin e më shumë se 9,3 miliardë lekëve (rreth 75,5 milionë euro), ndërsa vlera pritet të rritet pasi shumë procese të tjera ligjore janë duke u zhvilluar.⁵⁰

Një tjetër problematikë që haset në rastin e largimit/lirimit të nëpunësve dhe në eventualitet fitimin e gjyqëve është dhe detyrimi i institucioneve publike për të paguar gjyqfituesin krahas shpërblimit të dëmit dhe pagimin e pagës nga momenti i lirimit/largimit deri në rikthimin në detyrë, që shpesh pasohet me pagesën e dy ose më shumë pagave për një vend pune, duke shkaktuar një dëm të kosniderueshëm në buxhetin e shtetit.

Ndodh që institucionet refuzojnë të kryejë veprimet administrative për rikthimin e nëpunësve të larguar në punë, duke rritur koston e buxhetit. Departamenti i Administratës Publike në Raportin e vitit 2021 shprehet se: *“Mungesa e vullnetit nga ana e institucioneve të administratës shtetërore, për të iniciuar procedurën e zbatimit të vendimeve gjyqësore, në përputhje me urdhrin nr. 5151/2015, në cilësinë e institucionit debitor të ngarkuar me detyrimin për ekzekutimin e tij, sipas dispozitivit të vendimit gjyqësore. Gjithashtu dhe vonesa e kreditorit në paraqitjen e kërkesës për ekzekutim të titullit ekzekutiv ka ndikuar në tezgjatjen e afatit të ekzekutimit të vendimeve duke shkaktuar rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit dhe duke e rënduar atë në mënyrë të vazhdueshme”*.

Sa më sipër, referuar praktikës, në rastin e zgjidhjes së mosmarrëveshjes në rrugë gjyqësore, kostoja financiare përbëhet nga këto elemente:

1. Vlera e dëmit të caktuar nga gjykata (që përfshin zgjidhjen e kontratës duke mos respektuar afatet, procedurën dhe shpërblimin e dëmit deri në 12 muaj, që vlerësohet në bazë të pagës mujore);
2. Pagesa e pagave të nëpunësve nga momenti i lirimit/largimit deri në rikthimin në punë;
3. Shpenzimet gjyqësore, që përfshijnë taksat gjyqësore dhe shpenzimet e avokatit;
4. Tarifat përmbartimore;

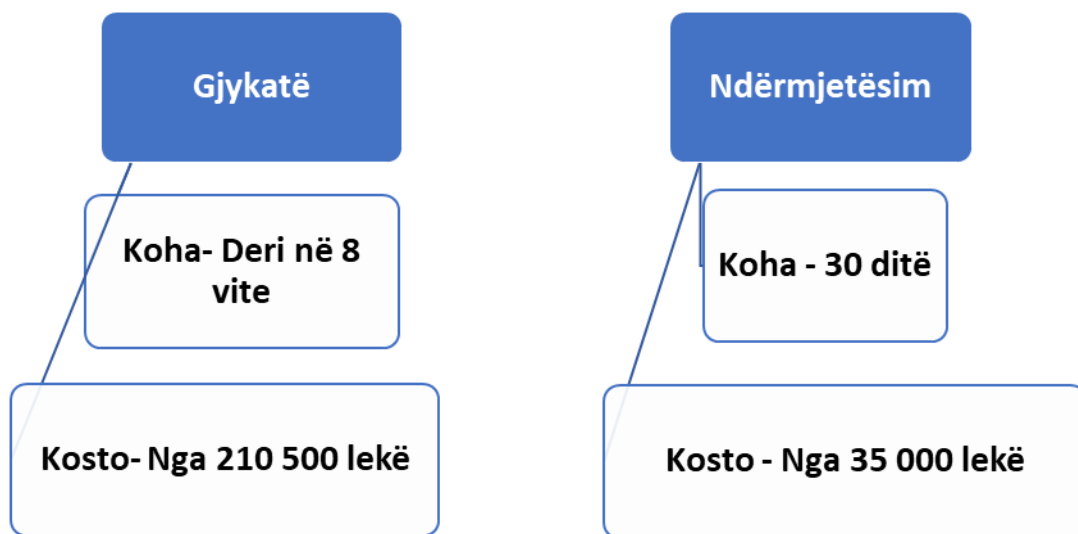
⁴⁹ <https://fol.org.al/shkarkimet-e-padrejta-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>

⁵⁰ <https://ina.media/?p=1594>

Në rast se do të ndiqej procedura e ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, kostot do ishin shumë të reduktuara, do të shmangeshin pagimi i dy pagesave për një vend pune, do shmangeshin shpenzimet gjyqësore dhe përbarimore, pasi do të paguhej vetëm ndërmjetësi, tarifa e të cilit mund të ndahej në mënyrë të barabartë midis punëdhënësit/institucionit dhe punëmarrësit.

6.1.3. Konkluzione⁵¹

Në mënyrë të përmblodhur po paraqesim rezultatet për zhvillimin e secilës procedurë:



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 procedurës 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 mosmarrëveshjes.

6.1.3 Rruga drejt aplikimit të ndërmjetësimit, si mënyrë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës në sektorin publik

⁵¹ Manuali “Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës”, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

Referuar analizës së mësipërme, me qëllim që të kemi një zgjidhje të shpejtë dhe efikase të mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës, palët në një institucion që i përket sektorit publik, duhet ti drejtohen zgjidhjeve alternative, duke shmangur rrugët gjyqësore, siç është dhe procedura e ndërmjetësimit.

Në mosmarrëveshjet që përfshijnë organet publike, ndërmjetësimi ofron avantazhe veçanërisht të vlefshme. Më qartë, ai mund të kursejë para dhe burime të tjera publike, të mbrojtë nga publiciteti i pafavorshëm ose precedenti i dëmshëm dhe të shmangë dëmtimin e marrëdhënieve afatgjata midis sektorit publik dhe palëve të interesuara. Një përfitim tjetër i rëndësishëm është fleksibiliteti i tij, i cili lejon që kushtet e zgjidhjes të përshtaten për t'iu përshtatur ndjeshmërive komplekse të mosmarrëveshjeve që përfshijnë institucionet publike dhe qytetarëve⁵².

Sa më sipër, aplikimi i procedurës së ndërmjetësimit dhe rivendosja në vend e të drejtave të shkelura mund të arrihet në një kohë shumë më të shkurtër, nëpërmjet aplikimit të ndërmjetësimit, krahasuar me zgjidhjen e kësaj mosmarrëveshjeje në rrugë gjyqësore.

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.⁵³

Referuar dispozitave ligjore në fuqi, aplikimi i procedurës së ndërmjetësimit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë në sektorin publik përcaktohet me vullnet të përbashkët të punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe/ose Sindikatës (në rastin e kontratave kolektive).

Shprehja e vullnetit mund të realizohet në dy forma:⁵⁴

⁵² <https://mediate.co.uk/public-sector-and-regulatory/>

⁵³ Shih Mediation: An approach to resolving workplace issues, Ferbruary 2013, Faqe 17

⁵⁴ Për më tepër shih Manualin *Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës*, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

- ❖ Punëdhënësi/Institucioni dhe punëmarrësi bien dakort që të përfshijnë në kontratën individuale/kolektive të punës një dispozitë/nen me përmbajtjen si më poshtë:
 - 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.
 - Në qoftë se mosmarrëveshja nuk mund të zgjidhet përmes bisedimeve, e njëjta mosmarrëveshje do do ti referohet për zgjidhje me ndërmjetësim, ndërmjetësit z/zj. _____.
 - 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.
- ❖ Palët nënshkruajnë një aneks kontrate, ku parashikohen rregullat, procedurat dhe afatet për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim. Aneksi është pjesë integrale e kontratës individuale/kolektive të punës.
- **Një model se si mund të implementohet ndërmjetësimi në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë në sektorin publik:**⁵⁵

Një raport i UNDP, i vitit 2020 ka analizuar shërbimet dhe skemat ekzistuese në nivel ndërkombëtar, brenda organeve të shërbimit civil ose të sektorit publik, të cilat janë krijuar posaçërisht për të adresuar në një fazë të hershme mosmarrëveshjet individuale në vendin e punës me qëllim shmangien e përshkallëzimit të konfliktit.

Mosmarrëveshjet individuale të punonjësve në vendin e punës po rriten çdo ditë e më shumë për shkaqe që lidhen me uljen e përfaqësimit të punëmarrësve në sindikata, numri i ulët i kontratave kolektive, risk i shtuar i ndërprerjes së marrëdhënies së punës, rritja e papunësisë, ulja e cilësisë së punës, pasiguria në vendin e punës, pabarazia etj.

Për këtë arsye po punohet gjithnjë e më shumë në parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve pasi ato sjellin kosto, mbingarkesë, vonesa, mungesë pavarësie dhe

⁵⁵ Për më tepër shih “Ndërmjetësimi dhe Menaxhimi i Mosmarrëveshjeve në Shërbimin Publik”, Janar 2020, përgatitur nga eksperte Baria Ahmed, kontraktuar nga UNDP; Shënim: Materiali nga faqja 53 deri në faqen 56 i referohet raportit “Ndërmjetësimi dhe Menaxhimi i Mosmarrëveshjeve në Shërbimin Publik”

paanësie, procedura të komplikuar dhe formale, akses të kufizuar, mjete juridike joefektive dhe zvogëlim i mundësisë për parandalim dhe zgjidhje vullnetare të çështjes përmes dialogut.

Zgjidhja alternative e mosmarrëveshjeve (ADR) është një mekanizëm që lidhet me procese, si ndërmjetësimi, pajtimi dhe arbitrazhi, të përdorura në përpjekjen për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve jashtë proceseve gjyqësore. Çaktimi i një pale të tretë neutrale, të cilët janë ekspertë dhe kanë përvojë në ADR, mund t'u ofrojë palëve që janë në konflikt një sërë përfitimesh si, fleksibilitetin, kontrollin, konfidencialitetin, kosto më të ulëta, kursimi i kohës, proces më pak formal etj.

Ndërmjetësimi dhe/ose pajtimi janë modelet e preferuara të procesit pasi ofrojnë fleksibilitet, informalitet dhe mundësi për konfidencialitet, është jodetyrues (nëse nuk arrihet një marrëveshje) dhe krijon mundësi për dialog ndërmjet palëve.

Është përzgjedhur një model për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës, në shërbimin civil, që aplikohet në Mbretërinë e Bashkuar, pasi nga 242 raste mosmarrëveshjesh në shërbimin civil, të referuara për ndërmjetësim dhe të zhvilluara më këtë procedurë përgjatë 2018-2019, janë arritur 224 marrëveshje.

Shërbimi i Ndërmjetësimit në Shërbimin Civil në Mbretërinë e Bashkuar, është krijuar në vitin 2012 dhe ka rreth 296 ndërmjetës të punësuar.

Shërbimi mbulon të gjitha llojet e mosmarrëveshjeve dhe ka si pikë kyçe kontakti Burimet Njerëzore të institucionit ku ka lindur konflikti, që bëjnë të mundur, aty ku është e përshtatshme, zgjidhjen e mosmarrëveshjeve më ndërmjetësim.

- ***Përpara zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit***

Përpara pjesëmarrjes në procedurën e ndërmjetësimit palët nënshkruajnë deklaratën e konfidencialitetit dhe të Marrëveshjes për Pjesëmarrje në Ndërmjetësim.⁵⁶

- ***Procedura për zgjidhjen e mosmarrëveshjes në shërbimin civil nëpërmjet ndërmjetësimit***

⁵⁶ Po aty, fq.16; Një draft model i marrëveshjes “Për realizimin e procesit të ndërmjetësimit”, e hartuar sipas legjislacionit shqiptar mund ta gjeni në Manualin *Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës*, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

Aksesi në Shërbimin e Ndërmjetësimit në Shërbimin Civil, bëhet përmes personelit të burimeve njerëzore të një institucioni. Zakonisht, një menaxher referues kontakton personelin e burimeve njerëzore ose ndërmjetësin i cili do të merret me çështjen nëpërmjet një procesi ndërmjetësimi të brendshëm ose, kur nuk ka ndërmjetës të punësuar në institucion e përcjell rastin në Shërbimin e Ndërmjetësimit.

Personeli i burimeve njerëzore, etiketohen si "*Pika e vetme e kontaktit*" dhe shihen si vendimtar për shërbimin pasi ato japin informacionin kyç rreth mosmarrëveshjes. Shërbimi funksionon kryesisht sipas një modeli të bashkëndërmjetësimit (edhe pse ka raste kur ndërmjetësimi realizohet vetëm nga një ndërmjetës).

Pas marrjes së një rasti referimi, Shërbimi i Ndërmjetësimit i dërgon një kërkesë disponueshmërie drejtuar dy ndërmjetësve duke kërkuar konfirmim për pranimin e rastit, brenda 48 orëve. Pasi të jenë identifikuar dy ndërmjetës të disponueshëm, Shërbimi i Ndërmjetësimit ju dërgon informacion ndërmjetësve, duke detajuar datën dhe vendin ku do të zhvillohet procedura e ndërmjetësimit.

Më pas, nëpërmjet personelit të burimeve njerëzore të institucionit ku ka lindur konflikti, ju dërgohet palëve letra e ftesës, përmes së cilës informohen mbi procedurën që do të ndiqet ditën që do të zhvillohet ndërmjetësimi.

Procedura e ndërmjetësimit si rregull përfundon brenda një dite, zakonisht nga ora 09:00 deri në orën 17:00, duke ndjekur hapat si më poshtë:

- Ndërmjetësit zhvillojnë një telefonatë “para-takimi” me secilën palë, e cila zakonisht zgjat rreth 20 minuta, për t’iu përgjigjur çdo pyetjeje në lidhje me procesin, pjesëmarrjen e tyre dhe për të menaxhuar pritshmëritë që ato kanë gjatë këtij procesi.
- Në ditën e ndërmjetësimit, ndërmjetësit fillimisht takojnë njëren palë në mëngjes për rreth një orë, të cilës më pas i ofrohet një pushim për të shqyrtuar pjesëmarrjen e tyre në takimin e përbashkët të pasdites.
- Më pas, një takim i ngjashëm zhvillohet dhe me Palën tjetër, i ndjekur nga një pushim për të gjithë.
- Takimi i përbashkët zhvillohet pasdite dhe mund të zgjasë rreth 1 deri në 4 orë.

Në fund të procesit palët nënshkruajnë dhe marrëveshjen për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim, ku pasqyrohen rezultatet e kësaj procedure, arritjet, detyrat e lëna, nësa ka të tilla, me qëllim që të gjitha palët pjesëmarrëse të qartësohen mbi procesin e ndjekur.⁵⁷

- *Pas zhvillimit të procedurës së ndërmjetësimit*

Pas zgjidhjes së mosmarrëveshjeve përmes ndërmjetësimit, ndërmjetësit raportojnë rezultatin në Shërbimin e Ndërmjetësimit në Shërbimin Civil, brenda 3 ditëve, duke informuar nëse është arritur një marrëveshje e plotë, e pjesshme, ose nuk është arritur marrëveshje.

Në rastet kur procesi i ndërmjetësimi shtyhet ose anulohet, ndërmjetësit duhet të japin informacion për arsyet e shtyrjes ose anulimit dhe për hapat e ardhshëm që do të ndiqen, për të cilat është rënë dakord me palët.

Pas ndërmjetësimit, palëve u dërgohen, dy pyetësorë, një pyetësor i parë dhe një pyetësor i dytë 3 muaj më vonë, për të evidentuar mendimet e tyre për procedurën e zgjidhjes së mosmarrëveshjes me anë të ndërmjetësimit, opinionet e tyre mbi ndërmjetësit, nëse marrëveshja e arritur është duke funksionuar, dhe nëse jo, arsyet.

Duke marrë parasysh rezultatet e arritura nga ky model, mendojmë që mund të aplikohet dhe në sistemin e administratës publike në Shqipëri, duke e përshtur me kuadrin ligjor dhe nënligjor.

Bashkangjitur këtij raporti, kemi hartuar një aneks kontratë model për aplikimin e ndërmjetësimit në sektorin publik në Shqipëri.

⁵⁷ Një draft model i marrëveshjes së ndërmjetësimit, hartuar sipas legjislacionit shqiptar mund ta gjeni në Manualin *Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës*, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sg/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/>

VII. KONKLUZIONE

Në përfundim të analizës së kuadrit ligjor kombëtar dhe ndërkombëtar, krahasimit të të dhënave të marra në rrugë zyrtare, nga monitorimet dhe nga statistikat zyrtare të institucioneve kompetente, konkludojmë si më poshtë:

- Nga shqyrtimi i kuadrit ligjor dhe nënligjor që rregullon marrëdhëniet e punës në sektorin publik nuk konstatojmë që të jetë parashikuar zgjidhja me ndërmjetësim e mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë shërbimit civil, duke parashikuar vetëm ndjekjen e çështjes në rrugë gjyqësore, pranë gjykatës administrative kompetente, ku ka selinë institucioni, ose gjykatës civile në rastin e marrëdhënieve të punës që bazohen në Kodin e Punës.
- Nga të dhënat rezulton që 54% e institucioneve i janë përgjigjur pozitivisht kërkesës dhe kanë vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar, ndërkohë konstatohet që numri i institucioneve që nuk kanë kthyer përgjigje është i lartë me rreth 46%. Refuzimi për të vendosur në dispozicion informacionin e kërkuar përbën shkelje të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit” si dhe shkel parimin e transparencës së punës së administratës publike.
- Nga informacioni i vendosur në dispozicion rezulton se rreth 1/3 e rasteve të largimit nga puna adresohen në gjykatë, duke u kthyer në një faturë për buxhetin e shtetit.
- Rezulton që institucionet e pushtetit vendor kanë një numër të lartë largimesh të punonjësve, dhe rreth ¼ prej tyre janë dërguar në gjykatë. Gjithashtu institucionet e pushtetit vendor aplikojnë kontratat me afat të caktuar në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës.
- Nga të dhënat konstatohet që institucionet e varësisë kanë numrin më të lartë të të larguarve, si dhe numrin më të lartë të padive, pasi gati në 40 % të rasteve punëmarrësit adresojnë çështjen në gjykatë.
- Nga të dhënat që kemi marrë në rrugë zyrtare nga institucionet shtetërore dhe pas analizës së vendimeve gjyqësore, shkaqet e mosmarrëveshjeve në punë në sektorin publik, për të cilat dhe i janë drejtuar gjykatës janë të lidhura me ristrukturimin e institucionit/shkrirjen e tij, mospërmbushja e detyrimeve, mos konfirmimi në detyrë, përfundim i afatit të kontratës etj.
- Nga të dhënat rezulton që në 63% të rasteve gjykata ka konstatuar që procedura e largimit të punonjësve nga administrata publike është e padrejtë dhe në kundërshtim

me ligjin, duke detyruar institucionin për pagimin e shpërblimit për moszbatimin e procedurës, afatit dhe dëmit që i është shkaktuar punëmarrësit.

- Nga analizimi i 100 vendimeve gjyqësore me objekt marrëdhëniet e punës, të pranuar apo të pranuar pjesërisht rezulton se afatet e shqyrtimit të një çështje gjyqësore variojnë nga 8 vite e 3 muaj (dhe koha më e shkurtër është 1 muaj e gjysëm).
- Nga të dhënat rezulton që buxhetit të shtetit i është shkaktuar një dëm prej 173.321.030 lekë nga mosmarrëveshjet në marrëdhëniet e punës. Dëmi më i lartë vihet re tek institucionet qendrore dhe organet e varësisë, pra ministri, drejtori etj., me një shumë totale prej 154.047.914 lekë, ndjekur nga organet e qeverisjes vendore me një shumë prej 44,136,372 lekë.
- Nga analizimi i të dhënave rezulton që numri i lartë i lartë i largimeve nga puna në administratën publike ka efekte negative:
 - Në buxhetin e shtetit;
 - Në profesionalizmin e stafit të administratës publike;
 - Në besueshmërinë e publikut.
- Një tjetër problematikë që haset në rastin e largimit/lirimit të nëpunësve dhe në eventualitet fitimin e gjyqeve është dhe detyrimi i institucioneve publike për të paguar gjyqfituesin krahas shpërblimit të dëmit dhe pagimin e pagës nga momenti i lirimit/largimit deri në rikthimin në detyrë, që shpesh pasohet me pagesën e dy ose më shumë pagave për një vend pune, duke shkaktuar një dëm të konsiderueshëm në buxhetin e shtetit.
- Nga të dhënat dhe nga takimet e realizuara me punëdhënës dhe punëmarrës është konstatuar se nuk përdoret procedura e ndërmjetësimit, si një alternativë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës.
- Bazuar në kohëzgjatjen dhe kostot, mund të konkludojmë që aplikimi i procedurës 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 mosmarrëveshjes.

VIII. REKOMANDIME

Referuar analizës së mësipërme, me qëllim krijimin e marrëdhënieve të shëndosha pune në sektorin publik dhe me qëllim parandalimin dhe minimizimin e pasojave financiare dhe sociale në rastet e mosmarrëveshjeve, rekomandojmë sa më poshtë:

- Hartimi dhe përfshirja në kontratat e punës së klauzolës për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës nëpërmjet procedurës së ndërmjetësimit dhe/ose hartimin dhe nënshkrimin e aneks kontratës ku të parashikohen rregullat, procedurat dhe afatet për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me ndërmjetësim.
- Hartimi dhe krijimi i një modeli të unifikuar mbi afatet, procedurën dhe mënyrën e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës nëpërmjet procedurës së ndërmjetësimit.
- Ndërmarrjen e masave konkrete për të parandaluar largimin e punonjësve nga shërbimi publik dhe vendosjen përpara përgjegjësisë ligjore të eprorëve/drejtuesve që në kundërshtim me ligjin zgjidhin kontratat e punës.
- Në lidhje me zbatimin e kontratave të punës me afat të përcaktuar rekomandojmë që nga ana e organeve kompetente duhet të merren masa për monitorimin e institucioneve dhe ngarkimin me përgjegjësi individuale të eprorëve/drejtuesve që shkelin dispozitat ligjore të Kodit të Punës.
- Marrja e masave për trajnimin e vazhdueshëm të stafit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtorisë Juridike në lidhje me zbatimin e procedurave, afateve, të drejtave dhe detyrimeve të punonjësve gjatë marrëdhënies së punës, duke bërë trajnime të specializuara dhe për aktet ligjore të posaçme që zbatohen për rregullimin e këtyre marrëdhënieve në sektorin publik.
- Të ndërmerren masa nga institucionet kompetente për të iniciuar procese gjyqësore me padi regresi ndaj subjekteve përgjegjës (epror/drejtues institucioni) për të kërkuar shpërblimin e dëmit që i është shkaktuar buxhetit të shtetit nga largimet nga puna në kundërshtim me aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi.

SHTOJCA 1

ANEKS - KONTRATË MBI ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE TË PUNËS ME NDËRMJETËSIM NË SEKTORIN PUBLIK

Sot më datë __. __. 202__ lidhet ky aneks ndermjet Paleve si vijojnë:

1. _____ (Emri institucionit), me adresë _____ përfaqësuar nga _____ (drejtori/eprori), me zotësi të plotë juridike për të vepruar, që në vijim do të 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 kuadrin ligjor (këtu mund të vendoset ligji që rregullon marrëdhënien e punës psh. (Ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar ose Kodi i Punës etj.) dhe 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 mosmarrëveshjeje 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.
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 Drejtorisë së Burimeve Njerëzore (DBN) një kërkesë me shkrim ose me email për zgjidhjen e mosmarrëveshjes me ndërmjetësim.
2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore njofton Dhomën Kombëtare të Ndërmjetësimit (DHNK) dhe referon çështjen.
3. Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësimit përzgjedh 1 (një) ose 2 (dy) ndërmjetës nga lista e ndërmjetësve të regjistruar në Regjistrin e Ndërmjetësve.
4. Pas caktimit të ndërmjetësve DHNK i njofton DBN-së vendimin për caktimin e ndërmjetësve, duke pasqyruar emrin dhe kontaktet e ndërmjetësit. DBN njofton punëmarrësin për vendimin e DHNK-së.
5. Ndërmjetësi/t brenda 5 ditëve nga momenti i marrjes së vendimit nga DHNK duhet të kontaktojë palët, duke i parashtruar rrethanat dhe pretendimet.
6. 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) gjenealogjinë 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 ndërmjetësit të caktuar;
 - ç) vendi i ndërmjetësisimit;
 - d) shpenzimet e ndërmjetësisimit dhe shpërblimin e ndërmjetësit.
4. Pas nënshkrimit të marrëveshjes, ndërmjetësi fton secilën palë të parashtojë rrethanat, pretendimet dhe çfarë kërkon nga pala tjetër.
5. Procesi i ndërmjetësisimit zhvillohet verbalisht, por palët mund të parashtojnë 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 marrjes dijeni të vendimit të DHNK-së për caktimin e ndërmjetësit/ve.

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 ndërmjetësimit 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:

Institucioni

Titullari Institucionit

PUNËMARRËSI:

Z./Znj.

I. REFERENCAT

Manuale, analiza vjetore, raporte

- Manuali “Për zbatimin e procedurës së ndërmjetësimit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në marrëdhëniet e punës”, i Qendrës Centre for Legal Empowerment, publikuar në <https://cle.al/sq/ndermjetesimi-si-menyre-per-te-zgjidhur-mosmarreveshjet-ne-pune/> ;
- Manuali Praktik “Për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe menxhimit të burimeve njerëzore”, i Departamentit të Administratës Publike;
- Progres Raporti i Këshillit të Evropës për vitin 2022, aksesuar në <https://www.dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/63-progres-raportet> ;
- Raporti Vjetor Statistikor, i Ministrisë së Drejtësisë, viti 2021, aksesohet në <https://www.drejtesia.gov.al/ep-content/uploads/2022/06/REPUBLIKA-E-SHQIP%C3%8BRIS%C3%8B-Vjetari-Statistikor> ;
- Evidencat Statistike të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë për vitin 2021, aksesuar në <http://www.gjykatatirana.gov.al/> ;
- Raporti Vjetor i vitit 2021, i Departamentit të Administratës Publike, fq.40, aksesuar në linkun <https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore> ;
- Analiza Vjetore e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve e vitit 2018, aksesuar në <http://www.dpsh.gov.al/newweb/?fq=brenda&m=shfaqart&gj=gj1&aid=818> ;
- Raporti vjetor për vitin 2021, i Kontrollit të Lartë të Shtetit ;
- Mediation: An approach to resolving workplace issues, Ferbruary 2013;
- Raport “Ndërmjetësimi dhe Menaxhimi i Mosmarrëveshjeve në Shërbimin Publik”, Janar 2020, përgatitur nga eksperte Baria Ahmed, kontraktuar nga UNDP;
- Dokument politikash për uljen e mbipopullimit në Institucionet e Ekzekutimit të Vendimeve Penale”, aksesuar në linkun:
<https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/246866.pdf>
- “Një hartë e re gjyqësore për Shqipërinë”, Këshilli i Lartë Gjyqësor <https://klgj.al/wp-content/uploads/2021/12/NJ%C3%8B-HART%C3%8B-E-RE-GJYQ%C3%8BSORE-.pdf> ;
- Raport përfundimtar i Auditimit, Departamenti i Administratës Publike, i realizuar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit [aksesuar në linkun https://panel.klsh.org.al/storage/phpFZaq6y.pdf](https://panel.klsh.org.al/storage/phpFZaq6y.pdf) ;

Ligje dhe akte nenligjore

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë;
- Kodit Doganor i Republikës së Shqipërisë;
- Ligji Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar;
- Ligji nr.108/2014 “Për Policinë e Shtetit”, i ndryshuar;
- Ligji nr. 98/2016 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar;
- Ligji nr. 80/2020 “Për policinë e burgjeve”;
- Ligji nr.49/2012 “Për Gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar;
- VKM Nr.343, datë 18.3.2015 “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”;
- Relacion për Projektligjin “Për Policinë e Burgjeve”.

Vendime Gjykate

- Vendimi nr. 33, datë 01.11.2021, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr.4393, datë 22.06.2021, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr. 16, datë 16.03.2021, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr. 76, datë 04.12.2017, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr. 22, datë 20.03.2017, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr. 12, datë 05.03.2012, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr.16, datë 16.03.2021, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr. 59, datë 16.09.2016, i Gjykatës Kushtetuese;
- Vendimi nr.3155, datë 1.10.2019, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë;
- Vendimi nr.31003-02536-00-2015, datë 11.07.2017, i Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë;
- Vendimi nr.3872, datë 8.11.2019, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Linqe

- http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsimi-dhe_papun%C3%ABsia/#tab3; <https://fol.org.al/shkarkimet-e-padreja-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>
- <https://ina.media/?p=1594>
- <https://fol.org.al/shkarkimet-e-padreja-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>
- <https://fol.org.al/20-milione-euro-ne-vit-per-trajnime-te-administrates-perfundojne-ne-kosh-per-shkak-te-largimeve-te-padreja-nga-puna/>
- <https://fol.org.al/shkarkimet-e-padreja-nga-puna-mbi-183-mln-euro-gropa-ne-buxhet718-2/>
- <https://www.dhka.org.al/index.php/legjislacioni/tarifa-të-shpërblimit-të-avokatëve-për-dhënie-e-ndihmës-juridike>
- <https://mediate.co.uk/public-sector-and-regulatory/>



Centre for Legal
Empowerment

www.cle.al



FONDACIONI SHOQËRIA
E HAPUR PËR SHQIPËRINË

KONTAKT

adresa rruga Ismail Qemali, Tiranë
email info@cle.al
website www.cle.al // www.juristionline.al

