

FAKULTETI I DREJTËSISË
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
FACULTY OF LAW



Shkup, 2020

STUDIME PASDIPLOMIKE-CIKLI I DYTË
TEMA E MAGJISTRATURËS: ``KONTESTET JURIDIKE NË
SFERËN E MARDHËNIEVE TË PUNËS NË TERITORIN E
GJYKATËS THEMELORE DIBËR, NË PERIUDHËN
KOHORE 2007-2017``

Kandidati:
DRILON LLESHI

Mentori:
PROF.DR ADNAN JASHARI

PËRMBAJTJA

Lënda e hulumtimit	7
Qëllimi i hulumtimit.....	8
Rëndësia e punimit.....	9
Metodologjia e hulumtimit.....	10

KAPITULLI I PARË

NË PËRGGJITHËSI PËR TË DREJTËN E PUNËS

1.ZHVILLIMI I SË DREJTËS SË PUNËS

1.1.Sistemi skllavopronar	11
1.2.Feudalizmi.....	11
1.3.Kapitalizmi.....	11
1.4.Zhvillimi bashkëkohor i së drejtës dhe legjislacionit të punës në Republikën e Maqedonisë.....	12

2.KARAKTERISTIKAT MË KRYESORE TË SË DREJTËS SË PUNËS

2.1.Objekti i së drejtës së punës.....	13
2.2.Përkufizimi i së drejtës në teorinë juridike.....	13
2.3.Vendi, rëndësia dhe emërtimet e së drejtës së punës.....	13
2.4.Subjektet e së drejtës së punës.....	14
2.5.Kodifikimi i së drejtës së punës.....	14
2.6.Raporti i së drejtës së punës me disiplinat e tjera juridike.....	15
2.7.Karakteristikat e së drejtës së punës.....	15

3.BURIMET E SË DREJTËS SË PUNËS

3.1.Aktet shtetërore.....	16
3.2.Burimet autonome të së drejtës së punës.....	17
3.3.Interpretimi i obliguar.....	17
3.4.E drejta zakonore si burim i të drejtës së punës.....	17
3.5.Praktika gjyqësore si burim is ë drejtës së punës.....	17
3.6.Burimet e të drejtës së punës me origjinë ndërkombëtare.....	18

KAPITULLI I DYTË

NË PËRGJITHËSI PËR MARDHËNIEN E PUNËS

1.MARDHËNIET E PUNËS

1.1.Krijimi dhe zhvillimi i mardhënieve të punës.....	19
1.2.Sistemi skllavopronar.....	19
1.3.Feudalizmi.....	19
1.4.Kapitalizmi	20
1.5.Teoritë borgjeze për mardhëniet e punës, teoria kontraktuale.....	20
1.6.Teorja e mardhënies së punës.....	20
1.6.1 Teoria e bashkësisë prodhuese.....	21
1.6.2 Teoria e institucionit.....	21
1.6.3 Teoria socialiste për mardhëniet e punës.....	21
1.7. Nocioni i mardhënies së punës.....	21
1.8. Elementet e mardhënies së punës.....	22
1.9.Parimet themelore të mardhënies së punës.....	23
1.9.1 Parimi i themelimit kontraktuar i mardhënies së punës.....	23
1.9.2 Parimi i unitetit të mardhënieve të punës.....	23

1.9.3 Parimi i vullnetit të lire.....	23
1.9.4 Parimi i njëjtësisë dhe barazisë.....	24
1.9.5 Parimi i shpërblimit sipas punës.....	24
1.9.6 Parimi i përgjegjësisë personale.....	24
1.9.7 Parimi i mbrojtjes në punë dhe i të drejtave të puntorëve.....	24
1.9.8 Parimi i së drejtës për punë.....	25
1.9.9 Parimi i organizimit të puntorëve dhe punëdhënësve.....	25
1.10. Subjektet e mardhënies të punës.....	25
2.THEMELIMI I MARDHËNIES TË PUNËS	
2.1.Përcaktimi i nevojës për puntorë të rinj.....	27
2.2. Shpallja e nevojës për puntorë të rinj.....	27
2.3.Kushtet për themelimin e mardhënies së punës.....	27
2.4. Zgjedhja e kandidatëve të paraqitur.....	29
2.5. Kontrolli i aftësive të punëtorit për punë.....	29
3.TË DREJTAT E PUNËTORËVE	
3.1.Koha e punës.....	32
3.2.Pushimi.....	33
3.3.Mungesat.....	33
3.4. Mbrojtja e puntorëve në punë.....	34
4.NDËRPRERJA E MARDHËNIES SË PUNËS	
4.1.Ndërprerja e mardhënies të punës me marveshje.....	35
4.2.Ndërprerja e mardhënies të punës pas kalimit të kohës për të cilën është themeluar.....	36
4.3. Ndërprerja e mardhënies të punës në bazë të ligjit.....	36
4.4. Ndërprerja e mardhënies së punës me pushim nga puna.....	37

4.5. Përfundimi i mardhënies së punës me pushim nga puna për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukturore ose ndryshimeve të ngjashme.....	38
---	----

KAPITULLI I TRETË

PROCEDURA PËR ZGJIDHJEN E KONTESTEVE NGA MARDHËNIA E PUNËS

1.Zgjidhja e qetë e kontesteve nga mardhënia e punës.....	41
1.1Subjektet e procedurës.....	42
2.Zgjidhja e kontesteve nga mardhënia e punës nga ana e gjykatës.....	43
2.1Parimi i gjykimit në afat të arsyeshëm	44
2.2Parimi i shqyrtimit dhe hetimit.....	44
2.3Parimi i dispozitivitetit.....	44
2.4Parimi i dëgjimit të palëve.....	45
2.5Parimi i dhënies së ndihmës palës së painformuar	45
2.6Parimi i publicitetit.....	45
2.7Parimi i shfrytëzimit me mirëbesim të të drejtave procedurale.....	45
2.8Parimi i zhvillimit të gjykimit gojarisht dhe me shkrim.....	46
2.9Parimi i vlerësimit të lirë të provave.....	46
2.10Parimi i konstatimit të së vërtetës.....	46
3.Subjektet e procedurës kontestimore te kontestet e punës.....	47
4.Gjykata dhe kompetenca e tyre.....	47
4.1Kompetenca lëndore.....	47
4.2Kompetenca vendore.....	48
4.2.1Kompetenca e përgjithshme vendore.....	48
4.2.2Kompetenca e posacme vendore.....	48
4.3Kompetenca funksionale.....	49

5.Palët e procedures.....	49
6.Padia.....	50
7.Objekti i kontestit.....	50
8.Llojët e padive me të cilat inicohet procedura kontestimore tek mardhëniet e punës	51
8.1Padia deklarative.....	51
8.2Padia konstituive	51
8.3Padia kondemnatore.....	51
9.Kundërpadia	52
10.Procedura para gjykatës së shkallës së pare.....	52
10.1Përgatitja e shqyrtimit kryesor.....	52
10.2Faza e sgqyrtimit kryesor.....	53
11.Përfundimi i procedurës në shkallë të pare.....	54
11.1Aktgjykimi dhe llojët e aktgjykimit në procedurën e kontesteve të punës	55
11.2Aktvendimi.....	56
12.Procedura sipas mjeteve juridike.....	56
12.1Ankesa.....	57
12.2Procedura sipas ankesës.....	58
13.Mjetet e jashtëzakonshme juridike.....	59
13.1Revizioni.....	59
13.2Përsëritja e procedures.....	61

KAPITULLI I KATËRT

ANALIZË E KONTESTEVE NGA MARDHËNIA E PUNËS TË GJYKUARA NGA GJYKATA THEMELORE E DIBRËS

1.Raporti vjetor për vitet 2010-2017.....	63
PËRFUNDIMI.....	83
Literatura.....	85

Lënda e hulumtimit

Lëndë e këtij hulumtimi është studimi, analizimi dhe shqyrtimi i kontesteve juridike nga sfera e mardhënieve të punës në teritorin e gjykatës themelore Dibër, në periudhën kohore 2010-2017.

Idenë për të hulumtuar lidhur me këtë temë, e nxiti nevoja e vëzhgimit të problemeve kryesore të lidhura me të drejtën e punës, si një disiplinë e vecantë juridike e sistemit të përgjithshëm juridik, si dhe domosdoshmëria që të vihen në pah dhe të përpunohen parametrat kryesore të pozitës të puntorëve në punë, domethënë të drejtat, detyrimet dhe përgjesitë e tyre që burojnë nga mardhënia e punës. Gjithashtu hulumtimin e këtij punimi e bëri të domosdoshëm edhe nevoja ndaj opinionit publik të Republikës së Maqedonisë vecanërisht ndaj opinionit publik të komunës së Dibrës, i cili ndjek për së afërmi problematikën e së drejtës së punës dhe të mardhënieve të punës si dhe rezultatet e studimit të saj.

Ndryshimet dhe plotësimet e njëpasnjëshme që i pësoi teksti fillestar i Ligjit të mardhënieve të punës, i vitit 1993, ishte një arsye shtesë për hulumtim në këtë drejtim.

Për mua që në këtë punim si lëndë të hulumtimit do të kem kontestet të cilat dalin nga mardhënia e punës, është një sfidë e vecantë që ti hyj këtij punimi në kohën e rjedhave shoqërore moderne të Republikës së Maqedonisë, pasi që shquhen nga përfshirja e saj aktive në proceset e integritit.

Qëllimi i hulumtimit

Qëllimet e këtij punimi janë shumë dimensionale dhe komplekse.

Qëllimi primar është që botës akademike por edhe më gjërë ti jepet një kontribut lidhur me të drejtën e punës në Republiken e Maqedonisë, por edhe për problemet të cilat i takojnë dhe dalin nga kjo sferë.

Gjithashtu në këtë hulumtim do të bëjmë edhe analizimin e vendimeve gjyqësore, të Gjykatës Themelore Dibër, lidhur me kontestet juridike nga sfera e mardhënieve të punës nga viti 2010-2017.

Në këtë punim do të mundohemi që ti sqarojmë të drejtat themelore të njeriut nga puna dhe lidhur me punën. Të drejtat e puntorëve nga mardhënia e punës për të cilat do të flasim më detajisht në këtë punim, dhe duam që tua bëjmë me dije të gjithë atyre të cilët janë në mardhënie pune janë: kohëzgjatja e caktuar e punës, pushimi i cili u takon, e drejta e mugesave, mbrojtja në punë, e drejta në pagë, e drejta e organizimit të puntorëve dhe e drejta e grevës.

Rëndësia e punimit

Ky punim do të paraqet një kontribut modest, sadopak te vogel për disa aspekte:

-Së pari, do të mund të shfrytëzohet si bazë mjaft e mirë e të dhënave lidhur me kontestet juridike në sferën e marrëdhënieve të punës, në teritorin e gjykatës themelore Dibër, në periudhën kohore 2010-2017.

-Së dyti do të paraqet një mundësi të mirë për analizë dhe studim për studentët e fakulteteve juridike, vecanërisht për ata studentë të cilët janë nga teritori i rrethit të Dibrës. Do të jetë një ndihmesë për studentët e studimeve post diplomike, të cilët lëndë studimi e kanë të drejtën e punës.

-Së treti ky punim mund tu shërbejë institucioneve të ndryshme, që për objektiv kanë ushtrimin e kësaj veprimtarie, sic janë: enti i statistikave, ministria e drejtësisë, noterët, gjykatat dhe të tjera.

Metodologjia e hulumtimit

Trajtimi i kësaj teme është bërë duke u bazuar në studimin e kontesteve juridike në sferën e mardhënieve të punës në vendin tonë, i cili ka zënë një trajtim shumë të rëndësishëm në të drejtën e punës dhe është një nga problematikat më të rëndësishme tek cdo njeri.

Studimi i punimit dhe shtrimit të tezës do të jetë rezultat i aplikimit të metodave kërkimore shkencore duke përdorur metodën e kërkimit shkencor, hulumtimit, analizës së të dhënave statistikore dhe krahasimit.

Për të parë trendin e praktikës gjyqësore në kontestet juridike, që burojnë nga mardhënia e punës janë analizuar një numër i madh i vendimeve gjyqësore nga gjykata themelore Dibër. Studimi ka përfshirë një periudhë kohore shtatëvjeçare, nga viti 2010 deri në vitin 2017.

Vendimet e mara nga gjykata themelore Dibër, janë analizuar me kujdes për të marrë prej tyre të gjitha të dhënat e nevojshme për këtë studim, me qëllim që të konkludohet në trendin gjyqësor të çështjeve me objekt kontestet juridike në sferën e mardhënieve të punës.

KAPITULLI I PARË

NË PËRGJITHËSI PËR TË DREJTËN E PUNËS

1. Zhvillimi is ë drejtës së punës

E drejta e punës në krahasim me degët e tjera të së drejtës, shembull në krahasim me të drejtën civile, nuk ka ndonjë histori të gjatë, por ajo ka një zhvillim dinamik si rallë ndonjë disiplinë tjetër juridike. Pasi që historia e së drejtës së punës është mjaft e shkurtër, zhvillimi i saj në një disiplinë të vecantë, kaloi përmes një procesi mjaft të gjatë të shkëputjes, pasi që ishte pjesë e së drejtës civile. Zhvillimi i të drejtës së punës si disiplinë e vecantë juridike në sistemin e përgjithshëm juridik, ishte i kushtëzuar nga një varg faktorësh, para se të gjithash nga egzistimi i një zhvillimi ekonomik, nga ku shfaqet nevoja e madhe për fuqi puntore.

1.1. Sistemi skllavopronar. Në shtetin skllavopronar ose më konkretisht në perandorinë Romake, puna është konsideruar si dënim, e përcaktuar vetëm për skllevërit, të cilët mund të prodhonin të mira materiale vetëm për nevojat e një pjese shumë të vogël të popullsisë, për nevojat e një elite të privilegjuar të cilët ishin në një numer shumë të vogël, skllavopronarët. Skllavopronarët nuk kishin nevojë që të punonin pasi për ta punonin robërit e tyre, ata mereshin me aktivitete për të cilat thonin se vetëm ata ishin të aftë për ti kryer, si: politika, arti, muzika, letërsia, etj.¹ Ndërmjet skllavopronarit dhe robit është krijuar një mardhënie, por kjo mardhënie nuk ka qenë e regulluar me asnjë normë juridike. Në këtë periudhë skllavi-robi është konsideruar si send –res, dhe pronari i tij ka mundur të bëjë çfarë të dojë me të sipas dëshirës së vet, ta shesë të ndonjë tjetër apo ta huazojë. E drejta romake e ka njohur kontratën e fuqisë puntore me mëditje-**locatio conductio operarum**², e cila ka shërbyer për të plotësuar zbraztinë juridike të regullimit të mardhënieve të punës ndërmjet qytetarëve të lirë, të cilët këtë kontratë e kanë lidhur kur fuqia puntore është dhënë për një shpërblim të caktuar.

1.2. Feudalizmi. Në shoqërinë feudale bujkrobërit ishin në një gjendje shumë më të mirë se robërit në shoqërinë skllavopronare, por edhe ata përsëri nuk ishin të pavarur. Edhe këta ishin të varur nga feudalët, dhe mardhënia e tyre nuk bazohej në kontratë të punës me mëditje të fuqisë puntore, por regullohej mbi bazën e pronësisë që pronari i tokës kishte mbi tokën që e punonte bujkrobi, për të cilën ai ishte i lidhur, dhe nuk mund të largohej pa lejen e feudalit. Me lindjen e zejtarisë dhe tregtisë, në qytete u krijua një mardhënie e vecantë në sferën e punës, sidomos në zejtari, mes kallfës dhe cirakut, nga njëra anë, dhe mjeshtrit nga ana tjetër. Baza nuk ka qenë kontrata e punës, por statuti i esnafëve, i cili përcaktonte të drejta dhe detyrime për palët.³

1.3. Kapitalizmi. Nevoja e regullimit ligjor të çështjeve nga sfera e mardhënieve të punës, shfaqet paralelisht me ritjen e nevojës për punëtorë. Kjo ishte e kushtëzuar nga revolucioni industrial, i cili mundësoi punësimin e një numri të madh punëtorësh. Në kohën e liberalizimit

¹ T. Belicanec, G. Starova-Trudovo pravo, Skopje, 2009.

² G. Starova-E drejta e punës, Shkup, 2009.

³ B. Peric- Radno pravo, Sarajevo, 2001.

ekonomik, me pretekstin e marveshjes së lirë të punës dhe kushteve të punës, u mundësua një nga shfrytëzimet më të ashpra të puntorëve që e njeh historia. Regullimi i mardhënieve të punës bëhej me kontratat e lira për punë mes punëdhënësit dhe puntorëve individual. Liria e këtillë e regullimit të mardhënieve të punës, mundësonte shfrytëzimin e madh dhe të pakontrolluar të puntorëve, të cilët e konsideronin punësimin nevojë për të siguruar egzistencën e vet. Parimet e marveshjes së lirë të mardhënieve mes individëve dhe lirisë në procesin ekonomik të industrializimit vetvetiu paraprakisht e përjashtonin ndërhyrjen e shtetit në mardhëniet e punës, sepse sipas parimit themelor të këtij kontraktimi janë vetë individët ata që në parim i rregullojnë mardhëniet e ndërsjellta, i krijojnë, i ndryshojnë dhe anulojnë mardhëniet juridike në sferën e mardhënieve të punës. Kushtet e pavolitshme të jetës dhe të punës, ndikonin keq në shëndetin e puntorëve. Vdekshmëria e lartë, mardhëniet jo të shëndosha familjare, jetëzgjatja e shkurtër dhe aftësia jetëshkurtër e puntorëve ishin vetëm një pjesë e pasojave negative të cilat manifestoheshin te puntorët si rjedhojë e punës në kushte të vështira. Anglia ishte shteti i parë i cili ndërhyri për të rregulluar mardhëniet e punës me mëditje, pasi që sic e dimë Anglia është djep i mënyrës industriale te prodhimit, por edhe i rezistencës së puntorëve kundër kushteve të vështira të punës. Në Angli në vitin 1802 u nxor ligji për mbrojtjen e fëmijëve, i cili është regullimi i parë ligjor i materies për mbrojtjen në punë. Më vonë me 1833 u soll ligji për kohezgjatjen e punës, nga 8-12 orë në ditë, në varësi nga mosha e të punësuarve. Me 1847 u soll ligji për dhjetëorëshin e punës, kurse në vitin 1907, ligji për ditën tetëorëshe të punës. Normat ligjore të cilat i përmendëm më lart, të cilat në dukje duken shumë, kanë rregulluar vetëm disa prej çështjeve më të rëndësishme nga sfera e mbrojtjes së puntorëve, çështjet për kohëzgjatjen e punës, mbrojtjen e grave dhe të fëmijëve në punë dhe sigurimin social. Ndarja graduale e të drejtës së punës si disiplinë e vecantë juridike bëhet nga fundi i shekullit të XIX dhe fillimi i shekullit të XX.

1.4. Zhvillimi bashkëkohor i së drejtës dhe legjislacionit të punës në Republikën e Maqedonisë. Republika e Maqedonisë si një njesi federale e RSFJ-së, sistemin e vet të mardhënieve të punës dhe të legjislacionit të punës e ndërtonte Brenda kornizave të normave të adaptuara në federatë. Si një njesi e RSFJ-së, nxjerja e ligjeve dhe e normave të tjera nga sfera e punës, bëhej në kornizat e përcaktuara me normat federale. Pas shpërbërjes së situatës, Republika e Maqedonisë si një shtet i ri i pavarur, u gjet në një situatë të palakmueshme, pasi që me të vërtetë kishte shumë akte juridike dhe ligje që regullonin mardhëniet e punës, por të cilët nuk mund ti përgjigjeshin situatës së re të krijuar, dhe nuk mund ti regullonin mardhëniet e punës. Një përpjekje për të përmisuar gjendjen e regullimit të mardhënieve të punës, u bë me nxjerjen e marveshjes kolektive dhe akteve të përgjithshme. Ndërtimi i legjislacionit të ri të punës në Republikën e Maqedonisë, kontriboi për një regullim më të plotë të çështjeve të të drejtave dhe të pozitës së puntorëve. Me nxjerjen e ligjit të mardhënieve të punës në vitin 1993,⁴ shteti i ri i Maqedonisë doli nga labirinthi i dispozitave që i regullonin mardhëniet e punës në periudhën e kaluar dhe siguroi regullimin unik ligjor të çështjeve dhe mardhënieve nga sfera e punës, harmonizimin e normave ekzistuese me kushtetutën e re republikane.

⁴ Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr.80/93

2.Karakteristikat më kryesore të së drejtës së punës

2.1.Objekti i së drejtës së punës.E drejta e punës është degë e pavarur e së drejtës cila objekt të regullimit dhe të studimit ka mardhëniet e punës, ose më konkretisht mardhëniet që krijohen në fushën e punës. Objekt studimi dhe regullimi i kësaj disipline është vetëm puna e cila ka për bazë mardhënien e punës, mardhënien e cila në pajtim me normat ligjore, themelohet ndërmjet personave të cilat japin aktivitetet e tyre punues me qëllim të sigurimit të mjeteve për jetë dhe bartësve të pronësisë mbi mjetet e prodhimit. Mardhëniet e punës, si objekt themelor i së drejtës së punës, të cilat i përmbajnë të drejtat dhe detyrimet që krijohen me themelimin e mardhënieve të punës dhe gjatë punës. Ketu do të përmendim hyrjen në punë, sistemimi i puntorëve, kohëzgjatja e punës, pushimet dhe mungesat, shpërblimi i puntorëve për punën e dhënë, përgjegjësia e puntorëve, etj. Gjithashtu pjesë tjetër e rëndësishme e studimit të së drejtës së punës është edhe mbrojtja e puntorëve në punë.Lëndë e së drejtës së punës është edhe problematika e punësimit, si mënyrë e sigurimit të punës për personat të cilët kërkojnë punë.Lëndën dhe përmbajtjen e së drejtës së punës e përbëjnë edhe një varg çështjesh lidhur me organet, organizatat dhe institucionet përkatëse nga fusha e punës. Posacërisht do të theksojmë sindikatën, inspektoriatin e punës, organet përkatëse administrative⁵, të cilat meren me problemet e punës. Numri me i madh i autorëve dhe teoricientëve e përfshin në objektin dhe përmbajtjen e së drejtës së punës edhe problematikën e sigurimit social në rastet e sëmundjes, lëndimit në punë, pleqërisë dhe vdekjes. Kurse sipas një grupi tjetër të autorëve, objekti dhe përmbajtja e së drejtës së punës duhet që të kufizohet vetëm me problematikën e mardhënieve të punës, ndërsa materiali i sigurimit social të hyjë në sistemin e politikës sociale. Të drejtën e punës dhe të drejtën sociale, këta autorë i marrin si dy disiplina të vecanta juridike.

2.2.Përkufizimi i së drejtës në teorinë juridike.E drejta e punës asesi nuk mund të barazohet me historinë e punës, as për nga aspekti kohor e as për nga aspekti themelor. Kjo për arsye se puna i ka rënjtë e veta në fillimet e njerëzimit, kurse rënjtë e së drejtës së punës i shënojmë në epokën bashkëkohore. Puna si një nga nocionet që e përbëjnë objektin e së drejtës së punës, ka të bëjë me punën si përdorim i fuqisë puntore, por jo cdo përdorim i fuqisë puntore nga ana e njeriut , por vetëm përdorimi i vetëdijshëm dhe me qëllim të caktuar më parë i fuqisë puntore. Mjaft të shpeshta janë përkufizimet të cilat e përcaktojnë të drejtën e punës si përmbledhje të normave juridike, që i regullojnë mardhëniet që krijohen me kryerjen e ndonjë pune për llogari të dikujt tjetër.E drejta e punës është disiplinë juridike që përmban të gjitha normat juridike, të cilat i regullojnë mardhëniet juridike të punës, institucionet dhe mardhëniet juridike të lidhura drejtpërdrejt me themelimin, realizimin dhe ndërprerjen e mardhënieve të punës, si dhe masat e mbrojtjes dhe të sigurimit social të posacëm.Si më i pranueshëm do të ishte përkufizimi i përgjithshëm i së drejtës së punës, të cilin e dhamë më lart, sipas të cilit e drejta e punës është përmbledhje e parimeve dhe e rregullave juridike, me të cilat përcaktohen mardhëniet e punës.

2.3.Vendi, rëndësia dhe emërtimet e së drejtës së punës. Lidhur me vendin e së drejtës së punës në sistemin juridik, dilemat dhe kontestet dalin kryesisht nga pyetja nëse e drejta e punës i takon të drejtës publike apo private. Në të kaluarën vendi i të drejtës së punës në sistemin

⁵ G.Starova-E drejta e punës, Shkup, 2009.

juridik ishte në fushën e të drejtës private. Më vonë me zhvillimin e mëtejshëm të së drejtës së punës, ose më konkretisht me fillimin e ndërhyrjes shtetërore në mardhëniet e punës, sidomos në sferën e mbrojtjes së personave në mardhënie pune, mbizotërimi i së drejtës private në përcaktimin e vendit të së drejtës së punës në sistemin juridik fillon që të zbehet, madje nga disa edhe të kontestohet, kurse gjithnjë edhe më shumë fillojnë të shfaqen elemente me karakter publik. Nga kjo që e cekëm më sipër, e drejta e punës do ti takonte edhe të drejtës private edhe të drejtës publike, më konkretisht grupit të disiplinave të përziera juridike, të cilat ndodhen në udhëkryqin e së drejtës private dhe së drejtës publike. Lidhur me rëndësinë e të drejtës së punës në sistemin juridik, flet edhe zgjerimi permanent i objektit dhe i përmbajtjes së kësaj disiplinë juridike. E drejta e punës gjen mbështetje edhe me faktin se ajo i regullon mardhëniet e punës dhe kushtet e punës për një numër shumë të madh të personave në mbarë botën. E drejta e punës ka rëndësi juridike, politike, sociale dhe ekonomike.⁶ Rëndësia politike e së drejtës së punës rjedh nga fakti se sot problemet sociale të një shteti janë edhe faktorë shumë të rëndësishëm të politikës së tij. Rëndësia sociale e kësaj disiplinë vërehet në sigurimin e egzistencës së njerëzve të cilët punojnë, nëpërmjet regullimit të mardhënieve të punës në përgjithësi. Rëndësia ekonomike e së drejtës së punës vërehet në faktin se me normat e saj, ajo ka ndikim të madh në kushtet e prodhimit. E drejta e punës është nga ato disiplina juridike, të cilat gjatë zhvillimit të tyre e kanë ndryshuar emërtimin e vet, për dallim nga disa disiplina të tjera juridike, emri i të cilave është caktuar gjatë krijimit të tyre, dhe është përdorur pa ndërprerë. Në fillimet e zhvillimit të drejta e punës quhej legjislacioni i fabrikës, legjislacioni industrial. Gjithashtu në teori është hasur edhe emërtimi e drejta e puntorëve ose legjislacioni i puntorëve, por ky term është përcaktuar njëanshmërisht, duke e theksuar vetëm njërin subjekt të mardhënies të punës, puntorin. E drejta e punës në të kaluarën shpeshherë është emëruar edhe si e drejtë sindikale. Përdorimi i këtij emërimi për të drejtën e punës është rezultat i zhvillimeve të fundit të kësaj discipline juridike, sidomos i mbrojtjes gjithnjë e më të madhe të puntorëve nga ana e shoqërisë dhe i rolit gjithnjë e më të madh që e kanë sindikatat në këtë sferë. Në mes emërtimeve të cilat haseshin më shpesh lidhur me të drejtën e punës ishte edhe emërtimi e drejta e mbrojtjes së puntorëve. Një tjetër emër i kohës më të re i cili ishte përdorur për të drejtën e punës është edhe emërtimi e drejta sociale ose legjislacioni social. Gjithashtu kohëve të fundit përdoret edhe termi e drejta e aktiviteteve profesionale.⁷

2.4.Subjekte e së drejtës së punës. Përderisa subjektet e mardhënies të punës janë bartës të të drejtave dhe detyrimeve që dalin nga ato mardhënie, subjekte të së drejtës së punës janë të gjithë faktorët të cilët i përcaktojnë ose së paku marjnë pjesë në regullimin dhe sendërtimin e të gjitha institucioneve të së drejtës së punës në përgjithësi. Në teorinë e së drejtës së punës, subjektet e së drejtës së punës ndahen në disa grupe: individuale dhe kolektive, aktive dhe pasive. Subjekte individuale të së drejtës së punës janë subjekte ose palë ndërmjet të cilave vendoset mardhënia e punës. Subjekte kolektive të së drejtës së punës janë organet kolektive, kolegjiale në ndërmarrje p.sh këshillat drejtues, komisionet e brendshme, etj.

2.5.Kodifikimi i së drejtës së punës. Me krijimin dhe formësimin e së drejtës së punës si një disiplinë e vecantë juridike, u imponua edhe cështja e kodifikimit të saj. Në shumë vende të botës e drejta e punës ende nuk është e kodifikuar, nuk ka një ligj i cili do të përfshinte të gjitha normat dhe institucionet në këtë sferë. Arsyet themelore të kodifikimit të së drejtës së punës qëndrojnë në nevojën e sistematizimit juridik të normave juridike, në domosdoshmërinë e zbatimit të drejtë dhe të suksesshëm të së drejtës, në kujdesin e domosdoshëm për qytetarët që të

⁶ T.Belicanec, G.Starova-Trudovo pravo, Skopje, 2009.

⁷ U.Bursi, F.Peroglesi-Introduzione al diritto del lavoro, fq 260.

kenë një pasqyrë më të qartë dhe të kenë njohuri më të plota për normat juridike nga sfera e mardhënies të punës, të cilat janë në ritje dita ditës. Sikurse edhe në lëndët e tjera të së drejtës, edhe në të drejtën e punës, kodifikimi është sistematizim dhe klasifikim i institucioneve dhe i dispozitave nga fusha e së drejtës së punës. Kodifikimi i së drejtës së punës është mjaft ngushtë i lidhur nga unifikimi⁸ i tij. Veprimet rreth kodifikimit dhe njësimit të së drejtës së punës nuk janë aspak të lehta, madje realizimi i tyre në një masë të madhe është vështirësuar nga disa rrethana. Para se gjithash këtu do të përmendim faktin që e drejta e punës është një disiplinë mjaft e re juridike, me objekt dhe përmbajtje të cilat ende po ndërtohen, pastaj varësinë dhe kushtëzimin e ndërsjelltë të parimeve dhe të institucioneve të së drejtës së punës nga mundësitë ekonomike dhe material të një shteti, strukturën e burimeve të së drejtës së punës, të cilat janë të llojeve të ndryshme të vendit, ndërkombëtare, autonome si dhe ndryshimin e tyre shumë të shpeshtë, sidomos në rastin e republikave të hapësirave të ish RSFJ-së, ku bënte pjesë edhe Republika e Maqedonisë.

2.6. Raporti i së drejtës së punës me disiplinat e tjera juridike. Për ti njohur sa më mirë çështjet e shkencës të së drejtës së punës dhe për ti dhënë zgjidhje përkatëse për to, me rëndësi shumë të madhe është shqyrtimi i raportit të së drejtës së punës me disiplinat e tjera juridike. Kushtetura i përmban edhe parimet themelore të së drejtës së punës dhe të mardhënieve të punës. Parimet themelore të cilat i regullon kushtetuta janë: parimi i së drejtës së punës, parimi i mbrojtjes së personave në mardhënie pune, i mbrojtjes së vecantë të personave nën moshën 18 vjet, parimi i njëjtësisë dhe i barazisë së personave në mardhënie pune, parimi i së drejtës së sigurimit social, parimi i kohëzgjatjes të kufizuar të punës, etj. Gjithashtu mjaft i rëndësishëm është edhe raporti ndërmjet të drejtës së punës dhe të drejtës civile, sepse nga këndvështrimi i retrospektivës historike, e drejta e punës ishte pjesë e së drejtës civile dhe u zhvillua prej saj. E drejta civile regullon mardhëniet pronësore juridike, gjë që në shikim të parë, duke pasur parasysh se edhe në mardhëniet e punës ka një masë çështje me karakter pronësor juridik sic është paga ose shpërblimi për punën e kryer, mund të shpjerë në përfundim se ato kanë karakter pronësor juridik. Lidhja dhe ndërthurja e të drejtës së punës me të drejtën civile është e drejtpërdrejtë, e kjo bie në sy kur e drejta e punës shërbehet me disa parime dhe norma të së drejtës civile. Rasti i tillë është me vlefshmërinë e vullnetit gjatë lidhjes së kontratës për punë, pastaj e kemi me përcaktimin e afateve të parashkrimit të kërkesave që dalin nga mardhënia e punës. Gjithashtu do të duhet të përmendim edhe kompensimin e dëmit material, i cili ende kryhet në bazë të normave të së drejtës civile. Raporti ndërmjet të drejtës së punës dhe të drejtës administrative, me zhvillimin e së drejtës dhe të legjislacionit të punës dhe me zgjerimin e mardhënieve të punës, bëhet gjithnjë e më i afërt. Keto janë dy disiplina juridike të cilat shpesh e plotësojnë njëra tjetrën, me objekte studimi dhe regullimi që shpeshherë ndërthuren. Për këtë arsye nuk janë të ralla rastet kur në raportin e tyre shfaqen konteste rreth çështjeve të cilat sipas karakterit që kanë vendosen në të drejtën e punës ose në të drejtën administrative, ose që kanë kaluar nga objekti i së drejtës administrative në objekt të së drejtës së punës. E drejta e punës ka lidhje edhe me të drejtën tregtare, gjë e cila vërehet sidomos në sferën e shpërblimit të puntorëve për punën e kryer, përkatësisht të pagave.

2.7. Karakteristikat e së drejtës së punës. E drejta e punës si një disiplinë e vecantë juridike shquhet për karakteristikat e veta, nga objekti dhe përmbajtja e saj. Si një nga karakteristikat e themelore të së drejtës së punës është karakteri dinamik, karakteristikë kjo që e ndjek lindjen dhe zhvillimin e saj, përshtatjen e përparimin shoqëror dhe ekonomik si dhe ndikimin që ka ajo në avancimin e këtij përparimi. Të drejtën e punës e karakterizon edhe

⁸ T. Belicanec, G. Starova-Trudovo pravo, Skopje, 2009

zgjerimi i objektit dhe përmbajtjes së saj, pra përfshirja e një numri gjithnjë e më të madh të personave në mardhënie pune dhe e formave gjithnjë e më të llojllojshme të punës. Sipas një numri të madh të autorëve, karakteristikë tjetër e së drejtës së punës është edhe karakteri i saj konkret. Për të mbrojtur pozitën e puntorëve në një mënyrë më efikase dhe më optimale, e drejta e punës i përcakton në mënyrë konkrete kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet e puntorëve. E drejta e punës ka karakter të detyrueshëm për ti respektuar normat ligjore, pasi që veprimin e kundër ligjdhënësi e sanksionon me masa përkatëse.

3.Burimet e së drejtës së punës

Studimi i burimeve të së drejtës së punës është një çështje shumë e rëndësishme, sepse në këtë mënyrë mundësohet ndjekja dhe vëzhgimi i të gjitha ndryshimeve që ndodhin në të drejtën e punës. Problematika e burimeve të së drejtës së punës është e lidhur në mënyrë të pandashme me objektin dhe përmbajtjen e së drejtës së punës, ngase për ta shpjeguar këtë përmbajtje dhe për ta përcaktuar drejtimin e zhvillimit të mëtejshëm të së drejtës së punës është me rëndësi të dorës së parë të dimë se me cilat norma rregullohen mardhëniet e punës dhe të cili karakteri dhe rëndësie janë ato. Karakteristikë themelore e burimeve të së drejtës së punës është numri i madh i tyre. Në sistemet juridike në të cilat vlen parimi i kushtetutshmërisë dhe ligjshmërisë, e drejta e punës nuk ka burime të veta autentike burimore, përveç kontratave kolektive, për këtë arsye mund të thuhet se si burime të së drejtës së punës të ne mund të konsiderohen të gjitha aktet juridike të karakterit të përgjithshëm të cilat trajtohen si burime juridike në sistemin e tanishëm. Burimet e së drejtës së punës ndryshojnë prej dite në ditë. Përcaktimi i tyre bëhet duke u bazuar në të drejtën pozitive të cdo shteti. Burimet e së drejtës së punës mund të ndahen në: dispozita shtetërore, akte të përgjithshme të ndërmarrjeve, institucioneve, organizatave, interpretimi i obliguar, e drejta zakonore, praktika gjyqësore, kontratat kolektive dhe burimet ndërkombëtare të së drejtës së punës.

3.1.Aktet shtetërore. Aktet shtetërore ndahen në tre grupe: kushtetuta, ligji, dhe aktet nenligjore. Kushtetuta është akti më i lartë juridik dhe paraqitet si burim i të gjitha degëve të sistemit juridik, që do të thotë se me kushtetutë janë të rregulluara çështjet themelore. Normat kushtetuese për të drejtën e punës në të shumtën e rasteve paraqiten si burime të karakterit indirekt sepse mund të aplikohen vetëm pas konkretizimit ligjor. Si parim themelor në të drejtën e punës në kushtetutat e shumicës së vendeve janë: e drejta për punë, liria sindikale dhe negociatat kolektive, liria e punës, barazia në mes gjinive, parimi i mbrojtjes së puntorëve në punë, etj. Ligji është burimi më i rëndësishëm i së drejtës së punës, i cili përmban rregulla të përgjithshme juridike. Në aspektin praktik, ligji është burimi më i rëndësishëm i të drejtës së punës ngase dispozitat kushtetuese aplikohen drejtpërdrejtë vetëm në raste specifike, për arsye se janë të karakterit parimor. Aktet nënligjore sipas rregullit i bëjnë organet ekzekutive dhe ato administrative. Me dispozita nënligjore si akte të përgjithshme të karakterit imperativ, përshtaten dhe konkretizohen rregullat e përgjithshme dhe abstrakte të përfshira në ligj, me qëllim të aplikimit të tyre sa më të drejtë. Si të tilla dispozitat nënligjore janë të karakterit sekondar dhe derivativ në raport me dispozitat ligjore, të cilat janë origjinale. Me to nuk mund të krijohen autorizime dhe obligime për subjektet në kundërshtim me dispozitat e caktuara ligjore, ato bëhen në bazë të ligjit dhe në harmoni me ligjin. Akte nënligjore të organeve shtetërore ekzekutive

jane: urdhëresat, direktivat dhe vendimet. Kurse akte nënligjore të njesive të vetadministrimit lokal janë: rregulloret, urdhëresat, udhëzimet dhe direktivat.

3.2.Burimet autonome të së drejtës së punës. Me burime autonome nënkuptohet sistemi i normave të cilat nuk i imponojne dhe nuk i krijojnë ekskluzivisht organet shtetërore, por subjektet e tjera shoqërore sic janë: personat juridik, personat fizik, dhe personat civilo juridik. Një formë të vecantë të së drejtës autonome e krijojnë personat në ekonomi dhe në fushat e tjera (sindikatat, bashkësitë e qytetarëve, partitë politike, etj), të cilat pavarësisht se formohen, konstituohen dhe funksionojnë jo vetëm në bazë të normave juridike të shtetit, por edhe në bazë të normave, të akteve të tyre të konstituimit (statutit, vendimit, rregullores, kontratës) si dhe akteve të tjera autonome. Për shembull puntorët krahas institutit tradicional të lirisë individuale të kontraktimit, lidhin kontrata kolektive, me qëllim të vendosjes së disa kushteve të obligueshme për lidhjen e kontratave individuale të punës.

3.3.Interpretimi i obliguar. Është një rregull juridike e cila orienton në atë se si duhet kuptuar një dispozitë ekzistuese ligjore. Në këtë kontekst interpretimi i obliguar është një normative dhe ka karakterin e normës ligjore. Interpretimi zakonisht bëhet në rastet kur ndonjë dispozitë ligjore ka paqartësi. Interpretimi i ushtruar nga vetë ligjvënësi, emërtohet si interpretim autentik.

3.4.E drejta zakonore si burim i të drejtës së punës. E drejta zakonore përmban normat shoqërore respektivisht zakonet të cilat nuk kanë karakter shtetëror, por lindin në mënyrë spontane. Që një zakon të konsiderohet normë shoqërore duhet që ti plotësojë 3 kushte: aplikimi i gjatë i zakonit, përsëritja e tij dhe të egzistoj pajtimi i përgjithshëm që rregulla morale është e drejtë dhe i përgjigjet botëkuptimeve të shumicës të pjestarëve të një shoqërie, për cka i nënshtrohen vullnetarisht. Kur shteti me dispozitat e tij obligon aplikimin e zakonit për zgjidhjen e disa çështjeve konkrete, atëherë zakoni shëndrohet në të drejtë. Në parim teoricientët e ndryshëm të drejtën zakonore e pranojnë si burim plotësues të së drejtës, që do të thotë aplikimi i të drejtës zakonore vjen në shprehje vetëm kur nuk ekzistojnë dispozita shtetërore që e rregullojnë çështjen e caktuar, ose kur është evidente që në dispozitat juridike ka zbrastë juridike. Aplikimi i së drejtës zakonore bëhet nëse dispozitat juridike shtetërore shprehimisht nuk e ndalojnë aplikimin e atij zakoni dhe rregullat zakonore nuk janë në kundërshtim me parimet e dispozitave të përcaktuara shtetërore dhe botëkuptimeve morale të shoqërisë. E drejta zakonore sot paraqitet në raste të caktuara p.sh zakonet e afarizmit dhe uzanset, rendi i punës, kultura e punës, etj.

3.5.Praktika gjyqësore si burim i së drejtës së punës. Gjykatat më të larta nuk i gjykojnë dhe nuk i shpallin vetëm aktgjykimet e tyre, por janë të autorizuara që ti harmonizojnë dhe ti përcaktojnë qëndrimet e tyre në seancat e përbashkëta të të gjitha këshillave. Në bazë të kësaj mund të pranohet mendimi që botëkuptimet e harmonizuara dhe të shpallura janë të një rëndësie të vecante për interpretimin e ligjeve si dhe për praktikën gjyqësore, por nuk mund të konsiderohen si burime juridike në kuptimin formal-material. Praktika gjyqësore indirekt, paraqitet si burim i të drejtës në rastet kur instancat më të larta gjyqësore, në një periudhë kohore më të gjatë në rastet e njejta apo të ngjashme, bijnë vendime të njejta.

3.6.Burimet e të drejtës së punës me origjinë ndërkombëtare. Tek burimet e së drejtës së punës me origjinë ndërkombëtare hyjnë të gjitha ato akte apo instrumente që i miratojnë organizatat e ndryshme ndërkombëtare. Ketu hyjnë: burimet univerzale, burimet regjionale, kontratat ndërkombëtare, si dhe aktet e miratuara nga organizatat e specializuara ndërkombëtare sic është organizata ndërkombëtare e punës.

Burimet e së drejtës së punës me karakter universal konsiderohen të gjithë ato akte apo instrumente të cilat i ka miratuar OKB-ja dhe që kanë shtrirje të përgjithshme. Kombet e bashkuara punojnë për ngritjen e standartit jetësor dhe realizimin e punësimit të plotë, si dhe zgjidhjen e problemeve të mëdha në planin ndërkombëtar nga sfera e jetës ekonomike sociale në botë, nxitjen dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore për të gjithë. Të gjitha këto më gjërësisht janë të përpunuara në deklaratën univertzale mbi të drejtat e njeriut dhe qytetarit të proklamuar nga Asambleja e Kombeve të Bashkuara në vitin 1948.

Burimet e së drejtës së punës me karakter regjional vlejnë për një regjion të caktuar p.sh Karta Sociale Europiane e vitit 1965, për regjionin e Europës. Për të drejtën e punës në vendin tonë janë të rëndësishme burimet europiane të së drejtës.

Burimet europiane të së drejtës, e drejta europiane përgjithësisht, e në këtë kontekst edhe e drejta europiane e punës, ndahen në të drejtën parësore dhe të drejtën dytësore (sekondare). Në të drejtën europiane parësore hyjnë kontratat mbi themelimin e UE-së, dhe në këtë kontekst e drejta parësore u jep të drejtë organeve të UE-së që ta krijojnë të drejtën dytësore. Në të drejtën dytësore hyjnë të gjitha ato akte që i nxjerin organet kompetente të BE-së (Këshilli I Europës, Komisionet, etj). Në këtë grup të normave hyjnë: urdhëresat, udhëzimet, vendimet, rekomandimet dhe qëndrimet. Për mardhëniet individuale të punës në kuadër të UE-së vlejnë parimet kryesore: parimi i lirisë së qarkullimit dhe zgjedhjes së vendbanimit për punëtorin, parimi i barazisë dhe trajtimit të barabartë në fushën e punësimit, parimi i mbrojtjes së punës harmonizimit teknik, dhe parimi në të drejtat elementare sociale. Mardhëniet kolektive të punës dhe e drejta europiane janë mjaft specifike dhe si të tilla më shumë janë të lidhura me legjislacionin kombëtar të çdo shteti, kurse fusha e legjislacionit ndërkombëtar është me e kufizuar sa i përket këtyre mardhënieve. Regullimi i këtyre çështjeve prek autonominë dhe prerogativat normative të partnerëve social, sindikatave dhe asosiacioneve të punëdhënësve që ende është e mbrojtur apo zonë e paprekur e të drejtave ndërkombëtare. Megjithatë, ligjdhënësi europian i ka vu themelet për disa çështje edhe nga fusha e mardhënieve kolektive të punës, p.sh liria e qarkullimit dhe e të drejtës së punëdhënësit në qëndrim brenda shteteve antare të UE-së, këtyre punëtorëve gjithashtu u është njohur e drejta në bashkim sindikal dhe lirinë sindikale. Punëmarësi I cili ka shtetësinë e ndonjë shteti anëtar të UE-së, kurse është i punësuar në atë fushë, ku në mënyrë të pavarur qeveris një shtet anëtar, ka të drejtë në trajtim të barabartë, në aspektin e antarsimit në sindikatë, në realizimin e lirive sindikale,etj.

KAPITULLI I DYTË

NË PËRGJITHËSI PËR MARDHËNIEN E PUNËS

1.Mardhëniet e punës

E drejta e punës si një disiplinë e vecante juridike, objekt themelor të studimit të saj i ka mardhëniet e punës. Për shkak të rëndësisë të mardhënieve të punës, na inponohet nevoja për ti njohur më nga afër çështjet themelore që e determinojnë thelbin e problematikës së mardhënieve të punës.⁹

1.1.Krijimi dhe zhvillimi i mardhënieve të punës. Në procesin e përhershëm të prodhimit dhe të krijimit të të mirave materiale, njeriu mer pjesë me punën e tij personale dhe të drejtpërdrejtë. Puna e cila është një aktivitet psiko-fizik veprues i njeriut për të krijuar të mira të caktuara materiale shoqërore në suaza të mardhënieve të dhëna shoqërore, gjë që kërkon njeriu të hyjë doemos në mardhënie të ndryshme me njerëz të tjerë, e bën të mundur krijimin e shoqërisë, e njëkohësisht edhe të mardhënieve shoqërore ndërmjet njerëzve. Nocioni mardhënie shoqërore e punës e ka bazën e vet në realitetin shoqëror ekonomik dhe ai e shpreh aspektin shoqëror, përkatësisht zhvillimin dhe karakterin e mardhënieve shoqërore prodhuese, që janë bazë e vendosjes së saj. Kurse nga ana tjetër, e drejta e punës bën fjalë edhe për mardhënien juridike të punës, që rjedh nga sistemi pozitiv juridik dhe që e shpreh aspektin juridik të mardhënieve të punës, dmth aspektin e të drejtave dhe detyrimeve që rjedhin nga kjo mardhënie. Nocionet mardhënie shoqërore e punës dhe mardhënie juridike e punës janë në të vërtetë dy aspekte të mardhënies së punës. Mardhënia e punës nga njëra anë përfaqëson mardhënie shoqërore të punës e cila vendoset ndërmjet njerëzve si pjesmarës në procesin e punës, kurse nga ana tjetër mardhënie juridike të punës, që përfaqëson formim juridik të mardhënies shoqërore të punës.

1.2.Sistemi skllavopronar. Ne formacionin shoqëror ekonomik skllavopronar, me lindjen e shtetit dhe të së drejtës, fillojnë ndërhyrjet e para të shtetit në përcaktimin e procesit të punës. Skllavi si një prodhues i drejtpërdrejtë, si bartës i fuqisë puntore, është shndëruar në mjet të prodhimit, dhe ai se bashku me të gjitha mjetet e tjera, bëhet pronë private e skllavopronarit. Nga pikpamja juridike skllavi është konsideruar si send-**res**, i cili sikurse të gjitha mjetet e tjera, është pronë e pakufizuar e skllavopronarit. Pikërisht për shkak të kesaj pozite, skllavi nuk ka mundur që të jetë subjekt i së drejtës, prandaj edhe mardhënia e tij me skllavopronarin nuk ka qenë mardhënie juridike, por mardhënie në të cilën puna e skllavëve është konsideruar si punë e shkallës më të ulët-**operae illiberalis**.

1.3.Feudalizmi. Në rendin shoqëror feudal, vendosen mardhënie shoqërore të cilat jo vetëm juridikisht, por edhe qenësisht dallohen nga mardhëniet që ekzistonin në skllavopronari. Karakteristikë për formacionin shoqëror-ekonomik feudal është rendi feudal i fshatit dhe i esnafëve në qytete, të cilat dallohen ndërmjet tyre sipas pozitës të subjekteve dhe sipas karakterit

⁹ G.Starova- E drejta e punës, Shkup, 2009.

të mardhënieve shoqërore që themelohen në keto dy rende. Mardhëniet shoqërore të punës të rendit feudal, që themelohen në fshat, ridhnin nga mardhënia e cila ka ekzistuar ndërmjet feudalit dhe bujkrobit, që për bazë ka pasur pronën e feudalit mbi tokën, për të cilën ka qenë i lidhur bujkrobi dhe në të cilën ai ka punuar. Mardhënia që ka ekzistuar ndërmjet feudalit dhe bujkrobit nuk e mer për bazë kontratën e punës me mëditje të fuqisë puntore, por pikërisht pronën e feudalit mbi tokën, nga njëra anë, dhe lidhjen e bujkrobit për atë tokë, në të cilën njëkohësisht edhe punon, nga ana tjetër keta dy komponentë, prona e feudalit mbi tokën dhe lidhja e bujkrobit për tokën, e përcaktojnë edhe pozitën e feudalit në raport me bujkrobin, Pronësia e tokës i jepte feudalit, pronar të tokës të drejtën që prej bujkrobit-fshatar të kërkonte punë, besnikëri dhe përkushtim. Feudali kishte të drejtën madje edhe ta shiste ose ta blinte bujkrobin bashkë me tokën, sepse ai kishte fatin e tokës. Duke i marë parasysh të gjitha këto momente, bëhet e qartë se mardhënia ndërmjet pronarit të tokës dhe bujkrobit nuk është mardhënie e punës me mëditje, por mardhënie e nënshtuar e rendit, e cila sipas përmbajtjes ka qenë me karakter patrimonial.

1.4.Kapitalizmi.Parakushtet e para ekonomike për lindjen e regullimit kapitalist shoqëror-ekonomik¹⁰ krijohen që në suaza të feudalizmit, në periudhën midis shekullit XV-XVIII. Zanafilla e procesit të lindjes dhe të zhvillimit të prodhimit kapitalist hasen në gjysmën e dytë të shekullit të XV, kur në vend të puntorëve zejtar, shfaqen manifakturat e para. Parakushti themelor që u shfaq prodhimi në punishte ishte ekzisitimi i puntorit të lirë, i cili kishte mundësi që lirisht të disponoj me fuqinë e tij të punës. Në këtë mënyrë, shfaqja e prodhimit në manifakturë nxori një shtresë të re njerëzish në skenen shoqërore-punëtorët, te cilët punojnë dhe prodhojnë për prodhues të ndryshëm, të cilët duke e shitur fuqinë e tyre puntore, fitojnë mjete të nevojshme për ekzistencën e tyre dhe të familjes së tyre. Mardhëniet ndërmjet puntorëve dhe punëdhënësve, kishin karakter kontraktues dhe baza e tyre ishte kontrata e shërbimit me mëditje-**contrat de louage de servis**. Përmbajtja e kësaj mardhënie shprehej në ujdinë e lirë ndërmjet punëdhënësit dhe puntorit, kontratë kjo e cila kishte karakter formal. Mardhënia e cila vendosej në bazë të kontratës së shërbimit me mëditje, ishte mardhënie private-juridike, dypalëshe, me të cilën puntori detyrohej të bënte ose ti jepte dicka punëdhënësit, për një kompensim të caktuar.

1.5.Teoritë borgjeze për mardhëniet e punës, teoria kontraktuale. Të gjitha vështrimet teorike të cilat e shpjegojnë karakterin e mardhënies së punës si mardhënie me karakter vetëm kontraktual, përmbajtja dhe vendosja e së cilës bazohej së pari mbi kontratën e shërbimit me mëditje, e pastaj edhe mbi kontratën për punë, ishin pjesë e teorisë kontraktuale për mardhëniet e punës. Përfaqësuesit e konceptit kontraktual të mardhënieve të punës si mardhënie të cilat bazoheshin mbi kontratën për shërbimin me mëditje, si bazë për përcaktimet e tyre e kanë konceptin romak për këtë kontratë (**location conductio operarum**), si veprim të dyanshëm juridik, me të cilin një subjekt i kësaj mardhënie, në rastin konkret punëtori, i detyrohet subjektit tjetër-punëdhënësit ti japë ose ti kryej dicka për një kompensim të caktuar. Koncepti i mardhënies së punës si kontratë, për shërbimin me mëditje nuk mund të qëndronte gjatë dhe ai filloi të shndërohet gradualisht, në të vërtetë te evoluojë në drejtim të një mardhënie të re kontraktuale, kontratës **sui generis**. Në këtë mënyrë në rendin juridik u shfaq një institut i ri kontraktual për karakterin e mardhënies së punës-kontrata e punës, përmbajtjen e së cilës e përbëjnë detyrimet e palëve kontraktuese.

1.6.Teorja e mardhënies së punës. Thelbi i kësaj teorie konsiston në shpjegimin se mardhënia e punës nuk vendoset me anë të kontratës, por me futjen e punëtorit në ndërmarrje. Që do të thotë se shpjegimin e esencës së mardhënies së punës kjo teori e lidh me vënien e

¹⁰ T.Belicanec, G.Starova-Trudovo pravo, Skopje, 2009

mardhënieve faktike që themelohen ndërmejt puntorit dhe punëdhënësit, por jo me formën juridike të themelimit të mardhënies të punës.

1.6.1 Teoria e bashkësisë prodhuese. Kjo teori u shfaq me vendosjen e rendit shtetëror nazist në Gjermani, process ky që i kapi edhe shtetet e tjera naziste, sic ishin Italia, Spanja, etj. Kjo teori i shërbeu fashizmit si një pretekst mjaft i mirë për regullimin e mardhënieve të punës dhe shpjegimin e tyre si mardhënie personale-juridike të bazuara në bashkësinë punuese të ndërmarjeve, prej të cilave ridhnin të drejtat dhe detyrimet, ku më e rëndësishmja ishte besnikëria ndaj punëdhënësit, kurse obligim i punëdhënësit ishte kujdesi ndaj personalitetit të puntorit. Ky shpjegim i karakterit të mardhënies të punës bazohej në kartën Italiane të punës, dhe në ligjin gjerman për regullimin e punës nacionale. Sipas këtyre dy dokumentave, puna përfaqson funksion social¹¹. Besnikëria dhe bindja ndaj punëdhënësit, nuk ridhnin nga kontrata e punës e lidhur ndërmjet tyre, por nga bashkësia punuese e ndërmarjeve në të cilën punëdhënësi ishte udhëheqës, kurse puntorët shoqëri.

1.6.2 Teoria e institucionit. Teoricientët juridik të cilët e mbrojnë teorinë e institucioneve (ndërmarjeve) përpiqeshin që ta promovojnë nocionin teorik të ndërmarjes, si një person juridik me të cilin puntorët hyjnë në mardhënie punë. Sipas kësaj teorie që e cekëm më lart, puntorët nuk hyjnë në mardhënie pune me pronarin e ndërmarjes, me punëdhënësin, por me vetë ndërmarjen, e cila konsiderohej si bashkësi njerëzish. Esenca e teorisë së institucioneve për mardhëniet e punës qëndron në faktin që ato përfaqësojnë një lidhje juridike ndërmjet puntorëve dhe institucionit. Sipas kësaj teorie për ta themeluar mardhënien e punës mjafton që puntori të hyjë në këtë bashkësi dhe të jetë i pranishëm në vendin e punës. Teoria e institucioneve për mardhëniet e punës, si rjedhim e braktis krejtësisht pikpamjen se mardhëniet e punës kanë karakter pronësor obligativ dhe e mbështet shpjegimin se ato janë mardhënie të natyrës personale-juridike. Kritikuesit e njëanshëm të teorisë së institucioneve ishin kategorik se kontrata e punës, si bazë juridike e aktit të hyrjes në institucion, është e domosdoshme.

1.6.3 Teoria socialiste për mardhëniet e punës. Ato që në teorinë e së drejtës quheshin teori socialiste për mardhënien e punës, në radhë të parë ishin koncepte për mardhënien e punës, të mbrojtura nga teoria juridike sovjetike dhe të pranuar edhe në shtetet e tjera socialiste. Në sistemin shoqëror politik të BRSS-së, si dhe i shteteve të tjera socialiste, mardhënia e punës merej si një mardhënie e cila lind ndërmjet drejtorisë së ndërmarjes si përfaqësuese e shtetit, dhe puntorit nëpërmjet kontratës së punës. Duke e shqyrtuar raportin ndërmjet subjekteve të mardhënies të punës, del konstatimi se në këtë mardhënie, puntori është përjashtuar nga përmbajtja e saj, dhe është në varësi nga drejtoria e ndërmarjes, pra nga shteti në mënyrë indirekte, i cili në të vërtetë e percakton këtë përmbajtje dhe disponon mbi punën. Sipas disa prej teoricientëve, mardhënia e punës vendoset duke përdorur punën, kurse sipas disa të tjerëve kjo mardhënie vendoset me zbatimin e punës në ndërmarjet shtetërore.

1.7. Nocioni i mardhënies së punës. Përcaktimi i nocionit të mardhënies të punës është cdoherë i kushtëzuar nga gjendja shoqërore-ekonomike dhe përcaktueshmëria juridike e një shoqërie, prandaj duke qenë se ajo ndryshon nga shoqëria në shoqëri, edhe nocioni i kësaj mardhënie nuk është gjithmonë i njëjtë. Përveç kësaj, çështjet që kanë të bëjnë me përmbajtjen e mardhënieve të punës dhe të cilët kanë shpesh rol përcaktues për nocionin e mardhënies së punës

¹¹ Ligji për regullimin e punës nacionale, neni 1

janë progresi teknik, kushtet e punës, bashkëpunimi dhe konfliktet ndërmjet njerëzve në procesin e punës, zakonet dhe tradita trashëguese, dallimet kulturore dhe nacionale, motivacionet kolektive dhe individuale në punë, interesat ekonomike, nxitjet sociale, etj. Përcaktimi i një përkufizimi të vetëm dhe të saktë të nocionit të mardhënies së punës, i vlefshëm për të gjitha kushtet dhe mardhëniet shoqërore-ekonomike dhe politike, është shumë i vështirë. Në kohën e ndryshimeve të përgjithshme dhe shoqërore ekonomike, proceset shoqërore të cilat duhet ta krijojnë esencën e periudhës së tranzicionit, vendosja e parimeve të ekonomisë së tregut në ekonomizimin dhe transformimin e kapitalit shoqëror, janë njëkohësisht edhe procese themelore të cilat e përcaktojnë esencën e ndryshimeve të mardhënieve të punës. Nga ana tjetër, ndryshimet e përgjithshme të sistemit shoqëror ekonomik nuk do të mund të realizoheshin plotësisht dhe me sukses, pa ndryshime në fushën e mardhënieve të punës. Ligji i parë për mardhënie pune i Republikës së Maqedonisë, si shtet i pavarur, si qëllim të vetin themelor e ka parimin që mardhëniet e punës të përcaktohen dhe të rregullohen në bazë të parimeve të ekonomisë së tregut. Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë e përkufizon nocionin e mardhënies së punës si mardhënie kontraktuese ndërmjet puntorit dhe punëdhënësit për të kryer punë të caktuara dhe për ti realizuar të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga kjo mardhënie ¹².

1.8.Elementet e mardhënies së punës. Koncepti i ri i mardhënieve të punës, i përcaktuar në Ligjin për mardhënie pune të RM-së, e thekson edhe domosdoshmërinë e ndryshimeve të karakteristikave dhe elementeve të mardhënieve të punës, përkatësisht të përcaktimit të elementeve që do ta shprehin më mirë konceptin e ri të këtyre mardhënieve. Janë elementet e mardhënies të punës ato që e mundësojnë përcaktimin sa më të saktë të nocionit të kësaj mardhënie. Për shkak të karakteristikave të elementeve të mardhënies së punës, në teorinë e së drejtës së punës bëhet fjalë për elemente të përgjithshme (qenësore) dhe elemente të posacme (joqenësore) të mardhënies së punës. Si elemente të përgjithshme të mardhënies së punës shumica e autorëve i theksojnë këto elemente:

a)**Përcaktimi juridik-** Mardhënia e punës para se të gjithash është mardhënie e rregulluar juridikisht e cila vendoset në lidhje me punën dhe për shkak të punës, në mënyrë dhe në kushte të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive.

b)**Vullneti-** Mardhënia e punës karakterizohet nga vullneti i shfaqur lirisht i punëtorit për themelimin e mardhënies së punës. Respektimi i vullnetit si element i mardhënies së punës e bën të pamundur zbatimin e punës së detyruar, përkatësisht e shmang mundësinë që ndonjë person të detyrohet të punojë dhe puna ti imponohet kundër vullnetit.

c)**Lidhja personale-** Mardhënia e punës përfaqëson mardhënie personale, prandaj edhe themelohet si lidhje personale ndërmjet subjekteve të kësaj mardhënie.

d)**Profesionalizmi-** Mardhënia e punës është një mardhënie profesionale e puntorit ndaj punës, që do të thotë se ai e kryen punën për të cilën e ka themeluar mardhënien e punës duke ushtruar një profesion të caktuar.

e)**Pagesa-** Puntori themelon mardhënie pune për të kryer një punë të caktuar, me cka fiton të drejtën e pagës, roges.

¹² Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë

f) **Qëndrueshmëria**- Mardhënia e punës është në parim mardhënie e qëndrueshme.

g) **Varësia**- Varësia si element i mardhënies së punës, është nënshtrim i punëtorit ndaj një regulli të përcaktuar nga ana e punëdhënësit për të kryer punën në mënyrë të organizuar, mbi baza të përcaktuara me ligj dhe me marveshje kolektive.

Këto të cilat i përmendëm më lart quhen elemente të përgjithshme, për arsye se hasen në çdo mardhënie pune, ose qenësore, sepse mungesa e njërës prej tyre e bën të pamundshëm përcaktimin e nocionit të mardhënies së punës. Elementet joqenësore shfaqin modalitete dhe vecori të ndryshme të mardhënies konkrete të punës në realitetin shoqëror. I tillë është rasti për shembull me kohëzgjatjen e punës, natyrën e punës që duhet të kryhet, pozitën dhe vetinë e personit që hyn në punë.

1.9.Parimet themelore të mardhënies së punës. Parimet themelore të mardhënies së punës janë të një rëndësie parësore për arsye se ato e pasqyrojnë karakterin dhe thelbin e sistemit të mardhënies së punës së një shteti. Për shkak të rëndësisë që kanë, parimet themelore të mardhënies së punës zënë vend në kushtetutat dhe ligjet e mardhënies së punës të gjitha shtetet bashkëkohore, ku bën pjesë edhe Republika e Maqedonisë.

1.9.1 Parimi i themelimit kontraktuar i mardhënies së punës. Një prej parimeve më të rëndësishme themelore të sistemit të ri të mardhënies së punës, është parimi për themelimin kontraktual të mardhënies së punës.¹³ Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë, në bazë të parimeve kushtetuese, nisat prej faktit që në kushtet e ndryshimeve të mardhënies së punës përgjithshme shoqërore, mardhëniet e punës bëhen mardhënie kontraktuale ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit. Parimi i vendosjes kushtetuese të mardhënies së punës është një nga premiset themelore, fundament që shërben si pikënisje e institucioneve të tjera gjatë përcaktimit dhe përpunimit të mëtejshëm të këtyre mardhënies.

1.9.2 Parimi i unitetit të mardhënies së punës. Ligji për mardhënie pune¹⁴ u siguron punëtorëve status unik të pozitës së tyre shoqërore, të cilën ata e fitojnë në bazë të punës së tyre personale, duke i marrë parasysh kushtet për punë dhe kontributin e punës së çdo individi gjatë përcaktimit të gjërësisë së disa të drejtave dhe detyrimeve. Uniteti i mardhënies së punës si një nga parimet themelore të kësaj mardhënie, do të thotë se parimet, detyrimet dhe të drejtat nga mardhënia e punës, të përcaktuara me ligjin për mardhënie të punës, kanë të bëjnë me të gjithë punëtorët që punojnë, pa marrë parasysh ku kanë të themeluar mardhënie të punës, pa marrë parasysh llojin e pronësisë të mjeteve të prodhimit të punëdhënësit me të cilin punëtori themelon mardhënie të punës.

1.9.3 Parimi i vullnetit të lirë. Parimi i shprehjes së lirë të vullnetit është njëri nga parimet themelore të mardhënies së punës në ligjin për mardhëniet e punës. Parimi i vullnetit të lirë do të thotë liri e zgjedhjes së punësimit dhe e vendit të punës. Sipas ligjit tonë, punëtori themelon vullnetarisht mardhënie pune, përkatësisht duke shprehur më parë vullnetin¹⁵. Kështu që menjanohet zbatimi i punës së detyruar dhe shmanget mundësia që ndonjë person të detyrohet të punojë kundër vullnetit të vet.

¹³ Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë

¹⁴ Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë

¹⁵ Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë

1.9.4 Parimi i njejtësisë dhe barazisë. Parimi i njejtësisë do të thotë se të gjithë qytetarët, në rastin tonë qytetarët e Republikës së Maqedonisë, kanë të drejta të barabarta të punësimit. Parimi i barazisë është gjithashtu një nga parimet e mardhënies së punës, që bazën e vet e ka në kushtetutën e Republikës së Maqedonisë. Në bazë të këtij parimi, punëtorët themelojnë mardhënie pune pavarësisht nga përkatësia e tyre nacionale, racore, fetare dhe e seksit, pavarësisht nga gjuha, pozita shoqërore, ose cështje më e rëndësishme në kushtet e sotme të pluralizmit partiak, aterimi në ndonjë organizatë apo parti politike. Gjithashtu ky parim në mardhënien e punës vërehet edhe gjatë shpërblimit të punëtorëve për punën të cilën e kryejnë, kështu që ata për një punë të kryer në kushte të njejta, marrin të njejtën pjesë të mjeteve të ndara për këtë qëllim.

1.9.5 Parimi i shpërblimit sipas punës. Shpërblimi i punëtorëve për punën të cilën e kryejnë, apo paga, termi i cili është më popullor, është njëri nga parimet themelore jo vetëm të mardhënies së punës, por edhe të jetës së përgjithshme ekonomike dhe sociale të një shteti. Interesi i punëtorëve për regullimin e pagave qëndron në faktin se nga sasia e të ardhurave do të varet edhe niveli i standartit të tyre. Gjithashtu edhe punëdhënësit janë të interesuar për këtë cështje, sepse për ta pagat e punëtorëve, nuk janë shpenzim, por mund të shkaktojnë edhe problem të tjera, sic është rasti me kërkesën e punëtorëve për ritjen e tyre, që shpesh ka pasoja të drejtpërdrejta në punën dhe nivelin e prodhimit. Gjithashtu ky parim ceket edhe në kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, ku përcaktohet e drejta e cdo të punsuari për fitimi përkatës¹⁶. Poashtu edhe ligji e përcakton se cdo të punsuari I takon e drejta e pagës si kompensim për punën e kryer.

1.9.6 Parimi i përgjegjësisë personale. Puntori i cili gjatë punës do ti bëjë dëm punëdhënësit dhe për dëmin e shkaktuar provohet faj i tij, është i detyruar t'ia shpërblejë dëmin punëdhënësit¹⁷. Në pajtim me këtë parim, punëdhënësi përgjigjet personalisht për shkeljet të cilat sipas ligjit paraqesin shkelje të disiplinës së punës.

1.9.7 Parimi i mbrojtjes në punë dhe i të drejtave të punëtorëve. Në Republikën e Maqedonisë sikurse në të gjitha vendet e tjera demokratike, i kushtohet vëmendje e posaçme mbrojtjes së punëtorëve në punë. Ky parim si një nga parimet themelore, bazën e vet e ka në kushtetutën¹⁸ e Republikës së Maqedonisë. Mbrojtja e punëtorëve në punë, e jetës dhe e shëndetit të tyre, si dhe në përgjithësi e sigurisë së tyre, është një prej atyre cështjeve, regullimi dhe realizimi ligjor i të cilave është me interes të posaçëm si për punëtorët, ashtu edhe për shoqërinë në tërësi. Kujdesi për mbrojtjen në punë është me rëndësi për vetë punëtorët, sepse me avancimin e kësaj mbrojtje mundësohet përmisimi i kushteve të punës, që do të thotë edhe i sigurisë së punëtorëve në punë, dhe ritja e rezultateve në procesin e prodhimit. Kurse në anën tjetër kujdesi për mbrojtjen në punë dhe avancimi i saj ka efekte ekonomike, sepse mbrojtja ndikon edhe në avancimin e procesit të prodhimit. Mbrojtja në punë është një nga kushtet themelore që menjanon dëmet material të cilat vijnë bashkë me lëndimet dhe fatkeqsitë në punë.

¹⁶ Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, neni 32

¹⁷ Ligji për mardhëniet e punës I Republikës së Maqedonisë, neni 98

¹⁸ Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, neni 32

1.9.8 Parimi i së drejtës për punë. Parimi i së drejtës për punë, si një prej parimeve shumë të rëndësishme të mardhënieve të punës, e përmban edhe të drejtën e punësimit. Kjo e drejtë hyn në radhën e të drejtave të cilat nuk ngelin vetëm në suaza të të drejtave klasike kushtetuese, por është edhe e drejtë sociale dhe ekonomike. Pas luftës së dytë botërore e drejta për punë u njoh gjërësisht nga një numër i madh shtetesh. Gjithashtu edhe Organizata e Kombeve të Bashkuara i kushtoi vëmendje të madhe së drejtës së punës me aktet që i nxirte në periudhën e kaluar, sidomos me Deklaratën e Përgjithshme për të Drejtat e Njeriut dhe me Paktin për të Drejtat Qytetare dhe Politike. E drejta e punës gjithashtu është e garantuar me kushtetutën Republikës së Maqedonisë, dhe jo vetëm si e drejtë themelore personale e punëtorit, por fiton karakter të një prej parimeve themelore të mardhënies së punës. Ashtu sic është përcaktuar me kushtetutën tonë, e drejta e punës manifestohet si krijim i mundësisë për jetësim të saj, përkatësisht mundësinë që cdonjëri të punojë dhe mundësi që cdonjëri ta zgjedh lirisht punësimin e vet.

1.9.9 Parimi i organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve. Regullimi i të drejtave të organizimit të punëtorëve dhe të punëdhënësve është risi mjaft e rëndësishme e cila e karakterizon Ligji për mardhëniet e punës të Republikës së Maqedonisë. Dispozitat për këtë të drejtë e kanë bazën e vet në kushtetutën e Republikës së Maqedonisë. Me dispozitat e LMP-së¹⁹, është e përcaktuar e drejta e punëtorëve të themelojnë sindikata, kurse qëllimi i themelimit të tyre duhet të jetë i drejtuar nga realizimi i të drejtave ekonomike dhe sociale nga mardhënia e punës, të përcaktuara me ligj dhe me kontratë kolektive. Vec të drejtës që të themelojnë sindikata, punëtorët kanë të drejtë që të aderojnë ose tu bashkohen lirisht sindikatave të themeluara, gjë që zgjeron rethin e personave të përfshirë në organizimin sindikal. Forma organizative të punëdhënësve janë kryesisht dhomat ekonomike. Parimin e organizimit të punëtorëve dhe të punëdhënësve në organizata përkatëse, LMP i Republikës së Maqedonisë nuk e kushtëzon nga kurfarë leje paraprake për themelimin e tyre. Kjo ka të bëjë edhe me aderimin dhe hyrjen në organizatat e themeluara. Ligji për mardhëniet e punës e përcakton vetëm detyrimin që themelimi i këtyre organizatave të bëhet në përputhje me kushtet e përcaktuara me statutin e këtyre organizatave. Punëtorët dhe punëdhënësit i themelojnë organizatat e tyre sipas përcaktimit të vet.

1.10. Subjektet e mardhënies të punës. Që të ekzistojë mardhënia e punës është e domosdoshme të ekzistojnë dy subjekte të cilat në këtë mardhënie do të ishin në lidhje vullnetare, personale dhe profesionale, e cila është bazë për realizimin e të gjitha elementeve të rëndësishme të kësaj mardhënie. Subjekte të së drejtës në përgjithësi janë personat bartës të të drejtave dhe detyrimeve, të cilët mund të jenë persona fizik dhe juridik, që paraqiten si subjekte edhe të mardhënies së punës. Mardhënia e punës lind ndërmjet dy subjekteve: **punëtorit**, i cili cdoherë paraqitet si person fizik, dhe **punëdhënësit**, i cili paraqitet si person fizik dhe juridik. Në dallim nga personi fizik, i cili si rregull paraqitet si subjekt i mardhënies së punës, në historinë e lindjes dhe të zhvillimit të mardhënies të punës, personi juridik, si subjekt i mardhënies të punës, është i datës më të re dhe paraqitet në fazën e mëvonshme të zhvillimit të kapitalizmit. Legjislacioni i punës i Republikës së Maqedonisë përqafoi konceptin klasik të mardhënies të punës, si mardhënie e punës dhe kapitalit, që themelohet ndërmjet dy subjekteve: punëtorit dhe punëdhënësit. Sipas ligjit për mardhëniet e punës të Republikës së Maqedonisë, si një prej subjekteve të mardhënieve të punës, punëtori e themelon këtë mardhënie për të kryer punë të

¹⁹ Ligji për mardhëniet e punës, nenet 76-83

caktuara dhe për të realizuar të drejta dhe detyrime të caktuara²⁰, të cilët e kanë bazën e tyre mu në këtë mardhënie. Me punëdhënësi si subjekt të dytë të mardhënies të punës, sipas ligjit për mardhëniet e punës, nënkuptohet ndërmarja dhe personi tjetër juridik që kryen veprimtari ekonomike, pastaj institucioni dhe personi tjetër juridik që meret me veprimtari të shërbimit publik, organi shtetëror dhe organi i njesisë së vetqeverisjes lokale, si dhe person tjetër fizik dhe juridik vendas dhe i huaj që punëson puntorë.

2. Themelimi i mardhënies të punës

Për vendosjen e mardhënies së punës është e domosdoshme që të ekzistojnë së paku dy subjekte, këto subjekte duhet që këto mardhënie ti vendosin në baza vullnetare, në lidhje juridiko-funksionale në raport me objektin e punës juridike dhe duhet të ekzistojë interesi objektiv-shoqëror i cili i lidh për atë punë juridike. Palët e mardhënies të punës janë: **punëdhënësi** (i cili është personi fizik ose juridik, i cili i siguron punë punonjësit dhe i paguan atij rogen për punë apo shërbimet që do ti kryen), dhe **punonjësi** (është personi fizik i punësuar për të kryer punë ose shërbime për punëdhënësin nën autoritetin dhe kontrollin e tij). Punëdhënësi dhe punonjësi i përmbushin obligimet dhe i ushtrojnë të drejtat e tyre në pajtim me ligjin në fuqi, kontratën e punës dhe sipas rastit edhe me marveshje kolektive. Përvec punëdhënësit dhe punonjësit, si subjekte të mardhënies së punës mund të jenë edhe: subjektet e veprimtarisë ekonomike dhe tregtare (ndërmarjet, shoqëritë aksionare dhe bashkësitë e tyre), subjektet nga fusha e shërbimeve juridiko-publike (sic janë organet shtetërore, institucionet, etj), nëpunësit të cilët janë persona fizik që kryejnë punë administrative në organet e administratës, etj. Themelimi i mardhënies së punës është proces, realizimi i të cilit supozon ndërmarjen dhe realizimin e disa veprimeve, të cilat në tërësi, e përbëjnë mekanizmin juridik të themelimit të mardhënies së punës. Ky mekanizëm është proces mjaft i ndërlikuar dhe i përfshin këto veprime:

1. Përcaktimin e nevojës për punëtorë të rinj për kryerjen e punëve të caktuara, përkatësisht për themelimin e mardhënies së punës dhe nxjerjen e vendimit me të cilin përcaktohet kjo nevojë

2. Afishimin e nevojës për punëtorë të rinj

3. Plotësimin e kushteve të parapara për themelimin e mardhënies të punës

4. Zgjedhjen ndër kandidatët të paraqitur në shpalljen publike për themelim të mardhënies të punës dhe nxjerjen e vendimit për zgjedhjen e kryer

5. Hyrjen në punë

²⁰ Ligji për mardhëniet e punës I Republikës së Maqedonisë

2.1.Përcaktimi i nevojës për punëtorë të rinj. Nevojën për themelimin e mardhënies së punës e përcakton punëdhënësi ose ndonjë organ tjetër i caktuar prej tij, për cka ai nxjerr vendim të posacem. Themelimi i mardhënies së punës me punës me puntorë të rinj mund të bëhet vetëm në bazë të vendimit të nxjerrë paraprakisht nga ana e punëdhënësit ose e organit të cilin do ta përcaktoje ai²¹. Punëdhënësi është plotësisht i lirë në vendimmarjen për nevojën e themelimit të mardhënies së punës me puntorë të rinj dhe ai vendos vetë për këtë nevojë, kuptohet në varësi nga interesat e tij dhe specifikat e veprimtarisë. Më vendim për nevojën për puntor të rinj, përcaktohet edhe numri i puntorëve për të cilët ka nevojë punëdhënësi. Për nevojën për puntor të rinj, punëdhënësi i dorëzon raport shërbimit kompetent të punësimit. Mardhënia e punës me puntorë të rinj nuk mund të themelohet nëse nuk nxirret vendim i posacem për nevojën e themelimit të saj.

2.2.Shpallja e nevojës për punëtorë të rinj. Mardhënia e punës do të jetë e themeluar në frymën e dispozitave ligjore vetëm nëse vendimi për nevojën për puntorë të rinj, përkatësisht për themelimin e mardhënies së punës, është afishuar publikisht. Detyrimin e punëdhënësit që të shpallë publikisht nevojën për puntorë të rinj me të cilët do të themelohet mardhënia e punës²². Afishimi publik i nevojës për puntorë të rinj ka për qëllim tua bëjë vendet e punës sa më të mundshme, në kushte të njejta, të gjithë qytetarëve. Në këtë mënyrë, mardhënie mund të themelojnë të gjithë që i plotësojnë kushtet të cilat i përcakton punëdhënësi në përputhje me nevojën e procesit të punës, kushtet e punës, llojin e punës, etj. Realizimi i parimit të kapjes së vendeve të punës nga të gjitha personat, krijon mundësinë që ata të lajmërohen dhe të jenë në dijeni për nevojat e punëdhënësit, gjë e cila mund të arihet vetëm me afishimin publik të nevojës për puntorë të rinj, si dhe për kushtet të cilat duhet ti plotësojnë ata. Afishimi bëhet me ane të shpalljes publike e cila publikohet në mjetet e informimit publik, përkatësisht në shtyp, radio, në televizion. Në procesin e afishimit të nevojave për puntorë të rinj ndërmjetëson edhe shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit. Para se ta publikojë shpalljen, punëdhënësi duhet ti raportojë shërbimit të cilit e përmendëm sipër, lidhur me nevojën për puntorë të rinj. Mardhënia e punës si regull, themelohet me afishimin e shpalljes publike për nevojën e themelimit të saj. Bën përjashtim themelimi i mardhënies të punës pa shpallje publike vetëm për ato punë të cilat sipas karakterit janë urgjente dhe të menjëhershme dhe nuk durojnë shtyrje. Shpallja publike përmban të dhëna për personin që e afishon shpalljen, puna e cila duhet të kryhet, kushtet për themelimin e mardhënies së punës, sidomos kushtet e posacme, kohëzgjatja e shpalljes, afatin në të cilin mund të parashtrihen kërkesat për themelimin e mardhënies të punës, numrin e puntorëve për të cilin ka nevojë punëdhënësi, si dhe për afatin në të cilin do të bëhet zgjedhja në përputhje me ligjin.

2.3.Kushtet për themelimin e mardhënies së punës. Mardhënie pune mund të themelojë cdo person i cili plotëson kushte të caktuara, të cilat kërkohen. Përcaktimi i kushteve për themelimin e mardhënies të punës është me rëndësi të posacme, sepse nga fakti se cilat kushte do të përcaktohen, përkatësisht a do të jenë ato më të pakta ose më të gjëra, përkatësisht më të kufizuara ose më të ndërlikuara sipas numrit, përmbajtjes dhe sferës së tyre, do të varet edhe numri i personave të cilët, duke i plotësuar ato kushte, do të mund të realizojnë të drejtën e tyre të punës përmes themelimit të mardhënies së punës. Legjislacioni i punës i Republikës së Maqedonisë u bashkohet tendencave bashkëkohore në botë në fushën e legjislacionit të punës, duke përcaktuar numër minimal kushtesh për themelimin e mardhënies së punës. Nga njëra anë qytetarëve u mundësohet të realizojnë të drejtën e tyre të punës deri në kufi optimalisht të

²¹ Ligji për mardhëniet e punës I Republikës së Maqedonisë

²² Ligji për mardhëniet e punës I Republikës së Maqedonisë

mundshëm, kurse nga ana tjetër u mundësohet edhe mbrojtja nga punësimi i parakohshëm, tepër i hershëm, si dhe nga punësimi të cilin nuk ua lejon gjendja e tyre shëndetësore. Kushtet që duhet ti plotësojë një person për të themeluar një marrëdhënie pune mund të jenë: **të përgjithshme dhe të vecanta.**

-Kushte të përgjithshme për themelimin e marrëdhënies të punës janë ato kushte të cilat duhet patjetër ti plotësojë cdo person që themelon marrëdhënie pune në përgjithësi, pa marrë parasysh për çfarë marrëdhënie pune bëhet fjalë. Këto kushte përcaktohen me ligj.

-Kushte të vecanta për themelimin e marrëdhënies të punës janë ato të cilat përcaktohen me ligj, marveshje kolektive dhe akt të pundhënësit dhe kanë të bëjnë me kryerje të punëve të caktuara ose me kategori të caktuara të puntorëve.

Sipas ligjeve bashkëkohore është paraparë mundësia që marrëdhënie pune të themelojë cdo person i cili i plotëson kushtet e përgjithshme të përcaktuara me ligj. Ligji për marrëdhëniet e punës shpreh parimin kushtetues të barazisë së të gjithë personave gjatë themelimit të marrëdhënies së punës, si dhe parimin e lirisë për zgjedhjen e punësimit, të përcakruar me kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, si një prej parimeve themelore të punësimit. Këto dy parime, parimi i barazisë së të gjitha personave gjatë themelimit të marrëdhënies së punës dhe parimi i lirisë për zgjedhjen e punësimit, e përbëjnë të drejtën e punëtorit që të themelojë marrëdhënie pune sipas vullnetit të vet, si dhe të drejtën për t'ia bërë të afërt cdo vend pune, cdo personi pa dallim të përkatësisë nacionale, fetare, dhe të seksit, por me kusht që ti plotësojë kushtet e përgjithshme për themelimin e marrëdhënies së punës, të përcaktuara me ligj. Parimi i barazisë së të gjitha personave gjatë themelimit të marrëdhënies të punës, është lëndë regullimi edhe e një konvente të vecantë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP), konventa numër 111, për barazi gjatë punësimit dhe ndalim të diskriminimit²³. Personi i cili themelon marrëdhënie pune, duhet që ti plotësojë këto dy kushte të përgjithshme:

a) Të ketë moshë të caktuar

b) Aftësi të përgjithshme shëndetësore

Një person mund të themelojë marrëdhënie pune në moshën 15 vjec, kurse personat që themelojnë marrëdhënie pune për punë nëntoksore në miniera në moshën 18 vjec. Mosha 15 vjet si moshë më e ulët e legjislacionit të punës në të cilin një person mund të themelojë marrëdhënie pune, është rezultat i hulumtimeve të shumta dhe të pandërprera nga ana e shkencës mjeksore, si dhe e përvojës e cila shkon në të mirë të pohimit se në këtë moshë puna nuk është e dëmshme për shëndetin dhe jetën e punëtorit dhe se cdo i ri që ka mbushur 15 vjet është fizikisht i përgatitur nga ana psikike, dhe i pjekur për të hyrë në punë, pa pasoja negative nga puna për formimin e tij si person të pjekur dhe të përgjegjshëm. Kushti i dytë i përgjithshëm për themelimin e marrëdhënies së punës ka të bëjë me gjendjen e përgjithshme shëndetësore. Që të mund të themelojë marrëdhënie pune, personi duhet të ketë aftësi të përgjithshme shëndetësore e cila provohet me kontroll shëndetësor dhe dëshmohet me certifikatë mjeksore. Me kontrollin shëndetësor konstatohet gjendja e përgjithshme shëndetësore, psikike dhe fizike e punëtorit. Për aftësinë shëndetësore si kusht të përgjithshëm për themelimin të marrëdhënies së punës duhet

²³ Organizata ndërkombëtare e punës, Konventa numer 111

cekur se në lidhje me personin invalid i cili është i aftësuar për kryerjen të një pune të caktuar, do të meret se ai është me aftësi të përgjithshme shëndetësore për kryerjen e asaj pune. Gjatë kryerjes të këtyre punëve të caktuara për të cilat personi invalid do të konsiderohet si me aftësi të përgjithshme shëndetësore, ai i mer për sipër të gjitha detyrat dhe detyrimet nga mardhënia e punës. Punëdhënësi, gjatë procedurës së themelimit të mardhënies së punës, si dhe gjatë vetë punës, nuk guxon të bëjë diskriminim dhe ti vë në situatë juridike jo të barabartë kandidatët dhe puntorët për shkak të racës, ngjyrës së lekurës, moshës, bindjeve religjioze, politike apo bindjeve të tjera, aderimit në sindikata, prejardhjes nacionale dhe sociale, statusit familjar ose rethanave të tjera të ngjajshme. Për të kryer punë të caktuara dhe punë në rethana të vecanta, këto kushte të përgjithshme plotësohen me përcaktimin e kushteve të tjera, kushtet e vecanta. Ato mund të përcaktohen me ligj dhe me marrëveshje kolektive, duke e detyruar punëdhënësin ti respektojë gjatë punësimit të puntorit të ri, dhe të nxjerë akt. Ai duhet të kujdeset që ato të jenë të përcaktuara sipas vecorive të punës së vendeve konkrete të punës për të cilat themelohet mardhënia e punës dhe ti përcaktojë kërkesat dhe kushtet të cilat duhet ti plotësoj puntori. Si kushte të vecanta për themelimin e mardhënies të punës mund të parashikohen: përgatitja profesionale, njohuritë dhe aftësitë e vecanta për kryerjen e punëve të caktuara, përvoja e punës, etj. Shpeshherë si kushte të tilla mund të parashihen edhe disa prej kushteve të përgjithshme, si për shembull: mosha më e madhe nga ajo e paraparë me ligj, ose aftësia e posacme shëndetësore, aftësia e posacme psiko-fizike dhe kushte të tjera specifike, nëse kjo është me rëndësi të vecantë për kryerjen e punëve të caktuara, natyra e të cilave kërkon doemos që të përcaktohen më hollësisht kushtet e themelimit të mardhënies së punës për ato punë. Plotësimi i kushteve të përgjithshme dhe të vecanta për themelimin e mardhënies së punës është kusht qenësor për ekzistimin juridik të mardhënies së punës. Kjo do të thotë se mardhënia e punës, e themeluar me person i cili nuk i plotëson kushtet e përgjithshme dhe të vecanta nuk ka kurfarë vlefshmërie.

2.4.Zgjedhja e kandidatëve të paraqitur. Cështja e zgjedhjes së kandidatëve të paraqitur, kompetenca e zgjedhjes, afati i zgjedhjes, si dhe menyra dhe afati për lajmërimin e kandidatëve të paraqitur për zgjedhjen e kryer janë me rëndësi komplekse. Zgjedhja e kandidatëve të paraqitur fillon si të kalojë afati i përcaktuar për afishimin publik të nevojës për puntorë. Zgjedhjen e kandidatit që do të pranohet në punë e bën punëdhënësi, organi ose puntori të cilin do ta autorizojë ai. Veprimet reth zgjedhjes së kandidatëve të paraqitur janë obligim për punëdhënësin, organin ose punëtorin të cilin e ka autorizuar ai që të bëjë zgjedhjen dhe moskryerja ose kryerja e tyre në kundërshtim me dispozitat e ligjit, është shkelje e punëdhënësit²⁴. Pra, nëse zgjedhja është kryer para skadimit të afatit të shpalljes publike, nëse zgjedhja është kryer në kundërshtim me dispozitat ligjore, punëdhënësi dënohet.

2.5.Kontrolli i aftësive të punëtorit për punë. Mekanizmi juridik për themelimin e mardhënies të punës shpeshherë nuk përfundon vetëm me përcaktimin formal të përgatitjes profesionale dhe përvojës së punës. Ato janë një nga provat që punëtori përmes shkollimit dhe arsimit të tij profesional, si dhe përmes punës së tij praktike, është profesionalisht i aftësuar për të kryer punë të caktuara, kurse për kryerjen e punëve të tjera ai duhet që të plotësojë edhe kushte të tjera, për shembull, të ketë aftësi të caktuara psikofizike, të jetë krijues, i interesuar për të kryer aso pune si dhe për avancimin e procesit të punës, të ketë ndjenjën e përgjegjësisë së posacme në punë, shkathtësinë për kryerjen e punës së besuar, etj. Për realizimin e këtyre qëllimeve, normat ligjore bashkëkohore nga fusha e mardhënieve të punës parashikojnë dy llojë aktivitete:

²⁴ Ligji për mardhëniet e punës, i Republikës së Maqedonisë

kontroll paraprak të aftësive të punëtorit për kryerjen e punëve në vendin e punës dhe aftësimin e punëtorit për punë të pavarur.

Kontrolli paraprak i aftësive të punëtorit mund të kryhet para se të meret vendimi për zgjedhjen e kandidatit për kryerjen e punëve të caktuara në vendin e punës dhe vetëm nëse ai është paraparë si kusht i vecantë për themelimin e marrëdhënies së punës dhe është afishuar në shpalljen publike. Domethënë që kontrolli paraprak i aftësive për të kryer punë në një vend të caktuar pune mund të jetë i përcaktuar si një prej kushteve për themelimin e marrëdhënies së punës, por vetëm si kusht i vecantë. Kontrolli i aftësive të punëtorit zbatohet në mënyrë të përcaktuar me marveshje kolektive. Sipas praktikës dhe përvojës së deritanishme, ky kontroll mund të bëhet nëpërmjet audicionit, provimit me gojë, hartimit me shkrim të ndonjë punimi të caktuar, testimit, bisedës në lidhje me punën e cila duhet të kryhet. Objekt i këtij kontrolli nuk mund të jetë ekzaminimi abstrakt i arsimit profesional të kandidatit, por thjesht karakteri praktik. Qëllimi themelor i cili duhet të arihet me kontrollin e aftësive të punëtorit është përcaktimi i aftësive të tij të vërteta të punës. Ky kontroll nuk mund të kryhet gjatë themelimit të marrëdhënies të punës me praktikantë, sepse ata pranohen në punë që të aftësohen për kryerje profesionale dhe të pavarur të punës. Praktikantët ishin persona të cilët për herë të parë hynin në marrëdhënie pune në shërbimet publike, menjëherë pas përfundimit të shkollave të arsimit të përgjithshëm ose profesionale. Këta persona e kishin arsimin e nevojshëm shkollor, por jo edhe përgatitjen e nevojshme profesionale për kryerjen e punës, gjë që bëhej pengesë reale për kryerjen e pavarur dhe profesionale të punëve, pikërisht nga kjo arsye ata pranoheshin në punë si praktikantë. Si praktikant konsiderohet vetëm personi me shkallë të caktuar të përgatitjes profesionale, i cili themelon marrëdhënie pune për herë të parë me qëllim që gjatë kohëzgjatjes së stazhit të aftësohet për kryerjen e pavarur të punës së profilit të tij. Punëdhënësi mund të themelojë marrëdhënie pune me praktikant për një kohëzgjatje të pacaktuar ose të caktuar. Marrëdhënie pune me praktikantë për një kohëzgjatje të pacaktuar themelohet me raste kur punëdhënësi ka nevojë për punëtorë të rinj për një kohë që nuk është paracaktuar prej më parë. Në këto raste punëdhënësi do ta mbajë praktikantin në punë mbas përfundimit të stazhit dhe dhënies të suksesshme të provimit të praktikantit, si cdo punëtor tjetër që ka themeluar marrëdhënie pune për një kohë të pacaktuar. Praktikanti themelon marrëdhënie pune për një kohëzgjatje kohe të caktuar në rast kur punëdhënësi nuk ka kushte që pas stazhit të mbaruar dhe provimit të praktikantit, të dhënë me sukses ai të mbahet në punë për një kohëzgjatje të pacaktuar. Nëse praktikanti ka themeluar marrëdhënie pune për një kohëzgjatje të pacaktuar, ai pas aftësimit të suksesshëm për punë të pavarur, ka të drejtë të vendoset në vend pune i cili i përgjigjet shkallës së përgatitjes së tij profesionale. Por nëse praktikanti ka themeluar marrëdhënie pune për një kohëzgjatje të caktuar, atij i ndërpritet marrëdhënia e punës. Në përgjithësi mbizotëron mendimi se marrëdhënia e punës me praktikant, si rregull themelohet në një kohëzgjatje të pacaktuar, kurse vetëm si përjashtim në kohëzgjatje të caktuar. Cështjet lidhur me kohëzgjatjen e stazhit, mënyrën e aftësimit profesional, ndjekjen e punës së praktikantit deri sa zgjat stazhi i tij dhe vlersimin e aktivitetit dhe të punës së tij, si dhe lartësinë e pagës dhe të drejtën e kompensimeve të tjera të praktikantit, i rregullon më konkretisht marveshja kolektive. Aftësimi i praktikantit për punë të pavarur gjatë stazhit të tij, gjë e cila është edhe qëllimi kryesor i themelimit të marrëdhënies së punës me këtë person, kryhet sipas programit që e përcakton punëdhënësi. Pas përfundimit të stazhit, praktikanti fiton të drejtën që të hyjë në provimin e praktikantit, me të cilin duhet që të dëshmojë rezultatet e aftësimit të tij për kryerjen e pavarur të punëve sipas përgatitjes së tij profesionale. Nga praktika e deritanishme ky provim jepet pak para se të përfundojë stazhi ose menjëherë pas përfundimit të tij, gjë që rregullohet më konkretisht me marveshje kolektive.

Ndryshe nga praktikantët të cilët themelojnë mardhënie pune me pundhënësin e tyre me qëllim që të aftësohen për kryerjen e pavarur të punëve të profilit të tyre, vullnetarët angazhohen në punë dhe në funksione të caktuar me qëllim që të zgjerojnë aftësitë e tyre profesionale. Përderisa puna e praktikantit është mënyrë e aftësimit për kryerjen e pavarur të punëve të profilit të vet, puna e vullnetarit do të thotë vazhdim i aftësimit profesional, zgjerim i njohurive profesionale në një fushë të caktuar, që në praktikë zgjat zakonisht dy vjet. Vullnetarët nuk themelojnë mardhënie pune dhe ata nuk konsiderohen persona në mardhënie pune dhe pundhënësi të cilin ata e kalojnë kohën e punës vullnetare nuk është i detyruar ti mbajë ne punë pas kalimit të stazhit. Për punën që bëjnë këta vullnetare marin kompensim në të holla, të cilin e përballon organizata kompetente për çështjet e punësimit, në lartësinë e përcaktuar me ligj dhe aktet e saj.

3. Të drejtat e punëtorëve

Liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore parashihen pothuajse në të gjitha kushtetutat e shteteve bashkëkohore, poashtu edhe në kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, duke filluar nga e drejta për punë. Kjo e drejtë vecanërisht, rregullohet nga dispozitat e ligjit për mardhëniet e punës, i cili ngrihet mbi bazën e kushtetutës. Sipas këtij ligji secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur apo pranuar vetë²⁵. Siguria ekonomike dhe sociale është një aspekt i rëndësishëm i sigurisë njerëzore. Në këtë pikpamje e drejta për punë dhe të drejtat gjatë punës luajnë një rol të rëndësishëm për aritjen e sigurisë njerëzore. Të drejtat e punëtorëve janë të sanksionuara në ligj dhe konventa ndërkombëtare të ratifikuara dhe garantojnë që të sigurohen kushte të përshtatshme për punë, mbrojtje kundër diskriminimit dhe shfrytëzimit në vendin e punës. Puna nuk duhet të sigurojë vetëm mirëqenien, por edhe pjesmarjen në shoqëri. Për këto arsye promovimi apo shtyrja e standarteve për kushte të përshtatshme të punës, pa shfrytëzim, është kusht për përmisimin e sigurisë njerëzore. Deklarata Univerzale për të Drejtat e Njeriut përmban një varg të të drejtave të njeriut të ndërlidhura me punën. Të gjitha këto të drejta janë zhvilluar më tutje në marveshje të cilat e bëjnë të detyruar mbi palët shtetërore.

“Gjithkush ka të drejtë për punë, të zgjedh lirisht profesionin, të ketë kushte të favorshme pune dhe të jetë i mbrojtur nga papunësia”²⁶

“Gjithkush pa kurfarë diskriminimi, ka të drejtë që për punë të njejtë të mar rrogë të njejtë. Gjithkush që punon ka të drejtën për shpërblim të drejtë dhe të favorshëm, në mënyrë që ti sigurojë atij dhe familjes së tij një jetë që i përgjigjet dinjitetit njerëzor dhe në qoftë se do të jetë e nevojshme, ky shpërblim të plotësohet edhe me mjete të tjera të sigurimit shoqëror”²⁷

²⁵ Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë

²⁶ Deklarata Univerzale për të Drejtat e Njeriut

²⁷ Deklarata Univerzale për të Drejtat e Njeriut

Duke vijuar më tej me Kartën Sociale Europiane, të nënshkruar me synimin e aritjeve të kushteve, në të cilat të drejtat mund të realizohen në mënyrë sa më efektive. Puna megjithëse është e ndërlidhur ngushtë me dinjitetin njerëzor, po ashtu mund të jetë mjet edhe për vetë realizimin dhe kontribon në zhvillimin e personalitetit.

3.1.Koha e punës. Në fillim të zhvillimit të kapitalizmit e sidomos në periudhën e liberalizmit të hershëm koha e punës nuk ishte e kufizuar, punohej 18 orë në ditë. Me zhvillimin e industrisë vjen deri te punsimi i një numri të madh të grave dhe fëmijëve, të cilët i ishin nënshtruar një eksploatimi të madh. Presioni i vazhdueshëm i puntorëve bëri që shteti të intervenojë, dhe dispozitat e para për kufizimin e kohës u nxorën në Angli e pastaj edhe në vendet e tjera, të cilat ju referoheshin vetëm kufizimit të kohës vetëm për fëmijë. Më vonë pas presionit të madh të puntorëve u bë kufizimi i kohës në 10 orë në ditë për të gjithë punëtorët (viti 1850 në Angli fillimisht). Më pas kufizimi i kohës së punës u bë në 9 orë, e pastaj në 8 orë në ditë, ku vendi i parë në botë që bëri këtë kufizim ishte Anglia. Në vendet tjera kufizimi i kohës u bë vetëm pas luftës së dytë botërore. Një ndikim mjaft të rëndësishëm pati edhe Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP-ja) në kufizimin e kohës. Legjislacionet e shumicës së vendeve, si dhe konventat e punës përkufizojnë kohën e punës së periudhës në të cilën personi i punësuar i është në dispozicion punëdhënësit. Me kohën e punës apo orarin e punës nënkuptojmë ditën e punës apo kohën e punës brenda së cilës puntori është i obliguar që të punojë. Dispozitat që i referohen kohës së punës edhe sot kanë karakter mbrojtës dhe si të tilla kanë pëe qëllim mbrojtjen e punëtorit nga orari i gjatë i punës. Dispozitat kryesisht i referohen si kohës apo orarit të plotë të punës ashtu edhe orarit jo të plotë të punës, të shkurtuar, të zgjatur dhe segmenteve tjera të lidhura me kohën e punës. Sipas legjislacionit të tanishëm të punës, të shteteve bashkëkohore, orari i punës nuk zgjat më shumë se 40 orë në javë, i cili është edhe orar i plotë i punës. Koha e punës përcaktohet nga punëdhënësi dhe duhet të shpallet në vendin e punës. Orari ditor i punës nuk mund të zgjasë më tepër se 12 orë në ditë. Në sektorin e xehtarisë dita e punës për puntorët që punojnë në nëntokë nuk zgjatën më shumë se 8 orë, dhe për transportin rugor jo më shumë se 9 orë në ditë. Puntori i cili punon me orar jo të plotë të punës i realizon të gjitha të drejtat nga mardhënia e punës si puntori që punon me orar të plotë, përveç atyre të drejtave që varen nga kohëzgjatja e kohës së punës (p.sh paga, kompenzimet e ndryshme, etj), në pajtim me regulloren e punës, kontratën kolektive apo kontratën e punës. Koha apo orari i shkurtuar i punës zakonisht aplikohet për ata puntorë që punojnë në ato vende të punës për të cilat nuk ka mundësi të realizohet apo të sigurohet mbrojtja nga ndikimet e dëmshme edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse në punë. Puna më e gjatë se koha e plotë e punës, puna jashtë orarit të punës është e jashtzakonshme dhe mund të lejohet vetëm në raste të cilat përcaktohen me ligj, përkatësisht me kontratë kolektive. Kjo punë nuk mund të zgjasë më shumë se 20 orë në javë, paguhet me një shkallë më të lartë prej 20% në orë, ose mund të kompensohet me pushim përkatës gjatë muajit të punës. Puna jashtë orarit të punës është e ndaluar për personat nën moshën 18 vjeçare si dhe personat me të meta dhe grave në muajin e tretë të shtatëzanisë. Puna e natës është karakteristikë për ato veprimtari të cilat kanë kontinuitet të punës gjatë tërë ditës, por paraqitet edhe tek ata punëdhënës të cilët puna edhe disa punë dhe detyra të punës në kuadër të vendeve të punës kryhet kryesisht natën p.sh në komunikacion, hotelieri, roja, etj. Puna e natës konsiderohet puna e cila kryhet në periudhën kohore prej orës 22-05 të mëngjesit. Paguhet si punë jashtë orarit, dhe është e ndaluar për personat nën moshën 18 vjeç, dhe për gra shtatëzana.

3.2.Pushimi. Pushimet cilësohen si të drejta të karakterit. Punëtori ka të drejtë në pushim gjatë ditës së punës, pushim ditor, pushim javor, vjetor, gjatë festave zyrtare dhe pushim mjeksor. Pushimi gjatë ditës së punës zgjat 30 minuta dhe nuk përcaktohet se a konsiderohet si kohë e kaluar në punë ose jo. Në legjislacionet e vendeve të shumta nuk përdoret terminologjia pushimi gjatë punës së ditës, por pushimi gjatë punës. Pushimi gjatë ditës së punës nuk jepet as në fillim dhe as në fund të orarit të punës, por në mest të orarit dhe iu shërben punëtorëve kryesisht për ushqim. Pushimi ditor është pushimi në mest të dy ditëve të punës dhe atë në kohëzgjatje prej më së paku 10 orë pandërprerë. Punëtorët kanë të drejtë në pushim javor dhe atë në kohëzgjatje prej 1 dite të lirë gjatë javës së punës (zakonisht ditën e diel). Në organizatat me specifika të caktuara sic janë komunikacioni, bujqësia, prodhimi i filmave, me kontratë kolektive, shfrytëzimi i pushimit ditor dhe pushimit javor mund të përcaktohet ndryshe, por në kohëzgjatje që është e garantuar me ligj. Organizata Ndërkombëtare e Punës në kuadër të veprimtarisë së saj ligjdhënëse ka miratuar disa konventa që i referohen pushimit javor. Pushimi vjetor është pushimi të cilin pundhënësi është i obliguar që tia japë punëtorit për cdo vit kalendarik me kusht që punëtori të ketë punuar për periudhën e caktuar minimale kohore. Edhe pse pushimi vjetor është i kohës së re, ai paraqet një nga aritjet më të rëndësishme për mbrojtjen e punëtorëve në punë. Organizata Ndërkombëtare e Punës në vitin 1936 miratoi Konventën me të cilën vendosen normat mbi përcaktimin e pushimit të paguar vjetor për punëtorët. Që nga miratimi i kësaj konvente, e drejta në pushim vjetor me ligj është e njohur ose aplikuar në praktikë pothuajse në të gjitha vendet. Sipas shumicës së ligjeve bashkohore të punës, poashtu edhe sipas ligjit të mardhënieve të punës të Republikës së Maqedonisë, punëtorët kanë të drejtë në pushim vjetor me pagesë gjatë vitit kalendarik. Sipas dispozitave të këtij ligji, punëtorit i takon e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor gjatë një viti kalendarik, në kohëzgjatje jo më pak se 18 ditë, dhe jo më shumë se 26 ditë pune.²⁸ Por kusht për këtë është që punëtori, në vitin kur ka themeluar mardhënie pune, të ketë punuar pandërprerë 6 muaj gjatë një viti kalendarik. Si regull, punëtori e shfrytëzon pushimin vjetor gjatë vitit kalendarik pandërprerë. Por pushimi vjetor mund të shfrytëzohet edhe në dy pjesë. Në rastin konkret, punëtori mund ti shfrytëzojë të dy pjesët gjatë vitit kalendarik, por gjithashtu mund që ta shfrytëzojë njërën pjesë në vitin vijues kalendarik, kurse tjetrën ta shfrytëzojë pa ndërprerë deri me 30 qershor të vitit të ardhshëm. Kur punëtori e shfrytëzon pushimin vjetor në dy pjesë, pjesa e parë duhet të zgjasë jo më pak se 12 ditë. E drejta e pushimit të punëtorit është e drejtë e patjetërsueshme, domethënë punëtori nuk mund të heq dorë nga e drejta e pushimit. Në kohëzgjatjen e pushimit vjetor nuk llogaritet koha e kaluar në pushim mjeksor. Pra nëse sëmundja paraqitet gjatë shfrytëzimit të pushimit vjetor, koha e kaluar në pushimin mjeksor nuk llogaritet në kohëzgjatjen e pushimit vjetor, por shfrytëzimi i tij ndërpritët, kurse shfrytëzohet pushimi mjeksor.

3.3.Mungesat.Përvec të drejtës së pushimit, punëtorët kanë të drejtë edhe në mungesa nga puna. Të drejtën e mungesës punëtori e shfrytëzon për të plotësuar disa nevoja personale dhe të tjera. Mungesa është koha kur punëtori nuk është në punë, ndërsa duhet që të jetë në punë dhe ti kryejë funksionet dhe detyrimet e tij të punës. Dallimi në mes të pushimeve dhe të mungesave nga puna, qëndron në atë se mungesat nga puna janë të lidhura me pozitën private dhe interesin afarist të punëtorit dhe si të tilla janë të lidhura me vullnetin e punëtorit. Mungesat nga puna ndahen në mungesa me pagesë dhe mungesa pa pagesë. Në rastet kur punëtori shfrytëzon mungesa të pagueshme, ai ka të drejtë të kompenzimit të pagës dhe të drejta të tjera nga

²⁸ Ligji për mardhëniet e punës të Republikës së Maqedonisë

mardhënia e punës. Rastet kur puntori mund të shfrytëzojë të drejtën e mungesës së pagueshme, përcaktohen me marveshje kolektive në përputhje me Ligjin për mardhëniet e punës. Mungesat me pagesë u referohen rasteve kur puntori mungon nga puna për shkaqe objektive të cilat kanë të bëjnë vetë puntorin. Si mungesa me pagesë konsiderohen këto raste: martesja, sëmundja, lindja dhe vdekja. Mirëpo Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë parashikoi edhe të drejtën e shfrytëzimit të mungesës me kompensim të pagës, në rastet kur puntori vullnetarisht jep gjak. Sipas këtyre dispozitave në ligj, punëtorëve të cilët dhurojnë gjak vullnetarisht, u takojnë dy ditë të njëpasnjëshme pushimi, sa herë që japin gjak.²⁹ Periudha kohore e pushimit dhe shkalla e pagesës së tij, i lihet në dispozicion punëdhënësit dhe puntorit që këtë ta rregullojnë në mes tyre. Përpos të drejtës për mungesë të paguar, sipas legjislacionit të punës të Republikës së Maqedonisë, punëtori mund të shfrytëzojë edhe mungesë të papagueshme nga puna, domethënë ai mund të mungojë nga puna, pa kompensim të pagës. Kjo mungesë mund të zgjasë jo më shumë se 3 muaj gjatë një viti kalendarik. Kjo formë e mungesës nga puna ka të bëjë me situatën kur vjen deri te ndërprerja e shkurtë e punës nga ana e punëtorit për shkaqe të caktuara subjektive. Për këto mungesa punëtorit nuk i takon kompensim i pagës, e nga ana tjetër atij i pushojnë të gjitha të drejtat nga mardhënia e punës e cila edhe më tutje ekziston. Legjislacioni ynë i punës parashih mundësinë e shfrytëzimit të kësaj të drejte nga ana e punëtorit, por nuk i konkretizon rastet dhe kushtet nën të cilat ai mund ta shfrytëzojë këtë lloj të drejte.

3.4.Mbrojtja e puntorëve në punë. Rezikimi i shtuar i jetës dhe i shëndetit të puntorëve duhet të ndiqet nga mbrojtja sa më e madhe dhe menjanimi i reziqeve. Krijimi i kushteve të punës që nuk do të rezikojnë shëndetin dhe jetën e puntorëve është qëllimi kryesor i sistemit të mbrojtjes. Sistemi i mbrojtjes së puntorëve në punë, si dhe normat e kësaj mbrojtje janë të dylllojshme: mbrojtje e përgjithshme dhe e vecantë. Masat e përgjithshme të mbrojtjes zbatohen në të gjitha punët dhe veprimtaritë. Masat e vecanta të mbrojtjes gjatë punës përcaktohen sipas llojeve të vecanta të veprimtarive, pra për kushte të vecanta të punës. Përpos faktit që kanë të bëjnë me veprimtari të caktuara, këto masa të vecanta të mbrojtjes gjatë punës kanë të bëjnë edhe me kategori të caktuara të puntorëve, të cilët kanë nevojë për mbrojtje të këtillë duke e marrë parasysh konstitucionin e tyre psikofizik dhe biologjik, si për gratë, të rinjtë dhe invalidët.

²⁹ Ligji për mardhëniet e punës, së Republikës së Maqedonisë

4.Ndërprerja e mardhënies së punës

Sipas kushtetutës cdokush ka të drejtë në punë, zgjedhje të pavarur të punës, si dhe cdo punëtori i është e mundur cdo vend pune. Kushtetuta garanton lirinë e tregut dhe sipërmarjen dhe e detyron republikën të sigurojë status të barabartë të të gjitha subjekteve në treg, brenda asaj kornize, si punëdhënësit ashtu edhe punëtorët si bartës të fuqisë puntore.³⁰ Ligji për mardhënie të punës siguron garancitë dhe mbrojtjen e të drejtave të vendosura nga ky ligj, por njëkohësisht e mpreh mirë përgjegjësinë në mospërbushjen e detyrimeve të përcaktuara me ligj dhe detyrimet kontraktuale të ndërmara me marveshjen kolektive. Në përputhje me normat e caktuara të së drejtës ndërkombëtare të cilat duhet të regullohen më mirë dhe të përfshihen në legjislacionet e shteteve antare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, që të mundet punëtorit ti ndërpritet mardhënia e punës, duhet që të ketë një arsye të justifikueshme lidhur me aftësinë ose sjelljen e punëtorit ose nevojat e punës së ndërmarrjes, institucionit, ose shërbimit. Sipas ligjit për mardhënie të punës, punëtorit mund ti ndërpritet mardhënia e punës:

1.Me marveshje

2.Pas kalimit të kohës për të cilin është themeluar

3.Në bazë të ligjit

4.Me shkarkim nga puna

5.Për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukturore ose të ngjajshme

Ligji për Mardhëniet e Punës nuk e parashikon mundësinë që me marveshje kolektive të përcaktohen arsye të tjera dhe menyra të ndërprerjes së mardhënies të punës, por udhëzon që me marveshjet kolektive më saktësisht të përcaktohen kushtet nën të cilat realizohet përfundimi i punësimit.

4.1.Ndërprerja e mardhënies të punës me marveshje. Punëtorit i përfundon mardhënia e punës kur punëdhënësi dhe i punësuar (punëtori) me marveshje do të meren vesh që të ndërpresin mardhënien e punës.³¹ Që ti ndërpritet mardhënia e punës punëtorit mbi këtë bazë, kusht i domosdoshëm është që punëtori ta shpreh vullnetin e tij në mënyrë të qartë për ndërprerjen e mardhënies së punës dhe në bazë të atij vullneti të shprehur të lidhin marveshje me punëdhënësin për ndërprerjen e mardhënies së punës. Deklarata e punonjësit duhet të jetë e qartë, pa medyshe dhe konkrete. Ajo duhet të përmbajë disa elemente bazë:

-Kërkesa për ndërprerjen e mardhënies së punës, e cila duhet që të dorëzohet në formë të shkruar

³⁰ Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë

³¹ Ligji për mardhëniet e punës, së Republikës së Maqedonisë

-Në kërkesë në mënyrë të qartë të theksohet vullneti që ai dëshiron ta ndërpresë mardhënien e punës me marveshje ndërmjet tij dhe punëdhënësit

-Duhet të theksohet koha nga kur punëtori dëshiron ta ndërpresë mardhënien e punës me marveshje

Në bazë të kërkesës së paraqitur, përgatitet marveshje me shkrim, të cilën e lidhin punëdhënësi dhe punëtori. Punëtori i cili ka paraqitur kërkesë për ndërprerje të parakohshme të mardhënies së punës deri në përfundimin e marveshjes mund ta tërheq kërkesën e tij derisa autoriteti kompetent i punëdhënësit nuk është deklaruar për marveshjen. Kjo do të thotë se janë shumë me rëndësi vullnetet e punëdhënësit dhe punëtorit. Marveshjen e lidhin punëdhënësi dhe punëtori, dhe e njëjta do të konsiderohet e lidhur pasi të jetë nënshkruar nga punëdhënësi dhe punëtori.

4.2.Ndërprerja e mardhënies të punës pas kalimit të kohës për të cilën është themeluar. Mardhënia e punës e themeluar për kohë të caktuar përfundon me skadimin e kohës për të cilën është themeluar.³² Për pune sezonale mund të themelohet mardhënie pune me afat të caktuar, më së shumti nëntë muaj gjatë një viti kalendarik, për vëllimin e shtuar të punës, më së shumti gjashtë muaj gjatë një viti kalendarik, për të zëvendësuar një punëtor që mungon derisa zgjat mungesa në punë. Në të gjitha këto raste të cilat i cekëm pak më lart, mardhënia e punës përfundon me skadimin e kohës për të cilën është themeluar. Mardhënia e punës e themeluar për kohë të caktuar, nuk mund të zgjatet më shumë se maksimumi ligjor, dhe as nuk mund të shndërohet në mardhënie pune për kohë të pacaktuar.

4.3.Ndërprerja e mardhënies të punës në bazë të ligjit. Ndërprerja e mardhënies të punës me forcë të ligjit është mënyrë specifike për ndërprerjen e punësimit. Mardhënia e punës ndërpritet pasi ka ndodhur ndonjë nga kushtet e parashikuara në ligjin për mardhëniet e punës,³³ për ndërprerjen e mardhënies së punës. Në këtë rast vullneti i punonjësit dhe i punëdhënësit është i parëndësishëm. Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës në bazë të ligjit nëse:

-nëse e humb aftësinë e punës

-nëse i është ndaluar të kryej detyra dhe punë të caktuara

-për shkak të vuajtjes së dënimit me burg, ku duhet të mungojë në punë për më shumë se 6 muaj

-nëse i është shqiptuar masë sigurie, arsimore, ose mbrojtëse, për një periudhë më të gjatë se 6 muaj

-nëse ka bërë 40 vjet përvojë pune ose ka 65 vjet, dhe së paku 15 vjet përvojë pune

-nëse është hapur procedurë për ndërprerjen e personit juridik në kushte dhe mënyrë të përcaktuar me ligj

Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës në bazë të fuqisë së ligjit, nëse në mënyrën që është përcaktuar me ligjin për sigurim penzional dhe invalidor, përcaktohet se punëtori ka ardhur deri tek humbja e aftësisë për të punuar. Kjo do të thotë se punëtori është i pa aftë që të kryejë

³² Ligji për mardhëniet e punës, Së Republikës së Maqedonisë

³³ Ligji për Mardhëniet e Punës, së Republikës së Maqedonisë

punën për të cilën është punësuar. Mardhënia e punës i ndërpritet në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për përcaktimin e aftësisë së humbur të punës.

Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës nëse sipas dispozitave të ligjit, ose sipas vendimit të plotfuqishëm gjyqësor ose të ndonjë organi tjetër, i ndalohet kryerja e punëve dhe detyrave të caktuara. Mardhënia e punës i ndërpritet në ditën e dorëzimit të vendimit të plotfuqishëm. Sigurimi i një pune tjetër ose kryerja e punëve dhe detyrave të tjera nuk është detyrim, por e drejtë e punëdhënësit. Punëdhënësi nuk do ta vendos punëtorin në një punë tjetër nëse nuk ka vend pune të përshtatshëm sipas nivelit të përgatitjes profesionale të të punësuarit ose nëse ai konsideron se nuk ka një pozitë tjetër të përshtatshme pune në të cilën punonjësi të cilët i është shqiptuar masa e ndalesës së ushtrimit të profesionit të caktuar.

Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës për shkak të vuajtjes së dënimit me burg, nëse mungon në punë më shumë se gjashtë muaj.³⁴ Mardhënia e punës i ndërpritet ditën e hyrjes në fuqi të vendimit për vuajtjen e dënimit me burg. Në rast se punëtori është i dënuar me burg më pak se 6 muaj, nuk do të ndërpritet mardhënia e punës, por do vazhdojë që të jetë në mardhënie pune pasi të mbarojë vuajtjen e dënimit. Në rast se punëtori ka qenë i dënuar me dënim me burg gjashtë muaj ose më shumë, por për arsye të ndryshme gjatë vuajtjes së dënimit është lishuar më herët nga burgu, në këtë rast vendimi për ndërprerjen e mardhënies së punës nuk hiqet, por vazhdon që të jetë i vlefshëm.

Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës nëse i është shqiptuar masë sigurie, arsimore ose mbrojtëse, për një periudhë më të gjatë se gjashtë muaj dhe për këtë arsye duhet të dërgohet në trajtim ose ruajtje të detyrueshme në institucion shëndetësor. Punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës për arsye të zbatimit të masës së sigurisë, ose masës mbrojtëse, me crast punëtori duhet të mungojë nga puna më shumë se gjashtë muaj. Kjo do të thotë se është e nevojshme që nga dita e fillimit të zbatimit të masës të jetë e sigurtë që punonjësi do të mungojë nga puna për më shumë se gjashtë muaj.

Punëtorit i pushon mardhënia e punës në bazë të ligjit nëse i ka mbushur 40 vite stazh penzional dhe më se paku 15 vite stazh pune. Në bazë të kësaj punëtorit i ndërpritet mardhënia e punës kur të plotësohen njëri nga dy kushtet:

-kur ti mbush 40 vjet shtazh, pa marrë parasysh moshën dhe gjininë

-kur ti mbush 65 vjet nga jeta dhe 15 vjet stazh

4.4.Ndërprerja e mardhënies së punës me pushim nga puna. Mardhënia e punës ndërpritet me pushim nga puna nga ana e punëdhënësit ose punëtorit, sipas kushteve të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive.³⁵ Mardhënia e punës është mardhënie kontraktuale ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit, e cila është themeluar vullnetarisht, me qëllim të kryerjes së detyrave të caktuara dhe ushtrimit të të drejtave dhe detyrimeve të asaj mardhënie. Mardhënia e punës bazohet në lidhjen e një kontratë punësimi midis punëtorit dhe punëdhënësit, në formë të shkruar. Mardhënia e punës themelohet për kohë e cila nuk është e dënuar prej më para

³⁴ Ligji për Mardhëniet e Punës, i Republikës së Maqedonisë

³⁵ Ligji për Mardhëniet e Punës, i Republikës së Maqedonisë

(mardhënie pune e themeluar në kohë të pacaktuar) dhe mardhënie pune me kohë të caktuar (mardhënie pune e themeluar për kohë të caktuar). Nëse gjatë kohës së mardhënies së punës, njëra nga palët konsideron se pala tjetër nuk i plotëson kushtet e përcaktuara në kontratën e punës ose nëse për arsye të tjera dëshiron të ndërpresë mardhënien e punës pa pëlqimin e palës tjetër, mardhënia e punës mund të ndërpritet me pushim-shkarkim nga puna. Pushimi mund të jepet nga punëdhënësi ose punëtori.

Punëtori mund të japë dorëheqje dhe ti ndërpret në mënyrë të njëanshme mardhënien e punës. Dëshirën e tij që ti ndërpritet mardhënia e punës me pushim nga puna, punëtori e shpreh në formë të shkruar. Në deklaratën me shkrim, punëtori mundet por nuk është e domosdoshme që ti tregojë arsyet përse ai kërkon ndërprerjen e mardhënies të punës. Megjithatë në deklaratën me shkrim duhet të ceket koha, dita prej kur punëtori dëshiron që të ndërpresë mardhënien e punës. Për arsye se punëtori në mënyrë të njëanshme kërkon që ti përfundon mardhënia e punës, nga dita kur është caktuar në deklaratën me shkrim, ai është i detyruar që të qëndroj në punë më së paku edhe 30 ditë, nga dita e paraqitjes së kërkesës për pushimin e mardhënies së punës.

Mardhënia e punës e punëtorit mund të përfundojë edhe me pushim nga puna nga punëdhënësi. Punëdhënësi me deklaram të njëanshëm të vullnetit, mund ta ndërpresë mardhënien e punës dhe punonjësin ta shkarkojë nga puna. Shkarkimi nga puna i punëtorit, nga ana e punëdhënësit jepet në formë të shkruar. Mardhënia e punës e punëtorit mund të ndërpritet me pushim nga puna nga punëdhënësi, nëse plotësohen njëri nga kushtet e mëposhtme:

-nëse punëtori është i paaftë për të kryer detyrat e punës të përcaktuara me ligj, kontratë kolektive, kontratë pune,etj

-nëse shkel disiplinën e punës dhe rendin e punës.

4.5.Përfundimi i mardhënies së punës me pushim nga puna për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukture ose ndryshimeve të ngjajshme. Sipas ligjit për mardhënie pune punëtorit mund ti përfundojë mardhënia e punës me pushim nga puna për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukture ose ndryshimeve të ngjajshme, në rastet kur punëdhënësi ka qëllim të bëjë ndryshime të mëdha në prodhim, program, riorganizim, strukturë dhe teknologji, të cilat paraqesin nevojën për të zvogëluar numrin e puntorëve³⁶. Nga kjo që cekëm më lart del se duhet të plotësohen dy kushte kumulative:

1.Punëdhënësi të mos ketë nevojë për një numër të madh punëtorësh, për arsye:

-ekonomike

-teknologjike

-strukture

-ndryshimeve të ngjajshme

2.Punëdhënësi të synon të ndërmarë ndryshime të mëdha në prodhim, programim, riorganizim, strukturën dhe teknologjinë, të cilat paraqesin nevojën për të zvogëluar numrin e të punësuarve.

³⁶ T.Belicanec, G.Starova-Trudovo pravo, Skopje, 2009, fq.302.

Procedura për ndërprerjen e mardhënies së punës me pushim nga puna për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukture dhe të ngjashme, mund të ndiqet përmes pesë fazave.

Në **fazën e parë** punëdhënësi vlerëson cilat ndryshime të mëdha në prodhim, programim, riorganizim, strukturë dhe teknologji synojnë të arrihen, dhe mbi këtë bazë cilat ndryshime ekonomike, teknologjike, strukture dhe të ngjashme duhet të kryhen, dhe cili do të jetë ndikimi i tyre në e përgjithshëm të punëtorëve. Në program, punëdhënësi përpunon llojin dhe fushëveprimin e ndryshimeve, masat dhe aktivitetet që synon ti ndërmarë, vlerëson pasojat nga ndryshimet që do të shkaktojnë nevojën për të zvogëluar numrin e punëtorëve dhe përshkruan masat që do të zbusin ndikimin e tyre mbi punëtorët, dhe mbi të gjitha ata që i kanë ata kundër punonjësve të cilëve do tu përfundojë mardhënia e punës.

Në **fazën e dytë** kryhet informimi i punëtorëve dhe sindikatës. Punëdhënësi para se ti praqesë ndryshimet e identifikuara në program, është i detyruar ti informojë paraprakisht punëtorët dhe sindikatin. Në informacioni duhet të citojë³⁷:

- llojin e ndryshimeve që do të kryhen,
- cilat pasoja do të shkaktojnë ndryshime në numrin e personave të cilëve do të duhet tu përfundojë mardhënia e punës,
- sa është numri dhe struktura e punëtorëve të cilëve do tu përfundojë mardhënia e punës,
- masat të cilat do ti ndërmer për të parandaluar dhe zbutur pasojat e këtyre ndryshimeve,
- të drejtat që do tu garantojë punëtorëve, mardhënia e punës e të cilëve do tu përfundojë.

Në **fazën e tretë** punëdhënësi sjell vendim për ndërprerjen e mardhënies të punës, dhe individualisht i informon ata punëtorë. Punëdhënësi është i detyruar, që punëtorëve të cilët do tu ndërpritet mardhënia e punës, në njoftimin tu tregojë arsyet për domosdoshmërinë e ndërprerjes së mardhënies së punës. Në të njëjtën kohë punëdhënësi është i detyruar të informojë shërbimin përgjegjës për ndërmjetësim në punësim, domethënë zyrën rajonale të punësimit, për punonjësit të cilëve do tu ndërpritet mardhënia e punës.

Në **fazën e katërt** punëdhënësi u jep vendime për ndërprerjen e mardhënies të punës punëtorëve, për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukture dhe të ngjashme. Punëtorit mund ti jepet vendim për pushim nga puna, ose ti ndërpritet mardhënia e punës, mbi këtë bazë vetëm nëse punëdhënësi, punëtorit i siguron një nga të drejtat e mëposhtme:

³⁷ Ligji për mardhëniet e punës, së Republikës së Maqedonisë

*Punësim tek një punëdhënës tjetër pa hapur konkurs për vendin e punës, duke e marrë dhe lidhur kontratë për mardhënie pune, për pozicion pune që korespondon me kualifikimin e tij profesional,

*Trajnim profesional, rikualifikim, për punë tek i njëjti ose punëdhënës tjetër,

*Pagesë e njëhershme në formën e fletë dërgesës, në shumën e pagës një mujore të punëtorit, e cila paguhet në ditën e përfundimit të mardhënies të punës.

Nëse punëdhënësi nuk i siguron punëtorit një prej këtyre të drejtave, punëdhënësi nuk mund ti ndërpresë mardhënien e tij të punës me pushimin nga puna për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukturore e të ngjajshme.

Në **fazën e pestë** realizohet një nga të drejtat e punëtorit dhe bëhet pushimi i tij nga puna. Punëtorit do ti ndërpritet mardhënia e punës me pushim nga puna, kur punëtori do të ushtron një nga të drejtat e tij, ose nëse refuzon të ushtrojë një nga të drejtat e ofruara. Pasojat juridike janë të ndryshme, vecanërisht në lidhje me mënyrën e ndërprerjes së mardhënies të punës me pushim nga puna dhe të drejtat që mund të ndërpresin mardhënien e punës me pushimin nga puna. Vendimi për përfundimin e mardhënies së punës, për nga karakteri mund të jetë konstituiv dhe deklarativ, në varësi para se të gjithash nga baza juridike e përfundimit të mardhënies së punës. Nëse mardhënia e punës përfundon me përjashtim nga puna, vendimi për përfundimin e mardhënies së punës do të ketë karakter konstituiv, për arsye se punëdhënësi duhet që ti japë arsyet për të cilat ka përfunduar mardhënia e punës. Kur mardhënia e punës përfundon me fuqi të ligjit, vendimi për përfundimin e mardhënies së punës ka karakter deklarativ, sepse gjatë marjes së këtij vendimi, punëdhënësi nuk zgjatet në përcaktimin e arsyeve të përfundimit të mardhënies të punës. Vendimi për përfundimin e mardhënies së punës meret në formë të shkruar.³⁸

³⁸ G.Starova-E drejta e punës, Shkup, 2009.

KAPITULLI I TRETË

PROCEDURA PËR ZGJIDHJEN E KONTESTEVE NGA MARDHËNIA E PUNËS

1. Zgjidhja e qetë e kontesteve nga mardhënia e punës

Mardhënia e punës si mardhënie juridike përfshin të drejta dhe detyrime që u takojnë subjekteve. Mirëpo mund të ndodh që nga kjo mardhënie të lind mosmarrveshja midis subjekteve lidhur me ndonjë çështje të caktuar, e cila ka të bëjë me të drejtën subjektive që njëri prej tyre e paraqet ndaj tjetrit. Dhe si pasojë e këtyre mosmarrveshjeve mund të vjen deri tek paraqitja e kontestit. Te këto konteste duhet që të bëjme dallimin midis kontesteve individuale dhe kolektive. Konteste individuale janë ato konteste të cilat dalin nga kontrata individuale midis punëtorit dhe punëdhënësit. Këto konteste vijnë si pasojë e mosrespektimit të kontratës së punës, shkeljen e të drejtave, të drejtat nga sigurimi social, etj. Kontestet kolektive janë konteste të cilat dalin nga kontrata kolektive, paraqiten në mes nënshkruesve të kontratave kolektive dhe këto konteste kanë të bëjnë me lidhjen, ndryshimin plotësimin ose zbatimin e kontratës kolektive. Kontestet e punës pa marrë parasysh nëse janë kolektive ose individuale mund të zgjidhen në rrugë jashtëgjyqësore, nga ana e pajtuesit (arbitrit) si dhe në rrugë gjyqësore nga ana e gjykatave kompetente në procedure të vecantë kontestimore. Arbitrazhi si rrugë jashtëgjyqësore për zgjidhjen e kontesteve kolektive zbatohet kur me kontratë kolektive është përcaktuar arbitrazha për zgjidhjen e kontesteve kolektive të punës dhe po me të njejtën kontratë përcaktohet përbërja, procedura dhe çështje të tjera të rëndësishme.³⁹

Në bazë të ligjit për procedurë kontestimore, procedura gjyqësore që zhvillohet në kontestet e punës është procedurë e vecantë, pasi që gjatë procedurës zbatohen regulla që janë në përjashtim nga zhvillimi i procedurës së përgjithshme kontestimore. Këto regulla kanë të bëjnë me kompetencën e gjykatës, parimin e shpejtësisë, përfaqësimin e palës, ndërsa për çështjet tjera në procedurën e kontesteve të punës zbatohen rregullat e procedurës së përgjithshme kontestimore.⁴⁰

Zgjidhja e qetë e kontesteve nga mardhënia e punës. Njëra nga mënyrat për zgjidhjen e kontesteve të punës është edhe zgjidhja në rrugë jashtëgjyqësore e zgjidhjes së kontesteve me anë të ndërmjetësimit nga ana e pajtuesve, arbitrave. Kjo zgjidhje e kontesteve (zgjidhja e qetë), me anë të ndërmjetësimit, është një nga mënyrat alternative të zgjidhjes së kontesteve, ku për herë të parë është paraparë në vitin 2006 me ligjin për ndërmjetësim.⁴¹ Ky ligj e regullon procedurën e ndërmjetësimit në kontestet tregtare, në kontestet e punës, dhe në kontestet e tjera civile. Për sa i përket kontesteve të punës kjo është e regulluar me ligj të vecantë, me ligjin për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës,⁴² me të cilin rregullohet mënyra dhe procedura për zgjidhjen e qetë të kontesteve individuale dhe kolektive të punës, të drejtat dhe obligimet e pajtuesve si dhe çështje të tjera që janë të rëndësishme për këtë mënyrë të zgjidhjes së kontesteve. Ndërmjetësimi si mënyrë për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës nënkupton

³⁹ Ligji për mardhënie të punës, neni 183

⁴⁰ S.Georgievski-Gragjansko procesno pravo, Skopje, fq 397.

⁴¹ Ligji për ndërmjetësim, viti 2006

⁴² Ligji për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës

mënyrën ku palët e kontestit të punës vullnetarisht me pjesmarjen e palës së tretë, pajtuesit zgjidhin kontestin dhe sillen vendimi i cili është i pranueshëm për të dyja palët. Këto vlen të theksohet, është me rëndësi se nuk kemi palë fitimtare ose humbëse, por të dyja palët ndjehen fitimtare. Mirëpo nga statistikatat që do të shohim më poshtë, ndërjmësimi shumë pak është përdorur për zgjidhjen e kontesteve nga palët në gjykatën themelore të Dibrës. Kjo si procedurë ka një rëndësi të vecantë pasi që më shpejtë se në zgjidhjen e kontestit, dhe shpenzimet e procedurës nuk janë shumë të mëdha, nëse i krahasojmë me shpenzimet e procedurës gjyqësore.

1.1 Subjektet e procedurës. Si në të gjitha procedurat e tjera, edhe në këtë procedurë kemi subjekte të cilat marrin pjesë në procedurë. Subjekte janë: palët e kontestit dhe ndërmjetësuesi. Te kontestet kolektive si palë të kontestit janë pjesëmarrësit e lidhjes së kontratës kolektive ndërsa te kontesti individual është punëtori dhe punëdhënësi. Për sa i përket ndërmjetësuesit sipas Ligjit për zgjidhjen e qetë të kontesteve, te kontestet individuale si subjekt mer pjesë arbitri, ndërsa te kontestet kolektive mer pjesë pajtuesi. Gjatë procedurës së zgjidhjes të kontesteve të punës aplikohen disa parime. Ata janë: parimi vullnetar, parimi tripalësh, parimi i neutralitetit dhe parimi i paanshmërisë.

Sipas **parimit vullnetar**, palët e kontestit në bazë të vullnetit të lirë të tyre vendosin që kontesti të zgjidhet në rrugë të qetë duke mos iu drejtuar gjykatave për mbrojtje. Ky vullnet duhet të jetë i shprehur nga të dyja palët. Mund të ndodhë që propozimin për iniciimin e procedurës ta paraqesë njëra nga palët, por për të zhvilluar procedurën duhet që edhe pala tjetër të deklarojë se pajtohet që kontesti të zgjidhet në këtë mënyrë. Gjithashtu mjaft me rëndësi është që të theksohet se palët në bazë të vullnetit të lirë me marveshje e përcaktojnë arbitrin, i cili do të përpiqet që të zgjidh kontestin në mënyrë të pranuar nga të dyja palët.

Parimi tripalësh, ka të bëjë me numrin e palëve që marrin pjesë në procedurë. Te kjo procedurë si palë kemi, te kontesti individual si palë kemi punëtorin dhe punëdhënësin, kurse te kontesti kolektiv si palë kemi pjesëmarrësit e lidhjes së kontratës kolektive dhe ndërmjetësuesin. Si ndërmjetësues te kontestet individuale kemi arbitrin, kurse te kontestet kolektive mer pjesë pajtuesi.

Parimi i neutralitetit dhe i paanshmërisë ka të bëjë me pozicionin e arbitrit, pajtuesit. Arbitri, pajtuesi duhet që të jetë i paanshëm me atë që ai nuk duhet të favorizojë asnjërën palë, por punën e vet duhet që ta kryejë duke i pasur parasysh interesat e të dyja palëve. Ai nuk duhet që të ketë interesa personale në lidhje me lëndën e kontestit, ose interesa personale me palët, por duhet që të jetë neutral.

Mjeti juridik me të cilin fillon procedura për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës është **propozimi**, ku për dallim nga procedura para gjykatës ku padia është mjeti me të cilin pala kërkon mbrojtje juridike të së drejtës së tij. Paraqitja e propozimit paraqet fazën e parë të procedurës. Propozimi paraqitet te këshilli republikan për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës. Propozimin mund ta paraqesin palët bashkarisht ose mundet që ta paraqet vetëm njëra palë. Nëse propozimin e ka paraqitur vetëm njëra palë, atëherë Këshilli ia dërgon palës tjetër propozimin dhe dokumentacionin duke e njoftuar se në afat prej tre ditësh duhet që të prononcohet. Nëse

brenda këtij afati nuk meret përgjigje për pranim nga pala tjetër, do të konsiderohet sikur nuk është pranuar propozimi për iniciimin e procedurës. Propozimi i cili paraqitet duhet të jetë në formën e shkruar, dhe duhet të përmbajë të dhëna në lidhje me palët e kontestit⁴³. Përcaktuesi i pajtuesit, arbitrit u takon palëve, ata vet e përcaktojnë nga lista e emrave të cilin e mban Këshilli republikan për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës. Në rast të kundërt, nëse nuk e caktojnë palët, atëherë atë e cakton drejtori i Këshillit. Te procedura për pajtim kemi një dallim te kontestet individuale dhe ato kolektive.

Te kontestet individuale pas pranimit të propozimit dhe lëndës së kontestit në afat prej 3 ditësh arbitri duhet të caktojë seance dhe për këtë duhet ti njoftojë palët. Në séance marin pjesë palët dhe arbitri. Cdonjëra nga palët ka të drejtë të deklarojë në lidhje me lëndën e kontestit dhe për pretendimet dhe qëndimet e palës tjetër. Seancat janë publike, por egziston edhe mundësia e përjashtimit të publikut, nëse për shkaqe të arsyeshme këtë e kërkojnë palët.

Te kontestet kolektive procedura për pajtim udhëhiqet para Këshillit për pajtim ku marin pjesë përfaqësuesit e palëve në kontest dhe pajtuesi. Pajtuesi seancën e cakton në afat prej 3 ditësh nga dita e pranimit të propozimit dhe dokumenteve të lëndës. Palët në kontest duhet që ti përcaktojnë përfaqësuesit e tyre në këshill dhe për këtë duhet që ta informojnë pajtuesin, nëse nuk e caktojnë përfaqësuesin e tyre atëherë pajtuesi procedurën për pajtim e zhvillon duke kontaktuar drejtpërdrejt me palët⁴⁴.

Zgjidhja e qetë e kontesteve të punës ka për synim kryesor që procedura të përfundojë në mënyrën e cila është e pranueshme për të dyja palët e kontestit. Përfundimi i procedurës dallon te procedura e cila zhvillohet para arbitrit dhe procedura që zhvillohet para pajtuesit.

Te kontestet individuale arbitri pas shqyrtimit të lëndës sjell aktvendim. Aktvendimin e mer në afat prej 30 ditësh nga dita e caktimit të seancës. Me anë të aktvendimit të cilin e sjell arbitri duhet që të parashihet që zgjidhja të jetë e pranueshme për të dyja palët. Me dorëzimin e aktvendimit palëve, vendimi bëhet i plotfuqishëm dhe ekzekutiv. Kundër aktvendimit nuk lejohet ankesë. Nëse palët kanë kërkuar mbrojtje në gjykatë dhe procedura është ndërprerë për shkak të zhvillimit të procedurës për pajtim, atëherë palët duhet që të njoftojnë gjykatën për miratimin e aktvendimit.

Te kontestet kolektive për dallim nga kontestet individuale ku arbitri mer vendim, këtu është këshilli i cili miraton rekomandimin, nuk sjell asnjë vendim. Pas përfundimit të procedurës për pajtim dhe me mbylljen e seancës, antarët e këshillit miratojnë rekomandimin dhe për këtë duhet të votojnë të gjithë antarët e këshillit. Nëse në afat prej 5 ditësh nga dita e mbylljes së seancës, Këshilli nuk jep rekomandimin, pajtuesi mund të propozojë rekomandim palëve në kontest. Sa i përket shpenzimeve të pajtuesit, arbitrit ato shpenzime i bart Këshilli republikan për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës. Palët në kontest i bartin shpenzimet e veta në lidhje me mënyrën e dëshmipërblimit të ndërsjelltë pjesmarësve, gjatë dhe në lidhje me zhvillimin e procedurës për zgjidhjen e qetë të kontesteve.

2.Zgjidhja e kontesteve nga mardhënia e punës nga ana e gjykatës. E drejta procedural civile është pjesë e së drejtës pozitive dhe si e tillë i përfshin të gjitha regullat juridike sipas të cilave bëhet mbrojtja dhe realizimi i të drejtave subjektive të cilat lindin nga mardhëniet juridikocivile. Nëpërmjet procedurës gjyqësore civile gjykata e bën zbatimin e së drejtës materiale mbi situatën konkrete jetësore të rregulluar me anë të normës juridike, në rastin në të cilin ka lindur nevoja që me qëllim të mbrojtjes apo të realizimit të së drejtës subjektive civile. Nëpërmjet procesit civil gjyqësor arrihet jo vetë realizimi apo mbrojtja e së drejtës subjektive

⁴³ F.Brestovci-E drejta procedurale civile, Prishtinë, 2004

⁴⁴ Ligji për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës

civile individuale, por edhe në të njejtën kohe arihet edhe realizimi apo mbrojtja e së drejtës objektive, e cila është pjesë përbërëse e sistemit juridik si tërësi. Mbrojtja e të drejtave të shkeluara nga mardhënia e punës bëhet në procedurë kontestimore, kurse procedura përmbartuese vjen në shprehje atëherë kur vendimi gjyqësor me të cilin është zgjidhur kontesti i punës nuk përmbushet në mënyrë vullnetare.

Në procedurën kontestimore me termin parime, nënkuptojmë rregullat themelore të cilat e përshkrojnë aktivitetin të cilin e kryejnë subjektet e procesit me qëllim që të arihet mbrojtja juridike e së drejtës subjektive. Gjatë procedurës civile me të cilën zgjidhen kontestet e punës aplikohen këto parime: parimi i gjykimit në afat të arsyeshëm, parimi i shqyrtimit dhe hetimit, parimi i dispozivitetit, parimi i dëgjimit të palëve, parimi i dhënies së ndihmës palës së painformuar, parimi i publicitetit, parimi i shfrytëzimit me mirëbesim të të drejtave procedurale, parimi i zhvillimit të gjykimit gojarisht dhe me shkrim, parimi i vlerësimit të lirë të provave, parimi i konstatimit të së vërtetës⁴⁵.

2.1 Parimi i gjykimit në afat të arsyeshëm, është parimi i cili më së shumti vjen në shprehje në procedurën e kontesteve të punës. Ky parim është i paraparë edhe në Konventën Evropiane për liritë dhe të drejtat e njeriut, dhe Maqedonia e ka ratifikuar këtë konvente, me cka është pjesë e legjislacionit të vendit tonë. Edhe në ligjin tonë për procedurë kontestimore është paraparë që gjykata procedurën ta zhvillojë pa shtyerje, dhe brenda afatit të përcaktuar dhe me më pak shpenzime.⁴⁶ Me këtë parim palës i garantohet mbrojtje nga zvaritja e paarsyeshme e procedurës. Në procedurën e kontesteve të punës janë paraprë afate brenda së cilave duhet të përfundojë procedura edhe atë: afati për përgjigje në padi është 8 ditë, seanca për shqyrtim kryesor duhet të mbahet në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimi të përgjigjes në padi nëse është fjala për kontest për pushim të mardhënies së punës, procedura në gjykatën e shkallës së parë duhet të përfundojë në afat prej 6 muajsh nga dita e pranimi të padisë. Gjykata e shkallës së dytë vendimin për ankesë kundër vendimit të gjykatës së shkallës së parë, duhet që ta sjellë në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimi të ankesës, ose në afat prej 2 muajve nëse në gjykatën e shkallës së dytë mbahet shqyrtim. Mirëpo edhe përkundër këtij parimi, me poshtë do të shohim shembuj konkret ku në gjykatën themelore të Dibrës, ky parim nuk është respektuar, por përkundrazi kemi lëndë të cilat zgjasin me vite.

2.2 Parimi i shqyrtimit dhe hetimit. Në sistemin procedural të bazuar në parimin e shqyrtimit vetëm palët kanë të drejtë dhe detyrë të parashtrojnë faktë, të cilat fakte gjykata i mer për në themel të vendimit të saj, si dhe prova me qëllim të vërtetimit të fakteve të tilla. Në sistemin procedural të bazuar ekskluzivisht në parimin hetimor (inkuizitor), iniciativa për mbledhjen e materialit procedural i takon gjykatës. Këtu gjyqtari është **dominus litis**, dhe nga ai varet se cilat fakte do të konstatohen dhe cilat mjete provuese do të përdoren. Në sistemet bashkëkohore procedurale është bërë kombinimi i të dy parimeve në fjalë, kështu që gjykata dhe palët bashkëpunojnë me rastin e mbledhjes së materialit procedural. Ligji për procedurë kontestimore është bazuar në kombinimin harmonik të dy parimeve në fjalë, por me një dominim të arsyeshëm të parimit të shqyrtimit.⁴⁷

2.3 Parimi i dispozivitetit. Esenca e këtij parimi është shprehur me maksimën latine ``nemo iudex sine actore``. Kjo do të thotë se nuk ka proces kontestimor pa kërkesën e personit të autorizuar, që gjykta të vendos mbi kërkesën e caktuar të mbrojtur juridikisht. Në bazë të këtij parimi, paditësit i njihet e drejta që procedurën e inicuar me padi ta përfundojë me veprimin

⁴⁵ F.Brestovci-E drejta procedurale civile, Prishtinë, 2004

⁴⁶ Ligji për procedurë kontestimore viti 2010

⁴⁷ Ligji për procedurë kontestimore, neni 284,285

procedural të tërheqjes së padisë, apo me anë të heqjes dorë nga kërkespadi. Procesi përfundon me veprime disponibile të palëve edhe atëherë kur ato lidhin pajtim gjyqësor për objektin e kontestit të përcaktuar me padi. Procedura instancionale gjithashtu mund të përfundojë me anë të veprimit disponibil të tërheqjes së mjetit të goditjes së vendimit.

2.4 Parimi i dëgjimit të palëve. Sipas këtij parimi gjykata ka për detyrë që para se të jep vendimin meritor, cdonjëres nga plaët tja japë mundësinë për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën duet që të vendoset, si dhe për tu deklaruar lidhur me thëniet dhe pretendimet e palës kundërshtare. Ky parim ndryshet quhet edhe si parimi i kontradiktorialitetit. Me anë të këtij parimi sigurohet barazia e palëve para gjykatës dhe mbledhja e fakteve relevante për vendosje meritorë, por edhe konstatimi se cka është kontestuese e cka jo kontestuese midis palëve. Barazia e të dyja palëve por me interesa të kundërta ndikon që secilës nga to ti njihet e drejta që të shprehet në lidhje me veprimet procedurale, të cilat i kryen kundërshtari i saj. Duke i vendosur në pozita të barabarta, ligji njëkohësisht krijon edhe parakushtet për gjykim objektiv. Megjithatë nga ky parim ka edhe përjashtime dhe këto përjashtime janë të parapara në situata të caktuara në Ligjin për procedurë kontestimore, edhe atë: kur gjykata pa shqyrtuar paraprakisht padinë vetëm në bazë të të dhënave në padi sjell vendim për kompetencën e vet, vendos në procedurën për zgjidhjen e konfliktit të kompetencës, kur pa e dëgjuar kundërshtarin sjell vendim lidhur me masën e përkohshme, kur vendos për shpenzimet e procedurës, etj.⁴⁸

2.5 Parimi i dhënies së ndihmës palës së painformuar. Me qëllim të evitimit të pabarazisë faktike dhe dëmit eventual që mund ta pësojë pala e pa udhëzuar në punët juridike, është parashikuar detyra e gjykatës që atë ta udhëzojë se cilat veprime procedurale duhet që ti kryejë, por edhe ta njohë me pasojat e moskryerjes së veprimeve procedurale. Mirëpo kjo detyrë e gjykatës ka të bëjë vetëm me udhëzimin për të drejtat procedurale e jo edhe me të drejtat e natyrës materialo-juridike. Gjykata mbetet brenda suazave të detyrës së përmendur, nëse palës ia shpjegon domethënien e instituteve procedurale: ndërprerjen e procedurës, pezullimin, tërheqjen e padisë, heqjen dorë nga kërkespadi, ndryshimin e padisë, etj. Në të kundërtën do të shkelej parimi i paanësisë së gjykimit. Për disa raste parashihet posacërisht detyra e gjykatës që palët dhe personat e tjerë ti udhëzojë në lidhje me të drejtat e tyre ose ti njoftojë me pasojat e mosveprimit të tyre. Kështu p.sh pala duhet që të njoftohet me dëmin që mund ti shkaktohet për shkak të mos paraqitjes në gjykim. Gjykata është e detyruar që palën ta udhëzojë edhe për mënyrën e përmirësimit të gabimeve në aktin e saj të shkruar.⁴⁹

2.6 Parimi i publicitetit. Sipas këtij parimi gjykata për kërkes padinë zakonisht vendos në bazë të shqyrtimit të zhvilluar në seanca gjyqësore me dyer të hapura. Por, është parashikuar edhe mundësia e përjashtimit të publikut në rastet kur kërkohet ruajtja e fshehtësisë, moralit, interesit të palës së mitur apo ndonjë interesi tjetër të posacëm. Një gjë e tillë bëhet me vendim të gjykatës. Mirëpo në kontestet martesore si dhe në ato në lidhje me atësinë apo amësinë publiku përjashtohet **ex-lege**. Gjykata sjell aktvendim me të cilin e përjashton publikun dhe ky vendim gjithmonë arsyetohet dhe shpallet publikisht. Kundër këtij vendimi nuk është e lejuar ankesa e posacme.

2.7 Parimi i shfrytëzimit me mirëbesim të të drejtave procedurale. Një prej standarteve kryesore në të drejtën bashkëkohore është ai se titullari i një të drejte nuk bën ta

⁴⁸ A.Janevski, T.Zoroska-E drejta kontestimore, viti 2009, fq.79

⁴⁹ P.Curi-E drejta procedurale civile&Noteria, Tiranë, fq 16.

keqpërdorë atë. Atij i njihet një e drejtë me qellim që të shfrytëzohet për atë që është dedikuar e jo për qëllime të tjera. Me ligj kërkohet nga palët që me ndërgjegje ti shfrytëzojnë të drejtat procedural të cilat ua njeh ligji, kurse nga gjykata që ta pamundësojë keqpërdorimin e tyre.⁵⁰ Këta të drejta që u njihen palëve, duhet që ti shfrytëzojnë me mirëbesim, ti kryejnë me ndërgjegje, ndërsa gjykata duhet të kujdeset që të pamundësojë keqpërdorimin e tyre. Gjykata mundet që të dënojë me të holla palën, përfaqësuesin e saj dhe ndërhyrësin, nëse me veprimet procedurale e kanë keqpërdorur rëndë ndonjë të drejtë që u njihet me Ligjin për procedurë kontestimore.

2.8 Parimi i zhvillimit të gjykimit gojarisht dhe me shkrim. Për komunikimin dhe këmbimin e mendimeve midis njerëzve dhe midis palëve dhe gjykatës ekzistojnë dy forma: forma orale (kur gjykata palëve dhe palët gjykatës mendimet ia shprehin gojarisht drejtpërdrejtë) dhe forma e shkruar (kur palët kërkesat, propozimet dhe informatat e tjera i përpilojnë me shkrim dhe shkresat ia dorëzojnë gjykatës, e kjo gjithashtu të formuluar me shkrim ua dërgon palëve letërthirjet, urdhëresat e ndryshme si dhe vendimet). Sipas ligjit për procedurë kontestimore veprimet procedural kryhen me shkrim jashtë seancave dhe gojarisht në seanca. Në fazën përgaditore të gjykimit dominon forma e shkruar. Në procedurën sipas mjeteve të goditjes së vendimeve gjithashtu veprohet me shkrim. Gjithashtu një sërë dispozitash parashohin se veprimet procedural kryhen gojarisht, psh dëshmitari pyetet gojarisht, palët meren në pyetje gojarisht, gjykata e shpall gojarisht aktgjykimin dhe arsyetimin e tij. Dispozitat që parashohin kryerjen e veprimeve procedurale në formë të shkruar psh. Padia, përgjigjja në padi, veprimet të cilat kryhen jashtë seancës gjyqësore në formë të parashtrësave.

2.9 Parimi i vlerësimit të lirë të provave. Në sistemin e vlerësimit të lirë të provave, nuk parashikohen rregulla procedural për zgjedhjen, shfrytëzimin dhe fuqinë provuese të mjeteve provuese. Gjykata sipas këtij sistemi, nuk është e lidhur e as kufizuar me rregulla të posacme formale për të provuarit. Pretendimin e caktuar gjykata e mer si të provuar vetëm pasi të jetë bindur në saktësinë e tij, në bazë të provave të shfrytëzuara dhe të vlersuara. Gjykata është e lirë të vlerësojë rezultatin e hetimit gjyqësor dhe të vendos për themelimin e çështjes. Vlersimi i lirë i provave nga gjykata, kërkon një kujdes të vecantë në respektimin e rregullave dhe kufijve të caktuar për këtë qëllim, si dhe përdorimin me efektivitet të eksperiencës. Sipas sistemit legal të provave nga më parë është parashikuar se cilat fakte do të konsiderohen të provuara dhe se cilat mjete provuese do të meren parasysh, gjykata ka të drejtë që të përdor vetëm mjetet provuese të cilat janë të parashikuara me ligj. Për të vlersuar fuqinë provuese të mjeteve provuese, përdoren dy kriterë: kriteri pozitiv ku gjykata duhet të merr si të provuar faktin e kontestuar kur ai është i vërtetuar nga numër i caktuar i mjeteve provuese, ndërsa sipas kriterit negativ gjykata nuk ka të drejtë që ti mer si të provuar disa fakte me anë të llojit të caktuar të mjeteve provuese, ligji përcakton minimumin e mjeteve provuese të kualifikuara që të mund pretendimin e caktuar ta mer si të provuar.

2.10 Parimi i konstatimit të së vërtetës. Nga gjykata kërkohet që para së të japë vendimin për kërkespadinë, të vërtetohet plotësisht dhe saktësisht gjendja faktike, mbi të cilën mbështetet kërkespadia. Cilësia e njohurive për gjendjen faktike relevante varet nga mënyra e

⁵⁰ Ligji për procedurë kontestimore, neni 272

hulumtimit dhe vlerësimit të materialit faktik të grumbulluar nga gjykata në proces kontestimor. Ekzistojnë dy sisteme me të cilat zgjidhet çështja e zgjidhjes, ekzaminimit dhe e fuqisë provuese të mjeteve provuese. I pari quhet sistem i vlerësimit lirisht të provave, i kërkimit të së vërtetës material, kurse i dyti sistem i vlerësimit ligjor të provave, sistemi i kërkimit të së vërtetës formale.

3.Subjektet e procedurës kontestimore te kontestet e punës. Kontesti i mardhënies së punës lind midis dy personave. Cilësinë e palës e fitojnë në momentin e paraqitjes së padisë në gjykatë. Për ekzistimin e procesit kontestimor nevojitet ekzistimi i tri subjekteve: palët dhe gjykata. Palët ndërgjyqëse janë: paditësi dhe i padituri. Paditësi është ai i cili me padi e cakton palën e paditur. Paditësi dhe i padituri janë palët kundërshtarë që kanë interesa të kundërta në kontestin e punës, ndërsa gjykata është organ e cila ka të drejtën e zgjidhjes së kontestit që ekziston ndërmjet palëve kundërshtarë duke dhënë një vendim përfundimtar. Përveç subjekteve të lartëpërmendura, të cilat janë të domosdoshme në procedurën kontestimore mund të paraqiten përfaqësuesit e palëve, prokurori publik dhe ndërhyrësit. Dëshmitarët, ekspertit, interpreti dhe procesmbajtësi konsiderohen subjekte ndihmëse. Të gjithë këto të cilat i përmendëm i quajmë pjesmarës të procesit kontestimor në kuptimin e gjërë. Të gjitha këto i klasifikojmë në dy grupe. Në grupin e parë bëjnë pjesë ato që kanë për qëllim vendimin meritor për çështjen kontestuese. Vetëm këto kryejnë veprime procedurale, të cilat e përbëjnë thelbin e procesit kontestimor. Të tilla janë palët dhe gjykata. Në grupin e dytë bëjnë pjesë ato subjekte, veprimet e të cilave nuk prodhojnë efekte ndaj tyre vecse ndaj palëve dhe gjykatës. Të tillë janë përfaqësuesit e palëve, ndërhyrësit.

4.Gjykata dhe kompetenca e tyre. Me termin kompetencë në pikëpamje objektive kuptojmë rethin e punëve të një organi. Në pikëpamje subjektive kompetencë është e drejtë dhe detyrë e organit që të veprojë në çështjen e caktuar juridike.⁵¹ Gjykata lidhur me kompetencën e saj kujdeset në bazë të detyrës zyrtare. Çështja e organizimit të gjykatave, kompetencës së tyre, ushtrimi i funksionit të gjyqtarit, janë të regulluara me Ligjin për gjykata.⁵² Në procedurën kontestimore kemi këto lloje të kompetencave:

1.Kompetenca lëndore

2.Kompetenca vendore

3.Kompetenca funksionale

4.1 Kompetenca lëndore. Me rregullat për kompetencën lëndore (competentia ratione materiae), caktohet rethi i punëve të gjykatave të llojeve të ndryshme si dhe ai i gjykatave të rangut të ndryshëm, por të llojit të njejtë. Kriteret për caktimin e kompetencës lëndore janë: objekti i kontestit dhe vlera e objektit të kontestit. Kjo kompetencë në vendin tonë rregullohet me

⁵¹ F.Brestovci-E drejta procedurale civile, Prishtinë, 2004, fq.51

⁵² Ligji për gjykata, viti 2012

Ligjin për gjykatat.⁵³ Në procedurën kontestimore, kompetencë lëndore kanë Gjykatat themelore, Gjykatat e apelit dhe Gjykata supreme. Gjykatat themelore gjykojnë në shkallë të parë, gjykatat e apelit vendosin për mjetet e regullta juridike, ndërsa gjykata supreme për mjetet e jashtëzakonshme juridike. Gjykatat themelore me kompetencë themelore (sic është gjykata e Dibrës) kanë kompetencë lëndore që në shkallë të parë të vendosin për kontestet juridike vlera e të cilave është deri në 15.000 euro, ndërsa për kontestet e tjera mbi këtë vlerë kompetente janë gjykatat themelore me kompetencë të zgjeruar. Në procedurën kontestimore të kontestet e punës, kompetencë lëndore për zgjidhjen e tyre kanë gjykatat themelore me kompetencë themelore dhe me kompetencë të zgjeruar, ku vlen të theksohet se në kuadër të gjykatave themelore me kompetencë të zgjeruar themelohen seksione të vecanta gjyqësore të cilat i shqyrtojnë kontestet nga mardhënia e punës.

4.2 Kompetenca vendore. Gjykatave të shkallës së parë që ekzistojnë në teritorin e vendit tonë u është caktuar teritori brenda të cilit e ushtrojnë funksionin e tyre gjyqësor. Varësisht nga lidhja që ekziston midis palëve dhe teritorit të gjykatës se caktuar, apo midis objektit të kontestit dhe teritorit të gjykatës së caktuar, caktohet se cila prej disa gjykatave të llojit të njëjtë do të jetë e kompetencës tokësore për gjykim në çështjen konkrete juridikocivile. Përveç se me ligj kompetenca tokësore mund të caktohet edhe me marveshje të palëve. Kompetenca vendore e caktuar me ligj është e përgjithshme (forum generale) ose e posacme (forum special). Kompetenca tokësore e posacme është ekskluzive (forum exclusive), ose e zgjedhur (forum electivum) ose ndihmëse (forum subsidiale)

4.2.1 Kompetenca e përgjithshme vendore. Sipas këtij regulli për gjykimin e një çështje juridike e kompetencës së përgjithshme vendore është gjykata e cila për palën e paditur është e kompetencës së përgjithshme tokësore. Në këtë mënyrë caktohet gjykata e shkallës së parë në të cilën mund të kërkohet mbrojtja juridike e të drejtës subjektive civile kundër personit të caktuar. Padiësi është ai i cili e zgjedh kohën se kur do ta ngren padinë kundër palës së paditur. Gjithastu është ai i cili me padinë e tij e cakton objektin e gjykimit. Me qëllim që palës së paditur ti lehtësohet pozita procedurale dhe ti mundësohet mbrojtja nga pretendimet e padiësit, me ligj është e paraparë që padiësi padinë e ngren në gjykatën në teritorin e të paditurit.

4.2.2 Kompetenca e posacme vendore. Ligji për procedurë kontestimore në disa konteste e parasheh kompetencën gjyqësore të gjykatës tjetër, e jo të asaj në teritorin e së cilës pala e paditur e ka vendbanimin ose vendqëndrimin. Kjo vlen për rastet në të cilat nuk përputhet kompetenca e përgjithshme me atë të posacme. Kompetencat e posacme vendore paraqiten si kompetenca vendore ekskluzive, kompetenca vendore e zgjedhur, kompetence vendore subsidijare, kompetence retrosive dhe kompetence vendore e privilegjuar.⁵⁴ Kompetenca vendore ekskluzive, me dispozitat ligjore për këtë kompetence vendore të posacme caktohet gjykata e cila ekskluzivisht do të jetë kompetente në pikëpamje vendore që të zgjidhën kontestin konkret. Konteste të tilla janë ato në lidhje me sendet e paluajtshme, kontestet në lidhje me fluturaket dhe anijet, ato që lindin nga raportet juridikocivile me njësinë ushtarake si dhe kontestet që lindin gjatë procedurës përmbartuese dhe të falimentimit. Kompetenca vendore e zgjedhur, me dispozitat ligjore për këtë kompetencë vendore të posacme padiësi autorizohet që të zgjedhë se a do tia paraqesë padinë gjykatës e cila për të paditurin është e kompetencës së përgjithshme tokësore apo gjykatës tjetër, të cilën e ka caktuar ligji duke e marrë parasysh interesin e padiësit. Zgjedhjen e bërë padiësi mundet që ta ndryshojë, por vetëm deri në momentin kur ti

⁵³ Ligji për gjykata, viti 2012

⁵⁴ F.Brestovci-E drejta procedurale civile, Prishtinë, 2004, fq.58

komunikohet padia palës së paditur. Kompetenca vendore subsidijare, me anë të kësaj kompetence mundësohet caktimi i gjykatës që do të jetë kompetente në pikëpamje tokësore në rastet konkrete, në të cilat nuk mund të zbatohen regullat themelore për kompetencën vendore. Me to mundësohet që paditësi padinë ta paraqesë në gjykatën e shtetit tonë, edhe pse për palën e paditur nuk ekziston kompetenca e përgjithshme vendore në vendin tonë, si dhe ngritja e padisë kundër më tepër pjesmarësve në një raport materialojuridik nga i cili ka lindur kontesti civil. Kompetenca vendore retorsive, nëse në shtetin e huaj shtetasi i jonë mund të paditet në gjykatën e cila sipas kritereve të LPK nuk do të ishte kompetente në pikëpamjen vendore për gjykim në çështjen e caktuar juridike, atëherë edhe kundër shtetasit të shtetit të tillë në shtetin tonë mund ti paraqitet padia gjykatës në bazë të të njëjtit kriter. Kjo kompetencë vendore në një mënyrë e ka natyrën e masës retrosive, me të cilën shtetasi i huaj, si i paditur vihet po në atë pozitë në të cilën vihet shtetasi i jonë në shtetin e tij. Kompetenca vendore e privilegjuar paditësit i jep mundësi që padinë ta paraqesë në gjykatën në teritorin e së cilës ai ka vendbanimin ose vendqëndrimin, psh te kontestet e atësisë ose amësisë. Kompetenca vendore retrosive vjen në shprehje lidhur me paditë kundër shtetasve të huaj në Republikën e Maqedonisë, ku shtetasi i huaj i paditur, vihet në pozitë të njëjtë sikurse shtetasi i Republikës së Maqedonisë në vendin e huaj.

4.3 Kompetenca funksionale. Kompetenca funksionale në të vërtetë është vetëm një nënllloj i kompetencës lëndore të gjykatave. Me regullat për kompetencën funksionale bëhet ndarja e veprimeve procedurale, apo e punëve ose e fazave të ndryshme të zhvillimit nëpër të cilat kalon procesi, midis organeve të ndryshme të një gjykate apo midis gjykatave të ndryshme. Me regullat e tilla bëhet ndarja e instancave midis gjykatave të ndryshme, apo ndarja e punës midis kryetarit të trupit gjykues dhe trupit gjykues si tërësi, ose caktimi i gjykatave të cilat i zgjidhin konfliktet lidhur me kompetencën, etj.

Regullat për kompetencën vendore, kompetencën lëndore dhe kompetencën funksionale, përcaktojnë në mënyrë të qartë kompetencën e gjykatave për të shqyrtuar dhe vendosur në procedurë kontestimore për një çështje juridike konkrete.

5. Palët e procedurës. Sikurse në cdo procedurë kontestimore, edhe te konteste nga mardhënia e punës kemi dy palë, paditësin dhe të paditurin. Paditësi është ai i cili nga gjykata kërkon mbrojtjen e të drejtës së tij subjektive, kurse i padituri është ai ndaj të cilit kjo mbrojtje realizohet.⁵⁵ Kemi të bëjmë me të drejtat subjektive të cilat dalin nga mardhënia e punës, sic është: e drejta e punëtorit në rrogë, e drejta në pushim vjetor, e drejta e sigurimit shëndetësor, etj. Paditësi dhe i padituri janë palë kundërshtarë dhe kanë interse të kundërta. Punëtori si paditës ka legjitimitet real aktiv, pasi që kërkon mbrojtje juridike për të drejtën e tij subjektive e cila del nga mardhënia e punës, dhe ndërmjet mardhënies juridiko-materiale të punës dhe objektit të kontestit ekziston lidhje e caktuar. Mardhënia e punës krijohet mes punëdhënësit dhe punëtorit pasi të lidhet kontrata e punës, dhe kontestet e punës lindin pasi të krijohet mardhënia e punës. Por si paditës mundet të jetë edhe personi i cili nuk është subjekt i mardhënies juridike kontestuese të punës. Në këtë rast bëhet fjalë për personin, kandidatin i cili nuk është pranuar në punë nga punëdhënësi.⁵⁶

Secili person fizik dhe juridik mund të jetë palë në procedurën kontestimore. Kjo është ajo që njihet si aftësia juridike e cila tek personat fizik arihet me lindje (ka raste edhe para lindjes, te mardhëniet juridike trashëgimore nëse fëmija lind i gjallë), ndërsa tek personat juridik kjo aftësi

⁵⁵ V.Ristic-Praktikum za parnicu, Beograd, 2000, fq.35

⁵⁶ Ligji për mardhënie pune, neni 181

fitohet në bazë të regulalve të vecanta material juridike, përkatësisht me regjistrimin e personit juridik pranë organit kompetent. Personat juridik duhet që të kenë pasurinë e tyre e cila është e përshtatshme për përmbarrim gjyqësor, si dhe përmes akteve të përgjithshme, këtij personi juridik ti jetë pranuar cilësia e tillë si bartës i pavarur i të drejtave dhe detyrimeve në qarkullim. Cilësinë e personit juridik e kanë edhe komunat si njësi administrativo– territoriale, përmes të cilave realizohet vetëqeverisja lokale, ndërmarrjet publike, si dhe entitetet e tjera, përkatësisht bashkësitë e tjera të personave të cilat në bazë të ligjit mund të jenë palë në procedurë, apo ato forma të bashkimit të cilave gjykata ua njeh cilësinë e palëve, me kusht që ato forma të bashkimit t'i përmbushin kushtet e nevojshme që të jenë bartës të pavarur të drejtave dhe obligimeve marrëdhëniet juridiko civile dhe që të disponojnë me pasuri e cila mund t'i nënshtrohet përmbarrimit.

6.Padia. Padia është veprimi i parë procedural me të cilën vihet në veprim procesi kontestimor. Padia trajtohet në dy aspekte: në aspektin material dhe formal të padisë. Padia në aspektin material përbën kërkesën e paditësit që gjykata me vendim të përmbajtjes së caktuar ta detyroj të paditurin për kryerjen e prestimit në dobi të tij, ose të konstatoj se ekziston apo nuk ekziston raporti materialo-juridik i caktuar, ose të ndryshoj një situatë juridike. Padia në aspektin formal është vet parashtresa, akti i cili e përmban kërkespadinë në të cilin paditësi parashtron kërkesën që gjykata ti jep mbrojtje juridike me anë të procesit gjyqësor. Me paraqitjen a padisë në gjykatë hapet procedura, ndërsa gjykata duhet të shqyrtojë bazën e kërkespadisë dhe të vendos në mënyrë meritore për të. Padia pavaresisht nga lloji duhet të përmbajë:

- kërkesën e caktuar në pikëpamje të çështjes kryesore dhe kërkesave aksesore;
- faktet mbi të cilat paditësi e bazon kërkesën;
- provat me të cilat vërtetohen faktet e tilla;
- vlerën e kontestit;
- bazën juridike dhe
- të dhënat e tjera që duhet t'i ketë çdo parashtresë.

7.Objekti i kontestit. Objekt i kontestit është çështja në lidhje me të cilën ekziston mosmarrëveshja (kontesti) mes paditësit dhe të paditurit. Në procedurë kontestimore të kontesteve të punës objekti i kontestit është çështja për të cilën në mes palëve procedurale ekziston mosmarrëveshja për të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhëniet e punës. Shkaku i inicimit të procedurës është pikërisht shkëlja e ndonjë të drejte ose mospërmbushja e ndonjë detyrimi, qoftë nga ana e punëdhënësit ose e punëtorit. Përcaktimi i objektit të kontestit dhe paraqitja e fakteve mbi të cilat paditësi e mbështet kërkespadinë e tij, janë mjaft të rëndësishme që gjykata të japë vendim meritore në kontestin e punës. Kërkespadia mund të ketë të bëjë me mbrojtjen e një të drejte subjektive, psh me të drejtën e punëtorit për transferimin e marrëdhënies të punës me afat të caktuar në marrëdhënie të punës pa afat të caktuar, nëse punëtori vazhdon të punojë pa ndërprerje ose me ndërprerje deri në pesë vjet.

8.Llojët e padive me të cilat inicohet procedura kontestimore tek mardhëniet e punës. Tek procedurat kontestimore, te konteste e punës e rëndësishme është ndarja e padive sipas qëllimit të paditësit në padi. Në bazë të kësaj kemi padi deklaratore, kondemnatore dhe konstituive. Me anë të këtyre padive të cilat i cekëm pak më lart, mund të realizohet mbrojtja e të drejtave të cilat dalin nga mardhënia e punës.

8.1 Padia deklarative. Me anë të kësaj padie, paditësi kërkon nga gjykata që me aktgjykim të konstatojë se ekziston ose nuk ekziston mardhënia juridiko-civile (mardhënies juridikë të punës), e drejta subjektive e përmbajtjes së caktuar, apo nëse është ndonjë dokument autentik ose jo. Arsye e mjaftueshme për ngritjen e kësaj padie është pikëpamja e kundërt e palëve lidhur me llojin apo përmbajtjen e të drejtës subjektive apo të raportit juridiko-civil. Intervenimi i gjykatës me këtë lloj padie kërkohet para se të bëhet shkelja e normës juridike në të cilën bazohet e drejta subjektive e paditësit. Padia deklarative si lloj i padive në procedurë kontestimore, të kontesteve të punës vjen në shprehje më rallë, edhe atë në rastet kur kërkohet të vërtetohet se është e pavlefshme kontrata e caktuar e punës ose të vërtetohet pavlefshmëria e dispozitave të caktuara të punës. Shembull ku me anë të padisë deklarative, paditësi kërkon nga gjykata pavlefshmërinë e kontratës të lidhur me personin nën 15 vjet dhe këtë padi mund të paraqesë përfaqësuesi ligjor i punëtorit të mitur. Kjo lloj i padisë gjithashtu aplikohet edhe te transformimi i mardhënies të punës me afat të caktuar në mardhënie pune pa afat të caktuar, ku paditësi kërkon nga gjykata që të vërtetojë transformimin e mardhënies të punës, nga mardhënie e punës me afat të caktuar në mardhënie pune pa afat të caktuar. Për paraqitjen e kësaj padie, paditësi duhet të ketë interes juridik të cilin e dëshmon me fakte, të cilin e bëjnë të besueshme ekzistimin e interesit juridik.

8.2 Padia konstituive. Me këtë lloj padie paditësi kërkon që me anë të vendimit gjyqësor të themelohet një raport juridik, të ndryshohet përmbajtja e raportit ekzistues apo anulimi i tij. Në kontestet e punës kjo padi kombinohet me padinë kondemnatore kur kërkohet anulimi i ndonjë vendimit punëdhënësit në rast të shkeljes të ndonjë të drejte nga mardhënia e punës dhe obligohet punëdhënësi ta evitojë shkeljen e bërë. Gjithashtu rast tjetër kemi edhe kur mardhënia e punës ka pushuar në mënyrë të paligjshme, punëtori me këtë padi kërkon anulimin e vendimit me të cilin mardhënia e punës është prishur në mënyrë të paligjshme dhe të obligohet punëdhënësi që ta kthejë në punën të cila e ka kryer sipas kontratës për të cilën është sjellë vendimi anulimi i së cilës kërkohet.

8.3 Padia kondemnatore. Me këtë lloj padie paditësi kërkon nga gjykata që me aktgjykim të urdhërojë të paditurin që në dobi të paditësit të përmbushë një prestim.⁵⁷ Në kontestet e punës detyrimi mund të qëndrojë në pagesën e pagës kur punëdhënësi e shkel këtë të drejtë të punëtorit, ose kur punëtorit nuk ja garanton dhe respekton të drejtat e punës të cilat janë të garantuara me ligj, kontratë të punës dhe me kontratë kolektive, pra këtu prestimi ka të bëjë me dhënien e dickaje ose më bërjen e dickaje. Me anë të padisë kondemnatore punëtori mund të përfshijë kërkesa monetare dhe kërkesa jo monetare. Si kërkesë monetare kemi pagimin e pagës puntorit nga punëdhënësi, pagimin e kontributeve për sigurim penzional dhe invalidor, pagesën për mosshfrytëzimin e plotë të pushimit vjetor. Si kërkesa jo monetare kemi: kthimi i punëtorit në punë, në rast se është përjashtuar nga puna në mënyrë jo të ligjshme, obligimin në garantimin dhe respektimin e të drejtave të caktuara të punëtorit. Gjithashtu këtë padi mund ta paraqet edhe punëdhënësi, mund të kërkojë kompensim të dëmit të shkaktuar në rastet kur puntori vepron në

⁵⁷ A.Janevski, T.Zoroska-E drejta procedurale civile e drejta kontestimore, 2009, fq.327

kundërshtim me regullën për ndalimin e konkurrencës. Padia kondemnatore mund të paraqitet edhe nga shoqata e punëdhënësve në rastet kur kërkohet ndalimi i organizimit dhe realizimit të grevës kur ajo zhvillohet në kundërshtim me ligjin, ose edhe nga sindikata, kur ajo kërkon ndalimin e përjashtimit nga puna gjatë grevës duke mos i respektuar kushtet e caktuara me ligj.

Ajo që vlen të theksohet të procedura kontestimore, e kontesteve të punës asnjëherë nuk inicohet në mënyrë zyrtare por vetëm me paraqitjen e padisë në gjykatë nga paditësi, qofte ai punëtor ose punëdhënësi.

9.Kundërpadia. Kundërpadia është padi e të paditurit kundër paditësit e parashtruar në procesin kontestimor të kontestet e punës, të cilin i dyti e ka vënë në veprim kundër të parit. Me kundërpadi i padituri në të njëjtën gjykatë dhe në të njëjtin gjykim e parashtron kërkesëpadinë e tij të veçantë. Me kundërpadi themelohet edhe një raport proceduralo-juridik, me role të kundërta të palëve. Kundërpadia është paraparë si një e drejtë e të paditurit të cilën mund ta shfrytëzojë deri në një fazë të caktuar të procesit dhe assesi si detyrim i të paditurit⁵⁸. Shembull, punëtori në procedurë ka paraqitur kërkesëpadinë me të cilën ai kërkon kompenzim të shpenzimeve të rugës, kurse punëdhënësi në kundërpadinë e tij paraqet kërkesën e tij për kompenzim të dëmit të shkaktuar nga mosrespektimi i ndalesës për veprimtari konkurruese. I padituri kundërpadinë mundet ta paraqet më së voni në seancën e parë të shqyrtimit kryesor, me përjashtim mundet edhe deri në përfundim të shqyrtimit kryesor nëse pajtohet paditësi, nëse nuk pajtohet paditësi atëherë gjykata mund të lejojë paraqitjen e kundër padisë deri në përfundimin e shqyrtimit kryesor nëse ka lejuar ndryshimin e padisë edhe pse i padituri nuk është pajtuar⁵⁹. Kundërpadia është e palejueshme nëse për të nuk është kompetente e njëjta gjykatë para së cilës zhvillohet procesi kryesor sipas padisë së parë. Lidhur me kundërpadinë duhet që gjykata të jetë kompetente si në pikëpamje lëndore ashtu edhe në pikëpamje tokësore.

10.Procedura para gjykatës së shkallës së parë. Nga ajo që e kemi cekur më lart, në kontestet e punës gjykatat themelore gjykojnë në shkallë të parë dhe me paraqitjen e padisë inicohet procedura para gjykatës së shkallës së parë, e cila kalon në disa disa faza të zhvillimit të saj. Secila nga këto faza e ka qëllimin e vet dhe ndihmon në realizimin e qëllimit përfundimtar të mbrojtjes së të drejtave subjektive që dalin nga marrëdhëniet e punës. Sikursë në çdo procedurë tjetër kontestimore edhe në kontestet e punës procedura kalon nëpër këto faza:

1. Faza e përgatitjes së shqyrtimit kryesor
2. Faza e shqyrtimit kryesor
3. Faza e dhënies së vendimit

10.1 Përgatitja e shqyrtimit kryesor. Nga vetë kjo fjalë kuptojmë se në këtë fazë ndërmeren të gjitha veprimet procedurale për tu përgatitur për zhvillimin e shqyrtimit duke i evituar pengesat që mund të cojnë në zvarritjen e panevojshme të procedurës kontestimore. Këtë seance e cakton gjykata menjëherë pasi të arrije padia nga punëdhënësi ose punëtori, por duke vërtetuar se

⁵⁸ F.Brestovci-E drejta procedurale civile, Prishtinë, 2006, fq 220

⁵⁹ Ligji për procedurë kontestimore, neni 179, paragrafi 1,2

a janë plotësuar prezumimet procedurale lidhur me palët, gjyaktën dhe objektin e kontestit. Shqyrtimi i padisë bëhet me qëllim që të vërtetohet kompetenca e gjykatës, zotësia e palëve, autorizimet e përfaqësuesve të tyre, etj. Gjithashtu padia shqyrtohet në aspektin formal dhe material, në rast se ajo ka mungesa atëherë i kthehet paditësit që ta plotëson ashtu sic duhet dhe këtë në afat prej 15 ditëve, e në rast se padia e plotsuar nuk kthehet brenda këtij afati ligjor do të konsiderohet se është tërhequr. Gjithashtu gjykata lidhur me padinë shqyrton edhe nëse ajo është paraqitur brenda afatit të përcaktuar, ku në rastin tonë të kontestet e punës përcaktimi i afatit brenda së cilës duhet që të paraqitet padia është i paraparë të rastet kur punëdhënësi pas pranimit të kërkesës me shkrim nga punëtori në afat prej 8 ditësh, nuk i menjanon shkeljet e të drejtave të punëtorit, atëherë mbrojtje gjyqësore punëtori duhet ta kërkojë brenda afatit prej 15 ditësh. Nëse padia nuk paraqitet në kohë, padia do të hidhet poshtë me aktvendim. Pasi të shqyrtohet padia dhe të konstatohet se ajo është në rregull, i dërgohet të paditurit për përgjigje në padi, me afat ku ai duhet të përgjigjet prej 15-30 ditësh. Pas pranimit të përgjigjes në padi, gjykata, duke i pasur parasysh qëndrimet e të dija palëve në procedurë vlerëson se a do ta caktojë seancën përgatitore. Dmth është gjykata ajo e cila vlerëson se a do të mbahet seanca përgatitore ose jo. Seanca përgatitore duhet që të caktohet në afat prej 15 ditësh pas pranimit të përgjigjes në padi ose pas kalimit të afatit për përgjigje në padi. Seanca përgatitore më së shpeshti mbahet kur çështja është e komplikuar dhe e ndërlikuar. Në seancën përgatitore marrin pjesë palët të cilët deklarohen lidhur me qëndrimet e tyre, gjykata i shqyrton pengesat e zhvillimit të mëturjes të procedurës, vendos se cilat mjete do të përdoren në shqyrtimin kryesor. Ndërmarrja e veprimeve procedurale nga ana e gjykatës gjatë seancës përgatitore ndihmon dhe e lehtëson shumë shqyrtimin kryesor, ndikon pozitivisht në dhënien e një vendimi të drejtë dhe të bazuar në fakte të shqyrtuara. Në seancën përgatitore gjykata mundet të vendos në mënyrë meritore për çështjen për të cilën është inicuar procedura me aritjen e pajtimit gjyqësor në mëst të palëve, me aktgjykim në bazë të pranimit ose aktgjykim për shkak të heqjes dorë. Pas kryerjes së veprimeve procedurale përgatitore gjykata cakton ditën dhe orën e mbajtjes së shqyrtimit kryesor, nëse nuk mbahet seanca përgatitore për ditën dhe orën e mbajtjes së shqyrtimit kryesor, palët njoftohen me anë të thirrjes. Seanca për shqyrtim kryesor në kontestet e punës të cilat kanë të bëjnë me pushimin e marrëdhënies së punës duhet tu caktohet dhe të mbahet në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimit të përgjigjes në padi⁶⁰.

10.2 Faza e shqyrtimit kryesor. Shqyrtimi kryesor është faza qendrore e procedurës kontestimore. Atë e përbëjnë veprimet procedurale të gjykatës dhe të palëve, të kryera në një apo më tepër seanca, me qëllim të shoshitjes dhe shqyrtimit të fakteve nga të cilat varet themelësia e kërkespadsë. Pas shqyrtimit kryesor gjykata e analizon tërë materialin procedural (thëniet e palëve, provat e mara, dhe veprimet e tjera procedurale), me qëllim që në bazë të gjithë kësaj ta japë vendimin përfundimtar. Para se të vendoset për kërkespadinë gjykata duhet ti zgjedhë të gjitha çështjet e natyrës procedurale që kanë mbetur të pazgjidhura deri në këtë fazë të procesit gjyqësor. Vetëm disa vendime për kërkespadinë mund të meren pa u mbajtur shqyrtimi kryesor, sic janë: urdhërpagesa, aktgjykimi për shkak të mungesës nga seanca përgatitore, aktgjykimi në bazë të pohimit, aktgjykimi në bazë të gjendjes faktike jokontestuese në kontestet ekonomike. Të gjitha aktgjykimet e tjera, të cilat jepen pa shqyrtim kryesor përbën shkelje esenciale me rëndësi absolute të dispozitave procedurale që mund të shkaktojnë anulimin e tij. Kryetari i trupit gjykues e hap seancën dhe e shpall objektin e shqyrtimit, dhe më pas konstaton se a kanë ardhur të gjitha personat e thirur. Nëse disa nga ato nuk kanë ardhur, duhet që të verifikohet a janë thirur rregullisht dhe a e kanë arsyetuar mungesën e tyre. Mungesa pa arsye e njëres palë nuk e pengon

⁶⁰ Ligji për procedurë kontestimore, nenet 265-277

mbajtjen e shqyrtimit kryesor. Në rast se mungojnë të dyja palët, bëhet pezullimi i gjykimit. Aktgjykimi për shkak të mungesës mund që të jepet vetëm në seancën e parë për shqyrtim kryesor, dhe vetëm në qoftë se nuk është mbajtur seancë përgatitore. Aktivitetin drejtues gjykata e kryen duke dhënë aktvendime gjatë gjithë shqyrtimit kryesor. Kryetari i trupit gjykues është i autorizuar që ta hapë seancën dhe ta shpallë objektin e shqyrtimit, të verifikojë palët, u jep dhe u mer fjalën palëve, dëshmitarëve dhe ekspertëve, u bën pyetje dhe i njofton me të drejtën procedurale. Gjithashtu bën edhe shpalljen e vendimeve të dhëna në seancë. Trupi gjykues bën caktimin e provave të cilat duhet të shfrytëzohen, ekzistimi i prezumimeve procedurale, perjashtimi i publikut nga gjykimi, bashkimi i dy gjykimeve ose ndarja e një gjykimi në dy, etj.

Palët i parashtrojnë kërkesat e tyre dhe bëjnë arsyetimin e tyre duke i paraqitur faktet si dhe deklarohen lidhur me kërkesat dhe thëniet e njëra tjetrës. Gjatë shqyrtimit gjykata mund të kërkojë nga pala që gojarisht ta shpjegojë ndonjë thënie të përmbajtur në parashtresën përgatitore apo në ndonjë shkresë tjetër. Gjatë shqyrtimit kryesor mund që të paraqiten pengesa të natyrës procedurale të cilat nuk e lejojnë zhvillimin e metejshëm të procesit. Raste të tilla janë: pala mund të kërkojë që kërkespadia nuk hyn në kompetencën gjyqësore, se gjykata nuk është e kompetencës gjyqësore ose lëndore për vendosje për të, etj. Gjukata ka të drejtë që të vendos pavarësisht ose bashkarisht me cështjen kryesore. Krahës fakteve palët i paraqesin edhe provat lidhur me to. Në bazë të këtyre elementeve gjykata e jep aktvendimin për të provuarit. Shkaqet për shtyrjen e seancës janë të shumta. Në të shumtën e rasteve ajo shtihet me qëllim të marjes së provave, një gjë e tillë bëhet kur mjetet provuese nuk janë mbledhur, kur paraqitet nevoja e marjes së provave të reja apo nevoja e përsëritjes së ndonjë prove. Kryetari i trupit gjykues është i detyruar që të kujdeset për mbajtjen e rendit dhe qetësisë në sallën e gjykimit si dhe të kujdeset për ruajtjen e autoritetit të gjykatës. Në rast se ndonjeri nga personat e pranishëm në sallën e gjykimit e fyen gjykatën ose ndonjërin nga palët, e prish qetësinë, gjykatësi i bën vërejtje. Në rast se personi i qortuar e përsërit gabimin, ndaj tij shqiptohet masa e largimit nga salla e gjykimit ose mund që të dënohet edhe me të holla.

Shqyrtimi përfundon në momentin e përfundimit të bisedimit të cështjes kryesore. Palët e përfundojnë bisedimin duke i shprehur mendimet e fundit me të cilat në mënyrë të thukët e rekapitulojnë gjithë atë që e kanë thënë gjatë shqyrtimit kryesor. Paditësi kërkon që gjykata me aktgjykim ta pranojë kërkespadinë, kurse i padituri nga gjykata kërkon ta refuzojë atë si të pathemeltë. Trupi gjykues e përfundon shqyrtimin kryesor kur konsideron se objekti i gjykimit është shqyrtuar mjaftueshëm dhe se mund të fillojë vendosja meritore. Në momentin që shpallet i përfunduar shqyrtimi, trupi gjykues tërhiqet në dhomën për këshillim dhe votim me qëllim të dhënies së vendimit përfundimtar. Vendimi përfundimtar i dhënë në seancën për këshillim dhe votim mund të jetë i natyrës procedurale, psh kur me të hidhet poshtë padia si e palejuar, apo i natyrës materialojuridike, kur me të pranohet ose refuzohet kërkespadia. Kur gjykata e jep aktgjykimin menjëherë pas këshillimit dhe votimit, shpalljen e tij e bën kryetari i trupit gjykues. Seanca në të cilën shpallet aktgjykimi nuk është pjesë përbërëse e shqyrtimit kryesor. Andaj aktgjykimi mund të shpallet në të edhe kur nuk janë të pranishme palët. Në rastet që janë më të komplikuar gjyka mundet që ta shtyje dhënien e aktgjykimit për tetë ditë nga dita e përfundimit të shqyrtimit kryesor. Në rast të tillë palët njoftohen nga kopja e aktgjykimit të cilën gjykata ua dërgon atyre.

11.Përfundimi i procedurës në shkallë të parë. Te kontestet e punës procedura në shkallë të parë si cdo procedurë tjetër kontestimore, mundet që të përfundojë me veprimet e palëve dhe me vendim të gjykatës. Veprimet e palëve janë tërheqja e padisë dhe heqja dorë nga

padia. Tërheqja e padisë është veprim procedural i palës me të cilën i jepet fund gjykimit duke hequr dorë nga kërkespadia e tij. Në momentin në të cilin tërhiqet padia anulohen pasojat juridike që janë paraqitur me ngritjen e padisë. Me rëndësi që të theksohet është se tërheqja e padisë mund të bëhet deri në përfundimin e shqyrtimit kryesor të çështjes⁶¹. Në momentin kur tërhiqet padia, gjykata sjell aktvendim me të cilin konstaton përfundimin e procedurës. Paditësi për të njëjtën çështje më nuk mund të inicoje sërish procedurë kundër të paditurit të njëjtë.

Gjithashtu procedura në shkallë të parë mundet që të përfundojë edhe me lidhjen e marveshjes të palëve, para gjykatës kompetente, me të cilën do të zgjidhnin kontestin. Pajtimi gjyqësor në kontestet e mardhënies të punës është regulluar me Ligjin për procedurë kontestimore, nenet 307-310⁶². Vendimet e gjykatës mundet që të jenë në formë të aktgjykimit dhe të aktvendimit.

11.1 Aktgjykimi dhe llojët e aktgjykimit në procedurën e kontesteve të punës. Me aktgjykim gjykata vendos për themelësinë e kërkesëpadisë e cila është objekt i gjykimit. Me rastin e vendosjes për çështjen kryesore gjykata është e lidhur më kërkesën e palëve. Ajo nuk mund të vendos për asgjë tjetër, përveç për atë që ka kërkuar pala. Gjkata me rastin e vendosjes meritor ka për detyrë që të vendos për të gjitha kërkesat në mënyrë të plotë. Aktgjykimi duhet të përmbajë pjesën formale dhe materiale. Përmbajtjen formale e përbëjnë pjesët e aktgjykimit, ndërsa përmbajtjen materiale e përbën PËRMBAJTJA e vendimit me të cilin pranohet apo refuzohet aktgjykimi. Sikurse në kontestet e tjera, edhe në kontestet nga mardhënia e punës gjykata mundet të sjell aktgjykim të pjesshëm, aktgjykimi në bazë të pranimi, aktgjykim në bazë të heqjes dorë, aktgjykim për shkak të mungesës, aktgjykim pa mbajtjen e shqyrtimit kryesor, etj.

Aktgjykim i pjesshëm quhet ai aktgjykim me të cilin gjykata vendos vetëm për një pjesë të kërkesëpadisë, apo për njërën nga disa kërkesat që janë objekt gjykimi. Gjkata e jep këtë aktgjykim kur pjesa e objektit të gjykimit, për shkak të pohimit ose në bazë të shqyrtimit të mjaftueshëm, njëra ose disa sish, janë pjekur për vendim definitiv dhe meritor, gjykata mundet, në pikëpamje të kërkesave të përgatitura, përkatësisht të pjesës së kërkesës së përgatitur, ta përfundojë shqyrtimin dhe të jep aktgjykim të pjesshëm. Gjkata mundet të jep aktgjykim të pjesshëm edhe kur objekt i gjykimit është edhe kundërpadia, por që për vendim është përgatitur vetëm kërkesa e padisë apo e kundërpadisë. Nuk do të lejohet aktgjykimi i pjesshëm në qoftë se në padi apo kundërpadi janë përfshirë me tepër kërkesa vendosja e të cilave nuk mund të bëhet ndaras për shkak të natyrës së raportit kontestues për themelësinë e kërkesave të tilla. Aktgjykimi i pjesshëm është aktgjykim i pavarur nga aktgjykimi definitiv për pjesën tjetër të kërkesëpadisë si në pikëpamje të mjeteve të goditjes ashtu edhe sa i përket përmbartimit të aktgjykimit.

Aktgjykimi në bazë të pohimit është vendimi meritor të cilin e jep gjykata në bazë të deklaratës së shprehur të palës së paditur. Me pohimin e kërkesëpadisë, si veprim procedural i njëanshëm i palës së paditur, bëhet i panevojshëm zhvillimi i mëtutjeshëm i procesit kontestimor. Në qoftë se i padituri deri në përfundimin e shqyrtimit kryesor të çështjes e pohon kërkesëpadinë pjesërisht apo në tërësi, gjykata e jep, pa shqyrtim të mëtejshëm, aktgjykimin me të cilin e aprovon pjesën apo gjithë kërkesëpadinë (aktgjykimi në bazë të pohimit).

Në qoftë se paditësi deri në përfundimin e seancës për shqyrtim kryesor të çështjes heq dorë nga një pjesë e kërkesëpadisë apo nga e gjithë kërkesëpadia, gjykata pa shqyrtim të mëtejshëm e jep aktgjykimin me të cilin e refuzon kërkesëpadinë në pjesën nga e cila paditësi ka hequr dorë apo në tërësi. Edhe në këtë rast kemi të bëjmë me një veprim procedural të palës paditëse i cili i nënshtrohet rregullave të Ligjit për procedurë kontestimore. Për heqjen dorë nga kërkesa e padisë palës paditëse nuk i nevojitet pëlqimi i palës së paditur.

⁶¹ Ligji për procedurë kontestimore, neni 183 paragrafi 1

⁶² Ligji për procedurë kontestimore, nenet 307-310

Me aktgjykim për shkak të mungesës kuptojmë atë aktgjykim me të cilin pranohet si e themeltë kërkesëpadia e përmbajtur në padinë e ngritur kundër të paditurit i cili nuk mbrohet nga ajo, nuk e kundërshton kërkesëpadinë me veprim të shkruar dhe mungon në seancën përgatitore, apo në qoftë se nuk është mbajtur kjo, nga seanca e parë për shqyrtim kryesor, e paditësi i pranishëm e propozon dhënien e tij apo gjykata sipas detyrës zyrtare e jep këtë aktgjykim. Kushte për dhënien e aktgjykimit për shkak të mungesës duhet të kuptohen si prezumime procedurale dhe materiale që duhet të plotësohen përveç prezumimeve që duhet të plotësohen për çdo aktgjykim.

Gjykata do të nxjerrë aktgjykim pa shqyrtim kryesor të çështjes po që se i padituri me anë të përgjigjes në padi i ka pohuar faktet vendimtare, përkundërt kontestimit të kërkesëpadisë, gjykata mundet pa caktuar seancë gjyqësore, të nxjerrë aktgjykim, nëse nuk ekzistojnë pengesa tjera për dhënien e tij. Kusht esencial për nxjerrjen e aktgjykimit, është që pala e paditur të ketë dhënë përgjigje në padi dhe më përgjigje në padi t'i ketë pohuar faktet e prezumuara nga ana e palës së paditur.

Nëse gjykata me vendim meritator nuk ka vendosur për ndonjë kërkesë të palës, atëherë ajo mund të kërkojë që gjykata të vendos lidhur me këtë kërkesë. Po që se pala nuk paraqet propozimin brenda afatit do të konsiderohet se është tërhequr padia në pjesën që nuk është përfshirë në aktgjykimin e dhënë. Konsiderohet se është kërkesë për plotësim edhe ankesa e cila mbështetet vetëm në shkakun se gjykata nuk ka vendosur për tërë kërkesëpadinë, pra në këtë rast gjykata ankesën duhet ta trajtoj si kërkesë për plotësimin e aktgjykimit.

Një karakteristikë e aktgjykimeve të cilat sillen në kontestet nga mardhënia e punës, është se ato mund të jenë të përziera.

11.2 Aktvendimi. Aktvendimi është lloj i vendimit gjyqësor me të cilin gjykata gjatë procesit vendos për të gjitha çështjet tjera të cilat paraqiten gjatë zhvillimit të tij, pos për vet objektin e gjykimit. Zakonisht me aktvendim gjykata vendos për çështje procedurale, sepse shumica e çështjeve gjatë gjykimit zgjidhen me zbatimin e normave procedurale. Mirëpo, ka raste kur me aktvendim zgjidhen edhe çështje të natyrës materiale por të cilat nuk e kanë rëndësinë e çështjes kryesore, si p.sh, çështja e shpenzimeve të procedurës, pjesëmarrja e ndërhyrësit në gjykim etj.

Kontesti për të cilin është vendosur në mënyrë të plotfuqishme me vendim nga gjykata, paraqet çështje të gjykuar (res iudicata), dhe duke u bazuar në regullën ``ne bis in idem`` nuk mundet që për atë mardhënie kontestuese ndërmjet palëve të njehta të zhvillohet sërish procedurë kontestimore. Vendimi gjyqësor bëhet i plotfuqishëm kur kundër tij, në afatin e caktuar që parashihet me ligj, nuk është paraqitur ankesë, kur pala heq dorë e drejta e ankimit dhe kur gjykata e shkallës së dytë me vendimin e saj e vërteton ose e ndryshon vendimin e gjykatës së shkallës së parë.

12.Procedura sipas mjeteve juridike. Mjet goditjeje quajmë mjetin procedural me të cilin pala apo personi tjetër i autorizuar nga gjykata, kërkon që ta prishë (anulojë) apo ndryshojë vendimin për të cilin pretendon të vërtetoj se është i pavolitshëm, i padrejtë dhe i kundërligjshëm. Mjeti i goditjes është shprehje e pakënaqësisë së palës me vendimin e dhënë në çështjen e saj dhe njëherazi kërkesë që ai të zëvendësohet me vendimin e ligjshëm dhe të drejtë⁶³. Edhe te kontestet e punës vendimet të cilat i sjell gjykata e shkallës së parë goditen me

⁶³ F.Brestovci-E drejta procedurale civile II, Prishtinë, 2006, fq.62

mjete juridike. Si mjete juridike të cilat përdoren në kontestet e punës janë ankesa, si mjet juridik i rregullt, si dhe revizioni dhe përsëritja e procedurës si mjete juridike të jashtëzakonshme.

12.1 Ankesa. E drejta në ankesë ndaj një vendimi gjyqësor është standard i së drejtës ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, jo thjeshtë një e drejtë që buron nga e drejta e brendshme e një shteti. E drejta në ankesë, në kuptimin e gjerë, nënkupton të drejtën e një subjekti që ka qenë palë në një procedurë gjyqësore, dhe mbi të cilin vepron një vendim gjyqësor i shkallës së parë, që të ketë mundësi të ankohet tek një gjykatë më e lartë për vendimin e gjykatës së shkallës së parë. Në vendin tonë kjo e drejtë është e garantuar me kushtetutë, ku thuhet ``garantohet e drejta e ankesës kundër vendimeve të nxjera në procedurë në shkallë të parë para gjykatës``⁶⁴. Ankesa është mjet i rregullt i goditjes së aktgjykimit të shkallës së parë. Ankesa është e lejuar kundër çdo aktgjykimi të shkallës së parë pa përjashtim.

Ankesa është mjet me efekt suspensiv, sepse me paraqitjen e saj pengohet marrja e formës së prerë të aktgjykimit, në tërësi apo në pjesën e goditur. Ankesa është mjet devolutiv, sepse me paraqitjen e saj themelohet kompetenca e gjykatës së shkallës më të lartë që të shqyrtojë vendimin e goditur. Përveç kësaj ankesa është mjet i pavarur, sepse për të vendoset pavarësisht mjeteve tjera të goditjes. Është e palejueshme ankesa në qoftë se personi që e ka paraqitur ankesën nuk ka interes juridik për paraqitjen e ankesës. Ankesa duhet që të paraqitet brenda afatit të përcaktuar prekluziv, dhe në rastin tonë, në kontestet e punës ky afat është 8 ditë, dhe fillon të rjedhë nga dita e dorëzimit të aktgjykimit palës. Një shembull i ankesës së paraqitur i dërgohet palës kundërshtare për tu përgjigjur për ankesë. Vlen të theksohet se në ankesë nuk mundet që të paraqiten fakte të reja e as të propozohen prova të reja, përveç nësa ka të bëjë me shkeljet esenciale të dispozitave nga procedura kontestimore për shkak të të cilave mundet që të paraqitet ankesa.

Aktgjykimi mund të goditet:

- Për shkak të shkeljes së dispozitave të procedurës kontestimore,
- Për shkak të konstatimit të gabuar apo jo të plotë të gjendjes faktike,
- Për shkak të zbatimit të gabuar të së drejtës materiale.

Shkelja thelbësore e dispozitave të procedurës kontestimore ekziston në qoftë se gjykata gjatë procedurës nuk e ka zbatuar apo ka zbatuar në mënyrë jo të drejtë ndonjë dispozitë të këtij ligji, kurse kjo ka pasur apo ka mund të ketë ndikim në nxjerrjen e aktgjykimit të ligjshëm dhe të drejtë. Shkeljet të dispozitave të procedurës kontestimore janë numëruar në mënyrë taksative në ligj⁶⁵ dhe për këto shkelje gjykata kujdeset sipas detyrës zyrtare.

Ekziston vërtetimi i gabuar apo jo i plotë i gjendjes faktike kur gjykata gabimisht e ka vërtetuar ndonjë fakt vendimtar, përkatësisht kur faktin e tillë nuk e ka vërtetuar fare. Ekziston konstatimi jo i plotë i gjendjes faktike edhe kur për këtë flasin faktet e reja apo provat e reja. Kur e parashtron këtë shkak, ankuesi pretendon të vërtetojë se shqyrtimi i çështjes është bërë në mënyrë të plotë, por me gabime. Fakti konstatohet gabimisht në qoftë se gjykata, nga provat e marra, është bindur se ai ekziston, edhe pse në të vërtetë ai nuk ekziston si dhe anasjelltas fakti konstatohet gabimisht në qoftë se gjykata, nga provat e marra, ka nxjerrë përfundim se nuk ekziston edhe pse në të vërtetë ai ekziston. Për këtë shkelje gjykata kujdeset vetëm kur ankuesi e thekson në ankesë.

⁶⁴ Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, neni 15

⁶⁵ Ligji për procedurë kontestimore, neni 343

Zbatimi i gabueshëm i së drejtës materiale ekziston kur gjykata nuk e ka zbatuar dispozitën e së drejtës materiale që është dashur ta zbatojë, apo kur dispozitën e tillë nuk e ka zbatuar në mënyrë të drejtë. Kjo shkelje kuptohet si moszbatim nga gjykata i një ligji të së drejtës materiale që duhej zbatuar, zbatimi i një ligji që nuk duhej zbatuar, si dhe interpretimi jo i drejtë i ligjit që bie në kundërshtim me kuptimin e tij të saktë ose me frymën e tij të përgjithshme

12.2 Procedura sipas ankesës. Në procedurën e vënë në veprim me anë të ankesës kundër aktgjykimit, vepron sikurse gjykata e shkallës së parë e cila e ka dhënë aktgjykimin e goditur, ashtu edhe gjykata e shkallës së dytë, kompetente për vendosjen meritore për ankesën. Ankesa i paraqitet gjykatës e cila e ka dhënë aktgjykimin e shkallës së parë, në një numër të mjaftueshëm ekzemplarësh për gjykatën dhe palën kundërshtare. Ankesën e paraqitur jashtë afatit të parashikuar me ligj, apo jo të plotë, apo të palejueshme, gjykata e shkallës së parë e hedhë me aktvendim pa caktuar fare seancë gjyqësore. Ankesa është e palejueshme nëse e ka paraqitur personi që nuk është i autorizuar për paraqitjen e saj, apo personi që ka hequr dorë nga e drejta e ankimit apo që e ka tërhequr ankesën e paraqitur, apo nëse personi që e ka paraqitur ankesën nuk ka interes juridik për paraqitjen e ankesës.

Në qoftë se ankesa është paraqitur me kohë, është e lejueshme dhe e plotë, atëherë gjykata e shkallës së parë ia dërgon palës kundërshtare, e cila ka të drejtë që të paraqesë përgjigje në ankesë. Pas pranimit të përgjigjes në ankesë, apo pas skadimit të afatit për përgjigje në ankesë, gjykata e shkallës së parë ankesën dhe përgjigjen në ankesë me të gjitha shkresat e lëndës ia dërgon gjykatës së shkallës së dytë.

Para se të vendoset për ankesën gjykata e shkallës së dytë e përgatitë çështjen. Gjyqtari raportues e përgatitë raportin me qëllim të shqyrtimit të lëndës në gjykatën e ankimit, e cila gjykon në trup gjykues të përbërë nga tre gjyqtarë. Detyrë e gjyqtarit raportues është pra, që ta studioj lëndën dhe në lidhje me të, të paraqesë raportin në seancë të mbyllur apo të hapur varësisht se si është caktuar. Shqyrtimi i çështjes para gjykatës së shkallës së dytë fillon me shpjegime të thukëta të gjyqtarit raportues lidhur me çështjen, por pa e shprehur mendimin e tij rreth themelësisë së ankesës. Pastaj lexohet aktgjykimi, apo pjesa e tij e goditur me ankesë, e nëse është nevoja edhe procesverbali mbi shqyrtimin kryesor para gjykatës së shkallës së parë. Gjukata e shkallës së dytë parimisht vendos për ankesën në seancë të mbyllur. Përveç që gjykata e shkallës së dytë do të kujdes ex-officio për zbatimin e të drejtës materiale nga ana e gjykatës së shkallës së parë, ajo kujdeset ex-officio edhe për disa shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore. Gjukata e apelit mundet të vendosë për ankesën në njërin nga mënyrat në vijim:

- ta hedhë poshtë ankesën si të vonuar, jo të plotë apo të palejueshme;
- ta prishë aktgjykimin e goditur dhe ta hedhë poshtë padinë;
- ta prishë aktgjykimin e goditur dhe ta kthej çështjen në rigjykim në gjykatën themelore;
- ta refuzoj ankesën si të pathemeltë dhe ta vërtetoj aktgjykimin e goditur;
- ta ndryshoj aktgjykimin e shkallës së parë.

Ankesën e vonuar, jo të plotë, apo jo të lejueshme, e hedhë poshtë gjykata e shkallës së dytë me aktvendim, po që se nuk e ka bërë një gjë të tillë gjykata e shkallës së parë.

Gjykata e Apelit nxjerrë aktvendim për prishjen e aktgjykimit të gjykatës themelore, dhe e hedhë poshtë padinë, nëse janë plotësuar rrethanat: nëse kërkesa për të cilën është vendosur bënë pjesë në kompetencën gjyqësor, nëse ekziston gjyqëvarësia, nëse çështja është e gjykuar, (ekzistimi i aktgjykimit të formës së prerë), nëse paditësi ka heqë dorë nga kërkesëpadia (aktgjykimi në bazë të heqjes dorë nga kërkesëpadia), nëse ekziston pajtimi gjyqësor për çështjen. Gjykata e apelit e hedhë padinë në këto raste: në qoftë se në procedurën e shkallës së parë ka vepruar, si paditës apo i paditur, personi që nuk mund të jetë palë ndërgjyqëse, nëse palën që është person juridik nuk e ka përfaqësuar personi i autorizuar, apo nëse palën me pazotësi procedurale nuk e ka përfaqësuar përfaqësuesi ligjor, nëse përfaqësuesi ligjor, ose ai me prokurë, nuk i ka pasur autorizimet e duhura për ndjekjen e çështjes në gjyq, apo për kryerjen e veprimeve procedurale të veçanta, gjegjësisht nëse veprimet e caktuara të kryera në procedurë më vonë nuk i ka aprovuar vetë pala.

Gjykata e Apelit në seancën e kolegjit, apo në bazë të shqyrtimit të bërë të çështjes, me aktvendim e prishë aktgjykimin e Gjykatës Themelore dhe çështjen ia kthen për rigjykim, në qoftë se konstaton se ekziston njëra ndër këto shkaqe të përmendura në ankesë: po që se në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji gjykata e ka dhënë aktgjykimin në bazë të pohimit, apo aktgjykimin në bazë të heqjes dorë nga kërkesëpadia, po që se ndonjëres nga palët me veprim të kundërligjshëm, e sidomos për shkak të mos thirrjes në mënyrë të rregullt, nuk i është dhënë mundësia që të marrë pjesë në shqyrtimin e çështjes, kurse veprimi i tillë ka pasur ndikim në dhënien e vendimit të ligjshëm dhe të drejtë, po që se gjykata e ka dhënë aktgjykimin pa e bërë shqyrtimin kryesor të çështjes juridike, po që se në dhënien e aktgjykimit ka marrë pjesë gjyqtari i cili sipas vet ligjit duhet të përjashtohet nga gjykimi.

Gjykata e shkallës së dytë me aktgjykim e refuzon ankesën si të pathemeltë, dhe e vërteton aktgjykimin e shkallës së parë nëse konstaton se nuk ekzistojnë shkaqet nga të cilat është goditur aktgjykimi, e as shkaqet për të cilat ajo kujdeset sipas detyrës zyrtare. Në rastet, kur gjykata e shkallës së dytë konstaton se ankesa është e pathemeltë, ajo njëkohësisht e vërteton vendimin (aktgjykimin ose aktvendimin) e gjykatës së shkallës së parë.

Gjykata e Apelit në seancën e kolegjit, apo në bazë të shqyrtimit të çështjes kryesore drejtpërsëdrejti, me aktgjykim e ndryshon aktgjykimin, po që se konstaton se ekziston ndonjëri nga këto shkaqe të treguara në ankesë: nëse ka konstatuar se ekziston shkelja e dispozitave të procedurës kontestimore, nëse në seancën e kolegjit, me anë të vlerësimit ndryshe të shkresave dhe provave të marra në mënyrë indirekte, ka konstatuar gjendje tjetër faktike nga ajo e përmbajtur në aktgjykimin e shkallës së parë, nëse konsideron se gjendja faktike e përmbajtur në aktgjykimin e shkallës së parë është konstatuar drejtë, por e drejta materiale është zbatuar gabimisht nga gjykata themelore, nëse ka konstatuar se me aktgjykimin e shkallës së parë është tejkaluar kërkesëpadia ashtu që me të është pranuar me tepër se që është kërkuar me padi.

13.Mjetet e jashtëzakonshme juridike. Mjetet e jashtëzakonshme juridike janë mjete me të cilat goditen vendimet gjyqësore me të cilat procedura ka përfunduar në mënyrë të plotfuqishme, dmth janë mjete të cilat mund të paraqiten kundër vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Në procedurën kontestimore në përgjithësi, por edhe te kontestet e punës në vecanti, mjete të jashtëzakonshme janë revizioni dhe përsëritja e procedurës.

13.1 Revizioni është mjet i goditjes së jashtëzakonshme me të cilin pala e godet për shkak të shkeljes së ligjit aktgjykimin e formës së prerë të gjykatës së shkallës së dytë të dhënë sipas ankesës kundër aktgjykimit të shkallës së parë. Revizioni si mjet i jashtëzakonshëm juridik paraqitet brenda afatit prej 30 ditësh nga dita e marjes së aktgjykimit të plotfuqishëm, dhe për

këtë vendos Gjykata supreme e Republikës së Maqedonisë. Revizioni si mjet i jashtëzakonshëm është i kufizuar sepse mund të goditen vetëm vendimet e caktuara dhe për shkaqet e caktuara. Revizioni është mjet juridik i dyanshëm dhe nuk ka efekt suspensiv. Palët mundet që të paraqesin revizion kundër aktgjykimit të shkallës së dytë, nëse vlera e objektit të kontestit të pjesës së goditur të aktgjykimit kalon shumë prej 1.000.000 denarë⁶⁶. Nga ky kusht formal nga i cili varet lejueshmëria e revizionit ka përjashtime, shembull te konteste nga mardhënia e punës, për shkak të pushimit të mardhënies të punës⁶⁷. Shkaqet për të cilat mund të paraqitet revizioni, janë të parapara me ligj, dhe ato janë shkelje esenciale të dispozitave të procedurës kontestimore dhe zbatimi i gabuar i së drejtës materiale.

Revizioni i dorëzohet gjykatës së shkallës së parë e cila e ka dhënë aktgjykimin e shkallës së parë, në numër të mjaftueshëm për gjykatën dhe palën kundërshtare. Revizionin e paraqitur pas kohe, të palejueshëm apo jo të plotë, e hedhë poshtë me aktvendim gjykata e shkallës së parë pa mbajtur fare seancë gjyqësore. Ndaj aktvendimit me të cilin hedhet revizioni lejohet ankesa për gjykatën e shkallës së dytë. Gjykata e revizionit e shqyrton aktgjykimin e goditur vetëm në pjesën e tij të goditur me anë të revizionit dhe vetëm brenda kufijve të shkaqeve të treguara në revizion, por duke u kujdesur sipas detyrës zyrtare për zbatimin e drejtë të së drejtës materiale dhe për shkeljet e dispozitave të procedurës kontestimore që kanë të bëjnë me zotësinë për të qenë palë dhe përfaqësimin e rregullt. Mënyrat e vendosjes sipas revizionit nga Gjykata Supreme:

- Revizionin e vonuar, jo të plotë dhe të palejueshëm me aktvendim e hedhë poshtë gjykata e revizionit, po që se një gjë të tillë nuk e ka bërë gjykata e shkallës së parë brenda kufijve të autorizimeve të saja,

- Gjykata Supreme e refuzon revizionin si të pathemeltë, me anë të aktgjykimit, po që se konstaton se nuk ekzistojnë shkaqet e cekura në revizion,

- Në qoftë se gjykata e revizionit konstaton se ekziston shkelja e dispozitave të procedurës kontestimore për shkak të të cilave mund të paraqitet revizioni, përpos shkeljeve, atëherë ajo, duke marrë parasysh natyrën e shkeljes, me aktvendim e anulon pjesërisht apo plotësisht aktgjykimin e shkallës së dytë dhe të parë, apo vetëm aktgjykimin e shkallës së dytë dhe ia kthen çështjen për rigjykim gjyqtarit tjetër apo të njëjtë të gjykatës së shkallës së parë, gjegjësisht kolegjit tjetër apo të njëjtë të gjykatës së shkallës së dytë, ose gjykatës tjetër kompetente,

- Në qoftë se gjykata e revizionit konstaton se e drejta materiale është zbatuar gabimisht, me aktgjykim e aprovon revizionin e paraqitur dhe e ndryshon aktgjykimin e goditur,

- Po që se gjykata e revizionit konstaton se për shkak të zbatimit të gabueshëm të së drejtës materiale, apo për shkak të shkeljeve të rregullave procedurale, gjendja faktike nuk është vërtetuar plotësisht dhe se për këtë arsye nuk ekzistojnë kushtet për ndryshimin e aktgjykimit të goditur, atëherë ajo me aktvendim e aprovon revizionin dhe e anulon pjesërisht apo tërësisht aktgjykimin e shkallës së parë dhe të dytë, apo vetëm aktgjykimin e shkallës së dytë, dhe çështjen ia dërgon për rigjykim gjyqtarëve të njëjtë apo të tjerë të gjykatës të shkallës së parë apo të dytë,

⁶⁶ Ligji për procedurë kontestimore, neni 372, paragrafi 2

⁶⁷ Ligji për procedurë kontestimore, neni 372, paragrafi 3, alinea 3

- Po që se konstaton se me aktgjykimin e formës së prerë të gjykatës së shkallës së dytë është tejkaluar kërkesëpadia, gjykata e revizionit me aktgjykimin e saj e aprovon revizionin e palës dhe e ndryshon aktgjykimin e goditur.

Vendimi i gjykatës së revizionit nëpërmjet gjykatës së shkallës së dytë i dorëzohet gjykatës së shkallës së parë. Gjykata të cilës i kthehet lënda për gjykim të përsëritur është e lidhur për pikëpamjen juridike mbi të cilën është e mbështetur aktgjykimi i gjykatës së revizionit me të cilin është anuluar aktgjykimi i gjykatës së shkallës së dytë ose janë anuluar aktgjykimi i gjykatës së shkallës së dytë dhe aktgjykimi i shkallës së parë. Revizioni është i lejuar edhe kundër aktvendimit të gjykatës së shkallës së dytë me të cilin procedura ka përfunduar në mënyrë të plotfuqishme në kushtet dhe menyrën e caktuar me Ligjin për procedurë kontestimore.

13.2 Përsëritja e procedurës. Propozimi për përsëritjen e procedurës është mjet i jashtëzakonshëm i goditjes, i kufizuar, jo suspenziv, i dyanshëm dhe në disa raste remonstrativ. E drejta për të kërkuar përsëritjen e procedurës është e kufizuar në aspektin e vendimeve që mund të goditen më këtë mjet goditjeje, në aspektin e shkaqeve për të cilat mund të bëhet goditja e vendimeve, si dhe në aspektin e afatit brenda të cilit mund të ngritët ai. Me anë të propozimit për përsëritjen e procedurës mund të kërkohet përsëritja e procedurave të përfunduara me vendim të formës së prerë. Procedura mund të përfundojë me anë të aktgjykimit, me anë të aktvendimit me të cilin padia hedhet poshtë apo me anë të aktvendimit me të cilin konstatohet se ka përfunduar procedura me anë të veprimeve disponibile të palëve. Neni 392 i Ligjit për procedurë kontestimore parasheh që procedura e përfunduar me aktgjykim dhe aktvendim të formës së prerë të gjykatës mund të përsëritet sipas propozimit të palës. Në këtë nen janë parapara shkaqet për përsëritjen e procedurës:

- në qoftë se palës me veprim të kundërligjshëm, e sidomos në rast të mos thirrjes për në seancë nuk i jepet mundësia që të marrë pjesë në shqyrtimin e çështjes kryesore,

- në qoftë se në procedurën e përfunduar ka marrë pjesë si paditës ose si i paditur personi që nuk mund të jetë palë ndërgjyqëse, apo në qoftë se palën që është person juridik nuk e ka përfaqësuar personi i autorizuar, ose po që se palën me pazotësi procedurale nuk e ka përfaqësuar përfaqësuesi ligjor i saj, ose në qoftë se përfaqësuesi ligjor, respektivisht përfaqësuesi me prokurë i palës, nuk ka pasur autorizim të duhur për ndjekjen e çështjes në gjyq apo për kryerjen e veprimeve procedurale të caktuara, po që se ndjekja e çështjes në gjyq apo kryerja e veprimeve procedurale të caktuara nuk është lejuar me vonë nga pala,

- në qoftë se vendimi përfundimtar i gjykatës është bazuar në deklarata të rreme të dëshmitarëve apo të ekspertëve ose në dokumentin që është falsifikuar apo në të cilin është verifikuar përmbajtja e pasaktë,

- në qoftë se vendimi përfundimtar i formës së prerë është pasojë e veprës penale të gjyqtarit, të përfaqësuesit ligjor apo me prokurë të palës, kundërshtare apo të personit të tretë,

- në qoftë se pala fiton mundësinë ta përdorë vendimin e formës së prerë të gjykatës, i cili më parë, është dhënë në procedurën e zhvilluar midis palëve të njëjta për të njëjtën kërkesëpadi,

- në qoftë se vendimi përfundimtar i formës së prerë është bazuar në një vendim tjetër gjyqësor, ose në vendimin e ndonjë organi tjetër, kurse ky vendim është ndryshuar, prishur apo anuluar në mënyrë të prerë,

- në qoftë se pala merr dijeni për fakte të reja ose gjen prova të reja, ose e fiton mundësinë që t'i përdorë ato, në bazë të të cilave për palën do të mund të merrej vendim përfundimtar më i favorshëm, sikur faktet dhe provat e tilla të ishin përdorur në procedurën e mëparshme.

Paraqitja e propozimit për përsëritjen e procedurës është i lidhur për afatin e caktuar me ligj i cili mund të jetë objektiv dhe subjektiv. Afati objektiv është 5 vjet nga dita kur vendimi është bërë i plotfuqishëm. Me kalimin e këtij afati prej 5 vjetësh, pala e humb të drejtën që të kërkojë përsëritjen e procedurës, përveç nëse shkak për të cilin kërkohet përsëritja ka të bëjë me atë që ne sjelljen e vendimit, ka marrë pjesë personi i cili nuk ka pasur cilësinë e gjykatësit, respektivisht gjyqtarit porot, është shkelur parimi i dëgjimit të palëve si dhe janë shkelur rrgullat të cilat kanë të bëjnë me zotësinë për të qenë palë dhe përfaqësimin e palëve. Afati subjektiv është 30 ditë, dhe fillon të rrjedhë nga dita kur pala merr në dijeni për ekzisitim e shkakut për përsëritjen e procedurës dhe fillon të rrjedhë pasi vendimi të bëhet i plotfuqishëm. Propozimi për përsëritjen e procedurës duhet t'i paraqitet gjykatës së shkallës së parë e cila e ka dhënë vendimin e shkallës së parë. Në propozimin për përsëritjen e procedurës duhet të tregohet baza ligjore për përsëritjen e procedurës, rrethanat me të cilat provohet se propozimi është i afatshëm dhe mjet provues me të cilat provohen thëniet në propozim. Gjykata e shkallës së parë është e detyruar që të shikojë nëse propozimi për përsëritjen e procedurës është i afatshëm, i plotë dhe i lejueshëm. Nëse gjen se propozimi për përsëritjen e procedurës është i pa afatshëm, jo i plotë apo i palejueshëm, të njëjtin duhet ta hedhë me aktvendim ndaj të cili lejohet e drejta e ankesës. Nëse gjykata e shkallës së parë konstaton se propozimi nuk duhet të hedhet atëherë të njëjtin ia dërgon palës kundërshtare e cila ka të drejtë që brenda 15 ditësh të paraqet përgjigje lidhur me propozimin. Pasi që të arrij përgjigja e palës kundërshtare apo pasi të kalojë afati për përgjigje, gjykata e shkallës së parë duhet të ia dërgojë shkresat e lëndës sipas propozimit për përsëritje të procedurës gjykatës së shkallës së dytë.

KAPITULLI I KATËRT

ANALIZË E KONTESTEVE NGA MARDHËNIA E PUNËS TË GJYKUARA NGA GJYKATA THEMELORE E DIBRËS

TABELA 1

RAPORTI VJETOR PËR VITET 2010-2017 ⁶⁸

VITI	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Numri total i lëndëve të marrdheni eve të punës	10	27	36	27	12	30	18	18

Nga tabela e mësipërme (tabela 1) shihet qartë se numri i kontesteve të punës të shqyrtuara dhe të zgjidhura nga Gjykata themelore e Dibrës, ka qenë relativisht i madh për një komunë të vogël sic është komuna e Dibrës. Kontestet kanë pasur të bëjnë me transformimin e marrdhenies të punës nga marrdhënie e punës me afat të caktuar në marrdhënie e punës pa afat të caktuar, anulimin e vendimit për shkelje të ndonjë të drejte të punëtorit, me cështjen e pagimit të rogës dhe kontributeve, anulimin e vendimit për shkarkim të punëtorit, etj.

Në vitin 2012 si viti me më shumë konteste të punës, si i paditur në shumicën e rasteve (18 raste) ka qenë Ministria e Punëve të Brendshme, kurse shkak i kontesteve ka qenë kompenzimi i dëmit nga marrdhënia e punës.

Shumica e procedurave të kontesteve të marrdhenies të punës gjatë këtyre 8 viteve (2010-2017), kanë përfunduar me sjelljen e aktgjykimit nga gjyka, por ka edhe raste kur procedura ka përfunduar me pajtim gjyqësor, të cilat raste do ti shohim në tabelat në vijim.

Në Ligjin për procedurë kontestimore, ne nenin 405 paragrafi i parë shprehimisht është e paraparë se në procedurën e kontesteve nga marrdhënia e punës, gjykata cdoherë duhet që ti kushtojë një kujdes të vecantë zgjidhjes së shpejtë të kontesteve të punës. Gjykata themelore e Dibrës nuk e ka respektuar këtë dispozitë ligjore të LPK-së, dhe këtë e dëshmon zgjatja e tepërt e procedurës të rasteve të zgjedhura nga gjykata. Shembull i kësaj që cekëm i kemi edhe tabelat e paraqitura më posht te viteve 2010-2017. Gjithashtu në këtë ligj, ne nenin 405⁶⁹ paragrafin e katër është paraparë se procedura përpara gjykatës së shkallës së parë duhet të përfundojë në afat

⁶⁸ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për periudhën 2010-2017

⁶⁹ Ligji për procedure kontestimore

prej 6 muajsh nga dita kur është paraqitur padia. Mosrespektimin e kësaj dispozite nga gjykata themelore e Dibrës e dëshmojnë edhe tabelat e mëposhtme të cilat tregojnë se numri i lëndëve të cilat janë dashur që të zgjidhen në afat prej 6 muajve është shumë i vogël.

TABELA 2
RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2010⁷⁰

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	0	0	0	0
Shkurt	0	0	0	0
Mars	0	0	0	0
Prill	0	2	0	2
Maj	2	3	0	5
Qershor	5	0	0	5
Korik	5	0	1	4
Gusht	4	1	0	5
Shtator	5	0	0	5
Tetor	5	2	0	7
Nëntor	7	1	0	8
Dhjetor	8	1	1	8
Të zgjidhura		2		
Të pazgjidhura		8		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		10		

⁷⁰ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2010

TABELA 3. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2011⁷¹

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	8	0	0	8
Shkurt	8	1	0	9
Mars	9	4	3	10
Prill	10	3	0	13
Maj	13	2	0	15
Qershor	15	3	2	16
Korik	16	1	1	16
Gusht	16	1	1	16
Shtator	16	9	1	24
Tetor	24	0	3	21
Nëntor	21	2	1	22
Dhjetor	22	1	3	20
Të zgjidhura			15	
Të pazgjidhura			20	
Gjithsej lëndë të shqyrtuara			27	

⁷¹ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2011

TABELA 4. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2012⁷²

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	20	5	5	20
Shkurt	20	2	4	18
Mars	18	6	1	23
Prill	23	6	3	26
Maj	26	4	6	24
Qershor	24	2	6	20
Korik	20	2	2	20
Gusht	20	0	4	16
Shtator	16	1	6	11
Tetor	11	2	4	9
Nëntor	9	5	3	11
Dhjetor	11	1	2	10
Të zgjidhura		46		
Të pazgjidhura		10		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		36		

⁷² Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2012

TABELA 5. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2013⁷³

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	10	2	2	10
Shkurt	10	2	1	11
Mars	11	2	1	12
Prill	12	0	2	10
Maj	10	4	3	11
Qershor	11	5	2	14
Korik	14	3	4	13
Gusht	13	1	4	10
Shtator	10	3	1	12
Tetor	12	3	2	13
Nëntor	13	2	9	6
Dhjetor	6	0	0	6
Të zgjidhura		31		
Të pazgjidhura		6		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		27		

⁷³ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2013

TABELA 6. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2014⁷⁴

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	6	1	3	4
Shkurt	4	3	0	7
Mars	7	0	1	6
Prill	6	0	3	3
Maj	3	1	3	1
Qershor	1	0	1	0
Korik	0	2	1	1
Gusht	1	0	0	1
Shtator	1	1	1	1
Tetor	1	0	0	1
Nëntor	1	2	1	2
Dhjetor	2	2	0	4
Të zgjidhura		14		
Të pazgjidhura		4		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		12		

⁷⁴ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2014

TABELA 7. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2015⁷⁵

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	4	3	0	7
Shkurt	7	2	2	7
Mars	7	2	5	4
Prill	4	7	2	9
Maj	9	1	4	6
Qershor	6	2	1	7
Korik	7	2	1	8
Gusht	8	0	0	8
Shtator	8	4	1	11
Tetor	11	1	7	5
Nëntor	5	6	1	10
Dhjetor	10	0	8	2
Të zgjidhura		32		
Të pazgjidhura		2		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		30		

⁷⁵ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2015

TABELA 8. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2016⁷⁶

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	2	0	1	1
Shkurt	1	1	1	1
Mars	1	0	0	1
Prill	1	4	3	2
Maj	2	4	1	5
Qershor	5	0	0	5
Korik	5	2	0	7
Gusht	7	0	0	7
Shtator	7	1	0	8
Tetor	8	2	1	9
Nëntor	9	4	3	10
Dhjetor	10	0	6	4
Të zgjidhura		16		
Të pazgjidhura		4		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		18		

⁷⁶ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2016

TAEBLA 9. RAPORTI MUJOR PËR VITIN 2017⁷⁷

Muajt	Lëndët nga muaj i kaluar	Lëndët e reja	Lëndët e zgjidhura	Lëndët e pazgjidhura
Janar	4	2	0	6
Shkurt	6	4	1	9
Mars	9	5	5	9
Prill	9	1	2	8
Maj	8	1	0	9
Qershor	9	0	0	9
Korik	9	2	5	6
Gusht	6	1	1	6
Shtator	6	0	2	4
Tetor	4	1	0	5
Nëntor	5	1	2	4
Dhjetor	4	0	2	2
Të zgjidhura		20		
Të pazgjidhura		2		
Gjithsej lëndë të shqyrtuara		18		

Nëse i vërejmë tabelat e mësipërme mund të kostatojmë se gjykata jo vetëm që brenda afatit 6 mujor nuk i ka zgjidhur të gjitha kontestet e punës, por edhe brenda afatit kohor prej një viti nuk ka aritur që ti zgjidh të gjitha kontestet. Nga statistikat e mësipërme është shqetësues fakti se Gjykata themelore e Dibrës në shumicën e rasteve i ka kaluar kufijtë e gjykimit në afat të

⁷⁷ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2017

arsyeshëm. Në zgjatjen e procedurës mund të ndikojnë edhe vet palët, me qëllim ose jo, duke mos ndërmarrë ose ndërmarrë veprime të caktuara, por është gjykata ajo e cila duhet të ndermer masa që të pengojë zvaritjen e procedurës. Ne gjykatën themelore të Dibrës kontestet e punës gjykohen nga gjykatësit të cilat gjykojnë të gjitha çështjet civile. Gjykatësit duhet të kuptojnë se këto konteste, kontestet që lindin nga mardhënia e punës, nuk durojnë zvaritje për arsye se bëhet fjalë për punën, burimin e jetesës së punëtorit. Për këtë arsye mardhëniet e punës janë të një rëndësie të vecantë. Përvec arsyeve të cilat i cekëm më lart, gjykatat duhet ti kushtojnë një rëndësi të vecantë procedurës së kontesteve të punës që çështja të zgjidhet brenda afatit të caktuar ligjor, për arsye se e drejta e gjykimit brenda afatit të arsyeshëm është e garantuar edhe me Konventën Evropiane për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, konventë të cilën e ka ratifikuar edhe Maqedonia.

TABELA 10 - RAPORTI VJETOR PËR VITET 2010-2017⁷⁸

VITI	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Numri total i lëndëve të zgjidhura në mënyrë meritore	4	10	25	17	6	17	7	13
Numri total i lëndëve të zgjidhura në mënyrë jo meritore	5	16	11	9	6	13	11	15
Marveshje	1	1	0	1	0	0	0	0

⁷⁸ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për periudhën 2010-2017

Në tabelen e mësipërme (tabela numër 10) kemi paraqitur numrin total të lëndëve që janë zgjidhur në mënyrë meritore, lëndët që janë zgjidhur në mënyrë jo meritore si dhe lëndët të cilat janë zgjidhur me marveshje ndërmjet palëve. Nga gjithsej numri i lëndëve në mënyrë meritore janë zgjidhur 99 lëndë, në mënyrë jo meritore janë zgjidhur 86 lëndë, dhe me marveshje ndërmjet palëve janë zgjidhur 3 lëndë. Ajo që bie në sy nga kjo tabelë është se numri i lëndëve të zgjidhura me marveshje është shumë i vogël, vetëm 3 lëndë janë zgjidhur me marveshje. Viti 2012 është viti me më shumë konteste, me gjithsej 36 raste, dhe nga këto raste asnjë nuk është zgjedhur me marveshje ndërmjet palëve. Gjykata duhet ti jep me shume rëndesi zgjidhjes së kontesteve me marveshje ndërmjet palëve, dhe duhet të punohet më shumë në këtë drejtim.

TABELA 11 - RAPORTI VJETOR PËR 2010⁷⁹

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Ministria e punëve të brendshme	2 raste	Pagesë e pagave	Kompenzim i dëmit material
Drejtoria e doganave	2 raste	Prishje e vendimit	
Minsitria e arsimit dhe shkencës	2 raste	Kompenzim i demit nga mardhenia e punës	Transformim i mardhënies të punës nga kohë të caktuar në kohë të pacaktuar
NP ``Pyjet e Maqedonisë``	1 rast	Pagesë të pagave	
NPK ``Standard`` Dibër	1 rast	Pagesë të pagave	
Ndërmarrje private	1 rast	Pagesë të pagave	

⁷⁹ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2010

TABELA 12 - RAPORTI VJETOR PËR 2011⁸⁰

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Ministria e punëve të brendshme	15 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
NP ``Jugotrans``	1 rast	Prishje e vendimit	
SHA ``Emo``	2 raste	Pagesë të pagave	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës
Ministria e arsimit dhe shkencës	2 raste	Pagesë të pagave	
Spitali i përgjithshëm Dibër	2 raste	Prishje e vendimit	Rënditje në vendin e punës
SHA ``Knauf`` Dibër	1 rast	Lloje të ndryshme të mardhënies të punës	
Konvikti studentor ``Zdravko Cockovski``	1 rast	Pagesë të pagave	
SHM ``Mustafa Qemal Atatürk``	1 rast	Ndryshim i mardhënies për punësim	
Republika e Maqedonisë	1 rast	Kompensim i dëmit nga mardhënia e punës	
NPK ``Standard``	1 rast	Pagesë të	

⁸⁰ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2011

Dibër		pagave	
-------	--	--------	--

TABELA 13 - RAPORTI VJETOR PËR 2012⁸¹

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Fondi i shëndetësisë	1 rast	Pagim i kontributeve	
Ministria e punëve të brendshme	18 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
NP ``Pyjet e Maqedonisë``	4 raste	Pagim i kontributeve	Pagesë të pagave
Ndërmarrje private	2 raste	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	Pagesë të pagave
SHF ``Nexhati Zeqerija``	1 rast	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	
NPK ``Standard`` Dibër	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
Ministria e arsimit dhe shkencës	3 raste	Pagesë të pagave	
Radiodifuzioni ``Radio Dibra``	1 rast	Pagesë të	

⁸¹ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2012

		pagave	
SHM ``Mustafa Kemal Atatürk``	2 raste	Pagesë të pagave	
NP ``Kale``	1 rast	Pagesë të pagave	
SHA ``Banjat e Dibrës``	1 rast	Pagesë të pagave	
Pallati i kulturës Dibër	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	

TABELA 14 - RAPORTI VJETOR PËR 2013⁸²

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Fondi i shëndetësisë	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHM ``Mustafa Kemal Atatürk``	2 raste	Prishje të vendimit	
NPK ``Standard`` Dibër	3 raste	Pagim i kontributeve	Pagesë të pagave
Ministria e arsimit dhe shkencës	1 rast	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	

⁸² Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2013

NP ``Kale``	1 rast	Pagim i kontributeve	
Spitali i përgjithshëm Dibër	4 raste	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	
Qendra për punë sociale Dibër	4 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHF ``Nexhati Zeqerija``	2 raste	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	
Ministria e punëve të brendshme	4 raste	Prishje të vendimit	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës
SHA ``Banjat e Dibrës``	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHF ``Bashkim vllazërim``	1 rast	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	
SHM ``Zdravko Cockovski`` Dibër	1 rast	Kompenzim nga mardhënia e punës	

TABELA 15 - RAPORTI VJETOR PËR 2014⁸³

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Ministria e punëve të brendshme	5 raste	Kompenzim nga mardhënia e punës	Pagim të pagave
SHF ``Riste Risteski``	1 rast	Prishje të vendimit	
SHF ``Nexhati Zeqerija``	2 raste	Mobing	
NP ``Kale``	1 rast	Lloje të ndryshme të mardhënieve të punës	
NPK ``Standard`` Dibër	1 rast	Pagesë të pagave	
Byroja për zhvillim të arsimit	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHA ``Banjat e Dibrës``	1 rast	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	

⁸³ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2014

TABELA 16 - RAPORTI VJETOR PËR 2015⁸⁴

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
SHF ``Bashkim vllazërim``	2 raste	Ndalesë të diskriminimit	
SHF ``Nexhati Zeqerija``	1 rast	Prishje të vendimit	
Republika e Maqedonisë	3 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHM ``Zdravko Cockovski``	1 rast	Prishje të vendimit	
Komuna Qendër Zhupa	1 rast	Prishje të vendimit	
SHF ``Riste Risteski``	2 raste	Prishje të vendimit	
Ministria e arsimit dhe shkencës	3 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
Ministria e punëve të brendshme	1 rast	Pagesë të pagave	
Spitali i përgjithshëm Dibrë	12 raste	Pagesë të pagave	
Shoqata e penzionerëve	1 rast	Regullim i	

⁸⁴ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2015

Dibër		vendit të punës	
Fondi për sigurim shëndetësor	1 rast	Prishje të vendimit	
Komuna Dibër	1 rast	Prishje të vendimit	
SHF ``Ata`` Qendër Zhupë	1 rast	Prishje të vendimit	

TABELA 17 - RAPORTI VJETOR PËR 2016⁸⁵

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Ministria e punëve të brendshme	3 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	Prishje të vendimit
Spitali i përgjithshëm Dibër	7 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
EVN	1 raste	Prishje të vendimit	
Ministria e arsimit dhe shkencës	3 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	

⁸⁵ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2016

NP ``Pyjet e Maqedonisë``	1 rast	Prishje të vendimit	
Fondi për sigurim shëndetësor	1 rast	Prishje të vendimit	

TABELA 18 - RAPORTI VJETOR PËR 2017⁸⁶

Institucionet e paditura, numri i padive dhe baza e paraqitjes së padisë

Institucioni i paditur	Numri i padive	Baza e paraqitjes së padisë	Baza e paraqitjes së padisë
Ministria e punëve të brendshme	5 raste	Prishje të vendimit	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës
Spitali i përgjithshëm Dibër	4 raste	Kompenzim i dëmit nga mardhënia e punës	
SHA ``Postat e Maqedonisë``	3 raste	Borxh i përsëritur	
Ministria e arsimit dhe shkencës	1 rast	Pagesë të pagave	
NP ``Pyjet e Maqedonisë``	2 raste	Prishje të vendimit	
Apoteka Zegin	2 raste	Pagesë të pagave	

⁸⁶ Të dhënat e paraqitura në tabelë janë marë nga raporti vjetor i Gjykatës themelore të Dibrës, për vitin 2017

Në tabelat e mësipërme (tabela 11-18) kemi paraqitur institucionet të cilat janë të paditura, numri i atyre padive si dhe baza e paraqitjes së padive. Nga të dhënat të cilat i kemi marë nga Gjykata themelore e Dibrës mund të konstatojmë së gjatë periudhës 2010-2017 si institucion më i paditur është Ministria e Punëve të Brendshme. Kontestet kanë pasur të bëjnë me pagesën e pagave, kompenzimin e dëmit material nga mardhënia e punës dhe prishje të vendimit. Si bazë e paraqitjes së padisë ndaj këtyre institucioneve kanë qenë: kompenzimi i dëmit nga mardhënia e punës, pagimi i pagave, prishje të vendimit, regullimi i vendit të punës, mobbing, pagim i kontributeve, etj.

PËRFUNDIMI

Shkelja e të drejtave nga mardhënia e punës fatkeqësisht është gjithmonë në ritje. Mospasja sukses në shfrytëzimin e mjeteve të cilat i paraprijnë mbrojtjes juridike para gjykatave, e obligon personin që për të drejtën e shkelur mbrojtjen ta kërkojë para organeve gjyqësore. Punëdhënësi në të shumtën e rasteve është faktori kryesor i shkeljes së të drejtave të puntorëve pasi ai edhe përkundër kërkesës së punonjësit që të menjanojë shkeljen ai nuk e bën kështu që e vetmja zgjidhje për të menjëherë shkeljen është padia për mbrojtje juridike në gjykatë. Këtë fakt e dëshmojnë edhe rastet të cilat i kemi punuar në këtë punim më sipër, ku në të shumtën e rasteve është punëdhënësi i cili paraqitet si i paditur, ka edhe raste ku i paditur është punonjësi por janë raste më të ralla. Duke pasur parasysh të gjitha këto shkelje të ligjit për të drejtat e puntorëve të cilat shtohen dita ditës, por shtrohet pyetja se cilat janë veprimet e ndërmara nga Inspektoriati i punës, si një organ i cili ka për detyrë që të mbikqyr zbatimin e dispozitave të ligjit të punës. Gjatë punës së tij të inspektimit, inspektorati përveç që është treguar jo efikas dhe jo produktiv, është treguar edhe diskriminues sa i përket vënies së gjobave dhe inspektimit në teren të ndërmarrjeve dhe institucioneve të ndryshme. Një tjetër problem mjaft i rëndësishëm është edhe ndikimi politik në inspektoratë i cili ndikon në funksionimin e tij të paanshëm dhe të duhur, ku për fat të keq viteve të fundit kemi një numër të madh të rasteve. Që të zvogëlohet numri i shkeljeve dhe i rasteve që kërkojnë mbrojtje juridike në gjykatë, duhet që edhe inspektorati i punës të shtojë aktivitetin e tij inspektues, të jetë më shumë prezent në teren, puna e inspektoriatit të jetë korekte, jodiskriminuese dhe e paanshme. Por nga ana tjetër edhe organizimi sindikal joefektiv ndikon në ritjen e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve.

Edhe shteti duhet të ndërmarë masa për të evituar këto shkelje në mënyrë që punëtorët të kryejnë obligimet e tyre në punë dhe të respektohen të drejtat e tyre në përputhje me ligjin. Këto masa duhet që të jenë sa më të shpejta dhe sa më efektive që të vijë deri te përmissimi i tregut të punës në përgjithësi dhe mardhënieve të punës në vecanti. Shteti nëpërmjet ministrive, drejtorive, inspektoriateve, duhet që të kryejë kontrolle më të shpeshta për të konstatuar shkeljet e dispozitave ligjore që rregullojnë mardhëniet e punës, ose më konkretisht Ministria për Punë dhe Politike Sociale duhet që të kryejë kontrolle më të shpeshta të punëdhënësit, si në sektorin privat ashtu edhe në sektorin publik, për respektimin e dispozitave ligjore të punës.

Cdo ndihmë e dhënë juridike në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve duke përfshirë edhe zgjidhjen e kontesteve me anë të instrumenteve ligjore-jashtëgjyqësore zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës, do të ndikonte në uljen e numrit të lëndëve në gjykatë, në shkurtimin e procedurave dhe në zvogëlimin e shpenzimeve të zgjidhjes së kontestit. Për këtë arsye në vitin 2012 Qeveria e Republikës së Maqedonisë ka ndërmarë një numër të masave që nga viti 2013 të subvencionojë ndërmjetësimin, e gjitha kjo me qëllim që të stimulojë qytetarët që të aplikojnë në zgjidhjen e kontesteve. Sipas mendimit tim ky është një hap mjaft i rëndësishëm për aplikim më të shpeshtë të saj, sidomos tek kontestet e punës pasi është një procedurë me e shpejtë, më pak shpenzime dhe më e rëndësishmja është se të kjo mënyrë e zgjidhjes së kontestit nuk kemi palë fitimtare dhe palë humbëse, por të dyja palët ndjehen fitimtarë. Palët më shpesh duhet ta aplikojnë këtë mënyrë të zgjidhjes së kontestit sidomos të kontestet e transformimit të

mardhënieve të punës nga mardhënie pune me afat të caktuar në mardhënie pune pa afat të caktuar, pasi te këto konteste çështja nuk është e ndërlikuar por vetëm duhet të konstatohet se a janë plotësuar kushtet e përcaktuara me Ligjin për mardhënie të punës.⁸⁷

Gjithashtu një sfidë tjetër për pushtetin gjyqësor është cilësia në dhënien e drejtësisë. Zhvillimi i gjykimit në respektim të rregullave të procedurës gjyqësore për zgjidhjen e kontestit të punës brenda afatit të caktuar ligjor, mundëson menjanimin e stërngarkimit të gjykatave me lëndë. Faktor i rëndësishëm i kohëzgjatjes së procedurës është shtyrja e seancave. Në gjykatën themelore të Dibrës gjykatësit duhet që tu kushtojnë rëndësi seancave të kontesteve të punës, duke u dhënë përparësi ndaj seancave të kontesteve të tjera të cilat janë caktuar që ti gjykojnë. Konteste të cilat lindin nga mardhënia e punës nuk durojnë zvaritje të panevojshme nëpër gjykatë duke pasur parasysh se është fjala për punën, burimin e vetëm të jetesës së punëtorit. Stërngarkimi i gjykatës me lëndë të kontesteve të punës dhe moszgjidhja e tyre brenda afatit të arsyeshëm dëshmon se duhet të punohet dhe të veprohet me efektivitet që të ofrojmë një zgjidhje konkrete për këtë dukuri e cila në vitet e fundit është gjithmonë e më shumë në ritje. Gjithashtu vlersoj se duhet bërë reformim të legjislacionit duke themeluar gjykata të vecanta për kontestet e punës si dhe duke përgatitur e angazhuar gjyqtarë të profilizuar për zgjidhjen e lëndëve nga këto konteste. Sipas mendimit tim duhet mbështetur iniciativën e bashkimit të sindikatave të Republikës së Maqedonisë, për krijimin e gjykatave të vecanta për kontestet e punës pasi që ato do të angazhohen dhe do të kontribuojnë që të gjitha kontestet nga mardhëniet e punës do të zgjidhen brenda afatit të caktuar ligjor.

Përmbushja vullnetare e obligimit nga ana e punëdhënësit të vendimit gjyqësor për kthimin të punëtorit në punë është treguar e suksesshme duke iu shmangur përmbushjes së detyrueshme (përmbarimit) e cila si procedurë ka pasojat e veta juridike. Gjatë kësaj periudhe dhjetëvjecare të cilën e kam përpunuar, edhe përkundër stërngarkimit të Gjykatës themelore të Dibrës me lëndë të kontesteve të punës, është për tu përshëndetur fakti i numrit të vogël të rasteve që kanë pasur përmbaruesit e teritorit të Dibrës për përmbarimin e vendimit për kthim të punëtorit në punë, fakt i cili dëshmon se punëdhënësit në mënyrë vullnetare i përmbushin vendimet gjyqësore për kthim të punëtorit në punë duke mos iu nënshtruar përmbarimit të dhunshëm.

Aplikimi më i shpeshtë i zgjidhjes së qetë të kontesteve të punës dhe reformimi i gjyqësorit me themelim të gjykatave të vecanta të kontesteve të punës do të ris efikasitetin në cilësinë e dhënies së drejtësisë për të pasur një zgjidhje të shpejtë sa i përket kohës duke penguar shkeljen e parimit për gjykim në afat të arsyeshëm.

Respektimi dhe mbrojtja e të drejtave të puntorëve është dhe do të mbetet një nga sfidat kryesore për vendin tonë që të kemi një sistem juridik të drejtë, me më pak shkelje të të drejtave të puntorëve dhe me më pak konteste që lindin si pasojë të këtyre shkeljeve.

Literatura

1. **-ALIU Abdulla**, E drejta sendore(pronësia), Prishtinë, 2004.
2. **ALIU Abdulla**, Burimet e së drejtës civile në Kosovë, Prishtinë, 1999.
3. **ALIU Abdulla**, Kontrata për Licencë, komentari-ligji për marrëdhëniet e detyrimeve, libri II, Prishtinë, 2013.
4. **ALIU Abdulla**, Kontrata për ndërmjetësimin e udhëtimeve, komentari-ligji për marrëdhëniet e detyrimeve, libri II , Prishtinë, 2013, fq. 555.
5. **ALISHANI Alajdin**, Parimet themelore të ligjit mbi marrëdhëniet e detyrimeve, Prishtinë, 2000.
6. **ALISHANI Alajdin**, E drejta e detyrimeve(pjesa e përgjithshme), Prishtinë,1985.
7. **DAUTI, Nerxhivan**, E drejta e detyrimeve, Prishtinë, 2001.
8. **GALEV Gale, JADRANKA Daboviq**, Obligacioni pravo, Skopje, 2009.
9. **GAMS Andrija**, Hyrje ne te drejten civile, Prishtine, 1986.
10. **JASHARI Adnan**, Responsibility on Environmental Damage with a View in the Republic Of Macedonia, International Journal of Scientific & Engineering Research Volume 3, Issue 4, April-2012.
11. **JASHARI, Adnan**,E drejta afariste kontraktore, Tetove, 2017.
12. **PUHAN Ivo**, E drejta romake, Prishtinë, 1980.
13. **STATOVCI Ejup**, E drejta e pengut, Prishtinë,1988.
14. **STATOVCI Ejup**, Zastita Svojine, Prishtinë,1980.
15. **BELICANEC Tito, STAROVA Gezime**, Trudovo pravo, Skopje, 2009.
16. **STAROVA Gezime**, E drejta e punës, Shkup, 2009.
17. **PERIC B**, Trudovo pravo, Sarajevo.
18. **BURSI Umberto, PEROGLESİ Feruci**, Introduzione al diritto del lavoro.
19. **GEORGIEVSKI Stefan**, Gragjansko procesno pravo, Skopje.
20. **BRESTOVCI Faik**, E drejta procedurale civile, Prishtine, 2004.
21. **JANEVSKI Arsen, ZOROSKA Tatjana**, E drejta procedurale civile, e drejta kontestimore, Skopje, 2009.
22. **CURI Petraq**, E drejta procedurale civile¬eria, Tiranë.
23. **RISTIC Vuksan**, Praktikum za parnicu, Beograd.

24. **BILALLI Asllan, KUCI Hajredin**, E drejta ndërkombëtare private, Tetovë.
25. **BUJUPI Ismail**, E drejta ndërkombëtare e punës, Prishtinë, 2001.
26. **CELAJ Kudret**, E drejta e punës, Tiranë, 2000.
27. **CELA Kundret, HAXHI Paskal**, E drejta e krahasuar e punës, Tiranë, 2002.
28. **KONJUFCA Glauk**, Të drejtat e puntorëve në kontekstin e Kosovës.
29. **TRAJANOV Stojan**, Zbirka na propisi od oblata na trudovot pravo, Skopje, 2013.
30. **ANGELOVA Vera**, Rabotni odnosi, komperativni sogleduvanja za vremetraenjeto na rabotniot odnos i rabotnite sporovi, Skopje, 2005.
31. **OSMAN Kadriu**, Pravoto na pravna zashtita zaradi prestanuvanje na rabotniot odnos i ulogata na sindikatot.
32. **KAMCEVSKA Tatjana**, Rabotni odnosi zasnovanje, rasporeduvanje, i prestanok, Skopje, 1997.
33. **MIHAJLO Dika**, Gragjansko ovrshno pravo, Zagreb, 2007.
34. **JAKSIC Aleksandar**, Gragjansko procesno pravo, Beograd, 2008.
35. **RAVNIC Anton**, Osnove radnog prava, Zagreb, 2004.
36. **APASIEV Dimitar, SAVESKI Zdravko**, Obezbeduvanje na trudot, analiza na trudovo-pravnata legislative vo periodot na tranzicijata, Skopje, 2010.
37. **MIHAJLOVSKI Zoran**, Aspekti od sudskata praktika vo sporovi od raboten odnos (strucno spisanie).
38. **JAKIMOVIQ Danijela**, Priracnik za rabotni odnosi, Skopje, 2012.
39. **IVOSHEVIQ Zoran**, Radno pravo, Beograd, 2007.
40. **LEWIS Jeremi, BROWERS Jon**, Employment law and human rights, London, 2001.

Ligje, Konventa, dhe burime të tjera:

41. Të dhëna nga Gjykata themelore Dibë
42. Kontrata kolektive për mbrojtje sociale
43. Kontrata kolektive për shëndetësi
44. Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë
45. Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë

46. Organizata Ndërkombëtare e Punës
47. Deklarata Univerzale për të Drejtat e Njeriut
48. Ligji për mardhëniet e punës i Republikës së Maqedonisë
49. Ligji për regullimin e punës nacionale
50. Ligji për ndërmjetësim, viti 2006
51. Ligji për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës
52. Ligji për procedurë kontestimore, viti 2010
53. Ligji për gjykata, viti 2012
54. Ligji për punësim dhe punën e të huajve
55. Ligji për punësim të personave invalid
56. Ligji për sigurimin e kërkesave
57. Ligji për sigurimin pensional dhe invalidor
58. Ligji për siguri dhe shëndetësi në punë
59. Ligji për përmbarim