



UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY

STUDIME POSTDIPLOMIKE-CIKLI I DYTË

TEMA :

“Kompensimi i dëmit të shkaktuar nga fatkeqësitë në punë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, me theks të veçantë në territorin e Komunës së Gostivarit nga viti 2015 ”

Kandidat:

Votim Emshiu

Mentor:

Prof.D-r Adnan Jashari

Tetovë, 2020

Abstrakt:

Në këtë punim masteri do të përpiqemi të japim një përmbledhje të kompensimit për fatkeqësitë në punë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, me theks të veçantë në territorin e Komunës së Gostivarit nga vitit 2015. Në kapitullin e parë të punimit është analizuar koncepti i dëmit dhe kompensimit, si dhe përgjegjësitë për dëmin e shkaktuar. Në kapitullin e dytë u njohtuam me marrëdhënien e punës dhe trajtimi i saj juridik. Pastaj, në kapitullin e tretë do të diskutojmë për dëmin e kompensimit në rast të një fatkeqësie në punë, si janë të rregulluara ligjërisht marrëdhëniet me punëtorët që kanë kontratë pune dhe punëtorët që nuk kanë lidhur kontratë pune, si dhe procedura e plotë e kompensimit. Në kapitullin e katërt të këtij punimi do të analizojmë rastet e praktikës gjyqësore në rast fatkeqësie në punë me punëtorë të regjistruar dhe të paregji me theks të veçantë në Komunën e Gostivarit nga viti 2015 e deri më tani.

Fjalë kyçe: dëmi, kompensim i dëmit, marrëdhëniet kontraktuale, marrëdhëniet e punës, kontrata e punës.

Përmbajtja:

Abstrakt	1
1. Hyrje	5
1.1. Lënda e hulumtimit	7
1.2. Qëllimi i hulumtimit	7
1.3. Hipoteza	8
1.4. Metodologjia e hulumtimit.....	8
1.5. Rëndësia e tezës.....	9
KAPITULLI I	10
PËRGJITHËSISHT PËR DËMIT	10
1. Nocioni(termi) i dëmit	10
2. Lloje të dëmeve.....	12
3. Kompensim i dëmit	15
4. Përgjegjësia e dëmit të shkaktuar.....	16
4.1. Përgjegjësia subjektive	17
4.2. Përgjegjësia objektive	19
4.3. Përgjegjësia për aktivitetet e palës së tretë.....	21
KAPITULLI II.....	29
NË PËRGJITHËSI PËR MARRËDHËNIET E PUNËS	29
1. Kuptimi i marrëdhënieve të punës	29
2. Llojet e marrëdhënieve të punës	31
3. Karakteristikat e marrëdhënies të punës	35
4. Trajtimi juridik i marrëdhënieve të punës	40
4.1. Kontrata e punës	44
4.2. Trajtimi juridik në të drejtën krahasuese.....	50
Kapitulli III	52
KOMPENSIM I DËMIT NË RAST TË FATKEQËSISË NË PUNË	52
1. Kompensimi i dëmit në rast fatkeqësie te punëtorët me kontratë pune	52
2. Kompensim i dëmit në rast fatkeqësie në punë te punëtorët e paregjistruar – “punëtorë në të zezë ”	55
3. Mënyrat për kompensim të dëmit	58

3.1. Kompensim i dëmit material	59
3.2. Kompensim i dëmit jomaterial	60
4. Kushtet për realizim të kompensimit	63
5. Kushtet për sigurimin e përgjegjësisë së punëdhënësve	65
KAPITULLI IV	71
1.Praktika gjyqësore për kompensimin e punëtorëve të pa regjistruar	71
2. Praktika gjyqësore për kompensimin e punëtorëve të regjistruar.....	84
Konkluzat	93
Literatura e shfrytëzuar	95

1.Hyrje

Masat e sigurisë dhe shëndetit në punë, domethënë, mbrojtja e punëtorëve në vendin e punës përcaktohet me Ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë ¹. Nga përmbajtja e dispozitave të këtij ligji, mund të konkludohet se në fushën e mbrojtjes së punonjësve, parashikohen zgjidhje moderne ligjore.² Problemi i sigurisë në punë është shumë i madh, pasi fatkeqësitë në punë janë shumë të shpeshta, disa prej tyre kanë edhe pasoja fatale, duke rezultuar në vdekje. Punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punëtorit kushtet e nevojshme për mbrojtjen në punë menjëherë pas pranimin të punës, duke siguruar kështu mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të punëtorit. Në fakt, duhet t'i mundësojë që të njihet me rregullat për sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe në të njëjtën kohë është i detyruar t'i mundësojë punëtorit mënyrën e sigurimit për mbrojtjen e plotë të shëndetit të tij / saj, me qëllim që të parandalojë fatkeqësitë në vendin e punës.

Republika e Maqedonisë së Veriut për dallim nga Evropa, për fat të keq, u përket shteteve me shkallë më të lartë të fatkeqësive në vendin e punës. Në Maqedoni ekziston rregullativë ligjore me të cilën adresohet kjo çështje dhe sipas raportit vjetor të vitit 2017, në Shoqatën maqedonase për mbrojtje në punë, shkalla e vdekjes në vendin e punës ka qenë 3.22% dhe është më e lartë se në vendet e tjera të Evropës. Por ajo që më së shumti na shqetëson është tendenca e rritjes së dëmtimeve në vendin e punës. Kështu, kur krahasohen raportet vjetore për vitin 2017 dhe 2016 në Inspektoratin shtetëror të punës dhe në Shoqatës maqedonase për mbrojtje në punë, shihet qartë numër i madh i dëmtimeve në vendin e punës.

Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë, që zbatohet te ne, është në përputhje me Bashkimin Evropian, por autoritetet kompetente tregojnë se parandalimi dhe ndërgjegjësimi i të gjithë palëve të interesuara janë thelbësore për të shpëtuar jetën e punëtorëve, ndërkaq nevojitet bashkëpunim i tre palëve si: shteti, punëdhënësit dhe punonjësit, për të rritur ndërgjegjësimin për parandalim, si dhe vende të sigurta dhe të shëndetshme të punës. Vlerësim të posaçëm ka

¹ Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 и 30/2016).

² Закон за безбедност и здравје при работа, член 1. - „Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа“.

evaluimi i vazhdueshëm i procedurave të punës , ndërkaq në rast të dëmtimit në vendin e punës, është e rëndësishme të hulumtohet në detaje.

Theksohet se Ligji për marrëdhënie pune, garanton kompensim të dëmeve që punonjësi do të pësojë në rast të një fatkeqësie në punë vetëm nëse i njëjti ka një kontratë pune. Në rastin e pësimit të dëmit të punonjësit i cili është i angazhuar por i njëjti nuk është i paraqitur , gjegjësisht nuk ka lidhur kontratë pune dhe "punon në të zezë", praktika gjyqësore regjistron vetëm rastet e kompensimit sipas parashikimeve të Ligjit për të drejtën obligative, përderisa punonjësi punon me një send të rrezikshëm ose veprimin që kryen paraqet një veprimtari e rrezikshme³.

Problemi i punëtorëve të pambrojtur që nuk janë të paraqitur është tejet i madh, sepse fatkeqësitë në punë janë shumë të shpeshta dhe disa prej tyre kanë pasoja fatale. Ndërgjegjësimi i punëdhënësve dhe i punonjësve për rrezikun në punë është shumë i ulët, ndërkaq për shkak të krizës së përgjithshme të papunësisë, njerëzit pranojnë të punojnë në kushte të rrezikshme, pa mbrojtje të duhur, vetëm për të siguruar një pagë për ata dhe familjen e tyre. Shumë shpesh, punëtorët që bëjnë punë të rrezikshme për jetën, punojnë në të zezë dhe nuk janë të siguruar në rast fatkeqësie, kështu që ata dhe familja e tyre përballen me probleme shtesë, një ndër ato është si të paguhet kompensimi i dëmit. Gjithashtu, për shkak të dëmtimit në punë dhe si rezultat i humbjes së aftësive në punë, punëtorët që punojnë në të zezë nuk kanë të drejtën e pensionit invalidor me kohë të plotë, siç është rasti me punëtorët që janë me sigurim social.

Në saj të asaj që kemi përmendur më sipër, mund të themi se janë shënuar raste të ndryshme të praktikës gjyqësore që trajtojnë problematikën në aspektin juridik dhe të njëjtat do të jepen në shqyrtimin e çështjeve gjyqësore në përfundimin e punimit të masterit në kapitullin e fundit, me theks të veçantë për komunën e Gostivarit dhe periudhën nga viti 2015 deri në ditët e sotme.

³ член 159 до член 162 од Законот за облигациони односи („Службен весник на РМ“ бр.18/2001).

1.1. Lënda e hulumtimit

Lënda e këtij hulumtimi është e përbërë nga disa elemente dhe është tejet komplekse. Në qendër të punës vendos dëmin dhe kompensimin nga fatkeqësia në punë, duke hulumtuar të gjitha çështjet që lidhen me: rregullimin e rregullt të dëmeve dhe marrëdhëniet e punës, procedurën e kompensimit, mënyrën e kompensimit dhe përcaktimin e shumës së kompensimit të dëmit, në mënyrë që të vjen deri te përfundimi për rëndësinë dhe efikasitetin e gjykatave në marrjen e vendimeve.

Kompensimi i dëmit në vendin e punës është i rregulluar në aspektin juridik me Ligjin për nevoja obligative dhe Ligjin për marrëdhëniet e punës. Për këtë shkak, efikasiteti i gjykatave është shumë i ulët. Ndaj, vendosa të bëj një analizë në lidhje me këtë çështje, ku si problematikë qëndron kompensimi i dëmit nga fatkeqësitë e paplanifikuara në punë.

1.2.Qëllimi i hulumtimit

Qëllimi i këtij hulumtimi është që të njihemi më mirë me rregullimin juridik të marrëdhënieve të punës dhe definimin e tyre si dhe të drejtat që u takojnë punëtorëve në territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, me referencë të veçantë për kompensimin e dëmit të shkaktuar në rast fatkeqësie në punë për punëtorët me kontratë dhe punëtorët pa kontratë, më pas vijon dhe marrja në konsideratë e dëmit, përgjegjësia e dëmit, llojet e ndryshme të dëmit dhe të ngjashme, me theks të veçantë në rastet nga çështjet gjyqësore në komunën e Gostivarit nga viti 2015 deri më tani. Me këtë, ne arrijmë në konkluzionet për rëndësinë dhe efikasitetin e gjykatave të cilat sjellin vendime gjyqësore, ligje dhe rregullore tjera për gjykime në këto çështje gjyqësore.

1.3. Hipotezat

Një nga hipotezat themelore në këtë temë masteri do të radhisim si vijon:

- Dëmi, sasia e dëmit dhe mënyra e kompensimit të dëmit
- Fatkeqësi të shkaktuara nga marrëdhëniet e punës
- Kompensimi i dëmit në rast të një fatkeqësie në punë te punëtorët
- Kompensimi i dëmit në rast të një fatkeqësie në punë te punëtorët e peregjistruar – “punëtorë në të zezë”
- Kompensimi i dëmit në rast të një fatkeqësie në punë te punëtorët me kontratë të lidhur pune
- Procedura për vlerësimin dhe realizimin e kompensimit të dëmit
- Raste nga praktika gjyqësore.

1.4. Metodologjia e hulumtimit

Në këtë punim do të përdoren metodat dhe teknikat e ndryshme për hulumtime shkencore. Në varësi të temës dhe qëllimit të hulumtimit të mësipërm, metodat e përgjithshme shkencore që do të përdoren janë si vijon:

- metoda deskriptive-përshkruese;
- metoda analitike;
- metoda krahasuese ;
- statistika; etj.

Krahas këtyre metodave, do të përdoren gjithashtu metodologjitë dhe qasjet metodologjike , me ndihmën e të cilave do të dalin konkluzat, analiza, sinteza, konkretizim dhe përgjithësim, në mënyrë që t'i afrohem analizës së funksionit të arbitrazhit në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis palëve në rrethana bashkëkohore.

1.5. Rëndësia e tezës

Ky hulumtim ka një rëndësi të madhe në kushtet në të cilat jetojmë sot. Këto kushte imponojnë efikasitetin si një tipar kryesor i sjelljes në rrethana bashkëkohore.

Lënda e këtij hulumtimi është e përbërë nga disa elemente dhe është komplekse. Në qendër të punës është vendosur dëmi dhe kompensimi i tij, d.m.th. kompensimin e dëmeve në rast të një fatkeqësie në punë, si dhe hetimi e të gjitha pyetjeve që lidhen me të, siç janë: rregullimi i normave, trajtimi ndërkombëtar, analiza e punës së arbitrazhit dhe të përafërta. gjë që na çon në konkluzione në lidhje me rëndësinë dhe efikasitetin e gjykatave që sjellin vendime gjyqësore.

Kompensimi për dëmin në rast fatkeqësie në punë është i rregulluar në aspektin juridik me ligje përkatëse siç janë Ligji për të drejtën obligative dhe Ligji për marrëdhëniet e punës.

KAPITULLI I

PËRGJITHËSISHT PËR DËMIN

1. Nocioni për dëmin

Jetojmë në një kohë kur rreziqet nga dëmet po rriten, veçanërisht për shkak të zhvillimit të madh të teknikës dhe teknologjisë, në një kohë kur dëmet rriten në sasi dhe vëllim, aq shumë sa që ndonjëherë (dhe më shpesh) i tejkalon mundësitë pronësore të dëmtuesit ose personit i cili për atë përgjigjet, në një kohë kur gjithnjë e më shumë faktorë natyrorë dhe njerëzorë ndikojnë në shfaqjen e dëmit, që teoria klasike e shkakut të jetë më pak e mundshme për adresimin e dhut të rasteve specifike nga dëmi me përgjegjësitë juridike. Një ngjarje e dëmshme mund të prishë jetën, ekzistencën e njeriut dhe familjen e tij, madje edhe personat juridikë. Shoqëria njerëzore (gjithashtu edhe te ne) përbëhet kryesisht nga klasa e mesme apo edhe e ulët (duke jetuar kryesisht me pagë ose të ardhura të tjera relativisht mesatare). Përrjetimi i një ngjarjeje të dëmshme mund të ndikojë të anëtarët e këtyre grupeve sociale, saktësisht në mënyrë shkatërruese. Të dëmtuarit në marrëdhëniet juridike për kompensim të dëmit nuk kërkojnë mëshirë dhe as ndihmë sociale. Ata kanë të drejtë të marrin kompensim për atë që kanë humbur. Presioni i tyre ndaj shtetit për sigurim më efikas dhe realizimi i kësaj të drejte është konform ligjit ndaj dhe shteti është i detyruar të sigurojë një situatë të tillë.

Nocioni (termi dëm) mund të definohet në mënyra të ndryshme dhe nga aspekte të ndryshme. Termi dëm mund të lindë në shumë fusha: filozofi, ekonomi, politikë, ligj, sigurim etj. Dëmi në aspektin ligjor mbulon vetëm shkeljet e interesave të njohura me ligj. Nocioni i dëmit (lat. *damnum*) në ligjin e detyrueshëm duhet të dallohet nga nocioni ekonomik "dëmi" dhe nga kuptimi që ne i japim në jetën e përditshme. Duhet të kemi parasysh dhe faktin se nocioni nuk shihej përherë i barabartë, ndërkaq ashtu si ndryshoi rendi shoqëror, ashtu ndryshuan edhe pikëpamjet e dëmit.

Në teorinë juridike, dëmi zakonisht përcaktohet si një lëndim i shkaktuar nga ndonjë bazë subjektive ose interesi. Dëmi i konsideruar nga aspekti i rendit shoqëror, paraqet dëmtim apo shkelje të një vlere shoqërore, përkatësisht ajo i përket kategorisë së çrregullimeve shoqërore. Duke vrojtuar nga aspekti i të dëmtuarit, dëmi paraqet një ndryshim në sferën e tij të

ekzistencës, ndërkaq e vrojtuar nga aspekti i dëmtuesit, e gjitha kjo paraqet pasojë të veprimit të tij të dëmshëm.

Sidoqoftë, deri më sot, teoria juridike nuk ka arritur të ndërtojë një nocion të vetëm të dëmit që do të ishte i përshtatshëm për të gjitha rastet e përgjegjësisë. Krahës kësaj, ne nuk gjejmë një përkufizim të termit dëm në shumicën e kodeve civile. Arsyeja për këtë është fakti se dëmi nuk është një fenomen abstrakt që mund të përcaktohet konceptualisht në vetvete, por është një term funksional që mund të kuptohet vetëm në suazat e aplikimit të tij të përditshëm.

Përkufizimi më specifik i dëmit në të drejtat tona ligjore, është e rregulluar me Ligjin për të drejtën obligative sipas nenit 142, i cili thotë: “Dëmi është zvogëlimi i pronës së dikujt (dëmi i zakonshëm) dhe parandalimi i rritjes së tij (shfrytëzim i lëshuar), si dhe shkelja e të drejtave personale (dëmi jomaterial)“.⁴ Sipas dispozitave të këtij neni të ligjit, përkufizimi i dëmit përfshin dëmin material nga njëra anë, dhe dëmin jo material nga ana tjetër, si dy lloje themelore të dëmit.

Jashtë dëmeve materiale dhe jo materiale, në teorinë juridike flitet për llojet e tjera të dëmeve të përcaktuara me kritere të ndryshme (dëmet e tashme dhe të ardhshme, dëmet e parashikueshme dhe të paparashikueshme, dëmet direkte dhe indirekte, etj) të cilat do t'i shpjegojmë më vonë në punimin e masterit.

Nga pikëpamja juridike, ekzistojnë disa supozime që duhet të përmbushen në mënyrë kumulative në mënyrë që të jenë në gjendje të flasin për dëmin, dhe ato janë:

1. Ekzistojnë subjekte të dëmit dhe atë dëmtuesi (personi që shkakton dëmin) dhe i dëmtuari (personi që është i dëmtuar dhe pretendon kompensim dëmi),
2. Të ekziston efekt i dëmshëm (dëmtuesi shkakton aktivitetin e dëmshëm),
3. Të ekziston paligjshmëria e aktit të dëmshëm (akti i dëmshëm në kundërshtim me normën ligjore) dhe faji i dëmtuesit,
4. Të ekziston dëmi (si pronë ose jo-pronë dhe pala e dëmtuar ta vërtetojë atë),
5. Të ekziston një lidhje shkakore (kauzalitet) midis veprimit të dëmshëm dhe dëmit.⁵

⁴ Закон за облигационите односи (Пречистен текст).

⁵ Проф д-р Речкоски Ристо, Облигационо право, 2012/13

Disa legjislacione të fundit nuk japin një përkufizim, apo edhe një përcaktim më të afërt, të veçorive të termit dëm, por specifikojnë mënyrat e kompensimit të llojeve të caktuara të dëmit, duke e lënë atë në praksën juridike dhe në teori për ta përkufizuar këtë term më ngushtë në rastet specifike. Një shembull i këtij qëndrimi mund të gjendet në Ligjin Zvicëran të marrëdhënieve të detyrueshme të punës⁶ dhe Kodin Civil Francez (neni 1382 dhe 1383).

Personit që i është bërë dëmi ka të drejtë në kompensim në lidhje me dëmin e bërë. Kompensimi i dëmit në vetvete është pjesërisht i saktë në lidhje me dëmin e shkaktuar. Ekzistojnë lloje të ndryshme të dëmeve, si dhe lloje të ndryshme të kompensimit për dëmin e bërë. Kompensimi i dëmit mund të jetë me kompensim të ndryshëm, në varësi të sasisë së dëmit, ose mund të jetë në vlerë parash.

Koncepti dhe definimi i humbjes së pësuar nga i ana e të dëmtuarit dhe personi përgjegjës për dëmin e bërë, si dhe lloji, sasia e dëmit, përcaktohen nga organi kompetent, ose është i ndarë me gjykatën, kur përcaktohen të gjitha të dhënat e nevojshme për të njëjtin dëm. Për shkak të numrit të madh të llojeve të dëmeve, ekzistojnë sisteme të ndryshme organizative për kompensim dëmi.

2. Lloje të dëmeve

Në teorinë juridike dhe legjislacionin, ekziston një dallim midis disa llojeve të dëmeve. Sipas parashikimeve të Ligjit, përkufizimi i dëmit përfshin dëmin material nga njëra anë dhe dëmin jo material nga ana tjetër si dy lloje themelore të dëmit.

Sipas kriterëve të ndryshme dëmet ndahen në:

- - dëmi material dhe jo material,

⁶ Наместо поимно определување на штетата, законот го уредува начинот на утврдување. Така, според чл. 42: "Докажувањето на штетата паѓа на товар на оној кој бара надомест на штета. Кога висината на штетата неможе точно да се утврди, ја одредува судијата со оглед на редовниот тек на работите и со оглед на мерките што ги презел оштетениот."

- **Dëm i parashikueshëm dhe i paparashikueshëm,**
- **Dëm konkret dhe aspstrakt,**
- **Dëm direkt dhe indirekt,**
- **Dëme të tashme, të ardhshme dhe eventuale.**

Dallimi midis **dëmit material dhe jo material** bëhet në bazë të llojit të së mirës juridike që është dëmtuar, pra në funksion të të cilit ka ndodhur dëmi. **Dëmi material** është dëm i shkaktuar te pasuria e njeriut. E njëjta mund të manifestohet me marrje , me shkatërrim ose përkeqësim të gjendjes së pasurisë të një personi, gjegjësisht si dëm i zakonshëm, i cili njihet edhe si e zakonshme, përkatësisht si dëm real (lat. *damnum emergens*) . Por, dëmi material mund të manifestohet edhe në formën e një përfitimi të lëshuar (lat. *Cucans Lucrum*), domethënë një dëm që konsiston në parandalimin e palës së dëmtuar të fitojë të drejta të caktuara pronësore. Për dallim nga dëmtimi i zakonshëm që prek pronën ekzistuese të ndonjë personi, përfitimet e lëshuara ndikojnë në pronën e ardhshme. Dëmi i zakonshëm është një ulje e vlerës së pasurisë, ndërkaq fitimi i humbur pengon rritjen e pronës (për shembull: në një aksident rrugor, një fener është dëm i zakonshëm, dhe nëse atë ditë për shkak të aksidentit automjeti- taksi nuk do të përdoret në trafik, shoferi i taksisë do të pësojë humbjen e fitimeve nga ajo që nuk ka punuar). Në shumicën e sistemeve juridike, për të gjitha rastet, është paraparë një kompensim për dëmin material, domethënë, për dëmin e zakonshëm dhe përfitimin e lëshuar. Përfundimisht paraqet Kodi i Përgjithshëm Civil Austriak (§ 1324) i cili kërkon ekzistencën e një lloji më të rëndë të fajit, d.m.th., kompensim për fitimet e humbura, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë.

Përderisa "... dëmi material ka të bëjë me atë që ka personi i dëmtuar, dëmi jo material ka të bëjë me integritetin e tij personal, gjegjësisht, çfarë është ai. ”**Dëmi jo material** është dëm i shkaktuar nga pasuritë personale ose jo materiale të njeriut, siç janë: jeta, shëndeti, integriteti fizik dhe psikologjik, liria, nderi, reputacioni, dinjiteti, etj. Ajo manifestohet në një qëndrim më të vjetër. siç janë dhimbja fizike ose psikologjike ndaj të dëmtuarit, frika, vuajtja etj. Sipas pikëpamjes së re, e cila pranohet edhe në Ligjin për të drejtën obligative nga viti 2001 përmes ndryshimeve në vitin 2008, dëmi jo material manifestohet si shkelje e të drejtave personale.

Një ndarje tjetër e llojeve të dëmeve të hasura në teorinë juridike është **dëmi i parashikueshëm dhe i paparashikueshëm**. Dëmi i parashikueshëm është ai që dëmtuesi e ka parashikuar ose është dashur të parashikon (moral) në kohën e ndërmarrjes së veprimit të

dëmshëm, përkatësisht, në momentin e heqjes dorë të këtij veprimi, duke pasur parasysh faktet që atëherë i kishte të njohura ose duhej t'i kishte të njohura. **Dëmi i paparashikueshëm** është ai që në rrethanat në të cilat është ndërmarrë veprimi i dëmshëm, gjegjësisht, në të cilin është lidhur kontratë për marrëdhënie për nevoja obligative, e njëjta nuk mund të parashikohej. Rregullat ligjore janë ato që përcaktojnë se cila nga këto dy lloje të dëmit do të jetë juridikisht relevante në një rast të veçantë. Kështu, bartësi i përgjegjësisë civile mund të jetë përgjegjës për dëmin e parashikueshëm ose për dëmin e paparashikueshëm. Sigurisht, për debitorin është më e vështirë të kompensojë dëmin e paparashikueshëm dhe për këtë arsye ky detyrim zakonisht është e lidhur me përgjegjësinë e dëmit të shkaktuar bazuar në llojet më të rënda të fajit (qëllimi ose pakujdesia e plotë). Detyrimi për kompensim të dëmit të parashikueshëm, megjithatë, shpesh përmbushet brenda përgjegjësisë kontraktuale, si në të drejtën e brendshme, ashtu edhe në burimet ligjore ndërkombëtare. Ajo, kryesisht përbëhet nga detyrimi i palës kontraktuese, ta kompensojë dëmin nga pala tjetër si pasojë e lëndimit. . Nocioni "dëmi i parashikueshëm" në këtë rast është një standard juridik dhe shuma e tij përcaktohet nga gjykata në secilin rast të veçantë duke u bazuar në faktet të njohura për personin përgjegjës ose është dashur që t'i ketë të njohura , me qëllim përcaktimin e dëmit që personi është dashur ta parashikojë në momentin e lidhjes së kontratës. Kjo shumë parash, në të vërtetë, përbën kufirin e sipërm të shumës së detyrimit të debitorit, domethënë detyrimi për kompensim të dëmit sipas shumës së tij nuk mund të kalojë shumën e dëmit të parashikueshëm në rastin konkret.

Në ndarjen e radhës dallojmë **dëmet konkrete dhe abstrakte**. Me **dëmin konkret** nënkuptojmë dëmin i cili përcaktohet në varësi të rrethanave të veçanta të rastin e dhënë. Që do të thotë ekzistenca dhe vëllimi i tij mund të vërtetohen dhe konstatohen. Ndërkaq, **dëmi abstrakt** është ajo ku ekzistenca dhe sasia e të cilit nuk mund të vërtetohen, sepse kjo e fundit vetëm është supozim , ndërsa shuma e kompensimit vlerësohet në bazë të kriterëve të paracaktuara të përgjithshme.⁷

Llojet e mëposhtme të dëmeve janë: **direkte dhe indirekte**. Dëmi i drejtpërdrejtë (direkt) është ai që ka ndodhur direkt si rezultat i kryerjes ose mosveprimit të aktit të dëmit, dhe veprimi i dëmshëm paraqitet si shkak i drejtpërdrejtë, ndërsa dëmi si pasojë. **Dëmi indirekt**, nga ana tjetër, ndodh si pasojë e drejtpërdrejtë e veprimit të dëmshëm sepse në atë zinxhir kauzal, dëmi i drejtpërdrejtë shfaqet ndërmjet tyre. Për shfaqjen e dëmit indirekt, një raport i

⁷ Vroman W. , Topics in Unemployment Insurance Financing - Paperback, 1998

tillë zakonisht ekziston midis dëmit të zakonshëm (si dëm i drejtpërdrejtë) dhe përfitimi i humbur (si dëm indirekt). Dëmi indirekt mund të ndodhë edhe në formën e dëmeve të zakonshme. Dëmi indirekt, mund të paraqitet edhe në formë të dëmit të zakonshëm. Detyra më e vështirë të dëmi indirekt është të vërtetohet shkaku midis veprimit të dëmshëm dhe dëmit.

Gjithashtu dallojmë **dëmin e tashëm, të ardhshëm dhe eventual**. Me nocionin **dëm i tashëm** kuptojmë dëmin që ka ndodhur si rezultat i efektit të drejtpërdrejtë të veprimtarisë së dëmshme dhe, gjithashtu, dëmi që tashmë ekziston në kohën e vendimit të gjykatës. **Dëmi i ardhshëm** konsiderohet të jetë dëmi që me siguri dihet se do ndodhë, por nuk ka ndodhur akoma, ndaj koha dhe sasia e saktë nuk dihen.⁸ Për dallim nga dëmi i ardhshëm nga e cila me siguri se mund të ndodhë **dëmi eventual**, ndërkaq kjo nuk është e sigurt që do të ndodhë, por konsiderohet se është shkaktuar nga veprimi i dëmshëm që është bërë.

3. KOMPENSIMI I DËMIT

Një nga rregullat themelore të ligjit në përgjithësi është për të kompensuar tjetrin për dëmin e shkaktuar, që është detyrë e shkelësit ta kompensojë dëmin. Në aktin e shkaktimit të dëmit, për kryerësin e dëmit - dëmtuesin, ekziston detyrimi për kompensimin e dëmit, si dhe e drejta e të dëmtuarit - i dëmtuar në rastin konkret, për të kërkuar kompensim të dëmit.

Sfida e dëmit të shkaktuar është një nga burimet e obligimeve, përkatësisht marrëdhënia e detyrueshme juridike e cila ndahet nga marrëdhëniet e tjera juridike me sanksione, përkatësisht mbrojtja e shtetit. Prandaj, kur bëhet fjalë për shkaktimin e dëmit, kur kryerësi ose personi përgjegjës për dëmin nuk ka bërë kompensim, ai gjithashtu ka të drejtë të detyrojë palën e dëmtuar të bëjë kompensimin e dëmit. Ka edhe raste ku shkaku i dëmit është sjellja e

⁸ Сашо Дукоски, Облигационо право, Договори и надомест на штета, Кичево, стр. 240

lejuar, siç është për shembull, dëmtimi i bërë gjatë kryerjes së detyrave zyrtare, kuptohet në suazat e mbrojtjes së nevojshme, urgjencë maksimale ose ndihmë e lejuar personale.

Në varësi të llojit të dëmit, domethënë karakterit të dëmtimit, kompensimi mund të jetë në formën e:

- kompensim i dëmit material dhe
- kompensim i dëmit jo material.

Rregulla themelore për kompensimin e dëmit material është rivendosja e gjendjes së mëparshme, por kur kjo nuk është e mundur, kompensimi jepet me para. Dëmi jo material kompensohet jo materialisht - siç është kënaqësia jo materiale, në formën e shpalljes së gjykimit ose korrigjimit, tërheqjen e deklaratës dhe të ngjashme; dhe materiale - si kënaqësi materiale që konsiston në një kompensim të drejtë parash. Kur jepet kompensimi i dëmit jo material, përveç kënaqësisë jo materiale, ka mundësi të kërkohej edhe kompensim parash, nëse rrethanat e rastit e lejojnë këtë dhe nëse gjykata përcakton se do të ishte e përshtatshme.⁹

Çdo person fizik ose juridik që paraqitet se është palë e dëmtuar ka të drejtë të kërkojë kompensim dëmi për shkak të një veprimi të caktuar të dëmshëm. Kompensim kërkohej nga personi që është përgjegjës për dëmin e shkaktuar - dëmtuesi, në përputhje me kushtet dhe përgjegjësisë subjektive ose objektive të rregulluara me Ligjin për të drejtën obligative në punë.

4. Përgjegjësia e dëmit të shkaktuar

Përveç palëve dhe kushteve të përgjithshme, për ndodhjen eventuale të çdo marrëdhënie konkrete të detyrueshme për shkaktim të dëmit, duhet të ekziston një i ashtuquajtur, kusht i veçantë. Si kushtet specifike paraqiten: faji - përgjegjësia subjektive; rreziku që vjen nga një send i rrezikshëm ose nga një aktivitet i rrezikshëm - përgjegjësi objektive; shkelja e detyrimit ekzistues nga marrëdhënia e nevojës obligativ, më shpesh kontrata - përgjegjësi kontraktuale; paaftësia delikte (e dëmshme) e dëmtuesit - përgjegjësia për një tjetër; dhe shkaktimi e dëmtimit të një pale të tretë nga një punonjës ose organ i një personi juridik. Në këtë mënyrë, cilat nga kushtet e veçanta kërkohej për ndodhjen e një marrëdhënie detyrimi të

⁹ <https://cig.com.mk/shteta-vidovi-i-nadomest/>

punës ,ato marrëdhënie ndodhin në disa lloje, përkatësisht paraqiten lloje të veçanta të përgjegjësisë për dëmin e shkaktuar.

4.1. Përgjegjësia subjektive

Pas shekujve të gjatë të përzierjes së përgjegjësisë qytetare (civile) me përgjegjësinë penale, dhe si rezultat i asaj dhe vështirësitë që kanë teoreticienët juridikë në përpjekjen për të përcaktuar sanksionet për shkaktimin e dëmit, janë ndëshkim për shkaktarin ose kompensim për dëmin e shkaktuar, ndërkaq në shekullin e ri është tërhequr qartë dallimi midis dy llojeve të përgjegjësisë. Ndarja e përgjegjësisë qytetare nga përgjegjësia penale në teorinë juridike i atribuohet meritës së Domat dhe Pothier, teoreticienëve francezë të cilët mendohet se kanë vendosur parimin e përgjithshëm(themelor) të përgjegjësisë civile.¹⁰

Sipas Domat, parimi i përgjithshëm është formuluar si vijon: "Të gjitha humbjet dhe të gjitha dëmet që një person do të shkaktojë për shkak të pavëmendjes, pakujdesisë, mosnjohjes e asaj që personi ishte i detyruar të dinte ose faj tjetër i ngjashëm, pa marrë parasysh se sa është i lehtë, duhet të kompensohen ...".

Nën ndikim të shkollës natyrore-juridike, ligjvënësit si parim themelor pranuan parimin e përgjegjësisë subjektive sipas të cilit dëmi duhet të kompensohet nga ana e personit që shkaktoi. Baza e përgjegjësisë qëndron te fajti. Kjo ide ka arritur kulminacionin dhe më së miri shprehet në formulën e Heringut që sipas tij kompensimi i dëmit nuk e lidh dëmin në vetvete, por fajin, meqë pa faj nuk ka asnjë përgjegjësi.¹¹

Kjo përgjegjësi është e lidhur ngushtë me qëndrimin subjektiv të dëmtuesve ndaj veprimtarisë së saj, dhe për këtë arsye paraqitet si **përgjegjësi e tij subjektive (personale)**. Historikisht, përgjegjësia subjektive i ka rrënjët që nga koha e ligjit klasik romak, më saktë nga koha e adoptimit të lex Aquilia.¹² Para kësaj periudhe, përgjegjësia civile ishte ngatërruar me ndëshkimin dhe nuk kishte asnjë vetëdije për kategorinë e fajit.

¹⁰ Марија Амповска, Војо Беловски, 2015, Облигационо право, Универзитет "Гоце Делчев" Штип, стр.50

¹¹ Исто.

¹² Овој закон е донесен 287 год. пне. Според овој закон било признаено само позитивно преземено штетно дејствие како вид на физичко дејствување, а не и пасивно сфатено како одреден вид пропуштање.

Deri në vitet e tridhjeta të shekullit të XIX , përgjegjësia subjektive (e cila mbështetet te faji) është lloji i vetëm i përgjegjësisë për dëmin e shkaktuar. Kjo më së miri mund të shihet në kodifikimet e njohura civile të asaj kohe (Kodi Civil i Napoleonit nga 1804, Kodi Civil Austriak nga viti 1811, Kodi Civil Serb nga viti 1844, etj).¹³. Në lidhje me të drejtën tonë ligjore, duke filluar nga viti 1978 , kur hyri në fuqi Ligji për të drejtën obligative (si Lidhje), dhe që nga viti 2001 si maqedonase, në të, si dhe në kodifikimet civile të përmendura më parë, fajësia është një bazë e paprekshme për përgjegjësinë e dëmit të shkaktuar (e njohur si përgjegjësi subjektive).

Përgjegjësia subjektive për dëmin e shkaktuar bazohet në faj, si marrëdhënie psikologjike midis dëmtuesit dhe dëmit të shkaktuar. Ligji për të drejtën obligative në punë nuk e përcakton nocionin e fajit si bazë e përgjegjësisë të dëmtuesit për veprimtari të dëmshme dhe dëm të shkaktuar nga ai, por përcakton se faji ekziston kur dëmtuesi shkakton dëm të qëllimshëm ose nga pakujdesia.

Kushti që një person të jetë përgjegjës për dëmin e shkaktuar, është kusht që i njëjti person të jetë i aftë për faj. Në përputhje me Kodin Penal (neni 11 paragrafi 1), përgjegjësi ka kryerësi, që ka kryer aktin me qëllim ose nga pakujdesia. Personat të cilët për shkak të sëmundjes mendore (shpirtërore), prapambetjes mendore ose shkaqeve të tjera, nuk janë në gjendje të arsyetohen - nuk janë përgjegjës për dëmin që i shkaktojnë një tjetri. Sipas Ligjit për të drejtën obligative: Faji ekziston kur dëmtuesi ka shkaktuar dëme me qëllim ose nga pakujdesia.¹⁴

Personi i cili për shkak të sëmundjes mendore ose prapambetjes mendore ose për ndonjë arsye tjetër është i paaftë të arsyetojë dëmin e bërë nga ai, nuk është përgjegjës për dëmin e shkaktuar ndaj një tjetri. Kushdo që i shkakton dëm tjetrit në një gjendje të impotencës kalimtare është përgjegjës për të, përveç nëse vërtetohet se ai nuk ishte në atë gjendje. Nëse në atë gjendje, ndodhet nga faji i dikujt tjetër, për dëmin do të jep llogari ai që e ka sjellë në këtë gjendje.¹⁵

Sipas një teorie juridike, faji paraqet dëmtim të një situatë të mëparshme, që del nga ligji, dhe atë në rast të ekzistimit të një kontrate dhe nga ajo kontratë. Sipas një teorie tjetër juridike, faji shoqërohet me vetë aktin, d.m.th barazohet me të. Dëmtuesi nuk është fajtor për

¹³ Галев, Г., Дабовиќ-Анастасовска, Ј. (2012). Облигационо право, Просветно дело, Скопје, стр. 663

¹⁴ Член 145 од Закон за облигациони односи

¹⁵ Член 146 од Закон за облигациони односи

shkaktimin e dëmit ndaj personit të dëmtuar, por për shkak të vendimit (shpirtëror-psikologjik) që ai mori për shkaktimin e dëmit.¹⁶

Përveç përgjegjësisë së bazuar në faj (përgjegjësia subjektive) dhe llojit themelor të përgjegjësisë, pavarësisht fajit (përgjegjësia për dëmin nga sendi i rrezikshëm ose veprimtaria e rrezikshme - e rregulluar te Seksioni 5 i Ligjit për të drejtën obligative), në ligj përfshihen edhe lloje të tjera të përgjegjësisë: përgjegjësi për një tjetër (siç përcaktohet në Seksionin 3 të nenit 151 - neni 156); përgjegjësia e një punëdhënësi ndaj një pale të tretë (siç përcaktohet në Seksionin 4 të nenit 157 - neni 158); dhe raste të veçanta të përgjegjësisë (rregulluar në Seksionin 6 të nenit 166 - neni 173). Përgjegjësinë kontraktuale në Ligjin për të drejtën obligative, nuk e gjejmë me atë emër, dhe as në seksionin që rregullon marrëdhëniet e shkaktuara nga dëmtimi, por atë e gjejmë në dispozita që rregullojnë të drejtat e kreditorit dhe detyrimet e debitorit. Ndarja e tyre është për faktin se gjatë rrjedhës së praktikës juridike ka pasur nevojë që specifikimi i tyre të rradhitet me rregulla të veçanta.

Në thelb, te llojet specifike të përgjegjësisë për dëmin gjindet faji, si bazë e përgjegjësisë, ndërkaq ekzistojnë raste të caktuara të përcaktuara me ligj në të cilat kryerësi do të mbajë përgjegjësi pavarësisht fajit - këtu përgjegjësia është objektive.

4.2. Përgjegjësia objektive

Sipas mendimit të sotëm bashkëkohor juridik, përgjegjësia objektive paraqet përgjegjësi pavarësisht fajit. Përgjegjësia objektive si një formë e përgjegjësisë së ligjit juridik-civil u formua në gjysmën e dytë të shekullit XIX, së bashku me paraqitjen e industrializimit, e cila ishte e lidhur në mënyrë të pandashme me mallra të rrezikshme dhe aktivitete të rrezikshme. Zyrtarisht, për herë të parë, përgjegjësia objektive u paraqit në Prusia me miratimin e Ligjit të hekurudhave nga viti 1838. Përgjegjësia për dëmin e shkaktuar nga mallrat e rrezikshme ose kryerja e veprimtarive të rrezikshme është në fakt **përgjegjësi objektive**.

Ligji i parë special që paraqet përgjegjësinë objektive është Ligji i hekurudhave në Gjermani i miratuar më 3 nëntor 1834, me anë të të cilit u bë përpjekje për të hequr rrezikun e dëmit të shkaktuar nga zhvillimi i transportit hekurudhor. Sot, sipas asaj se në cilën mënyrë përcaktohet fushëveprimi i zbatimit të përgjegjësisë objektive ekziston një sistem me

¹⁶ Сашо Дукоски, (2015). Облигационо право – договори и надомест на штета, Кичево.

përgjegjësi të hapur objektive, sipas të cilit në ligj nuk është përcaktuar plotësisht se cilat janë rastet e përgjegjësisë objektive, por i lihet gjykatës që të vlerësojë për ndonjë rast të veçantë nëse ekziston hapësira për të zbatuar rregullat e përgjegjësisë objektive. Ky sistem i përgjegjësisë objektive lidhet drejtpërdrejt me termin send i rrezikshëm dhe termin veprimtari e rrezikshme, përmbajtja e së cilës, si standard juridik, përcaktohet nga gjykata në secilin rast të veçantë. Nga ana tjetër, ekziston një sistem i numerous clauses sipas të cilave vetëm ligjvënësi mund të përcaktojë në cilin rast do të heq dorë nga rregulli themelor i përgjegjësisë të bazuar në faj. Ky quhet sistem me përgjegjësi të mbyllur objektive dhe pranohet në ligjin e Republikës Federale të Gjermanisë, Austrisë dhe Zvicrës, nën arsyetimin për siguri juridike.¹⁷

Në të drejtën tonë ligjore, sipas parashikimeve të Ligjit për të drejtën obligative (viti 2001), parashihet që përgjegjës për dëmin e një objekti të rrezikshëm e ka mbajtësi i tij, ndërsa për dëmin nga një veprimtari e rrezikshme përgjegjës është personi që merret me të. Neni 159 parashikon që dëmi i shkaktuar i një objekti (i luajtshëm ose i paluajtshëm), ku përdorimi, pozicioni ose tipari i tij cilit paraqet një rrezik të shtuar të dëmtimit të mjedisit (objekt i rrezikshëm, p.sh. makina, hekurudha, avioni, eksplozivi, etj.) ose aktiviteti i cili paraqet një rrezik të shtuar të dëmtimit të mjedisit (p.sh. puna në gurore me eksploziv, aktiviteti i zjarrfikësve, etj.)¹⁸

Ekzistojnë disa teori në lidhje me bazën e përgjegjësisë objektive. Si më e vjetër mbahet kuptimi se baza e përgjegjësisë objektive konsiston në vetë faktin se shkaktohet dëmi - teoria e shkaktimit të dëmit, domethënë teoria e kauzalitetit.¹⁹ ... Më tej, në teorinë juridike gjermane hasim në një teori interesi, sipas së cilës baza e ekzistencës së përgjegjësisë objektive qëndron në interesin që pronari ose mbajtësi i sendeve të rrezikshme, përkatësisht kryerësi i një veprimtarie të rrezikshme, ka interes të sendeve ose aktiviteteve, që është e një natyre ekonomike edhe pse mund të jetë me interes të një lloji tjetër. Do të përmendim edhe teorinë e rrezikut të shtuar sipas të cilit përgjegjësia e këtij lloji është rreziku i shtuar që krijojnë mallrat dhe aktivitetet e rrezikshme në mjedisin e tyre, si dhe teoria e garancisë sipas së cilës pesha e dëmtuesit transferohet te i dëmtuari dhe të drejtat e tij të cilat garantohen në mënyrë të qartë, gjegjësisht e drejta e jetës, integriteti trupor, siguria materiale dhe të ngjashme. Në lidhje me këtë teori, konsiderohet se dëmtuesi që do të shkelë në ndonjë të drejtë të

¹⁷ Марија Амповска, Војо Беловски, 2015, Облигационо право, Универзитет "Гоце Делчев" Штип, стр.53

¹⁸ Дукоски, С. (2015). Облигационо право – договори и надомест на штета, Кичево, стр..269

¹⁹ Milošević, 1982, стр. 177

dëmtuarin në sferën e të garantuarve, do të jetë i detyruar të kompensojë dëmin e shkaktuar. Një teori tjetër e bazës së përgjegjësisë objektive është teoria e fajit në lidhje me ruajtjen e një sendi të rrezikshëm, i cili gjendet në mendimin juridik dhe juridiksionin francez. Sipas saj, një person përgjigjet, pavarësisht nga faji i tij, për dëmin që del nga një send që ai është i detyruar të mbajë, dhe i njëjti dështoi në mbajtjen e tij. Më e pranuar është teoria e rrezikut e krijuar nga mendimi juridik francez, përkatësisht teoria sipas së cilës mallrat e rrezikshme dhe aktivitetet e rrezikshme nga njëra anë përfitojnë, por nga ana tjetër përbëjnë një kërcënim të vazhdueshëm të dëmtimit të dikujt. Prandaj, ai që krijon rrezikun e një pasoje të caktuar të dëmshme, do të jetë i detyruar ta heqë atë nëse e bën.²⁰

4.3. Përgjegjësia për aktivitetet e palës së tretë

Përgjegjësia për një tjetër ekziston kur një person shkakton dëm, ndërkaq një person tjetër është përgjegjës për të, për këtë arsye ai quhet edhe përgjegjësi për një tjetër. Ekzistojnë tre raste në të cilat një person do të shkaktojë dëmin dhe tjetri do të jetë përgjegjës për të dhe do ta ketë për obligim ta kompensojë:

- Rasti i parë është kur një i rritur nuk është në gjendje të arsyetojë dëmin,
- Rasti i dytë kur i mituri e shkakton dëmin dhe
- Rasti i tretë kur atë e kërkon parimi i drejtësisë.

Dëmi i shkaktuar nga një i rritur i paaftë për arsyetim është një person i sëmurë mendor (shpirtëror) dhe për këtë arsye ai është i paaftë për të gjykuar dhe një person i tillë nuk është përgjegjës për dëmtimin e një tjetri. Përderisa personi i tillë ka një paaftësi të përhershme për ta gjykuar atë veprim, për këtë person mban përgjegjësi një person i detyruar për mbikëqyrje, dhe ky person caktohet me ligj, në bazë të një kontrate ose vendimi të një autoriteti kompetent. Nëse një i rritur ka një paaftësi të përkohshme për të gjykuar, personi do të jetë përgjegjës për dëmin e shkaktuar, përveç nëse ai / ajo vërteton se në një situatë të tillë gjindet nga faji i huaj (neni 146 i Ligji për të drejtën obligative). Baza e përgjegjësisë për një tjetër në këtë rast është ekzistimi i fajit të personat përgjegjës. Bëhet fjalë për faj të supozuar, ku një dëmtues ligjor mund ta rrëzojë fajin dhe t'i ikën përgjegjësisë nëse arrin të dëshmojë se ka

²⁰ Повеќе кај: Амповска, Основ на граѓанско-правната одговорност за нуклеарна штета, докторски труд, 2015.

realizuar mbikëqyrjen që ka pasur pasur si obligim të tij. Nga e gjitha kjo rrjedh se kjo përgjegjësi për tjetër person sipas natyrës së tij paraqet lloj të veçantë të përgjegjësisë subjektive.

Në rastin e dytë të përgjegjësisë për një tjetër - përkatësisht përgjegjësia për dëmin e shkaktuar nga një i mitur, i mituri në fjalë, mund të jetë me aftësi delikuyente dhe i paaftë. I mituri deri në moshën 7 vjeçare të jetës së tij është me aftësi delikuyente. Në vend të tij, përgjegjës janë prindërit, domethënë, ata përgjigjen në mënyrë objektive, pavarësisht nga faji që ka shkaktuar i mituri. Prindërit mund të lirohen nga përgjegjësia nëse vërtetojnë se dëmi është shkaktuar nga ndonjë rrethanë objektive, d.m.th. vis major. Prindërit gjithashtu nuk janë përgjegjës nëse fëmija i është besuar një personi tjetër, ose nëse fëmija është përgjegjës për dëmin. Lidhur me përgjegjësinë e prindërve, për dëmin e shkaktuar nga i mituri nga mosha shtatë deri në moshën katërmëdhjetë vjeç, edhe në këtë rast ai është me aftësi të kufizuara, kështu që prindërit e tij janë përgjegjës për të. Këtu, në fakt, përgjegjësia e prindërve është subjektive dhe supozuese. Nëse duan të lirohen nga përgjegjësia, ata duhet të dëshmojnë se nuk janë fajtorë. Sidoqoftë, përveç prindërve mund të përgjigjet edhe i mituri deri në moshën katërmëdhjetë vjeçare. Ky do të jetë rast i posaçëm, nëse vërtetohet se i mituri është i aftë të arsyetojë dëmin. Atëherë përgjegjësia e të miturit dhe prindërve do të jetë solidare. Në rastin kur detyra e mbikëqyrjes së të miturit nuk është nga ana e prindërve por nga personi tjetër, i dëmtuari ka të drejtë të kërkojë kompensim nga prindërit kur dëmi ka ndodhur për shkak të edukimit dhe veseve të këqija të të miturit, që i ka marrë nga prindërit e tij ose për shkaqe tjera, faji mund t'u atribuohet prindërve të tij (neni 155- Ligji për të drejtën obligative). Megjithatë, nëse vërtetohet se faji është i prindërve, ndërkaq pala e dëmtuar është kompensuar më parë nga mbikëqyrësi, ai person ka të drejtë të kërkojë nga prindërit që të rimbursojë shumën e paguar, d.m.th. ka të drejtë regresi. Dëmi i shkaktuar nga i mituri nëse është nën mbikëqyrjen e një shkolle, apo kujdestari, përgjegjës do të jetë kujdestari, shkolla, nëse ata vërtetojnë se mbikëqyrja është kryer në mënyrë që ata ishin të detyruar të bëjnë, dhe se dëmi ka ardhur si rezultat i mbikëqyrjes së kujdesshme (sipas nenit 154 nga Ligji për të drejtën obligative). Megjithatë, faji i supozuar mund të hiqet dhe mbikëqyrësi lirohet nga përgjegjësia. Nëse plotësohen kushtet që faji të bie te përgjegjësia e prindërve, atëherë prindërit janë përgjegjës. Nëse vërtetohet se i mituri ka qenë i aftë për dëmin e shkaktuar, atëherë nga ai ose ajo kërkohet kompensim i dëmit.

Rasti i tretë i përgjegjësisë për një tjetër është përgjegjësia e prindërve dhe të miturve në bazë të drejtësisë. Në rast të dëmit të shkaktuar nga një person, i cili nuk është përgjegjës, dhe

kompensimi nuk mund të merret nga personi që ishte përgjegjës për mbikëqyrjen e tij, gjykata ka të drejtë, të dënon dëmtuesin për kompensim plotësisht ose pjesërisht, veçanërisht duke pasur parasysh gjendjen materiale të dëmtuesit dhe palës së dëmtuar, për të dënuar dëmtuesit plotësisht ose pjesërisht. Nëse dëmi është shkaktuar nga një i mitur, i aftë për t'u arsyetuar se nuk është në gjendje të bëjë kompensimin, gjykata ka të drejtë ligjore, duke pasur parasysh gjendjen materiale të prindërve dhe palës së dëmtuar, t'i detyrojë prindërit të bëjnë kthimin e plotë ose të pjesshëm të kompensimit, edhe pse nuk janë fajtorë për të.

➤ **Përgjegjësia për personat e sëmurë mendor (shpirtërisht) dhe persona me prapambetje mendore (zhvillim i vonshëm)**

Siç e përmendëm edhe më parë, që një person të jetë përgjegjës, ekziston nevoja për një përgjegjësi delikuede. Në rast se dëmi është shkaktuar nga një person i sëmurë mendor në gjendje të rëndë shpirtërore, ose nga një person me prapambetje mendore, ata nuk janë përgjegjës për dëmin e shkaktuar sepse nuk kanë përgjegjësi deliktuale. Në Ligjin për të drejtën obligative në nenin 151, paragrafi 1, thuhet "" Dëmi i shkaktuar nga një person i cili për shkak të sëmundjes mendore, ose prapambetjes mendore, ose për ndonjë arsye tjetër është i paaftë të arsyetohet, përgjegjës është ai që me ligj ose me vendim nga autoriteti kompetent ose me kontratë, është i detyruar ta mbikëqyrë atë."

Është e rëndësishme të theksohet, se nëse një person i cili nuk është në gjendje të arsyetohet për shkatërrim, ai nuk është përgjegjës për dëmin e shkaktuar ndaj një tjetri, ndërsa në rast të një personi i cili ka paaftësi kalimtare për t'u arsyetuar ai do të jetë përgjegjës për dëmin, vetëm nëse dëshmon se në atë situatë është gjindur nga faji i një personi tjetër. Në atë rast, përgjegjësinë e kompensimit të dëmit e merr personi që shkaktoi atë paaftësi, aftësinë e kufizuar është përgjegjësi për kompensimin. Në raste kur dëmi bie te personi përgjegjës që është mbikëqyrësi i personit tjetër, ai mban përgjegjësi për parimin e fajit të supozuar dhe barra e provës se nuk ka përgjegjësi përsëri bie te ai. Ligji për të drejtën obligative- neni 151 paragrafi 2 thotë : "Një person mund të lirohet nga përgjegjësia nëse dëshmon se ai ka kryer mbikëqyrjen për të cilën është i detyruar dhe se dëmi mund të kishte ndodhur edhe në realizimin e kujdesshëm të mbikëqyrjes."

➤ **Përgjegjësia e prindërve për fëmijët e mitur**

Sipas parimit të përgjegjësisë objektive, dëmi i shkaktuar nga i mituri deri në moshën 7 vjeçare është përgjegjësi e prindërve të tij, pavarësisht fajit që ka bërë ai. Ndërkaq prindërit e fëmijëve mbi moshën 7 vjeç që kanë kryer dëmin, janë përgjegjës për dëmet e shkaktuara nga ata fëmijë nën parimin e fajit të supozuar, domethënë, ata mund të lirohen nga përgjegjësia nëse vërtetojnë se dëmi ka ndodhur pa fajin e tyre

Sipas parimit të përgjegjësisë subjektive, institucionet, si dhe individë të tillë si kujdestari i shkollës ose institucioni tjetër, janë përgjegjës për dëmet e bëra përveç nëse vërtetojnë faktin se ata kanë kryer mbikëqyrjen e tyre dhe pavarësisht asaj dëmi do të ndodhte. Megjithatë, ekziston mundësia që krahas prindërve ose insitucionit, për dëmin në fjalë të jetë fajtor i mituri. Kjo është në të vërtetë përgjegjësi solidariteti.

Dëmi i shkaktuar nga të miturit që nuk janë nën mbikëqyrjen e prindërve dhe sjellja e tyre është rezultat i edukimit të keq, për sjelljen dhe veset e këqija , përgjegjësia bie mbi prindërit. Personi që ka mbikëqyrur të miturin ka paguar kompensim për dëmin, dhe i njëjti ka të drejtë të kërkojë kompensim nga prindërit e tij.

➤ **Përgjegjësia e punëdhënësit ndaj palëve të treta**

Për të shmangur pasojat e dëmshme, si dhe vetë dëmin, është e nevojshme që personat të kenë kujdes të veçantë. Në të gjitha sistemet ligjore, qoftë indirekte apo indirekte, ekziston një ndalim i përgjithshëm për shkaktimin e dëmit ndaj të tjerëve, dhe se secili është përgjegjës për dëmin që i shkakton tjetrit. Por këtu kemi një devijim nga ai rregull sepse ka të bëjë me përgjegjësinë për një tjetër. Kjo do të thotë, përgjegjësia i takon personit tjetër dhe jo personit që i ka shkaktuar dëmin.

Përgjegjësia e punëdhënësit ndaj palëve të treta për dëmet e shkaktuara nga punonjësi i tij është në të vërtetë rasti më i zakonshëm i përgjegjësisë për një tjetër. Punëdhënësi është përgjegjës për dëmin e shkaktuar ndaj punonjësit i tij në rast dëmtimi në punë ose në lidhje me punën. Dëmi shkaktohet nga puna në rast se punonjësi e ka shkaktuar atë duke kryer punën, detyrat ose funksionet në punën e tij / saj ose në një vend të veçantë. Nga ana tjetër, dëmi i lidhur me punën është dëm i shkaktuar duke bërë punë që lidhet ngushtë me punën e

rregullt të kryer nga punonjësi. Si palë të treta që kanë të drejtë të kërkojnë kompensim nga punëdhënësi, konsiderohen punonjësit e tjerë të njëjti punëdhënësi.

Një karakteristikë tjetër e rëndësishme është koha e dëmit. Që do të thotë se punëdhënësi përgjigjet për dëmin e shkaktuar nga punonjësi i tij ndaj një pale të tretë në punë ose në lidhje me punën vetëm në kohën kur ka punuar te punëdhënësi.

Bëhet fjalë për përgjegjësi subjektive, ndërsa faji supozohet dhe mënjanohet. Punëdhënësi mund të lirohet nga faji nëse dëshmon se punonjësi në rrethanat e dhëna ka vepruar si duhet.

Sidoqoftë, përgjegjësia objektive gjithashtu mund të përfshihet në rastet kur punonjësi merrej me një objekt ose një veprimtari të rrezikshme.

Një supozim i rëndësishëm për përgjegjësinë e punëdhënësit është kur dëmi i ndodhën një pale të tretë. Për shembull, nëse një punonjës në mënyrë të paautorizuar ka përdorur një makinë pune që i është besuar në punën e përditshme dhe në atë rast, për shembull, ka prerë kabllon e telefonit në oborrin e ndërtesës së tij, ai nuk mban përgjegjësi ndaj një pale të tretë. Sepse dëmi u shkaktua jashtë vendit të punës, detyrave dhe funksionit të tij si punonjës.²¹

Kur dëmi është shkaktuar me qëllim, pala e dëmtuar ka të drejtë të kërkojë kompensim nga punëdhënësi ose punëmarrësi ose të dy në të njëjtën kohë sipas parimit të solidaritetit. Kur kompensimi i dëmit është paguar nga ana e punëdhënësit ndaj një palë të tretë dhe me kushtin që punonjësi të ketë shkaktuar dëmin qëllimisht, atëherë punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë kompensim nga punëmarrësi për atë shumë parash. Afati i fundit për të paguar kompensimin skadon brenda gjashtë muajve nga data e pagesës.²²

➤ **Përgjegjësia e punëdhënësit për dëmet e shkaktuara palëve të treta në të drejtën krahasuese**

Në sistemet juridike të shumë vendeve kjo është një çështje shumë e rëndësishme, si dhe një nga më të diskutueshmet. Shumë vende si Gjermania, Zvicra, Austria, Kili, Hollanda,

²¹ Dr.sci.Slobodan Stanišić, Karakter građanske odgovornosti poslodavaca i pravnih lica za štetu koju tredem licu pričinu njihovi radnici odnosno organi

²² Облигационо право, општи део, Правни факултет универзитета у Травнику

Uruguaji, Kolumbia dhe Ekuadori përgjegjësia e punëdhënësit me ligjet e të drejtës civile zgjidhet me parimin e fajit të supozuar.

Sipas ligjit gjerman, punëdhënësi është përgjegjës për dëmin e shkaktuar nga punonjësit e tij për shkak të sjelljes së tij të pamatur. Punëdhënësi është përgjegjës për sjelljen e tij të fshehur, që ka të bëjë me përzgjedhjen e dobët të punëtorëve, në dhënien e mjeteve të këqija për punë, në dhënien e udhëzimeve dhe në mbikëqyrjen e punëmarrësit. Megjithatë faji nuk ka pse të vërtetohet, por i njëjti supozohet. Sipas paragrafit 831- BGB është e nevojshme të vërtetohet sjellja e paligjshme e punëmarrësit. Kjo do të thotë se nuk ka nevojë të dëshmohet faji i dëmtuesit përkatësisht punëtorit, por vetëm të dëshmohet sjellja e paligjshme e punëtorit nga i cili u shkaktua dëmi.

Në mënyrë të ngjashme zgjidhet dhe përgjegjësia e punëdhënësit edhe në legjislacionin zviceran.

“Punëdhënësi përgjigjet për dëmin e shkaktuar nga ana e ndihmësve, zyrtarëve, dhe punëtorëve të tij në kryerjen e punës, nëse nuk dëshmon se ai ka përdorur të gjithë vëmendjen e kërkuar nga rrethanat në mënyrë që të mënjanojë dëmin ose nëse dëshmon se dëmi do të kishte ndodhur edhe përkundër kujdesit të madh.”²³

"Punëdhënësi mund të kërkojë kompensim nga personi që ka shkaktuar dëmin, në rast se ai është përgjegjës për dëmin."²⁴

Ligji francez në paragrafin 5 neni 1384 i Kodit Civil thotë se: "Ne jemi përgjegjës jo vetëm për dëmin që shkaktojmë nga sjellja jonë, por edhe për dëmet e shkaktuara nga personat për të cilët mbajmë përgjegjësi, ose për punët tona. Në të njëjtin nen thuhet "Punëdhënësit janë përgjegjës për dëmet e shkaktuara nga ana e punëtorëve, nga detyra e shërbimit ku ata janë punësuar." Kjo në të vërtetë do të thotë se punëdhënësi mban përgjegjësi kur punonjësi ka kryer dëmin me fajin e tij dhe dëmi ka ndodhur në momentin ku punonjësi kryen punën për punëdhënësin. Vlen të theksohet se në legjislacionin francez, punëdhënësi ka të drejtë t'i kërkojë kompensim për dëmin palës së tretë nëse kjo është faji i punonjësit.

Në të njëjtën mënyrë, është zgjidhur përgjegjësia e punëdhënësit në legjislacionin italian.

²³ Член 55 од Швајцарскиот закон за облигациони односи.

²⁴ Член 62 од Швајцарскиот закон за облигациони односи од 1881.

Ligji i zakonshëm, anglo-sakson, Common law gjithashtu njeh dhe zgjidh përgjegjësinë e punëdhënësit për dëmin e shkaktuar nga punonjësit e tij ndaj palëve të treta. Kjo është e ashtuquajtura "Përgjegjësi përfaqësuese" (Vicarious liability). Në të kaluarën, praktika e gjykatës angleze ka qenë e pasigurt nëse një punëdhënës është përgjegjës për fajin e punonjësit të saj, ose për fajin e vet. Megjithatë, më vonë përcaktohet se punëdhënësi është përgjegjës për të drejtat e qytetarit, pra punonjësit apo zyrtarët që kryejnë punën e tij. Kjo do të thotë që punëdhënësi përgjigjet në të njëjtën masë si punonjësi, apo personi zyrtar i tij. Këto rregulla vlejnë si në Angli, ashtu edhe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës.

Kodi i vjetër civil në Poloni përmban dispozita në lidhje me përgjegjësinë e punëdhënësit për veprimet e dëmshme të punonjësve dhe zyrtarëve të tij, rregulla që vlejnë edhe për qytetarët, ku thuhet: "Një person i cili e detyron një person tjetër, të respektojë dhe të zbatojë udhëzimet e tij, do të jetë përgjegjës për dëmin e shkaktuar të atij personi gjatë kryerjes së një pune të tillë." ²⁵

Sipas nenit 444 të Kodit Civil të BRSS (Republika Federale Sovjetike Ruse), vetë dëmtuesi është përgjegjës për dëmet e shkaktuara për një person, ose pronën e një qytetari ose organizate. Në ish Republikën Sovjetike, përgjegjësia e organizatave rregullohet nga neni 445 i Kodit Civil dhe thuhet: "Organizata është e detyruar të kompensojë dëmet e shkaktuara nga punonjësit e saj gjatë kryerjes së detyrave të tyre." Baza e asaj përgjegjësie është faji i punonjësit, nëse punonjësi nuk ka faj, organizata nuk mban asnjë përgjegjësi. Që do të thotë në ligjin sovjetik barra e përgjegjësisë i takon vetëm organizatës dhe kompensimi i dëmit mund të kërkohej prej saj.

➤ **Përgjegjësia e personit juridik për dëmet e shkaktuara nga organi i tij**

Përgjegjësia e personit juridik për dëmin e shkaktuar nga ana e autoritetit të tij, nuk është dëmi i shkaktuar nga punonjësi i tij si person fizik, por dëmi i shkaktuar në lidhje me kryerjen e punës së tij ose kryerjen e funksionit që paraqet dëm të pala të tretë ose organi tjetër kolegjial i këtij personi juridik.

²⁵ член 430 од граѓанскиот законик на Полска.

Organet e personit juridik, qoftë duke vepruar si një organ jopersonal ose kolegjal, nuk kanë asnjë subjektivitet juridik, që do të thotë se ata nuk mund të jenë bartës të të drejtave dhe detyrimeve, dhe është e qartë se organi i personit juridik do t'i shkaktojë dëme një pale të tretë, dhe për këtë organi është përgjegjës i dëmit.

Si persona juridik sui generis konsiderohen shteti, republika, provinca, fshati, qyteti, komuna madje edhe disa sisteme juridike dhe njësi vendore, që do të thotë se këto subjekte janë bartës të të drejtave dhe detyrimeve në operacionin juridik dhe ata janë përgjegjës për dëmin që i shkaktojnë një pale të tretë përmes organeve të tyre.

Në teorinë juridike mbizotëron mendimi se organet e këtyre personave juridikë (shteti, komuna, provinca, fshati) nuk mund të barazohen me funksionet dhe kompetencat e personave të tjerë juridikë, kështu që përgjegjësia e organeve të këtyre personave juridikë nuk bie në rregullativën juridike të Ligjit për të drejtë obligative neni 158, por në dispozita të tjera kushtetuese dhe ligjore.

Me statutin e personit juridik përcaktohen organet, funksionet dhe kompetencat e tyre. Funksioni i personit juridik paraqet një seri gjërash që në rrethana të caktuara mund t'u shkaktojnë dëm palëve të treta.²⁶

²⁶ Dr.sci.Slobodan Stanišić, Karakter građanske odgovornosti poslodavaca i pravnih lica za štetu koju tredem licu pričinje njihovi radnici odnosno organi

KAPITULLI II

NË PËRGJITHËSI PËR MARRËDHËNIET E PUNËS

1. Kuptimi i marrëdhënieve të punës

Përcaktimi definues i marrëdhënies së punës paraqet një detyrë shumë të vështirë dhe njëkohësisht një sfidë të madhe si për të drejtën e punës ashtu edhe për legjislativin e punës. Marrëdhënia e punës paraqet një marrëdhënie shoqërore-juridike e bazuar në faktorë të ndryshëm të punës sociale që synojnë funksionimin e asaj pune. Përmbajtja dhe format e saj sociale varen nga marrëdhëniet specifike shoqërore. Në kushtet e ekzistencës së një sistemi kapitalist si një rend shoqëror, karakteristikë primare janë marrëdhëniet pagë-punë, me ç'rast punëtori shet mundin (punën) e tij si mall të punëdhënësit, duke poseduar më pas përfitim. Nisur nga kjo, nocioni i punësimit gjithmonë kushtëzohet nga kushtet socio-ekonomike dhe përcaktimi ligjor i shoqërisë përkatëse. Duke pasur parasysh këtë fakt, nocioni i punësimit nuk është gjithmonë i njëjtë.

Përveç kësaj, pyetjet që prekin përmbajtjen e marrëdhënieve të punës dhe shumë shpesh luajnë një rol vendimtar në përcaktimin e afatit të punësimit, lidhen me shkallën e progresit tekniko-teknologjik, kushtet e punës, bashkëpunimin dhe konfliktet midis njerëzve në procesin e punës, zakonet, traditat, dallimet kulturore dhe kombëtare, motivimet kolektive dhe individuale në punë, interesat ekonomike, nevojat sociale, pastaj ndikimet e faktorëve të jashtëm, përkatësisht ndërkombëtar të shprehur përmes politikës ndërkombëtare dhe ekonomike.

Duke u nisur nga kompleksiteti i termit të përcaktuar të punësimit, ekziston nevoja për definim preciz dhe të vetëm për termin e marrëdhënies së punës e cila ka të bëjë me aranzhimet socio-ekonomike dhe politike, përkatësisht formacionet.

Në qasjet e ndryshme për përcaktimin e termit të marrëdhënies së punës, në masë të ndryshme kontribuojnë ndjeshëm edhe ndarjet e vendeve në gjithë botën mbi baza ideologjike, që çon në krijimin e teorive për të sqaruar themelet socio-ekonomike dhe politike të atyre vendeve, dhe në këtë kontekst edhe përcaktimin e termit për marrëdhënien e punës

Për të gjitha këto periudha, më karakteristike janë përkufizimet e mëposhtme për marrëdhënien e punës:

- Marrëdhënia e punës është me vetëdëshirë, në përputhje me subjektet, me mirëkuptim, personale dhe e drejtpërdrejtë, kryerje e vazhdueshme e punës në pozicione të caktuara të përcaktuara me rregullat ligjore gjatë kohës së punës, që punonjësi, përkatësisht personi zyrtar, e kryen profesionin e tij të pasuria ose kapitali i punëdhënësit, për llogari dhe nën kontrollin e një personi fizik ose juridik (punëdhënësi), për një pagë të caktuar.
- Marrëdhënia e punës përcaktohet gjithashtu si një marrëdhënie vullnetare, e lirë, personale, ligjore, lidhje funksionale e punëtorëve me punëdhënësin, në bazë të së cilës punonjësi, në kushte të caktuara dhe në një mënyrë të caktuar, angazhohet në biznes të organizuar me punëdhënësin, duke marrë një punë të veçantë në të cilën ai kryen një punë ose funksion të veçantë, dhe për këtë merr pagë të përshtatshme për punën e tij personale
- Sipas Ligjit për marrëdhënie të punës, "Marrëdhënia e punësimit" është një marrëdhënie kontraktuale midis punonjësit dhe punëdhënësit në të cilën punonjësi angazhohet në mënyrë vullnetare në një proces të organizuar të punës me punëdhënësin, për pagë dhe shpërblim tjetër, personalisht kryen punën ashtu siç drejtohet dhe nën mbikëqyrjen e punëdhënësit; "Punonjës" është çdo person fizik që është i punësuar në bazë të një kontrate të lidhur pune;
- "punëtor me kohë të caktuar" domethënë person me një kontratë pune të lidhur drejtpërdrejt midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, ku skadimi i kontratës së punës përcaktohet nga kushtet objektive, me një datë të caktuar, përfundimi i një detyre të veçantë ose paraqitja e një ngjarje të veçantë;
- "Punëtor me kohë të pacaktuar" nënkupton një person me kontratë pune në kohë të pacaktuar.²⁷

Ligji për marrëdhëniet e punës përcakton parimin kontraktual të punësimit duke përcaktuar kontratën e punës si një marrëveshje të veçantë të ligjit të punës. Ashtu si tani, kontrata e punës mbetet baza për krijimin e marrëdhënies së punës, pasi ajo është lidhur me kontratën e punës.

²⁷ Член 5 од Законот за работните односи, (пречистен текст) 28.09.2015 година.

2. Llojet e marrëdhënieve të punës

Kur bëhet fjalë për llojet e marrëdhënieve të punës, mendohet për llojet e ndryshme të kontratave të punës bazuar në punësimin. Ato janë:

- Kontratë pune me afat të caktuar;
- Kontratë pune (me orar jo të plotë) në vendin e punës;
- Kontratë pune me kryerjen e punës në shtëpi (punë jashtë ambienteve të biznesit të punëdhënësit);
- Kontratë pune me drejtuesit afaristë- njerëz të biznesit (kontrata menaxheriale).²⁸

a) Kontratë pune me afat të caktuar

Kontrata e punës mund të lidhet për një periudhë kohe paraprakisht të specifikuar (punë me afat të caktuar).

Por, për të shmangur ndonjë dilemë në praktikë dhe për të parandaluar interpretimin e ndryshëm të ligjit, ligjvënësi ka ndërhyrë me ndryshimet e reja në paragrafin 3 të nenit 14 të Ligjit për të drejtën obligative i cili shprehet qartë se nëse kontrata nuk specifikon kohën për të cilën është lidhur, atëherë konsiderohet se është një kontratë pune për një kohë të pacaktuar.

Nëse kontrata është lidhur për një periudhë të caktuar, ajo mund të zgjasë për të njëjtën punë, (nga i njëjti punëtor) vazhdimisht ose me ndërprerje, siç është rënë dakord, për pesë vjet, më pak dhe jo më shumë, përveç zëvendësimit të një punëtori deri në kthimin e punëtorit tjetër me mungesë të përkohshme. Kontrata e punës me afat të caktuar përfundon me mbarimin e afatit të rënë dakord ose të përcaktuar me ligj. Sidoqoftë, praktika tregon se është e nevojshme që në kohën e përfundimit të marrëdhënies së punës, të lëshohet një deklaratë për ndërprerjen e punësimit për shkak të skadimit të afatit në të cilën bazohet marrëdhënia e punës.

²⁸ Брајановски Б., Николовски А., *Коментар на законот за трговски друштва*, Скопје, стр.352-354.

Marrëdhënia e punës me afat të caktuar ka afat të kufizuar, por përdoret gjerësisht. Me tejkalimin e këtij afati, marrëdhënia e punës mund të shndërrohet në një marrëdhënie pune për një periudhë të pacaktuar nëse punonjësi vazhdon të punojë pas skadimit të afatit të dakorduar dhe ligjor. Kjo nuk vlen për kontratën e punës për punë sezonale. Punonjësi mund të vazhdojë të punojë pas skadimit të afatit kohor, vetëm nëse ai / ajo lidh kontratë tjetër pune me punëdhënësin (sepse ajo e mëparshmeja ka skaduar) dhe ajo kontratë tjetër, pas skadimit të afatit pesëvjeçar ligjor duhet të jetë në kohë të pacaktuar.

Marrëdhënia e punës me afat të caktuar bazohet në atë rast kur janë në pyetje:

- punët sezonale,
- punë me projekte të caktuara,
- rritje e sasisë së punës për një kohë të caktuar.

"Sipas Ligjit për marrëdhëniet e punës (neni 46 paragrafi 3), marrëdhënia e punës e bazuar në një kontratë pune me afat të caktuar, përveç kontratës së punës për punë sezonale, shndërrohet në një punë me afat të pacaktuar, nëse punëtori vazhdon të punojë pas përfundimit të afatit nga paragrafi 1 i këtij neni (pesë vjet), në kushte të përcaktuara me ligj."

Punëdhënësi duhet të jetë shumë i kujdesshëm. Ai është në rrezik menjëherë pas afatit të punës, dhe (ditën tjetër) do të duhet të lidhë një kontratë pune të pacaktuar me punonjësin, pasi që transformimi hyn në fuqi ligji. Nëse punëdhënësi vepron ndryshe, atëherë punëmarrësi të drejtat e tij duhet t'i realizojë para një gjykate kompetente me një padi për përcaktimin e së drejtës për të punuar në kohë të pacaktuar.

Rregullativa ligjore është që marrëdhënia e punës të bazohet në kohë të pacaktuar, ndërkajmë marrëdhënia e punës në një afat të caktuar, është një përjashtim. Për shkak se përjashtimet aplikohen dhe interpretohen në mënyrë kufizuese (vetëm kur lejohen), nuk ka kërkesë për një marrëdhënie pune me afat të caktuar për një periudhë të pacaktuar. Nëse një marrëdhënie pune me kohë të caktuar del jashtë kuadrit ligjor, do të mbisundojë një rregull. Domethënë, marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar.

6) Kontratë pune (me orar jo të plotë) në vendin e punës;

Ky lloj i marrëdhënies së punës është specifik me orar jo të plotë të punës, e cila është më e shkurtër nga orari i plotë i punës te punëdhënësi.

Marrëdhënia e punës mund të bazohet në punësimin me orar jo të plotë në afat të caktuar dhe të pacaktuar. Koha e plotë e orarit të punës është 40 orë në javë, jo më pak se 36 orë në javë, përveç nëse ligji ose rregulla tjetër e parashikuar me ligj ose një marrëveshje kolektive përcakton që koha e plotë duhet të jetë më pak se 36 orë në javë. Bëhet fjalë për vendet e punës ku ekziston një rrezik më i madh nga dëmtimet ose dëmtime shëndetësore.²⁹

Arsyeja për punën me orar jo të plotë është sasia e ulët e punës. Punë ka, por qëllimi i tyre nuk është i tillë që të kërkojë punë me kohë të plotë, kështu që punëdhënësi vendos të krijojë një marrëdhënie pune me një punëtor me orar jo të plotë. Kohëzgjatja e punës me orar jo të plotë, varet nga sasia e punës së përfshirë. Prandaj mund të jetë e ndryshme, 10, 20, 30 orë në javë.

Punët me orar jo të plotë dhe kohëzgjatja e tyre përcaktohen nga veprimi i organizimit dhe sistematizimi i vendeve të punës. Nëse nuk ekziston një veprim i tillë (për punëdhënësit më të vegjël), atëherë përcaktohet me vendim të personit të autorizuar tek punëdhënësi.

Ligjvënësi nuk bën dallimin mes ‘’ punës me orar jo të plotë ’’dhe ‘punës me kohë të pjesshme’’ ndërkaj këtu ka shumë dallim. Në punën me orar jo të plotë, punëtori punon më pak sepse ngarkesa e punës është më e vogël se masat e zbatueshme për punën me orar të plotë. Puna me kohë të pjesshme (orë të shkurtëra) e cila është e barabartë me punën me kohë të plotë (më pak se 40 orë në javë), puna është e mjaftueshme, por më e shkurtër për shkak të punës së rëndë, rrezikut të dëmtimit dhe efekteve të dëmshme të punës dhe koha është e barabartë me kohën e plotë. Unë mendoj se ligjvënësi, në këtë rast të veçantë, duhet të kishte përdorur termin "Kontratë pune me kohë jo të plotë" në vend të nenit 38 që thuhet "Kontratë pune me kohë të pjesshme".

Punonjësi që ka një kontratë pune me kohë të pjesshme, ka të drejta dhe detyrime të tjera kontraktuale dhe të tjera të punës, si punonjësi me kohë të plotë. Por ai ato të drejta i realizon në përpjesëtim me kohën për të cilën kishte lidhur kontratë pune, përveç atyre që parashikohen ndryshe me ligj.³⁰

²⁹ член 116, ЗПО.

³⁰ член 48, став 3, ЗПО.

b) Kontratë për kryerjen e punës në shtëpi (punë jashtë ambienteve të punëdhënësit)

Kjo formë e punësimit e ka bazën e saj se puna kryhet në shtëpinë e punonjësit ose në ambientet e zgjedhjes së tij që ndodhen jashtë ambienteve të punëdhënësit.

Si rregull, marrëdhënia e punës realizohet dhe kryhet në ambientet e punëdhënësit. Ligji për marrëdhëniet e punës lejon që punëtori të punojë edhe në ambientet e tij. E gjitha kjo nuk duhet kuptuar tekstualisht, por si t'i sigurojë ata. Ai mund të sigurojë ambientet si qiramarrës, me gjysëm qira ose si pronar i atij ambienti. Është e rëndësishme që ambientet të jenë jashtë hapësirave të biznesit të punëdhënësit dhe punëmarrësi të njëjtat t'i shfrytëzojë me ligj. Ai gjithashtu mund të bëjë punën edhe në shtëpinë ose apartamentin e tij.

Kontrata e punës për kryerjen e punës në shtëpi duhet të pajtohet me mënyrën e organizimit të punës, mbikëqyrjen e punës, përdorimin e mjeteve të punës dhe të drejtat dhe detyrimet e tjera të punonjësit dhe punëdhënësit.

Punonjësi dhe punëdhënësi mund të dakordohen që punëmarrësi të kryejë punën që i takon 1) në veprimtarinë e punëdhënësit ose 2) e cila është e nevojshme për kryerjen e veprimtarisë së punëdhënësit në shtëpi. Të drejtat, detyrimet dhe kushtet që varen nga natyra e punës në shtëpi përcaktohen ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me kontratën e punës.

Kontrata e punës për kryerjen e punës jashtë ambienteve të punëdhënësit përmban të gjitha elementet e secilës kontratë pune, por duhet të përmbajë edhe elemente që e bëjnë këtë kontratë të veçantë dhe specifike. Ajo do të ishte:

- 1) kohëzgjatja e orarit të punës sipas normave të punës;
- 2) lloji i punës;
- 3) mënyra dhe organizimi i punës;
- 4) kushtet për realizimin e punës;
- 5) mënyra e mbikëqyrjes së punës së punonjësit;
- 6) përdorimi dhe kompensimi për përdorimin e mjeteve të tyre të punës në shtëpi;
- 7) sasia e përfitimeve dhe afatet e pagesës;
- 8) kompensim për shpenzimet e tjera që lidhen me operimin dhe mënyrën e punës dhe përcaktimi i tyre;

9) të drejta dhe obligime tjera.

r) Kontrata e punës me drejtuesit afarist -personat e biznesit (kontrata menaxheriale)

Nëse kontrata e punës është e lidhur nga persona afarist (menaxherë), në kontratën e punës palët duhet të rregullojnë ndryshe të drejtat e tyre, obligimet dhe përgjegjësitë e marrëdhënies së punës për:³¹

- 1) kushtet dhe kufizimet e marrëdhënies së punës në kohë të caktuar;
- 2) orari i punës;
- 3) sigurimi i pushimit ditor dhe vjetor ;
- 4) pagesa e punës dhe
- 5) përfundimi i rëndësisë të kontratës së punës.

Organi afarist (menaxheri) ushtron të drejtat dhe detyrimet e punës për kohën kur është emëruar ose zgjedhur në atë pozitë. Të njëjtat i ushtron te punëdhënësi te i cili është emëruar, përkatësisht i zgjedhur në përputhje me parashikimet e këtij ligji dhe ligjit tjetër, me marrëveshjen kolektive dhe kontratën e punës.

3. Karakteristikat e marrëdhënies të punës

Parimet themelore të marrëdhënieve të punës kanë rëndësi proriteti sepse ato tregojnë natyrën dhe thelbin e sistemit të punës në një vend. Për shkak të rëndësisë së këtyre parimeve, ata zënë vendin e tyre në Kushtetutë dhe Ligjin për marrëdhëniet e punës, që zbatohet edhe në vendin tonë, dhe ato janë si vijon:

➤ *Parimi i themelit kontraktues në marrëdhënien e punës*

Një nga parimet më të rëndësishme të sistemit të ri në marrëdhënien e punës është parimi i punës kontraktuale, me çka kontrata e punës përcaktohet si një marrëveshje e veçantë e ligjit të punës. Ligjvënësi, në bazë të parimeve kushtetuese, nisën nga fakti se marrëdhëniet e punës përmes kontratës së punës, mbeten marrëdhënie kontraktuale midis punonjësit dhe

³¹ Член 54, Закон за работни односи.

punëdhënësit. Parimi i marrëveshjes kontraktuale për marrëdhënien e punës, paraqet një nga supozimet kryesore, domethënë paraqet themelin për identifikimin dhe shtjellimin e institucioneve të tjera të këtyre marrëdhënieve.³²

➤ *Parimi i unitetit në marrëdhënien e punës*

Ky parim krijon një sistem të vetëm të marrëdhënieve të punës. Në suazat e këtij sistemi, punëtorët pajisen me status unik për sa i përket statusit të tyre shoqëror të cilin e fitojnë në bazë të punës së tyre personale, duke marrë parasysh kushtet e punës dhe kontributin e punës të secilit individ në përcaktimin e sasisë së të drejtave të caktuara dhe detyrimet. Uniteti i marrëdhënies së punës, parimet, përkatësisht, të drejtat dhe detyrimet e marrëdhënies së punës, vlejnë për të gjithë punëtorët që punojnë, pavarësisht nga lloji i pronësisë së kapitalit të punëdhënësit me të cilin punonjësi krijon një marrëdhënie pune. Me këtë sigurohet parimi i unitetit të punëtorëve bazuar në statusin e tyre personal dhe statusin e punës.

➤ *Parimi i së drejtës për punë*

E drejta për punë është një nga të drejtat që mbetet jo vetëm në kuadrin e të drejtave klasike kushtetuese, por është edhe një e drejtë sociale dhe ekonomike. Ajo gjithashtu filloi të imponohet si një parim moral shoqëror, ose si një kërkesë politike për punëtorët. Vëmendje të madhe të së drejtës për të punuar i ka kushtuar OKB-ja përmes akteve që ajo i miraton, veçanërisht Deklaratës të Përgjithshme të të Drejtave të Njeriut dhe Pakti për të Drejtat Civile dhe Politike.

E drejta për punë është e garantuar me Kushtetutë, sipas së cilës është e vendosur që të gjithë mund të punojnë dhe u jepet mundësia që të zgjedhin lirshëm punësimin e tyre. Kjo do të thotë se qytetari vendos lirshëm për orientimin e tij / saj profesional dhe si pronar i fuqisë punëtore, duke krijuar një marrëdhënie punësimi me zgjedhjen e tij (personale), ai / ajo bëhet bartës i të drejtave dhe detyrimeve të caktuara.³³

➤ □ *Parimi i vullnetarizmit*

³² Доц. д-р. Наумоски П., 2007, *Трудово право*, Европски универзитет, Цетис, Скопје, стр.51.

³³ Доц. д-р. Наумоски П., 2007, *Трудово право*, Европски универзитет, Цетис, Скопје, стр.52.

Parimi i vullnetarizmit u përcaktua nga ligjvënësi në kuptimin se punonjësi krijon një marrëdhënie pune vullnetare, d.m.th., me pëlqimin e shprehur të vullnetit. Ky parim është një element integral i çdo marrëdhënie pune, dhe në realizimin e tij konkret nënkupton lirinë në zgjedhjen e punësimit.

➤ ***Parimi i njëtrajtshmërisë dhe barazisë***

Parimi i njëtrajtshmërisë do të thotë se të gjithë qytetarët kanë të drejta të barabarta për punësim, dhe në atë kontekst, mes tyre nuk bëhet asnjë dallim dhe nuk u jepen privilegje të ndryshme. Parimi i barazisë gjithashtu ka bazën e tij në Kushtetutë dhe është një pjesë integrale e të gjitha lirive dhe të drejtave civile dhe politike. Ky parim shprehet përmes të drejtës për të gjetur punë dhe ushtrimit të të drejtave që rrjedhin nga ajo marrëdhënie, pa asnjë privilegj.

➤ ***Parimi i shpërblimit në bazë të punës***

Shpërblimi i punonjësve në bazë të punës, gjegjësisht për punën e kryer (paga), është një nga parimet themelore, jo vetëm i marrëdhënies së punës, por edhe i jetës së përgjithshme ekonomike dhe sociale në çdo shoqëri.

Kushtetuta³⁴ e përcakton të drejtën e çdo punonjësi për një shpërblim të duhur.

Ligji për marrëdhëniet e punës, marrëveshjet kolektive dhe kontratat e punës³⁵, vërtetojnë që punonjësi ka të drejtë në pagë si kompensim plus për punën e kryer në përpjesëtim me punën që e kryen çdo ditë.

➤ ***Parimi i përgjegjësisë personale***

Ligji përcakton parimin e përgjegjësisë personale të subjekteve në marrëdhënien e punës (punonjës-punëdhënës). Përkatësisht, punonjësi që i shkakton dëm punëdhënësit në punë nga pakujdesia ose qëllimisht, i njëjti është i detyruar ta kompensojë dëmin. Nëse më shumë punëtorë shkaktojnë dëm, secili prej tyre është përgjegjës për pjesën e dëmit të shaktuar.³⁶

³⁴ Член 32 од Уставот на Република Македонија

³⁵ Член 105 од Законот за работни односи

³⁶ Член 156 од Законот за работни односи

Por, nëse për secilin punëtor nuk ka mundësi të përcaktohet dëmi i shkaktuar, atëherë të gjithë punëtorët janë përgjegjës dhe duhet të kompensojnë dëmin në mënyrë të barabartë.

➤ ***Parimi i sigurisë dhe shëndetit në punë dhe të drejtat e punëtorëve***

Kësaj mbrojtje i kushtohet vëmendje e veçantë dhe nuk është e rastësishme të përcaktohet si e drejtë e të punësuarit nga marrëdhënia e punës³⁷, por edhe si një nga parimet themelore që është vendosur edhe me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Kjo pyetje është me interes të veçantë për punëtorët. Nga ana tjetër, kujdesi për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe progresi i tij ka efektet ekonomike veçanërisht në procesin riprodhues. Siguria në punë është një nga kushtet themelore për parandalimin e dëmit material, i cili është shoqëruesi i dëmeve dhe fatkeqësive në punë.

Gjithashtu, punëtorëve u sigurohet edhe mbrojtja e të drejtave të punës. Këtë mbrojtje punëmarrësi e siguron te punëdhënësit, gjykata kompetente, sindikata, autoritetet administrative, organet e inspektimit dhe institucionet në përputhje me ligjin.

➤ ***Parimi i organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve***

Parimi i organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve në organizatat e tyre është një përfitim i rëndësishëm dhe luan një rol të madh në ushtrimin e të drejtave të subjekteve të punësimit. Baza e kësaj të drejte përcaktohet në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë të Veriut³⁸.

Ligjvënësi³⁹ ka përcaktuar të drejtën e punëtorëve për të formuar dhe bashkuar sindikatat e tyre me zgjedhjen e lirë.

Organizim i këtillë i punëtorëve dhe punëdhënësve në organizatat e duhura dhe shoqatat profesionale realizohet pa asnjë kusht, përkatësisht me ndonjë miratim paraprak për themelimin e tyre. Ligjvënësi përcakton vetëm obligimin për krijimin e këtyre organizatave në kushtet e përcaktuara në statutin e këtyre organizatave.

➤ ***Parimi i mosdiskriminimit***

Duke marrë parasysh bazat e Ligjit për marrëdhënien e punës⁴⁰, në lidhje me parimet dhe principet e punësimit, është vendosur parimi i ndalimit të diskriminimit në lidhje me

³⁷ Член 160 до 181 од Законот за работни односи

³⁸ Член 27 од Уставот на Република Македонија

³⁹ Член 184-202 од Законот за работни односи

⁴⁰ Член 6 од Законот за работни односи

punësimin në përgjithësi, ose më saktësisht në lidhje me seksin apo gjininë. Ky ndalim përmbahet edhe në shumë dokumente të tjera.

Ne gjithashtu mund të përmendim elementet e marrëdhënies së punës që mundësojnë një përcaktim më të saktë të termit marrëdhënie e punës, si dhe rregullimin e tij konceptual. Këto janë ato supozimet ligjore ku nga përmbushja ose mos përmbushja, varet ekzistenca ose mosekzistenca e marrëdhënies së punës.

Në teorinë juridike, shumë teoreticien juridik, si elemente të rëndësishme në marrëdhënien e punës potencojnë si më poshtë:

a) **Drejtësi.** Punësimi është kryesisht një marrëdhënie pune e rregulluar që ndodh në lidhje me punën dhe me rastin e punës bazuar në një mënyrë dhe në kushte të përcaktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive.⁴¹

б) **Vullnetarizmi.** Marrëdhënia e punës karakterizohet me pajtueshmërinë e shprehur të vullnetarizmit për krijimin e punësimit. Kështu që, marrëdhënia e punës dhe punësimi i punëtorit bazohet në një nga parimet themelore, jo vetëm të ligjit të punës dhe marrëdhënieve të punës, por është pjesë e së drejtës së përgjithshme për punë të vendosur në përputhje me kushtetutat e shteteve. Respektimi i vullnetarizmit si element i marrëdhënies së punës, pamundëson mundësinë e një personi të jetë i detyruar të punojë kundër vullnetit të tij.

в) **Lidhja personale** (faciendi necessitas). Marrëdhënia e punës është lidhja personale e punëtorit, dhe si i tillë ai vendos veten si një lidhje personale midis subjekteve të asaj marrëdhënie. Në këtë mënyrë, punonjësi përvetëson një detyrim personal, në kushtet dhe mënyrën në të cilën ai ka ndërmarrë që të kryejë punën për të cilën bazohet punësimi dhe askush tjetër në vendin e tij nuk mund të kryejë punën e tij.

г) **Profesionalizmi.** Marrëdhënia e punës paraqet qëndrimin profesional të punëtorit ndaj vendit të punës, që do të thotë se ai kryen punën duke u bazuar në profesion ose profesion specifik, dhe jo si një veprimtari vullnetare.

д) **(Paga dhe të ardhurat e tjera).** Punonjësi krijon një marrëdhënie pune për kryerjen e një pune të caktuar për të cilën ai / ajo ka të drejtë në të ardhura ose rroga dhe përfitime të tjera. Punonjësi ka të drejtë për pagën që i takon atij / saj, për punën e investuar dhe rezultatet e

⁴¹ Беличанец Т., Брајановски Б., Трајанов С., *Работните односи, коментар на Законот за работни односи*, КИМ-консалтинг, Скопје, 1994, стр.9.

punës, pra për punën e kryer, për kohën e kaluar në punë dhe rezultatet e arritura gjatë punës. Në këtë kuptim, punëtori në çdo rast nuk mund të bart plotësisht rrezikun.

f) **Qëndrueshmëria.** Si rregull, punësimi është një marrëdhënie e përhershme. Qëndrueshmëria si element i punësimit shprehet si kryerja e përhershme e përgjegjësive të punës, d.m.th. si kryerje e punës për një kohë që si rregull, nuk është e paracaktuar.

e) **Nënshtrimi.** Marrëdhënia e punës realizohet në formën e organizuar të punës në përputhje me objektivat dhe rregullat e punëdhënësit, në mënyrën dhe në kushtet e përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive, domethënë, punëmarrësi i nënshtrohet një rendi të caktuar në punë gjatë kohëzgjatjes, organizimit dhe kryerjes së punës. Në fakt, nënshtrimi si element i marrëdhënies në punë, paraqet një formë të nënshtimit të punëmarrësit ndaj një urdhri të paracaktuar të punëdhënësit në mënyrë të organizuar, dhe me kushte të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshjen kolektive.

Të gjitha elementët e lartpërmendura të marrëdhënies së punës kanë rëndësi të veçantë për përcaktimin e saj si term, prandaj në teorinë juridike ato përcaktohen si elemente të përgjithshme të marrëdhënies së punës. Ato janë të përgjithshme sepse ekzistojnë në çdo marrëdhënie pune, ndërkaq janë të rëndësishme, sepse mungesa e ndonjë prej tyre e bën të pamundur përcaktimin e termit të punësimit.

4. Trajtimi juridik i marrëdhënieve të punës

Deri në vitin 1991 rregullimi juridik i marrëdhënieve të punës në RMV ishte në përputhje me kornizën e përgjithshme ligjore të ish-RSFJ-së. Rregullimi i pavarur ligjor i marrëdhënieve të punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut është çështje e miratimit të Kushtetutës në vitin 1991.⁴²

E drejta për të punuar është një nga të drejtat themelore të njeriut të përcaktuara në Kushtetutë dhe në dokumente të shumta ndërkombëtare, të cilat pas ratifikimit paraqesin pjesë të legjislacionit të brendshëm.

Kushtetuta e RMV- si akti më i lartë juridik, në pjesën me titull - Të drejtat civile dhe politike, neni 9 parashikon "Qytetarët e Republikës së Maqedonisë së Veriut janë të

⁴² Работни односи – засновање, распредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997.

barabartë në liritë dhe të drejtat e tyre, pavarësisht nga seksi/gjinia, raca, ngjyra, origjina kombëtare dhe shoqërore, bindjet politike ose fetare, prona dhe statusi shoqëror.

“Neni 32 i Kushtetutës garanton në mënyrë specifike të drejtën për të punuar. Sipas këtij neni, “të gjithë kanë të drejtë të punojnë, të bëjnë zgjedhjen e lirë e punësimit, mbrojtja në punë dhe liria, si dhe siguria materiale gjatë papunësimit të përkohshëm. Gjithkush në kushte të barabarta, ka në dispozicion punësimin. Çdo punonjës ka të drejtën e shpërblimit të duhur”. Ky nen vazhdon si vijon "realizimi i këtyre të drejtave të punonjësve dhe qëndrimi i tyre rregullohen me ligj dhe marrëveshje kolektive.”

Të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga punësimi në përgjithësi rregullohen me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, edhe pse për disa kategori personash, përveç këtij ligji, zbatohen rregullore të veçanta. Të drejtat e punëtorëve rregullohen edhe me marrëveshje kolektive për secilën zonë të veçantë që lidhen midis punëdhënësve, sindikatave dhe qeverisë.

Marrëdhënia e punës bazohet në lidhjen e një kontrate pune midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Kontrata e punës përcakton të drejtat dhe detyrimet e kësaj marrëdhënie për të dy palët. Me kontratën e punës përcaktohen të drejtat dhe detyrimet e kësaj marrëdhënie për të dyja palët. **Kontrata e punës** është e lidhur për kryerjen e detyrave të caktuara me punëdhënësin, nën kushtet që duhet të përmbushen nga punonjësi i përcaktuar nga punëdhënësi. Me teorinë juridike nxirren në pah disa pikëpamje dhe kuptime të përcaktimit të një kontrate pune.⁴³ Karakteristika themelore dhe e rëndësishme e kontratës së punës është se ajo është kontratë përmes së cilës një person angazhohet të punojë në llogari të një personi tjetër për një tarifë të caktuar.

Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në bazë të kryerjes së punës nga marrëdhënia e punës dhe përfshirja e sigurimit të detyrueshëm shoqëror në bazë të punësimit, fillojnë të realizohen në ditën e parë të punonjësit në punë, të dakorduar me kontratën e punës.

- Kontratë pune që është e lidhur për një periudhë kohe të papërcaktuar (marrëdhënie pune me kohë të pacaktuar).
- Kontratë pune gjithashtu mund të lidhet për një periudhë të caktuar kohore (marrëdhënie pune me afat të caktuar).

⁴³ Старова Г., Трудовое право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело, Скопје, 2003, стр.257.

- Kontratë pune e cila nuk përcakton kohën për të cilën është lidhur kontrata, konsiderohet të jetë një kontratë pune me afat të pacaktuar.⁴⁴

Disa çështje të marrëdhënieve të punës në fusha të veçanta rregullohen me **akte nënligjore** (dekrete, vendime, rregullore, urdhëra) të lëshuara nga autoritetet administrative dhe organe të tjera të autorizuara, të cilat rregullojnë kushtet e veçanta për krijimin e punësimit dhe çështje të tjera specifike për punësimin në sferë të caktuar.

Ndërkaq me **marrëveshjet kolektive** në përputhje me ligjin zbatohen dhe rregulloret e tjera, të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e punonjësve në lidhje me punësimin, qëllimin dhe mënyrën e ushtrimit të të drejtave dhe detyrimeve të tyre, mënyrën dhe procedurën për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të ndërsjella dhe çështje të tjera shqetësuese për punëtorët dhe punëdhënësin.

Sipas teorisë kontraktuale, marrëveshjet kolektive paraqesin pajtueshmëri në deklaratën dhe vullnetin për kushtet e punësimit dhe marrëdhënieve të punës. Marrëveshjet kolektive janë si marrëveshjet e tjera ekzistuese.

Teoria statutore mbron natyrën kontraktuale të marrëveshjeve kolektive dhe i trajton këto kontrata si një lloj akti normativ sepse ato krijojnë një situatë të përgjithshme juridike, në të cilën vijnë punëtori dhe punëdhënësi.

Sipas teorisë dualiste (të përzier), marrëveshjet kolektive kanë elemente të kontratave dhe akteve normative dhe ato paraqesin akt normativ me natyrë kontraktuale.

Te ne është e pranueshme **teoria dualiste** e natyrës juridike të kontratave të punës, sepse përfshin aspektet kontraktuale dhe normative të negociatave kolektive. Baza ligjore për lidhjen e marrëveshjeve kolektive është Kushtetuta dhe Ligji për marrëdhëniet e punës.

Karakteristikat e marrëveshjeve kolektive janë:⁴⁵

- subjektet për kontraktim: në emër të punëtorëve si palë kontraktuese paraqitet, sindikata, dhe në anën tjetër janë përfaqësuesit e punëdhënësve,

⁴⁴ Член 14 од Закон за работните односи.

⁴⁵ Работни односи – засновање, распредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997.

- me marrëveshjet kolektive rregullohen të drejtat, obligimet, përgjegjësitë e punëtorëve dhe punëdhënësve të përcaktuara me ligj,
- marrëveshjet kolektive kontrahohen në formë të shkruar në letër,
- zbatohen në sfera të caktuara dhe kanë vlerë për një kohë të caktuar,
- janë të detyrueshme për të gjithë kontraktuesit,
- regjistrimi i detyrueshëm i marrëveshjes kolektive dhe publikimi në gazetën zyrtare përkatëse dhe
- zgjidhjen arbitrare të mosmarrëveshjeve nëse paraqiten në përfundim të kontratës.

Ekzistimi i normave juridike ndërkombëtare paraqet detyrim për rregullativën e së drejtës kombëtare që të zbatohet konventat e ratifikuara ndërkombëtare për çështje të caktuara. Aktet për **rregullimin juridik ndërkombëtar** të marrëdhënieve të punës paraqiten në dy lloje: **konventat dhe rekomandimet**. Këto akte janë të miratuara kryesisht nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP), e cila u themelua në vitin 1919 në Paris, kur u mbajt Konferenca e Paqes. Ajo është një nga organizatat më të vjetra dhe më të mëdha ndërkombëtare.

Konventat dhe rekomandimet rregullojnë çështjet e punësimit, kohën e punës, kushtet e punës, shpërblimin, sigurimin shoqëror, mbrojtjen e grave dhe të rinjve në punë, standardet e jetesës për punëtorët, formimin profesional për punëtorët, organizimin e sindikatave dhe më shumë. Konventat rregullojnë të drejtat minimale të punëtorëve. Nga natyra e tyre janë traktate legjislative sepse përmbajnë norma abstrakte juridike.

Konventat ratifikohen me ligj, ato kanë forcën e ligjit dhe janë pjesë përbërëse e legjislacionit kombëtar të punës. Në saj të teknikës dhe përmbajtjes së tyre, konventat kanë një karakter të detyrueshëm normativ.

Me Kushtetutë është pranuar nocioni monist për marrëdhëniet midis ligjit ndërkombëtar dhe atij kombëtar. E drejta ndërkombëtare i jep përparësi nocionit monist mbi atë dualist. Nocioni monist në sistemin juridik maqedonas lejon që të mos ketë kontradikta dhe përplasje midis ligjit kombëtar dhe ndërkombëtar. Nocioni monist i zbatimit të konventave është i pranishëm në shumë vende me një ekonomi të zhvilluar të tregut, si Franca, Holanda, Gjermania Lindore, Meksika dhe shtete të tjera.

Sipas nocionit dualist, konventat e ratifikuara të ONP-së kanë krijuar obligime për shtetin-anëtare, por jo edhe për qytetarët e saj. Ata do të jenë të detyruar të zbatojnë detyrimet e Konventës vetëm kur dispozitat e Konventës shprehen në formën e një ligji ose rregulloreje tjetër. Koncepti dualist zbatohet në Greqi, Itali dhe vende të tjera. Ratifikimi i konventave është me karakter diskrecional.

Rekomandimet nuk kanë karakter marrëveshjeje dhe nuk janë ratifikuar. Për dallim nga konventat, nëse rekomandimet janë ratifikuar nga një vend, ato bëhen pjesë përbërëse e ligjit kombëtar të këtij vendi, nëse pranohen nga vendi, ato nuk përbëjnë një pjesë integrale të ligjit të këtij vendi. Të njëjtat nuk janë të detyrueshme, por rekomandojnë vetëm mënyrën e rregullimit të disa çështjeve. Rekomandimet u dërgohen vendeve në shqyrtim për aplikim në formën e ligjit kombëtar ose ndonjë formë tjetër. Ata kanë një karakter të drejtpërdrejtë. Me atë tregohet mënyra se si duhen të zgjidhen çështje të caktuara.

Në grupin e dokumenteve ndërkombëtare që rregullojnë çështje të caktuara të marrëdhënieve të punës janë aktet e OKB-së. Këtu bën pjesë Deklarata mbi të Drejtat e Njeriut, e miratuar më 10 dhjetor të vitit 1948. Kjo ditë është shpallur nga OKB si Dita e të Drejtave të Njeriut. Në këtë Deklaratë, dispozitat e neneve 23, 24 dhe 25 përcaktojnë të drejta të caktuara ekonomike dhe sociale, siç janë:

- të gjithë kanë të drejtë të punojnë, të zgjedhin falas punësimin, me kushte ligjore dhe të kënaqshme të punës dhe mbrojtja nga papunësia;
- secili pa asnjë dallim ka të drejtën e pagës së barabartë për punë të barabartë.

Disa çështje në lidhje me statusin e punëtorëve janë të rregulluara nga **Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**. Ky pakt njeh të drejtën e punës, lirinë e zgjedhjes për punësim të paguar (neni 6), dhe më pas të drejtën për kushte ligjore dhe të kënaqshme të punës, të cilat përfshijnë në veçanti shpërblimin për punë, i drejtë dhe i barabartë për të gjitha vlerat pa asnjë dallim.⁴⁶

4.1. Kontrata e punës

⁴⁶ Работни односи – засновање, распредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997.

Me nënshkrimin e kontratës së punës, krijohet një marrëdhënie pune midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Si akt për krijimin e marrëdhënies së punës, kontrata e punës ka karakterin e një **akti individual**. Me këtë bazohet marrëdhënia e punës, të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e caktuara. Kontrata e punës nuk aktivizohet menjëherë pas nënshkrimit të saj, por vetëm ditën kur punëmarrësi hyn në punë. Në Ligjin për marrëdhëniet e punës sqarohet realizimi i të drejtave, obligimet dhe përgjegjësitë bazuar në kryerjen e punës dhe përfshirjen në sigurimin e detyrueshëm social (sigurimi social dhe invalidor, sigurimi shëndetësor dhe papunësia). Kjo është dita kur punonjësi fillon në punë. Nëse data e fillimit të punës nuk është e shkruar në kontratën e punës, atëherë data e fillimit të punës do të **konsiderohet , data e nënshkrimit të kontratës së punës.**

Punëdhënësi është i detyruar që brenda afatit kohor ta paraqesë, d.m.th., ta deklarojë të punësuarin në sigurimin e detyrueshëm social (sigurim pensional dhe invalidor, shëndetësi dhe papunësi), në përputhje me rregulloret e veçanta, në Agjencinë e Punësimit, në mënyrë elektronike ose direkt në Agjenci në afat prej tre ditësh nga dita e nënshkrimit të kontratës së punës.

Punonjësi nuk mund të fillojë me punë para se të lidhë kontratën e punës dhe para se ta paraqesë punëdhënësi në sigurimin e detyrueshëm social. Kjo dispozitë është e domosdoshme dhe punëtori duhet të plotësojë në mënyrë kumulative dy kushte në mënyrë që të jetë në gjendje të hyjë në punë: kushti i parë të lidhë kontratë pune, të cilën ai e di se është palë kontraktuese dhe e ka nënshkruar atë; kushti e dytë është që para datës së fillimit të punës , punëdhënësi duhet ta paraqesë punonjësin në sigurimin e detyrueshëm social.

Parashtrohet pyetja, çfarë nëse punonjësi ka marrë një vend pune dhe nuk ka nënshkruar kontratë të punës në përputhje me ligjin, ndërkaq punëdhënësi e ka paraqitur atë në Agjencinë për Punësim dhe në sigurimin e detyrueshëm social?

Në një rast të tillë, punonjësi mund të konsiderohet se ka qenë i punësuar në kohë të pacaktuar. Kjo trillim juridik relativizon formën e shkruar të kontratës.

Kontrata e punës afirmohet si një kontratë e veçantë e ligjit të punës, duke rregulluar një numër specifikash dhe karakteristikash të kontratës në lidhje me kontratat civile, lënda e së cilës është puna, siç janë për shembull:⁴⁷

⁴⁷ Доц. д-р. Наумоски П., 2007, *Трудово право*, Европски универзитет, Цетис, Скопје, стр.71.

- përcaktimi i formës dhe përmbajtja e kontratës,
- përcaktimi i palëve në kontratë,
- rregullimi dhe kufizimi i lirisë kontraktuale,
- procedurë e përshkruar për shpalljen e vendeve të lira të punës, detyrë për të përmbushur përshkrimet dhe kushtet e kërkuara nga punëdhënësi për kryerjen e punës,
- përcaktimi i dispozitave ligjore të palëve kontraktuese,
- rregullimi i pezullimit të kontratës,
- përcaktimi i rregullave të detajuara për përfundimin e marrëdhënies kontraktuale të kontratës së punës nga punëmarrësi dhe punëdhënësi, anulimi (përfundimin) i kontratës së punës me aktgjykim dhe çështje të tjera të përcaktuara me ligj,
- kufizimi ose përcaktimi më i detajuar i pasojave që mund të bartin palët kontraktuese dmth., në raste të caktuara shkelin dispozitat ligjore në lidhje me aftësinë e palëve, shkeljen e ndalimit të diskriminimit, gabimet e vullnetit të palëve kontraktuese, arsytimi i shkarkimeve të rregullta ose të jashtëzakonshme etj.

Meqenëse legjislacioni i punës paraqet bazë mbrojtëse në marrëdhëniet që lidhen me punësimin nga ku burojnë të drejtat sociale dhe mbrojtëse të punonjësve , përcaktohet parimi që, në elemente të caktuara të punësimit, nuk lejohet të kryhet punë në baza thjesht civile, por përkundrazi duhet respektuar norma e punës dhe ajo ligjore.

Ligji për marrëdhëniet e punës në mënyrë të qartë dëshmon që kontrata e punës "duhet" të mbyllet në formë të shkruar (përndryshe gjobat janë të mëdha - 15,000 euro, gjegjësisht 7,000 euro për personin përgjegjës)⁴⁸. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar, mbahet në ambientet e punës të punëdhënësit, ku punon punonjësi . Bëhet fjalë për një formë e cila është kusht i rëndësishëm i kontratës së punës (ad solemnitatem). Pa atë nuk ka asnjë veprim juridik, në kuptimin e Ligjit për të drejtë obligative. Kontrata e punës hartohet dhe nënshkruhet në formë të shkruar. Sidoqoftë, edhe pa një marrëveshje me shkrim, punonjësi ka filluar me punë. Ai është bazuar në një kontratë pune, pa marrëveshje në formën e përshkruar (kontratë me gojë mes punëdhënësit dhe punëmarrësit). Punonjësi faktikisht është në marrëdhënie pune.

⁴⁸ Закон за работните односи, член 15 и став 264, точка 2.

Një kopje e kontratës së punës i dorëzohet punonjësit në ditën e nënshkrimit të kontratës së punës⁴⁹. Si akt që rregullohen marrëdhëniet e punës, kontrata e punës ka një efekt normativ pasi përcakton përmbajtjen e të drejtave, detyrimeve dhe përgjegjësive të secilit punëtor dhe punëdhënës.

Përmbajtja e kontratës së punës në mënyrë decide përcaktohet me Ligjin për marrëdhëniet e punës në nenin 28, i cili rregullon mënyrën e informimit të punonjësve, përkatësisht përmbajtjen e njoftimit me shkrim të punëdhënësit ndaj punonjësit. Kjo njoftim, domethënë kontrata e punës, përmban në veçanti:

1. Të dhënat e palës kontraktuese

Punëdhënësi identifikohet në saj të emrit dhe vendit. Emri nënkupton firmën e personit juridik, d.m.th. emrin dhe mbiemrin e sipërmarrësit - pronari i vetëm). Selia është vendi gjeografik ku vepron punëdhënësi. Me emrin dhe vendin përfshihet edhe adresa.

Punonjësi identifikohet me emër dhe mbiemër, vendbanimi ose vendi i qëndrimit. Vendbanimi është ai ku punëtori qëndron përgjithmonë. Vendi i qëndrimit është vendbanimi i përkohshëm ligjor. Qytetarët e shtetit, gjithashtu mund të kenë një vendbanim dhe vendqëndrim të përhershëm. Të huajt mund të kenë vetëm vendqëndrim.

2. Data e marrjes në punë

Data e marrjes në punë është shumë e rëndësishme, pasi që nga ajo ditë, fillojnë të realizohen të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punës dhe të drejtat e sigurimit të detyrueshëm social. Kjo ditë është data e nënshkrimit të kontratës së punës, përveç nëse në kontratë përcaktohet një datë tjetër. Mund të ndodhë që punonjësi, për arsye të ndryshme, të mos jetë në gjendje të fillojë punën në ditën e caktuar dhe akoma të ushtrojë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e tij, përfshirë sigurimin e detyrueshëm social.

Këto raste janë paraparë nga Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin privat në ekonominë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, ku në nenin 6 thuhet : “ rastet kur punonjësi mungon me arsye në punë dhe nuk mund të fillojë punën në ditën e përcaktuar në kontratën e punës janë si vijon: sëmundjet; vdekja e një anëtarit të ngushtë të familjes; katastrofa natyrore (zjarri, përmytja, etj.); raste të tjera të parashikuara në një marrëveshje kolektive ose kontratë pune:.

⁴⁹ Закон за работните односи, член 15.

3. Titulli(profesioni) i vendit të punës

Kontrata e punës duhet të specifikojë më saktë pozicionin e punës (detyrat), d.m.th. të shënojë të dhënat (përmbledhja e detyrave që i janë besuar punonjësit tek punëmarrësi) për llojin e punës, me një përshkrim të shkurtër të punës që duhet të kryhet nga punëmarrësi. Lloji dhe përshkrimi i punës përcaktojnë "vendin e punës" të punonjësit.

4. Futet një dispozitë e re që parasheh obligimin e punëdhënësin:

- të informojë punonjësit për punët e rrezikshme;
- kualifikime ose njohuri të veçanta profesionale;
- mbikëqyrje e veçantë mjekësore, në përputhje me ligjin;
- rradhitja i rreziqeve specifike që mund të jenë pasojë e punës siç përcaktohet me ligj;

5. Vendi i kryerjes së punës

Këto të dhëna i referohen vendndodhjes gjeografike ku punëtori kërkohet me ligj që të punojë. Ai mund të punojë brenda ose jashtë ambientit të punëdhënësit. Nëse në kontratën e punës nuk tregohet vendi i saktë, punëmarrësi konsiderohet se punën e kryen në zyrën e punëdhënësit.

6. Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, që është lidhur një kontratë me afat të caktuar

Këto të dhëna futen vetëm në kontratën e punës me afat të caktuar. E njëjta nuk konsideron se "kontrata e punës është lidhur për një periudhë të papërcaktuar", d.m.th se ajo bazohet në një periudhë të pacaktuar pune.

7. Orari i punës

Në kontratë duhet të përcaktohet që punonjësi është i punësuar me marrëdhënie pune me kohë të plotë ose të pjesshme (me kohë të pjesshme).

8. . Dispozitat për marrëveshjet ditore ose javore të punës dhe orarit të punës

Kontrata përcakton që, për shembull, koha e përditshme e punës është 8 orë, java e punës është 5 ditë, java e plotë e punës është 40 orë, orari i punës fillon në 8.00 dhe përfundon në orën 14.00. Orari i punës përcaktohet nga punëdhënësi, përveç nëse kjo përcaktohet me

vendim të organit të administratës shtetërore në fushën përkatëse (trafik, shëndetësi, mbrojtje sociale dhe fëmijë, furnizim ushqimi, turizëm, shërbime komunale dhe shërbime të tjera publike).

9. Dispozita për rritjen e pagës bazë

Duke përcaktuar përmbajtjen e kontratës së punës, Ligji për marrëdhëniet e punës (neni 28 paragrafi 9) parashikon që kontrata e punës përmban provizione mbi "rritjen e pagës bazë" dhe jo dhe për pjesë të pagës për arritje dhe shtesa tjera. Kjo do të thotë që paga bazë duhet të përcaktohet në kontratën e punës, ndërsa për arritjen në punë dhe shtesat e tjera do të zbatohen marrëveshjet kolektive. Paga bazë përcaktohet në bazë të kërkesave të punës, për të cilat punonjësi ka lidhur kontratë pune.⁵⁰

10. Dispozita për përfitime të tjera

Edhe pse Ligji për marrëdhëniet e punës insiston që kontrata e punës posaçërisht të përmbajë dispozita për përfitime të tjera, kjo zgjidhje është e papërshtatshme sepse numri i "përfitimeve të tjera" do të ishte aq i madh sa do të mbulohej nga kontrata, kështu që është e dëshirueshme në kontratën e punës të përfshijë vetëm një dispozitë që, "punëmarrësi ka të drejtë të paguajë shpenzimet që lidhen me punën në përputhje me ligjin, marrëveshjen kolektive dhe aktin e punëdhënësit..

11. Dispozita për pushimin vjetor, përkatësisht mënyra e përcaktimit të pushimit vjetor

Në kontratën e punës duhet të theksohet saktësisht se sa ditë ka të drejtë punonjësi për pushim vjetor, pasi është një kontratë inter partes, dhe jo të kopjohen dispozitat e Ligjit për marrëdhëniet e punës dhe marrëveshjeve kolektive ose, të deklarojë që punëmarrësi ka të drejtë pushimi vjetor prej 20-26 ditë pune. Përcaktimi i kohëzgjatjes së pushimit vjetor, shfrytëzimi dhe përdorimi i pushimit vjetor përcaktohet në përputhje me Ligjin për marrëdhëniet e punës, marrëveshjet kolektive dhe aktet e punëdhënësit. Punëdhënësi për punonjësin do të nxjerrë një vendim për të drejtën e pushimit vjetor.

12. Potencimi i akteve të përgjithshme të punëdhënësit në të cilat përcaktohen kushtet e punës së punonjësit

⁵⁰ член 16 – 26 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија.

Aktet e përgjithshme të punëdhënësit që përcaktojnë kushtet e punësimit janë: marrëveshja individuale kolektive në nivelin e punëdhënësit, rregullorja (rregullat) e punës ose rregullorja për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve, rregullore për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës, rregullore për mbrojtjen dhe shëndetin në punë, dhe të ndryshme.

4.2. Trajtimi juridik në të drejtën krahasuese

E drejta për të punuar është një e drejtë themelore e njeriut që realizohet përmes marrëdhënies së punës.

Në Republikën e Kroacisë marrëdhënia e punës rregullohet kryesisht me Kushtetutën si një akt i përgjithshëm juridik. Dispozitat e mëposhtme të **Kushtetutës së Republikës së Kroacisë** (Ustav RH (teksti pročišćeni), (NN 85/2010.)), kanë një rëndësi të veçantë për ligjin apo të drejtën e punës:

Neni 49: "Sipërmarrja dhe liria e tregut janë baza e strukturës ekonomike e Republikës së Kroacisë. Shteti do t'u sigurojë të gjithë sipërmarrësve status të barabartë ligjor në treg".

Neni 55: "Secili ka të drejtë në punë dhe lirinë për të punuar. Secili zgjedh lirshëm një thirrje dhe punë, dhe secili ka të drejtë të punojë dhe të kryejë detyra në kushte të barabarta.

Neni 56: "Secili punonjës ka të drejtë të fitojë të ardhura që të mund t'i sigurojë vetes dhe familjes së tij, një jetë të lirë dhe dinjitoze. Koha më e gjatë e punës parashikohet me ligj. Secili punonjës ka të drejtë për pushim javor dhe pushim të paguar vjetor dhe këto të drejta nuk mund të merren. Punonjësit, në përputhje me ligjin, janë pjesë në vendimmarrjen e kompanisë. "

Neni 57: "E drejta e punonjësve dhe familjarëve të tyre për sigurime shoqërore dhe sigurime shoqërore rregullohet me ligj dhe me marrëveshje kolektive".

Neni 60: "Për të mbrojtur interesat e tyre ekonomike dhe sociale, të gjithë punonjësit kanë të drejtë të krijojnë sindikata, të bashkohen lirshëm, dhe të shkëputen prej tyre ... Punëdhënësit kanë të drejtën të krijojnë shoqata , të bashkohen dhe të largohen lirshëm."

Neni 65: "Fëmijët nuk do të pranohen në punë para moshës së ligjit ose të jenë të detyruar të punojnë, gjë që është e dëmshme për shëndetin ose moralin e tyre, dhe as nuk lejohet ndonjë

veprim i tillë. Të rinjtë, nënat dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për mbrojtje të veçantë në punë ”.

Ligjet (marrëdhëniet e punës rregullohen nga ligji themelor dhe ligjet speciale të zbatueshme për fusha të caktuara të punës). Në fushën e ligjit të punës, ligji themelor është **Ligji për marrëdhëniet e punës (Zakon o radu)**⁵¹ dhe ligje të tjera për marrëdhënie pune.

Aktet nënligjore (rregulloret shtetërore të miratuara nga ekzekutivi: rregulloret, vendimet, udhëzimet, detyrat, etj.)

Marrëdhëniet e punës në Republikën e Kroacisë rregullohen edhe nga burime jo shtetërore të ligjit të punës si:

- 1) marrëveshje kolektive
- 2) rregullorja e punës
- 3) akte të tjera të përgjithshme dhe kontrata individuale (kontratat e punës).

Marrëdhënia e punës në Republikën e Kosovës bazohet dhe është e rregulluar me **Ligjin Nr. 05 / L-055 për Revizorin e Përgjithshëm dhe Zyra Kombëtare për revizion në Republikën e Kosovës (Gazeta Zyrtare Nr. 17/10 Qershor 2016)**, përmes procedurave të përcaktuara në **Rregulloren (NAO) Nr. 01/2018 për marrëdhënie pune**, dhe në përputhje me parimet e meritës, ligjshmërisë, kompetencës profesionale, paanshmërisë, mundësive të barabarta, mosdiskriminimit. Kontrata e punës përcaktohet në nenin 20 të Rregullosës së punës. “Kontrata e punës nënshkruhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga Revizori i Përgjithshëm ose përfaqësuesi dhe punonjësi i tij i autorizuar. Kontrata përmban informacionet e mëposhtme:

- 1.1. Të dhënat dhe emri i punës për të cilën është krijuar një vend pune;
- 1.2. Të dhënat personale të punonjësve;
- 1.3. Data e fillimit të punës ;
- 1.4. Kontrata jep një përshkrim të punës ose një akt të veçantë për përshkrimin e punës;
- 1.5. Të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga punësimi;
- 1.6. Koeficienti i pagës;
- 1.7. Kohëzgjatja e kontratës;
- 1.8. Orari i punës.”⁵²

⁵¹ ZAKON O RADU (Urednički pročišćeni tekst, „Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17).

Kapitulli III

KOMPENSIM I DËMIT NË RAST TË FATKEQËSISË NË PUNË

1. Kompensimi i dëmit në rast fatkeqësie te punëtorët me kontratë pune

Siç thamë edhe më parë, procedurat për mbrojtjen e punonjësit në punë janë të përcaktuara me Ligjin për sigurinë në punë. Nga parashikimet e këtij ligji, ne mund të vërejmë se zgjidhjet ligjore bashkëkohore janë të përcaktuara në fushën e kompensimit të fatkeqësive në punë. Kjo është jashtëzakonisht e rëndësishme për fatkeqësitë në vendin e punës që janë shumë të shpeshta dhe disa kanë rezultate fatale, paafësi të përhershme për punë ose vdekjen e punonjësit.

Për shkak se në vitet e fundit jemi dëshmitarë se ka numër të madh të problemeve të sigurisë në punë, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punëtorit kushtet e nevojshme për të mbrojtur jetën dhe shëndetin e tij / në momentin që pranohet në punë. Në fakt, duhet t'i mundësojë atij që të njihet me rregulloret për sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe në të njëjtën kohë ai / ajo është i detyruar të trajtojë punëtorin në atë mënyrë që të sigurojë mbrojtje të plotë të shëndetit të tij / saj në mënyrë që të parandalohet fatkeqësia në punë.

Fatkeqësitë në punë janë dukuri e shpeshtë, sepse nga njëra anë ndërgjegjësimi i punëdhënësve dhe punëtorëve për rreziqet në punë është i ulët, dhe nga ana tjetër, për shkak të papunësisë së lartë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, të papunët pranojnë të punojnë në kushte të rrezikshme pa mbrojtje adekuate, vetëm që të sigurojnë të holla për vete dhe familjet e tyre. Punonjësit që janë në punë të rregullt, në kontratën e nënshkruar të punës, në rast fatkeqësie në punë, marrin kompensim për dëmin e pësuar në punë, nga kompania e sigurimeve, nëse është e siguruar, dhe gjithashtu mund të kompensojë punëdhënësin për dëmin material ose jo material.

⁵² член 20 став 1, Правилник (НКР) бр. 01/2018 за работниот однос.

Më pas, kompensimi i takon punonjësit për shkak të humbjes së plotë ose të pjesshme të aftësisë së punës dhe në këtë rast realizohet e drejta për pension invaliditeti për punëtorët e siguruar social.

Për më tepër, nëse punonjësi pëson dëmtime në punë, ose në lidhje me punën, ai ka të drejtë në kompensim të hollash nga punëdhënësi për dëmin e shkaktuar, nëse përmbushen dy kushte dhe atë:

1. duhet të ekzistojë përgjegjësi subjektive ose objektive e punëdhënësit dhe
2. punëtori nuk duhet të jetë i pakujdesshëm në punë dhe nuk duhet të funksionojë pa pajisjet e përcaktuara mbrojtëse, d.m.th. nuk duhet të veprojë në kundërshtim me rregullat për sigurinë në punë.

Nëse punonjësi është përgjegjës për dëmtimin në punë, punëdhënësi nuk është i detyruar të paguajë kompensimin e dëmit. Nëse punëdhënësi është përgjegjës për dëmin ose dëmtimin, edhe nëse punonjësi me sjelljen e tij ka kontribuar në shfaqjen e dëmit, punonjësi ka të drejtë në kompensim.

Punëdhënësit zakonisht sigurojnë përgjegjësinë e tyre për dëmtim në vendin e punës në kompaninë e duhur të sigurimeve, përmes sigurimit të përgjegjësisë civile. Në atë rast, kompensimi i dëmeve i dërgohet kompanisë përkatëse të sigurimeve, e cila përcakton shumën e dëmit në bazë të përgjegjësisë së vendosur.

Nëse punëdhënësi nuk e ka siguruar punonjësën për përgjegjësi civile, kompensimi i dëmeve mund të kërkohej drejtpërdrejt nga punëdhënësi. Në atë rast, gjykatat shqyrtojnë përgjegjësinë subjektive të punëdhënësit për dëmet në rast të një fatkeqësie në punë, ose nëse punëdhënësi ka përgjegjësi objektive për dëmtim të punonjësit në kryerjen e detyrave të tij, dhe kjo lloj përgjegjësie ndodh pavarësisht nga faji i punëdhënësit. Përgjegjësi e punëdhënësit është nëse posedon send të veçantë të rrezikshëm që përdoret në procesin e punës, ose për kryerjen e një veprimtarie të caktuar të rrezikshme.

Praktika gjyqësore ka mjaft raste të shumta të dëmtimit në vendin e punës dhe format më të shpeshta të kompensimit janë:

- kompensim dëmi për frikën parësore dhe sekondare, si pasojë e dëmtimit në punë;
- kompensimin dëmi për dhimbjen shpirtërore për shkak të aktivitetit të zvogëluar të jetës ose neverisë, dhe

- kompensim dëmi për shkak të dhimbjes shpirtërore si rezultat i vdekjes.

Vlen të përmendet se format e para të kompensimit janë e drejta personale që mund ta realizojë vetëm i dëmtuari, përderisa kompensimi i dëmit për dhimbje shpirtërore si shkak i vdekjes mund ta realizojnë të afërmit e ngushtë të të ndjerit (prindërit, partnerët ligjorë dhe të paligjshëm, fëmijët, vëllezërit, motrat, gjyshërit) nëse ata jetonin në të njëjtën familje dhe nëse ata kanë jetuar bashkë. Anëtarët e ngushtë të familjes kanë të drejtë për dëme jo materiale si dhe kompensim të dëmit material.

Në sistemin tonë ligjor, me Ligjin për të drejtën obligative është paraparë një formë e veçantë e kompensimit të dëmit me qira, një fjalë popullore që ka origjinë latine dhe zakonisht tregon të ardhurat nga kapitali, prona ose toka, etj., por gjithashtu është i përshkruar kompensimi i dëmit i lidhur me qiranë në rast të një fatkeqësie në punë, kur punonjësi është dëmtuar te shëndeti i tij , dhe dëmi që ka ardhur në saj të vdekjes së punonjësit si ofrues i mbështetjes për familjen, prindërit dhe njerëzit e të tjerët, të cilët me Ligj ose me vendim të një autoriteti i mbështesin ata.

Ligji për të drejtën obligative në Republikën e Maqedonisë së Veriut njeh format e mëposhtme të qirasë që jepen në praktikën gjyqësore:

- mbështetja e humbur, përkatësisht ndihma si pasojë e vdekjes së ofruesit të mbështetjes (neni 183 i Ligjit)
- fitimi i humbur (neni 182 i Ligjit)
- rritje e përhershme e nevojave të personit të dëmtuar (ndihma e nevojshme nga person tjetër)
- shkatërrimi ose zvogëlimi i mundësisë së zhvillimit dhe promovimit të mëtutjeshëm si rezultat i paaftësisë së plotë ose të pjesshme për të punuar për shkak të një fatkeqësie në punë.

Qiraja në raste të caktuara mund të arrihet së bashku me dëmin jo material të pësuar në bazë të dispozitave të Ligjit për të drejtën obligative, në rast kur ekziston kërkesë nga i dëmtuari, si dhe trajtimi i dëmeve për të cilat dihet se zgjasin më shumë edhe në të ardhmen dhe parimi i kompensimit të dëmit në rastin konkret paraqet kënaqësi të barabartë në vlerë parash.

Në praktikën gjyqësore, për shkak të rënies së veprimtarisë jetësore dhe formave të tjera të përhershme të saj, më shpesh punëtorët kërkojnë kompensim në formën e qirasë. Ajo jepet dhe paguhet çdo muaj paraprakisht, përveç nëse gjykata e përcakton ndryshe. Qiraja mund të

jepet gjatë gjithë jetës ose me kohë të caktuar. Në raste të caktuara qiraja mund t'i paguhet aplikantit apo kërkuesit në një shumë të përgjithshme.⁵³

Nëse punonjësi është përgjegjës për fatkeqësinë (nuk ka përdorur mjete mbrojtëse në punë, etj) , punëdhënësi nuk është i detyruar t'i paguajë kompensimin e dëmit. Nëse punëdhënësi është përgjegjës për dëmin e shkaktuar, gjegjësisht dëmtimin e punonjësit në vendin e punës, ai është i detyruar ta kompensojë atë dëm edhe kur punonjësi me sjelljen e tij ka realizuar dëmin. Punonjësi ka të drejtë të paguajë një pjesë të përshtatshme të dëmit në varësi të kontributit të tij kur ka ndodhur dëmi.

Punëdhënësi në çdo rast është përgjegjës për dëmtimet e punonjësit gjatë një fatkeqësie në punë pavarësisht fajit të tij, dhe kjo është përgjegjësia që ai mban për mbajtjen e një sendi të rrezikshëm ose kryerjen e një veprimtarie të rrezikshme. Bëhet fjalë për përgjegjësi objektive.

Njëkohësisht, punëdhënësi është gjithashtu përgjegjës për dëmin që punonjësi do të shkaktojë ndaj individëve ose personave juridikë, të cilat kanë ndodhur gjatë një fatkeqësie në punë ose në lidhje me punën. Në këtë rast punëdhënësi ia paguan dëmin palës së tretë, por ka të drejtë të kërkojë kompensim nga punëmarrësi vetëm nëse punonjësi ka shkaktuar dëmin me qëllim ose nga pakujdesia⁵⁴. Një dispozitë të ngjashme përmban edhe Ligji për të drejtën obligative, sipas të cilit, përgjegjës për dëmin e shkaktuar ndaj palës së tretë është punëdhënësi te i cili ishte duke punuar punonjësi në kohën e dëmtimit, përveç nëse dëshmon se punonjësi ka vepruar ashtu siç duhet në rrethana të caktuara. Sipas Ligjit për të drejtën obligative, punëdhënësi që ka kompensuar dëmit te pala e dëmtuar, për dëmin e shkaktuar nga punonjësi me dashje ose nga pakujdesia e plotë , ka të drejtën të kërkojë kompensim nga i njëjti, d.m.th ai ka të drejtë të kërkojë dëmshpërblim në të holla, të drejtë regresi nga pakujdesia , ndaj një pale të tretë në rast fatkeqësie në punë (dëmi i shkaktuar nga pakujdesia), gjegjësisht punëdhënësi nuk ka të drejtë regres.

2. Kompensim i dëmit në rast fatkeqësie në punë te punëtorët e paregjistruar – “punëtorë në të zezë”

⁵³ Член 177 од Закон за облигационите односи.

⁵⁴ член 103 став 1 од Законот за работни односи.

Përkufizimi më i përgjithshëm i kësaj kategorie të punëtorëve është puna pa kontratë, e cila kryhet jashtë familjes ose familjes së prindërve të tyre, pra familja e fëmijëve të tyre, d.m.th. punojnë jashtë vijës së farefisnisë. Të gjitha rastet e tjera të punësimit supozojnë rregullimin e marrëdhënies duke lidhur një kontratë të përshtatshme, duke renditur të gjitha detajet thelbësore të punës që duhet të kryhet. Në varësi të llojit të punës mund të jetë kontratë pune, kontratë për punë të përkohshme, kontratë e rastit, dhe kontratë për aftësi profesionale.

Punëtorët e paregjistruar nuk mund t'u nënshtrohen formave juridike (kontrata e punës, puna me kohë të caktuar, punë e rastit, etj.), me të cilat garantohej zhvillimi i duhur i punës dhe mbrojtja e të drejtave themelore të punës për këtë kategori të punëtorëve.

Për dallim nga punëtorët që kanë lidhur kontratë me punëdhënësin e tyre, "punëtorët e zi", përkatësisht ata që nuk janë regjistruar nga punëdhënësi, janë të ndaluar të ushtrojnë të drejtat themelore në lidhje me pensionin, shëndetin dhe të drejtat e tjera sociale të parashikuara me ligj dhe nuk mbrohen me ligji në rast fatkeqësie në punë.⁵⁵

Ky problem meriton vëmendjen e plotë të shoqërisë ligjore dhe opinionit civil për dy aspekte të rëndësishme:

1. Numri i lartë i punëtorëve të paregjistruar në vend pa sigurim pensional kushtëzohet nga shkalla e lartë e papunësisë dhe situata e vështirë ekonomike që i detyron punëtorët të pranojnë këtë lloj punësimi të paligjshëm. Në praktikë, ekzistojnë raste kur punonjësi pranon punë të vështirë dhe të rrezikshme pa mbrojtje në rast fatkeqësie në punë,
2. Dhe një mbrojtje tjetër e rëndësishme e interesit publik të shtetit duke mos mbledhur fonde të konsiderueshme nga buxheti i shtetit përmes mospagimit të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore dhe sigurimeve për mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në rast të një fatkeqësie në punë.

Në përgjithësi, puna pa paraqitjen e një punonjësi, pa sigurim social dhe shëndetësor, është gjithmonë punë në të zezë. Sidoqoftë, ka shumë situata kur një punëdhënës nënshkruan një kontratë me një punonjës, por nuk e raporton atë në fondet shtetërore të sigurimeve sociale dhe shëndetësore, duke privuar punonjësin nga përfitimet e konsiderueshme, dhe shteti gjithashtu duke privuar punëdhënësin nga detyrimet e konsiderueshme financiare, që do të

⁵⁵ види член 60 до член 63 од Законот за работните односи, член 60 до член 62 од Законот за работни односи – пречистен текст („Службен весник на РМ“ бр.80/03 од 15 декември 2003 година.

shërbenin si bazë për plotësimin e buxhetit të tij. Ekziston rast kur punonjësi është i paraqitur dhe punëdhënësi ende nuk paguan kontributet e tij, ose e bën atë të parregullt (megjithëse kjo është vetëm një shkelje ligjore).

Në praktikë, shumë shpesh ndodh që punëdhënësit bien dakord me punëtorët kur bëhet fjalë për një zgjidhje në dukje të pranueshme në mënyrë reciproke, domethënë: duke rënë dakord për një pagë të pranueshme nga ana e punonjësit, por punëdhënësi paguan vetëm kontribute në një pjesë shumë të vogël të pagës, dhe pjesa tjetër e pagës do të paguhet me para të gatshme. Në këtë mënyrë, punëdhënësit kursejnë kontributet që supozohet të paguajnë për shtetin, pasi llogariten si përqindje e pagës personale të punonjësit.

Sidoqoftë, edhe përkundër asaj që kjo marrëveshje midis punëdhënësve dhe punëtorëve është e pranueshme për të dy palët, pasi që punonjësi ka sigurim shëndetësor dhe një sasi të caktuar përvoja pune, për një angazhim të tillë ka edhe anë negative. E para, punëdhënësi nuk është i detyruar të paguajë pjesën e pagës në para dhe këtë nuk mund ta realizojë me procedurat gjyqësore, ndaj ndodh që një ditë thjesht mund të thotë që ai nuk do t'ju japë paratë dhe ju nuk mund të gëzoni ndonjë mbrojtje gjyqësore. Për më tepër, punonjësit i refuzohen edhe përfitimet e pensionit, që do të thotë se një ditë pensioni i tij do të jetë më i ulët. Për më tepër, nëse punonjësi dëshiron të marrë një kredi, banka mund të aprovojë kredinë aq sa punonjësi mund të mbulojë pjesën e pagës që raportohet në llogarinë e tij bankare.

Nga “Puna në të zezë”, dëmtohet edhe shteti, siç u potencua më lartë, sepse nuk mbledh kontributet. Po humben fonde të konsiderueshme buxhetore, veçanërisht në sezonet e ngrohta kur qytetarët shpesh dekorojnë shtëpitë e tyre, rinovojnë fasadat e tyre, ndërtojnë shtëpi të reja, ndërtojnë ndërtesa kolektive, banesa, zyra dhe të ngjashme. Në procesin e formimit të legjislacionit tonë dhe harmonizimit me standardet ndërkombëtare është paraparë që të minimizohet kjo punë, megjithatë ligjet duhet të zbatohen nga vetë qytetarët. Kjo është arsyeja pse qytetarët duhet të kujtohen se sipas ligjeve aktuale të Republikës së Maqedonisë Veriore për kryerjen e veprimtarisë së paregjistruar, ka dënime të parashikuara, ndaj qytetarët duhet t'i kushtojnë vëmendje faktit se cilët fasada, muratori dhe shërbime të ngjashme, dhe më pas duhet kontrolluar kush është ofruesi i shërbimit dhe a është i regjistruar për një veprimtari të tillë. Përfitim i biznesit në mënyrë të paligjshme nuk konsiderohet punë për nevoja të veta, ndihmë familjare, miqësore ose fqinjësore, nëse kryhet pa pagesë ose përfitim tjetër material, por vetëm nëse kryhet rregullisht.

Shumica e aplikacioneve kryesisht kanë të bëjnë me punën e ndërtimit, e cila është përgjegjësi e inspektimit të ndërtesës. Shumica e vdekjeve, fatkeqësive të rënda, në periudhën e kaluar kanë ndodhur në vendet e ndërtimit, në industri, në miniera, në trafik dhe të ngjashme. Që nga fillimi i vitit 2013, sipas të dhënave nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, kanë vdekur 36 punëtorë, shumica e të cilëve janë punëtorë që kanë punuar “në të zezë” në ndërmarrjet e ndërtimit. Ndër shkaqet më të shpeshta të dëmtimeve të rënda dhe vdekjeve janë punimet tradicionale të pasigurta në lartësi, montimi i pahijshëm i skelave, veshmbathja mbrojtëse ndaj lartësisve dhe të ngjashme. Në rast të një fatkeqësie në punë, punëtorët që kanë kontratë pune, realizojnë të drejtën e pagesës së dëmit duke kërkuar fonde shtetërore, siç janë fondet e shëndetit dhe pensionit. Punëtorët që nuk janë të paraqitur në institucionet përkatëse dhe vuajnë nga një fatkeqësi në punë i nënshtrohen të drejtës për dëmshpërblim, nëse ata personalisht marrin dëmtime serioze trupore gjatë punës, ose në rast të vdekjes së një punonjësi, procesi gjyqësor ushtrohet nga anëtarët e familjes. Por, duke qenë se marrja në punë e tyre është pa kontratë, atyre nuk u paguhet asnjë kontribut, taksa të ndryshme, taksat lokale dhe ato komunale. Në këtë rast, jo vetëm që dëmtohet buxheti i shtetit, por edhe punonjësi sepse nuk muund të realizojë të drejtën e kompensimit nga një ngjarje e rrezikshme është shkaktuar nga një fatkeqësi në punë.

Problemi i mos sigurisë së punëtorëve të paregjistruar është shumë i madh sepse, siç e përmendëm, aksidentet në punë janë shumë të shpeshta, dhe disa prej tyre kanë pasoja fatale. Ndërgjegjësimi i punëdhënësve dhe i punonjësve për rrezikun në punë është shumë i ulët, dhe për shkak të krizës së përgjithshme të papunësisë, njerëzit pranojnë të punojnë në kushte të rrezikshme, pa mbrojtje adekuate, vetëm për të siguruar një pagë për ta dhe familjen e tyre. Shumë shpesh, punëtorët që bëjnë punë të rrezikshme për jetën, punojnë në të zezë dhe nuk janë të siguruar në rast incidenti, në mënyrë që ata dhe familjet e tyre të përballen me probleme shtesë pas aksidentit, siç është mbledhja e kompensimit. Gjithashtu, për shkak të dëmtimit në punë dhe si rezultat i humbjes së aftësive në punë, punëtorët që punojnë në të zezë nuk marrin pension invaliditeti me kohë të plotë, siç është rasti me punëtorët që janë të siguruar në aspektin social.

3. Mënyrat për kompensim të dëmit

Ligji jonë njih rregulla për kompensim të dëmit material dhe rregullat për dëmin jo material.

3.1. Kompensimi i dëmit material

Dëmi material kompensohet në dy mënyra:

- **Kthim natyror.** Kthimi natyror çon në kthimin e pronës në gjendjen si ka qenë përpara se të ndodhte dëmi.
- **Kthim me vlerë parash.** Kjo është kthimi i parave dhe është pagesa e një shume të përshtatshme për kompensim të dëmit dhe konsiston në sjelljen e pronës së personit të dëmtuar në gjendjen e tij aktuale të vlerës, para se të ishte shkaktuar dëmi.

Krijimi i situatës së mëhershme është një **rregull** në mënyrë të caktuar, dhe kthimi i parave është një **përrjashtim**. Si rregull, personi përgjegjës është i detyruar të krijojë gjendjen që ishte para se të ndodhte dëmi. Nëse rivendosja e gjendjes së mëparshme nuk e eliminon plotësisht dëmin, personi përgjegjës është i detyruar të kompensojë pjesën tjetër të dëmit. Nëse është e pamundur rivendosja e gjendjes së mëparshme ose kur gjykata e konsideron të panevojshme që personi përgjegjës ta bëjë këtë, gjykata do ta caktojë personin përgjegjës që t'ia paguaj palës së dëmtuar një shumë të përshtatshme parash në kompensimin e dëmeve. Gjkata do t'i akordojë palës së dëmtuar kompensimin në të holla kur ai e kërkon, përveç nëse rrethanat e çështjes justifikojnë rivendosjen e gjendjes së mëparshme⁵⁶. Me kthimin natyror mund të kompensohet vetëm dëmi i zakonshëm, dhe jo përfitimi i humbur. Kompensimi i parave mund të realizohet:

1. Me kompensim të njëhershëm parash kur do të jetë e mundur për t'u përcaktuar vlera e tij në para. Nëse sendi i cili nga mbajtësi është konfiskuar në mënyrë të paligjshme dhe ka dështuar për shkak të forcës madhore, personi përgjegjës është i detyruar ta paguajë kompensimin.⁵⁷
2. Me përfitimet e njëpasnjëshme të parave në formë qiraje, kur dëmi material është shkak vdekja, dëmtimi trupor ose dëmtimi i shëndetit. Qiraja në vlerë të parave paguhet gjatë gjithë jetës ose për një periudhë të caktuar.⁵⁸

⁵⁶ член 174 од Законот за облигационите односи.

⁵⁷ член 176 од Законот за облигационите односи.

⁵⁸ член 177 став 1 од Законот за облигационите односи.

3. Me pagesë të një gjobë kontraktuale në rast se debitori do të vonohet në shlyerjen e një borxhi pa para (p.sh., vonimi i dorëzimit të banesës që ai ishte i detyruar të ndërtonte dhe t'ia dorëzonte blerësit).
4. Me pagesë të ndëshkimit ligjor me kamatë kur kompensohet dhe dëmi i pësuar nga kreditori si rezultat i vonesës së debitorit - debitori do të vonojë shlyerjen e borxhit kryesor, i cili përbëhet nga një shumë e caktuar parash.

Pala e dëmtuar ka të drejtën e kompensimit për dëmin e zakonshëm dhe përfitimin e humbur. Kjo në të vërtetë nënkupton kompensim për të gjitha dëmet.⁵⁹

Në raste të caktuara, me përjashtim, sasia e dëmit material nënkupton kompensim të dëmit të përgjithshëm, që do të thotë kompensimi i dëmit të zakonshëm, përfitimi i humbur dhe dëmi që pësoi i dëmtuari për shkak të rrethanave të caktuara pas ndodhjes së dëmit të zakonshëm dhe përfitimit të humbur (p.sh. dëmi që ai pëson për shkak të inflacionit që i është dhënë, por nuk është paguar kompensimi për dëmin e zakonshëm dhe përfitimet e humbura).⁶⁰

Shuma e kompensimit të dëmit të zakonshëm përcaktohet nga çmimet në momentin e marrjes së vendimit gjyqësor, përveç nëse parashikohet ndryshim në ligj. Ndërsa, shumën e kompensimit të përfitimit të humbur përcaktohet nga shumën e përfitimit që pala e dëmtuar nuk e ka realizuar, por që do ta kishte realizuar, nëse ai nuk do ta shkaktonte dëmin.⁶¹

Në raste të caktuara, mund të vjen deri te zvogëlimi i kompensimit.⁶² Gjykata mund të merr parasysh situatën materiale të palës së dëmtuar, ta dënojë personin përgjegjës që të paguajë më pak se shumën e dëmit, nëse ajo nuk është shkaktuar me dashje ose me një pakujdesi të plotë, ndërsa personi përgjegjës është në gjendje të dobët financiare, kështu që pagesa e kompensimit të plotë do ta përkeqësonte gjendjen e tij materiale. Nëse dëmtuesi ka shkaktuar dëme duke punuar për interes të palës së dëmtuar, gjykata mund të japë një tarifë më të ulët, duke marrë parasysh kujdesin që tregon dëmtuesi në punët e veta.

3.2. Kompensimi i dëmit jo material

⁵⁹ член 178 од Законот за облигационите односи.

⁶⁰ член 179 од Законот за облигационите односи.

⁶¹ член 178 од Законот за облигационите односи.

⁶² член 180 од Законот за облигационите односи.

Si rregullore, dëmi jo material kompensohet në mënyrë jo materiale. Në raste të caktuara, kompensohet me vlerë parash e cila nuk ka funksion kompensimi, por vetëm satisfaksion apo kënaqësi - duke siguruar kënaqësi të tjera për shkak të dëmtimeve të marra. Kompensimi mund të mbulojë dëmin ekzistues (aktual) ashtu edhe dëmin jo material në të ardhmen.

➤ **Kompensimi jo material për dëmin jo material**

Kompensimi jo material për dëmin jo material është i mundur vetëm në raste kur mund të përcaktohet situata që ka ekzistuar para shfaqjes së dëmit. Ky është rasti me dëmtimin e të mirave personave si: reputacioni, nderi, liria e paqes personale dhe disa të drejta të tjera që lidhen me ato të mira. Në këto raste, kompensimi për dëmet mund të shkaktohet nga raportimi i një kërke ose korrigjimi. Në përputhje me nenin 188 gjykata mund të urdhërojë në kurriz të dëmtuesit publikimin e aktgjyqimit, ose korrigjimin, ose të urdhërojë dëmtuesin të tërheqë deklaratën që dëshmon se është kryer dëmtimi ose diçka tjetër që bën të mundur kompensimin e plotë. Kompensimi i tillë ku palës së dëmtuar i siguron një kënaqësi të caktuar morale, në teori quhet **satisfaksion morali, në kuptimin- kënaqësi morale**.

Kompensimi për dëmin jo material në formën e **rikthimit të punëve në gjendjen e tyre të mëparshme** (siç ishin para se të shkelen të drejtat personale të palës së dëmtuar) është e vështirë të arrihet. Por, në këtë mënyrë, kompensimi për dëmin jo material ka një rëndësi të madhe sepse prapa tij ka autoritetin e gjykatës. Nga kjo, rikthimi në gjendjen e mëparshme nuk duhet të nënkuptohet një restaurim 100% i situatës që ekzistonte përpara se të ndodhte dëmi jo material, por një rikthim i gjendjes shoqërore dhe juridike që ekzistonte për të dëmtuarit para se të shkaktohej dëmi.

➤ **Kompensimi i parave për dëmin jo material**

Kompensimi për dëmin jo material mund të përbëhet nga detyrimi i dëmtuesit për të paguar një shumë të caktuar parash. Pala e dëmtuar gjithmonë mund të kërkojë kompensim parash për dëmin jo material, dhe arsyetimin e asaj kërke e mbështet gjykata.

Shtrohet pyetja: "Në çfarë vëllimi dhe në çfarë mase duhet të bëhet kompensimi në holla te dëmi jo material?"

Sipas kuptimit të ligjit, teorisë dhe praktikës së gjykatës, duke marrë parasysh rrethanat e çështjes, dhe në veçanti intenzitetin dhe kohëzgjatjen e dëmtimit dhe pasojat e saj, e njëjta gjykohet me kompensim të hollash, pavarësisht nga dëmi material dhe mungesa e tij. Duke

vepruar kështu, gjykata merr në konsideratë rëndësinë e të dëmtuarit dhe qëllimin me të cilin shërbehet, por që ai të mos përpiqet për aspirata të cilat nuk janë në përputhje me natyrën e tij.

Ligji parashikon mundësinë e kompensimit të demit edhe në të ardhmen. Gjukata me kërkesë të dëmtuarit do t'i ofrojë kompensim të hollash për dëmin e ardhshëm jo material, nëse sipas rregullores do të vazhdojë edhe në të ardhmen⁶³. Ky paragraf i Ligjit për të drejtën obligative është rezultat i disa rrethanave. Rrethana e parë ka të bëjë me atë se dëmi jo material nuk është një instrument juridik për të vërtetuar situatën që ka qenë para demit, si në rastin e demit material. Rrethana e dytë është se kompensimi i demit jo material nuk merr parasysh ndikimet inflatore dhe ndryshimet në vlerën e të hollave, të cilat zakonisht merren parasysh në dëmin material. Dhe rrethana e tretë është se dëmi jo material nuk ka kompensim përfitimi, sepse nuk korrespondon me natyrën e demit jo material.⁶⁴

Ligji përcakton rrethin e personave që kanë të drejtë për dëme jo materiale dhe ky ligj parasheh:

1. Personin fizik të dëmtuar, e drejta personale e të cilit është shkelur dhe si rezultat i asaj ka pësuar dëmtim.
2. Personi juridik, të drejtat personale të të cilit janë shkelur (e drejta për një votë të mirë dhe reputacion, e drejta për një emër ose kompani, e drejta për sekret biznesi, e drejta për lirinë e ndërmarrësisë, etj).
3. Në rast të vdekjes ose invaliditetit të rëndë të një personi, gjykata mund t'u japë anëtarëve të familjes së tij / saj të ngushtë (bashkëshortit, fëmijëve dhe prindërve) një shumë të hollash të demit jo material⁶⁵. Një kompensim i tillë mund t'u jepet edhe vëllezërve dhe motrave, gjyshërve, nipërve dhe mbesave, dhe një partneri jashtëmartesor, nëse ka ekzistuar një marrëdhënie e përhershme jetësore midis tyre dhe personit të vdekur ose të dëmtuar. Prindërit gjithashtu kanë të drejtë kompensimi në rast të humbjes së një fëmije, ose një fëmije të palindur.

⁶³ член 192 од Законот за облигационите односи.

⁶⁴ Галев & Дабовиќ - Анастасовска, 2008, стр. 645-646.

⁶⁵ член 190 од Законот за облигационите односи.

4. Të drejtë për një kompensim në lidhje me dëmin jo material, ka personi kundër të cilit janë kryer vepra penale, morali seksual përmes mashtrimit, shtrëngimit ose abuzimit të çfarëdo forme të nënshtrimit ose varësisë.⁶⁶

4. Kushtet për realizim të kompensimit

Në mënyrë që punonjësi të ushtrojë të drejtën e kompensimit, është e nevojshme të sqarohen, përveç kushteve dhe shkaqeve të përgjegjësisë së ndërmarrjes, d.m.th., punëdhënësit, ka dhe disa çështje që mund të jenë të një natyre procedurale. Në suazat e vetë procesit të kompensimit, duhet të bëhet një elaborim dhe rishikim i veprimeve të caktuara juridike brenda ndërmarrjes, veprime në lidhje me miratimin e akteve ligjore individuale, deri në fazën përfundimtare, dhe faza e veçantë e procedurave para gjykatës kompetente si dhe zbatimi i vendimit (aktgjykimit) gjatë procedurës përmbartimore, mbi bazën e të cilit disa të drejta mund të ushtrohen me ligj, marrëveshje kolektive dhe akte të përgjithshme në ndërmarrje, përkatësisht bëhet fjalë për të drejtat e marrëdhënies së punës.

Është mjaft e rëndësishme të theksohet se çështja e mbrojtjes së të drejtave para autoritetit kompetent të ndërmarrjes ka një lidhje të ngushtë me procedurën dhe mbrojtjen e punonjësit para gjykatës kompetente. Një segment i rëndësishëm në procedurën e ushtrimit të së drejtës së kompensimit është vendimi i gjykatës, i cili zakonisht miratohet me kërkesë të punonjësit. Vendimi i gjykatës, në rastin kur aktgjykimi duhet të jetë pozitiv për punonjësin, dhe në kontekstin e shembullit klasik të dhënë është që vendimi të mbështesë kërkesën e punonjësit dhe të anulojë aktin e ndërmarrjes, gjegjësisht punëdhënësin, me të cilin akt është ndërprerë puna dhe marrëdhënia e punës me personin juridik përkatës.

Mund të ndodhë, megjithëse është rast i rrallë, pas një vendimi gjyqësor të formës së prerë ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, të arrihet një marrëveshje (zgjidhje) jashtë gjykatës, për kompensim dëmi siç janë fitimet ose të përfitimet e tjera në marrëdhënien e punës. Nëse arrihet një marrëveshje e tillë, për ndërmarrjen do të zvogëlohen shpenzimet e procedurave, d.m.th. shpenzime të tilla nuk do të ketë. Marrë në tërësi, një masë e tillë është një kontribut domethënës në zvogëlimin e dëmit për kompaninë ose punëdhënësin. Me fjalë të tjera, është shprehur zbatimi i një parimi të rëndësishëm të Ligjit për të drejtën obligative "ndërmarrja e masave për të zvogëluar sa më shumë dëmet". Nëse nuk është realizuar marrëveshja e arritur,

⁶⁶ член 191 од Законот за облигационите односи.

e njëjta ka statusin e një titulli ekzekutiv, dhe ajo paraqitet nga punëmarrësi si paditës ose kreditor, dhe e njëjta do të trajtohet nga gjykata ekzekutive si një gjykatë kompetente.

Nëse nuk mund të arrihet marrëveshja midis ndërmarrjes dhe punëmarrësit për kompensim, çështja mbetet të zgjidhet në gjykatë. Ka shumë arsye pse kompensimi për dëmet nuk mund të zgjidhet jashtë gjykatës ndërmjet palëve, dhe e gjitha kjo sepse marrëdhëniet për të drejtat obligative janë të panumërta.

Ndodh shpesh, që kompania e paditur, pra punëdhënësi, nuk është i gatshëm të bëjë kompensimin e punonjësit për dëmet, dhe kjo është veçanërisht e vërtetë, jashtë gjykatës dhe me marrëveshjet jashtë gjykatës-Marrëveshja.

Për shkak të arsyeve të përcaktuara që nuk janë unike, punonjësi kërkon të drejtën e kompensimit përmes gjykatës. Me kërkesën e tij (sipas ankesës së tij), gjykata merr aktgjykim (vendim) dhe në rast të zgjidhjes pozitive për punonjësit, vendimi përcakton gjithashtu të drejtën e punonjësve për kompensim specifik në të gjitha llojet e njohura dhe të rregulluara me ligj. Vendimi i gjykatës përfundimtarë për kompensimin e dëmit ka aftësinë e një dokumenti përmbarues, ai zbatohet gjithashtu nga gjykata kompetente si gjykatë ekzekutive.

Në lidhje me zbatimin e një vendimi përfundimtar të gjykatës për kompensimin e dëmit janë të rëndësishme dy pyetje. Pyetja e parë ka të bëjë me mundësinë e zbatimit vullnetar të një vendimi gjyqësor për kompensim dëmi, dhe pyetja e dytë ka të bëjë me përmbarimin e pavullnetshëm.

Në marrëdhëniet e punës, përkatësisht mosmarrëveshjet që lindin si rezultat i dëmeve të shkaktuara, ekzistojnë dy institucione të përfshira në mënyrë aktive në praktikë: **zbatimi vullnetar i një vendimi gjyqësor për dëmet dhe zbatimi i detyrueshëm i një vendimi gjyqësor për kompensim të dëmit.**

Ndodh rregullisht që një urdhër gjyqësor i zbatueshëm me ligj për kompensim të zbatohet vullnetarisht nga kompania - punëdhënësi. Ky është rasti, d.m.th. kur ekziston një dokument ekzekutiv, i efektshëm dhe i aftë që të zbatojë qëndrueshmërinë e tij specifike, dhe për këtë merr masa të nevojshme ndërmarrja, pra punëdhënësi, pa përfshirë mekanizmat e gjykatës. Këto masa në të vërtetë e përjashtojnë tërë procedurën gjyqësore si procedurë përmbarimi.

Ndodh rregullisht që të zbatohet një vendim gjyqësor për kompensimin e dëmit. Kjo është një procedurë komplekse, një procedurë që zgjat shumë kohë. Kjo procedurë, si dhe e gjithë procedura para gjykatës për dëmet, ka disa dobësi dhe pengesa serioze. Edhe pse, sipas Ligjit, mosmarrëveshjet në punë janë mosmarrëveshje me karakter urgjent, jo gjithmonë kjo ndodh në praktikë.

Praktika aktuale tregon se në disa mosmarrëveshje konkrete të punës, ato marrin një kohë të gjatë, muaj dhe vite. Nga ana tjetër, në mosmarrëveshjet e punës për punonjësit paraqiten detyrime specifike dhe të ndryshme, veçanërisht ato të një natyre materiale. Punonjësi është i ekspozuar ndaj kostove gjyqësore që mund të jenë të mëdha, domethënë, shpenzime enorme.

Edhe pse çështja e kompensimit të dëmeve në marrëdhëniet e punës është një lloj i veçantë i kompensimit, duhet të tregohet kujdes ndaj zbatimit të parimit moralist në marrëdhëniet e së drejtës civile, duke pasur parasysh se ekzistojnë dy palë një kreditor dhe një debitor, pavarësisht cila palë i përket punëdhënësit, domethënë punëtorit.

Lidhur me llojet e kompensimeve të dëmeve, vëmendje e veçantë dhe konsideratë i kushtohet kompensimit për dëmet materiale dhe jo materiale që është një çështje shumë komplekse, që kërkon diskutime dhe debate të ndryshme që të arrihet një zgjidhje e mesme, domethënë, e kënaqshme, pozitive për secilën nga palët.

5. Kushtet për sigurimin e përgjegjësisë së punëdhënësve

Sipas Ligjit për Marrëdhëniet e Punës: Neni 159 "(1) Nëse punonjësit i është shkaktuar dëm në punë ose në lidhje me punën, punëdhënësi është i detyruar të kompensojë dëmin sipas rregullave të përgjithshme të përgjegjësisë për kompensimin e dëmit. (2) Përgjegjësia për kompensimin e punëdhënësit vlen edhe për dëmin e shkaktuar nga punëdhënësi ndaj shkeljes së të drejtave të punëmarrësit në marrëdhënien e punës."

Rregullorja e parashikuar në nenin 159 të Ligjit për Marrëdhëniet e Punës, siç shihet, rregullon një kompleks të veçantë të marrëdhënieve brenda kornizës të marrëdhënieve juridike të punës. Bëhet fjalë për kompleksin e marrëdhënieve që lindin midis një punonjësi dhe një

punëdhënësi, në situata kur punonjësi dëmtohet në punë ose në lidhje me punën. Pa dyshim, ky kompleks marrëdhëniesh është mjaft specifik dhe nga ky kompleks në praktikë ka pasur, ka dhe të ketë në të ardhmen shumë mosmarrëveshje të cilat epilogun përfundimtar e marrin në procesin gjyqësor.

Në suazat e përgjegjësisë së punëtorëve për dëmin e shkaktuar me vendimet specifike ligjore rregullohet edhe dëmi ndaj një pale të tretë. Sipas rregullativës ligjore "nëse punonjësi në punë ose në lidhje me punën, me qëllim ose nga pakujdesia i shkakton dëme palës së tretë, punëdhënësi është i detyruar të kompensojë personin për dëmin dhe punëmarrësi është i detyruar të kompensojë dëmin e punëdhënësit" (Neni 156, paragrafi 5 i Ligjit për Marrëdhënie Pune)..

Punëdhënësi ka për obligim për punonjësit e tij, të ofrojë siguri dhe shëndet në të gjitha aspektet që lidhen me punën. Në suazat e obligimeve të tij, punëdhënësi duhet të marrë masa të nevojshme për sigurinë dhe shëndetin e punonjësve, përfshirë mbrojtjen nga rreziqet në punë, sigurimin e informacionit dhe trajnimit, si dhe sigurimin e një organizimi dhe sende të tjera. Punëdhënësi ka për detyrë të fusë masa mbrojtëse dhe të zgjedhë metoda të tilla të punës dhe të prodhimit, të cilat do të përmirësojnë nivelin e sigurisë dhe shëndetit në punë që do të përfshihen në të gjitha aktivitetet e punëdhënësit dhe në të gjitha nivelet e organizatës.

Mbrojtja e punëtorit në punë, si dhe gjatë aktiviteteve të lidhura me punën, është thelbësore , dhe kjo garanton integritetin e tij / saj trupor, mbrojtjen e shëndetit dhe jetën e tij. Siguria në punë është njëra anë e së drejtës për punë dhe të drejtat që rrjedhin nga punësimi me anë të së cilës ligjvënësi, përmes ligjeve dhe akteve nënligjore të shumta, ka tentuar të garantojë mbrojtjen e punëtorit, por edhe të legalizojë pasojat juridike në rastet kur punëdhënësi ose një person tjetër përgjegjës nuk do të merr parasysh asgjë që është ligjërisht detyruese gjatë procesit të punës. Në këtë kuptim hynë: Ligji për marrëdhëniet e punës, Ligji për sigurinë në punë, Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë, dispozitat penale për veprat kundër marrëdhënieve të punës dhe veprat penale kundër sigurisë së përgjithshme të njerëzve dhe pronave nga Kodi Penal si dhe shumë akte nënligjore të tjera, marrëveshje kolektive, etj

Me nenin 264, paragrafi 1, pika 2 e Ligjit për marrëdhënie të punës "gjobë në vlerë prej 7000 euro, në kundërvlerë të denarit, do t'i shqiptohet personit punëdhënës- person juridik nëse nuk i siguron kushtet për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve, në përputhje me rregulloret për sigurinë dhe shëndetin në punë (neni 42). Në paragrafin 2 në të njëjtin nen thuhet : “gjobë prej 30%, nga gjoba e përgjithshme për personin juridik, do t'i shqiptohet personit

përgjegjës për veprën penale nga paragrafi (1) i këtij neni. Sipas paragrafit 3: " gjoba në vlerë prej 700 deri 1.500 euro në kundër vlerë denari do t'i shqiptohet personit punëdhënës-fizik për veprën penale nga paragrafi (1) i këtij neni."

Nga ajo që është potencuar më lart, punëdhënësi është i detyruar të ndërmer masa dhe mjete për të siguruar zhvillimin dhe përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe të modifikojë proceset ekzistuese të teknologjisë me procese me më pak rreziqe, përkatësisht të sigurojë dhe të përshtasë kushte për përmirësimin e kushteve ekzistuese.⁶⁷

Në këtë kontekst, ne do të elaborojmë së pari përgjegjësinë penale të punëdhënësit, në rastet kur me kryerjen ose mos kryerjen e tij duhet të realizohet qenia juridike e disa veprave penale nga Kodi Penal, të cilat kanë të bëjnë me përgjegjësinë e tij, për të mbrojtur punonjësit gjatë procesit të punës. Në lidhje me këtë, në kapitullin e shtatëmbëdhjetë nga Kodi Penal i Republikës së Maqedonisë së Veriut, penalizohet veprimi i personit përgjegjës tek punëdhënësi për mos marrjen e masave për mbrojtje në punë.

Mosmarrja e masave për mbrojtje në punë

Neni 170 "(1) Personi përgjegjës si person juridik i cili me vetëdije nuk e respekton ligjin, rregulloren ose marrëveshjen kolektive për masat mbrojtëse në punë, dënohet me gjobë ose me burgim deri në një vit. (2) Me rastin e shqiptimit të dënimit me kusht, gjykata mund të urdhërojë që kryerësi të veprojë brenda afatit të caktuar, sipas rregullave për masat për mbrojtjen në punë. (3) Nëse veprën penale nga ky nen e kryen personi juridik, dënohet me gjobë."

Neni 170 penalizon veprimin e personit përgjegjës për mos marrjen e masave mbrojtëse në punë të cilat masat parashikohen me ligj, rregullore ose marrëveshje kolektive. Bëhet fjalë për një krim që është *delicta propria* dhe mund ta kryen vetëm personi që ka statusin e personit përgjegjës në personin juridik. Kjo vepër ishte e qëllimshme dhe nuk mund të kryhet nga pakujdesia, pasi ligjvënësi parashikonte që vetëm personi i cili me vetëdije nuk zbatonte ligjet dhe aktet nënligjore ka realizuar krimin në fjalë. Edhe pse nuk është shprehur në mënyrë të qartë, përmbarues mund të jetë edhe personi zyrtari i cili në një organ shtetëror është i detyruar të kujdeset për masat e sigurisë në punë.⁶⁸ Paragrafi 2 parasheh që nëse gjykata vendos përgjegjësinë penale të personit përgjegjës dhe vendos ta ndëshkojë me kusht, atëherë

⁶⁷ Член 8 од Законот за безбедност и здравје при работа.

⁶⁸ Камбовски, В. (2011): Коментар на Кривичниот законик на Република Македонија, Матица, стр.739

në atë rast ai mund ta urdhërojë atë që të veprojë brenda periudhës së caktuar, sipas rregullave për masat për mbrojtjen në punë. Por, nëse vjen deri te rreziku i jetës ose trupit të një personi , atëherë përgjegjësia penale është më e madhe dhe kryerësi përgjigjet për krim më të rëndë siç është një nga krimet kundër sigurisë së përgjithshme të njerëzve dhe pasurisë (neni 289-290 i Kodit Penal).)

Masat për mbrojtjen në punë⁶⁹

Për obligimet dhe punët e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi mund t'i autorizojë personat juridikë ose fizikë, nëse ai nuk është në gjendje ose i mungon personeli i duhur profesional dhe pajisjet teknike për të kryer në mënyrë të pavarur këto detyra dhe obligime. Angazhimi i personave të autorizuar juridikë ose fizikë për të kryer detyrat e sigurisë dhe shëndetit në punë, nuk e lironjë përgjegjësinë që ka punëdhënësi në këtë fushë. Përgjegjësitë e të punësuarve në fushën e sigurisë në punë dhe shëndetit, nuk ndikojnë në parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit. Punëdhënësi i zbaton masat e sigurisë dhe shëndetit në punë duke u bazuar në parimet themelore të mëposhtme:

- shmangia e rreziqeve;
- vlerësimi i rreziqeve që nuk mund të shmangen;
- menaxhimi i rreziqeve në fillim;
- përshtatja e punës me individin, veçanërisht në lidhje me karakteristikat e vendit të punës dhe mjedisit të punës;
- përzgjedhja e pajisjeve mbrojtëse personale;
- përzgjedhja e substancave kimike ose preparateve;
- përzgjedhja e metodave prodhuese dhe metodave të punës;
- zbatimi i masave të nevojshme për ruajtjen dhe forcimin e shëndetit;
- përshtatje e përparimeve teknologjike ;
- zëvendësimi i rrezikshëm me të padëmshëm ose më pak të rrezikshëm;
- zhvillimi i strategjisë gjithëpërfshirëse të sigurisë që përfshin teknologjinë, organizimin e punës, kushtet e punës, marrëdhëniet ndërnjerëzore dhe faktorët që ndikojnë në mjedisin e punës;
- prioriteti i masave të sigurisë kolektive mbi masat individuale;
- Sigurimi i udhëzimeve të duhura dhe njoftimeve për punonjësit.

⁶⁹ <https://www.pravdiko.mk/obvraska-na-rabotodavachot-za-merki-za-bezbednost-i-zdravje-pri-rabota/>

Si një institucion i ri dhe shumë i rëndësishëm për sigurinë dhe shëndetin në punë të të punësuarve është detyrim i punëdhënësit të përgatisë dhe të zbatojë një deklaratë të sigurisë për secilin vend të punës për vlerësimin e rrezikut, duke specifikuar mënyrën, si dhe masat që duhet të merren (Neni 9).

Nëse ndryshojnë kushtet ose ndodhën një rrezik i ri në vendin e punës dhe përreth ambientit të punës për të cilin është bërë një deklaratë më parë, punëdhënësi duhet të bëjë një deklaratë të re për sigurinë në punë. Deklarata e sigurisë bazohet në identifikimin e rrezikut dhe vlerësimin e rreziqeve të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës dhe mjedisin e punës, në të cilën referohet deklarata e sigurisë. Mënyra e përgatitjes së deklaratës së sigurisë, përmbajtja e saj dhe të dhënat mbi të cilat duhet të bazohet vlerësimi i rrezikut, janë të përshkruara në Rregulloren për mënyrën e përgatitjes së deklaratës së sigurisë, përmbajtjen e saj dhe të dhënat mbi të cilat bazohet vlerësimi i rrezikut.⁷⁰ Punëdhënësi organizon sigurinë dhe shëndetin në punë sipas procesit teknologjik, duke aplikuar metoda shkencore dhe profesionale dhe në përputhje me arritjet bashkëkohore, ku çështjet e sigurisë profesionale do të kryhen nga një punëtor me trajnim profesional për sigurinë në punë ose trajnime të tjera të përshtatshme të procesit teknologjik të punëdhënësit, ose do të përdorin shërbime të jashtme nga persona të autorizuar juridik ose fizik. Punëdhënësi duhet të sigurojë masa të sigurisë dhe shëndetit në punë, veçanërisht nga:

- emërimi i një ose më shumë profesionistëve për siguri;
- angazhimi i një institucioni të autorizuar shëndetësor për të kryer detyra profesionale për shëndet në punë;
- miratimi i masave të sigurisë nga zjarri në përputhje me rregulloret e veçanta;
- miratimi i masave për ndihmën e parë dhe evakuimi në rast urgjence;
- trajnimi i punonjësve për të kryer punën e tyre në mënyrë të sigurt në saj të programit vetanak;
- sigurimi i pajisjeve mbrojtëse personale për punonjësit dhe përdorimi i tyre, nëse masat e marra të sigurisë në mjedisin e punës nuk janë të mjaftueshme;
- kryerja e kontrolleve të rastit dhe ekzaminimi i mjedisit të punës dhe pajisjeve; dhe
- ndjekja e gjendjes shëndetësore të të punësuarve.

⁷⁰ Правилникот за начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова процената на ризикот, Сл.весник на РМ бр. 5/09;

Përgjegjësia penale

Kapitulli njëzet e gjashtë

Krimet kundër sigurisë së përgjithshme të njerëzve dhe pronave

Shkaqet e rrezikut të përgjithshëm

Neni 288 "(1) Një person i cili me zjarr, përmbytje, shpërthim, helmi ose gaz helmues , rrezatim jonizues, fuqi motorike, energji elektrike ose energji tjetër ose nga ndonjë veprim ose ilaç tjetër, përgjithësisht i rrezikshëm, do të shkaktojë një rrezik për jetën ose trupin e njerëzve ose pronave me përmasa të mëdha, do të dënohet nga gjashtë deri në pesë vjet burg. (2) Me ndëshkimin nga paragrafi 1 do të dënohet personi zyrtar ose përgjegjësi që nuk instalon pajisje të përcaktuara për mbrojtje nga zjarri, shpërthimi, përmbytja, toksinat, gazrat helmues ose rrezatimi jonizues ose nuk i mirëmban këto pajisje në gjendje të duhur, ose në rast të përdorimit nuk i ka vënë ato në veprim ose nuk është në përputhje me rregulloret ose rregullat teknike për masat mbrojtëse dhe në këtë mënyrë rrezikon jetën ose trupin e njerëzve ose pronën në përmasa të mëdha."⁷¹

⁷¹ За кривични дела против општата сигурност на луѓето и имотот, да се видат членовите 288 – 292 од Кривичниот законик на Република Македонија. Види: Акад. Владо Камбовски, Коментар на Кривичниот законик на РМ – на член 288, страна 968-979.

KAPITULLI IV

1. Praktika gjyqësore në lidhje me kompensimin e punëtorëve të pa regjistruar

Shembulli 1.

P4.nr.58/18

NË EMËR TË QYTETARËVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

GJYKATA THEMELORE NË GOSTIVAR, si gjykatë e shkallës së parë civile, nëpërmjet gjykatëses, Jagoda Bogdanoska, si gjyqtare individuale duke vepruar në bazë të ankesës së paditësit, Todosia Petreski, nga Gostivari, fshati: Dollna Banjica, rruga “Cigllana 1 nr. 75, kundër të pandehurit SHA “EUROINS OSIGURUVANJE” nga Shkupi, rruga. Skupi, nr12. - Karposh, Shkup. Në lidhje me dëmin financiar, në shumë prej 1,121,082.00 denarë, pas seancës diskutuese kryesore dhe publike , të mbajtur më 29.03.2019, në prani të autorizuesit të paditësit ,Tomislav Kuzmanoski, avokat që ushtron profesionin në Shkup dhe autorizuesin e të pandehurit ,Kristina Filiposka , nga Shkupi , më datë 08.04.2019 e miratoi këtë:

AKTGJYKIM

Miratohet pjesërisht padia nga ana e paditësit, Teodosija Petreski, nga Gostivari, fsh: Dollna Banjica.

I pandehuri SHA “EUROINS OSIGURUVANJE”- Shkup, **detyrohet** t’i paguaj paditësit në formën e dëmeve materiale nga përfitimet e humbura për periudhën nga data 09.06.2014 deri më 30.06.2018 në vlerë prej 722.012,00 denarë. me një gjobë që arrin në normën e interesit në Bankën Popullore në RMV, që për çdo gjysmë viti ishte e vlefshme për ditën e fundit të

gjysmë vitit, e cila i parapriu pas gjysmës së vitit me rritje prej 8% të gjysmës së tanishme plus 8% duke llogaritur nga dita e gjykimit deri në ditën e pagesës.

I pandehuri është i detyruar t'i paguajë paditësit shpenzimet totale prej 204.139,00 denarë në emër të shpenzimeve gjatë kësaj procedure, brenda 15 ditëve nga marrja e këtij aktgjykimi.

Kërkesa më e madhe e padisë nga paditësi ,Teodosija Petreski, nga Gostivari, fshati Dolna Banjica, për të detyruar të pandehurin SHA “EUROINS OSIGURUVANJE” Shkup që t'i paguajë paditësit në emër të dëmit material në formën e fitimeve të humbura në vlerë prej 1,121,082.00 denarë, me një gjobë ligjore që shkon në normën e interesit të referencës më Bankën Popullore të RMV, e cila ishte e vlefshme për çdo gjysmëvjetor në ditën e fundit të gjysmës së vitit paraprak ,ku rritet për 8% në shumën prej 656.672.00 denarë nga data 12.01.2017, dhe në shumën e mbetur prej 464,410,00 denarë ditën e gjykimit deri në datën e pagesës, si dhe kërkesën më të madhe për shpenzimet e kësaj procedure nga i dënuari me vlerë prej 204.139,00 denarë deri në mjetet e kërkuara në vlerë prej 598,787.00 denarë,**e njëjta refuzohet si e pabazë.**

KONKLUZË

Në këtë gjykatë paditësi ,Teodosija Petreski, nga Gostivari, fshati: Dolna Banjica, ngriti padi ndaj të pandehurit SHA” EVROINS OSIGURUVANJE”- Shkup, dëmshpërblim në shumë prej 1,121,082,00 denarë.

Në padi, në seancat e caktuara dhe në deklaratën përmbyllëse, paditësi përmes autorizuesit të tij deklaroi se më datë 09.06.2014 një aksident trafiku ka ndodhur në Gostivar, në të cilën paditësi si drejtues i biçikletës pësoi lëndime të rënda trupore. Fajtori për aksidentin e trafikut është shoferi i “Volkswagen Vento” ku mjeti motorik ishte i siguruar nga përgjegjësia automatike e të pandehurit, edhe pse i njëjti kishte një kontribut prej 10% në aksident. Në aksidentin e trafikut, paditësi pësoi lëndime të cilat, për nga natyra e tyre, ishin lëndime të rënda trupore dhe si rezultat i atyre dëmtimeve ai humbi mbi 60% të aftësisë së tij për të punuar. Për shkak të aftësisë të humbur ose të zvogëluar të punës, paditësi nuk ishte i aftë për punë fizike. Para ndodhjes së aksidentit, paditësi ka qenë i angazhuar në punë ndërtimore në bazë të kontratave me gojë me një palë të tretë, duke fituar të ardhurat e tij familjare. Ai deklaroi se paditësi ka qenë i angazhuar me punë ndërtimore dhe merrte një kompensim ditor prej mesatarisht 30 euro në ditë gjatë gjithë vitit, përveç në muajt e dimrit. Paditësi për të ardhurat e realizuara nuk ka paguar asnjë taksë, por kjo nuk ishte e rëndësishme për lëndën e

kësaj kërkesë, pasi që Zyra e të ardhurave publike ishte përgjegjëse për hetimin e mospagimit të taksave, dhe gjykata nuk duhej të mbronte interesin publik dhe shtetëror, si dhe sanksionoi mospagimin e taksave. Paditësi gjithashtu deklaroi se nga fakti që ai nuk ka aplikuar për pension invaliditeti dhe ishte irelevante për të vendosur mbi kërkesën e paditësit, ndërkaq ka qenë relevant përcaktimi i shumës së fitimeve të humbura, në lidhje me atë se nëse paditësi do të aplikonte për pension invaliditeti në saj të ligjit disponues. Si rezultat i kësaj, paditësi kërkoi nga gjykata që të mbështesë plotësisht kërkesën e paditësit, dhe të kompensojë dëmet për humbjen e përfitimeve në shumën totale prej 1,121,082.00 denarë, nga të cilat në formën e dëmit material të ardhurat për periudhën e konsideruar nga data e aksidentit - 09.06.2014 deri në ditën e përgatitjes së konstatimit të ekspertit dhe mendimit të ekspertit Atila Atemi - 12.01.2017 shuma prej 656.672,00 denarë, ndërsa në emër të dëmit material humbja dhe shuma e kapitalizuar për periudhën duke filluar nga 01.13.2017 deri në datën e marrjes së kërkesave për moshën pensionale - 06/30/2018, kap vlerën prej 464.410.00 denarë me interes. Në procedurën e përsëritur të seancës së planifikuar dhe në fjalën e tij përmbyllëse, paditësi përmes autorizuesit së tij kërkoi nga gjykata të ofrojë shumën për kompensim të dëmit dhe gjykata të ketë parasysh mendimin e ekspertit ekonomik të Grupit kombëtar të ekspertëve mjekoligjorë të paraqitur si provë në procedurë nga i pandehuri.

Sugjerime të fakteve.

Kërkesa të shpenzimeve.

Në letrën e shkruar të padisë, në seancat e planifikuara dhe në fjalën përmbyllëse, i pandehuri kundërshtoi plotësisht kërkesën e paditësit dhe sugjeroi që ai të refuzohej si i pabazuar. Ai deklaroi se provat e paraqitura nga paditësi, në lidhje me dëmtimet e bëra nga paditësi në një aksident trafiku i cili çoi në paaftësi të përhershme të paditësit dhe humbje të aftësisë për punë, sugjeroi që ajo të jetë si e pabazë. Ai deklaroi se faktet e paraqitura nga paditësi në lidhje me dëmtimet e pësura nga paditësi në një aksident trafiku i cili çoi në paaftësi të përhershme janë përgatitur nga persona jo kompetent sepse institucioni i vetëm për përcaktimin e përqindjes së aftësisë profesionale të humbur në bazë të Ligjit për pensionin dhe sigurimin e aftësisë së kufizuar ishte Komisioni për vlerësimin e kapacitetit të punës në Fondin për sigurim shëndetësor. Paditësi nuk paraqiti në gjykatë asnjë provë që ai kishte dërguar në FSSH, dhe se i kishte kërkuar realizimin e të drejtave të saj për shkak të aftësisë së humbur në punë. I pandehuri deklaroi se kërkesa e paditësit ishte e pabazuar sepse gjykata nuk ka ofruar asnjë provë nga të cilat mund të vërtetohet, se paditësi ka qenë i angazhuar në

punë para aksidentit dhe se ai kishte fituar të ardhura materiale, dhe se të njëjtat i ka raportuar tek autoritetet kompetente.

Përkundër provave të shkruara, doli se para aksidentit, paditësi nuk kishte qenë në punë me kohë të plotë, nuk kishte të ardhura dhe ishte marrës i ndihmës sociale, që do të thoshte se ai nuk kishte fitime të humbura. Ai pohoi se deklaratat e dëshmime të dëshmitarëve ishin vetëm prova që paditësi kishte tentuar të ushtronte në mënyrë të paligjshme të drejtën e tij të kompensimit. Paditësi bazohej vetëm në saj të deklaratave të dëshmitarëve, dhe kërkoi nga gjykata që të mos merrte parasysh këtë provë në marrjen e vendimeve. I pandehuri u paraqit në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme të Republikës së Maqedonisë së Veriut e mbajtur në aktgjykimin Rev2 nr. nr.830/2014 од 08.10.2015. Në rigjykim, autorizuesi i të pandehurit kërkoi përsëri gjykatën që të rrëzonte kërkesën si të pabazuar dhe plotësisht të kontestuar nga Byroja e mjekësisë ligjore në përputhje me Ligjin për sigurimin e pensionit dhe aftësisë së kufizuar. Paditësi nuk mund ta vërtetonte faktin se i padituri ishte i aftë për gjëra të tjera, megjithëse i njëjti raport ekspertize zbuloi se paditësi nuk ishte i aftë për punë dhe detyra si murator.

Sugjerime të fakteve.

Kërkesa të shpenzimeve.

Gjykata paraqiti provat e propozuara duke inspektuar procesverbalin e ekzaminimit në vend të incidentit nr. 35.5.3.5-03-108 / 2014 të datës 09.06.2014 të Ministrisë së Brendshme - SPB Gostivar, ekspertizë trafiko-mjekoligjore nga janari 2015 në ekspertizë nga Jane Ilojoski inxhiner i diplomuar i trafikut, konstatimi dhe mendimi nga viti SVIII.510 / deri më datë 15 të vitit 09.12.2015 dhe letra e shkarkimit e datës 16.06.2014 në Klinikën Universitare “Shën Naum Ohridski” Shkup, raport i specialistit- subspecialist me datë. 09.06.2014, raportin e rentgenit nr..25790 në Klinikën universitare “Shën Naum Ohridski” Shkup, fletëpagesa për provim specialistik, me datë 11.06.2014, raport specialisti-subspecialist, me datë 24.06.2014, raport specialist-subspecialist, me datë 25.06.2014. raport special i subspecialistit me datë 25.06.2014. viti, raporti - konstatim radiodiagnostik i datës 03.07.2014, raporti specialist-subspecialist i datës 22.07.2014, raporti i radiologjisë speciale i datës 22.07.2014, raporti specialist-subspecialist i datës 24.07.2014. raporti specialist radiografik nr. 35986, raporti specialist-subspecialist i datës 9/9/2014, raporti specialist-subspecialist i datës 11.12.2015, konstatimi i ekspertit dhe mendimi i të tjerëve. Kirurgu ortopedik, Krste Strezovski nga Shkupi, bëri kërkesë nga autorizuesi i paditësit pranë Institutit të mjekësisë profesionale nr

0302-2665 / 1 të datës 02.04.2015, specialisti ,Stefan Todorov, në mjekësinë profesionale, certifikatë lindjeje nr.10-53 / 1 datë 25.01.2010 në Zyrën e regjistrit fshat Rasteg, certifikata nr.20 / 73, me datë 25.04.1973, në Entin për Punësim në Kërçovë, rishikim i të dhënave në emër të paditësit, me datë 08.01.2013 në Fondin për mbrojtje shëndetësore në Shkup, deklaratë nga Regjistri i Vlefshmërisë dhe Konfirmimit nr.5124 / 14, datë 11.12.2014 nga noteri Filip Trifunoski Gostivar, deklarata nga RVK nr.5113 / 14 datë 11.12.2014 nga noteri Filip Trifunoski nga Gostivari. deklarata nga RVK nr.5128 / 14 datë 11.12.2014 nga noteri Filip Trifunoski nga Gostivari. Deklarata PRO Nr. 5131/14 të 11.12.2014 nga noteri Filip Trifunoski nga Gostivari., kërkesë e autorizuesit të paditësit te eksperti Atila Ademi nga 10.07.2015, konstatim dhe mendim nr.03-84 / 2, me datë 05.10.2015, eksperti Atila Ademi nga Shkupi me konkluzë. Kërkesë e autorizuesit të paditësit ndaj të paditurit për kompensimin nr 0306-056 / 1 të datës 04.02.2016, fotokopje e letër njoftimit nr.A1630183, certifikatë nr..24-15-14/007/2067 me datë 21.11.2014 në Ministrinë për financa, Drejtoria e të Hyrave Publike, Drejtoria rajonale-Tetovë, Zyra e Taksave- Gostivar, vërtetim nr.2024138 nga data 03.02.2015 në Agjencinë për punësim në RMV-Qendra për punësim Gostivar, vërtetim nr. 2023859 nga data 03.02.2015 në SHF “Vëllazërim Bashkim”, deklarata e paditësit nga data 04.02.2015 e shkruar në letër, vendim nr 10-4714/13 nga data 19.03.2014. Në Qendrën ndërkomunale për punë sociale në Gostivar, gjendja aktuale nr. 0805-50/1501210160004294 nga data 26.01.2016 në Regjistrin qendror në RMV, gjendja aktuale 35020160008462 nga data 24.03.2016 në Regjistrin qendror në RMV, kërkesë për ekspertizë nga i pandehuri tek personi i ekspertizës, Aleksandar Adamov nga Shkupi, kërkesë për ekspertizë nga i pandehuri në Grupin kombëtar të ekspertizës gjyqësore në Shkup, konsultim mjekësor dhe mendim i datës 09.05.2016, personit dr. Aleksandar Adamov, kirurg ortoped, duke iu referuar ekzaminimit të paditësit me datë 04.11.2016. Kërkesë nga i padituri në FSSH të datës 20.05.2016, konstatim dhe mendim i ekspertit SV III 171/16 të muajit prill të vitit 2016, të Grupit kombëtar për ekspertizë gjyqësore me konkluzë, ekspertizë mjekësore të datës 15.08.2016 etj, të personit, dr. Tatijana Aleksovska ,Nneuropsikiatre, kërkesë nga autorizuesi i paditësit në Shkup me datë 21.06.2016, vërtetim i 11.07.2016 në Fondin për sigurim pensional dhe invalidor- Shkup, raport Specialist-subspecialist me datë 24.06.2016, Raport- nga Radiografia , pasqyrim i deklaratës së dëshmitarëve Stojanoski Smilko, Xhemail Ajdari dhe Vojo Mihajloski, dhënë në procesverbalin e seancës kryesore të datës 16.12.2016, përveç konstatimit dhe mendimit të ekspertit të datës 12.01.2017 të ekspertit mjekoligjor Atila Ademi nga Shkupi me bashkëngjitje është deklarata e paditësit në procesverbalin e seancës kryesore të mbajtur më 15.02.2017, super-ekspertiza III SE 486/18

të datës 08.03.2019 të Byrosë për ekspertizë gjyqësore, duke vlerësuar kështu të gjitha provat e lartpërmendura në kuptim të nenit 8 të ligjit , gjykata ka vendosur situatën e mëposhtme në saj të fakteve.

Me datë 09.06.2014 në orën 18.10 minuta në Gostivar, në kryqëzimin e rrugës “Beliçica” dhe “Leska”, ka ndodhur një aksident ku pjesëmarrës kanë qenë një automjet i tipit Volkswagen Vento me targa GV-005 -BH, në pronësi të personit Xhelili Engin, i drejtuar nga personi Imeri Fazi nga Gostivar, dhe paditësi i cili ka drejtuar biçikletën në kohën e aksidentit rrugor. Aksidenti i trafikut ka ndodhur në atë mënyrë ku automjeti Volkswagen Vento po voziste prapa në rrugën “Beliçica” me qëllim të kalonte në rrugën “Leska” ndërkaq paditësi me biçikletë, po udhëtonte poshtë rrugës “Beliçica” me qëllim të kalimit në kryqëzimin me rrugën “Leska” për të mbajtur drejtimin e saj drejt rrugës “Beliçica”. Në atë moment shoferi i automjetit Volkswagen Vento goditi paditësin, me ç’rast paditësi është rrëzuar nga biçikleta. Shoferi i automjetit Volkswagen Vento në rastin konkret ka rrezikuar lëvizjen e sigurt të paditësit që drejtonte biçikletën, duke krijuar një situatë të rrezikshme trafiku. Përkatësisht, shkak kryesor i aksidentit është vendimi i drejtuesit të makinës me markën Volkswagen Vento për të ndërmarrë një veprim të pahijshëm dhe të pasigurt në pjesën e pasme të makinës, pa asnjë siguri paraprake të lirisë së lëvizjes pas automjetit. Paditësi në rastin konkret gjithashtu ka një kontribut në shfaqjen e aksidentit në komunikacion, pasi si çdo pjesëmarrës tjetër në komunikacion është i detyruar të reagojë në kohën e duhur dhe në mënyrën e duhur pasi të vërejë një sjellje tjetër të papërshtatshme të një pjesëmarrësi tjetër të trafikut, ndaj ai është i detyruar të bëjë gjithçka që është e mundur për të shmangur një situatë të rrezikshme. Në rastin konkret mund të thuhet se paditësi kontribuoi 10% në ndodhjen e aksidentit dhe drejtuesi i automjetit Volkswagen Vento kontribuoi 90% në shfaqjen e aksidentit. Në momentin e ndodhjes së aksidentit, marka e automjetit Volkswagen Vento ishte e regjistruar nën policën e sigurimit të motorit nr. 3561560. Në aksidentin e trafikut, paditësi është goditur nga biçikleta dhe gjatë përplasjes ka plagosur këmbën e majtë . Ai menjëherë u transferua në spitalin e Gostivarit, ku iu dhanë kontrollet dhe ekzaminimet e nevojshme.. Paditësi ka pasur thyerje të kockës së kofshës së majtë dhe në saj të plagëve të marra është transferuar në Spitalin e Përgjithshëm të Qytetit "Sv. Naum Ohridski", Shkup. Tetë ditë pas operacionit, ai u la i lirë për trajtim në shtëpi, me një rekomandim për pushim dhe përdorim të patericave. Paditësi gjatë aksidentit pësoi lëndime të rënda trupore në kockën e sipërme të kofshës midis dy frakturave, i cili u trajtua në sallën operative. Duke pasur parasysh se dëmtimi ka ndodhur në pjesën e kofshës që është një bashkim i ngarkesës, rritja e

rastësishme e ngarkesave në një sipërfaqe të sheshtë rezulton në humbjen e strukturave të artikulacionit të brendshëm të kërcit, gjë që shkakton nxitim në procesin e plakjes së eshtrave. Për këtë shkak, te paditësi ndjehet ngurtësi në kyçin e këmbës e shoqëruar me dhimbje të forta kur e lëviz dhe e shkurton këmbën e majtë me 2 (dy) centimetra. Si rezultat i kësaj, pas aksidentit, paditësi nuk ka mundur të kryejë nevojat themelore dhe të veçanta të jetës. Paditësi nuk mund të lëvizë, të ngrihet, të ulet, të kujdeset për higjenën e tij personale, dhe aq më pak të kryejë detyrat e tij të punës. Si rezultat i dëmtimeve, paditësi e ka pasur të ndaluar të shkelën me këmbën e majtë për një periudhë prej katër deri në gjashtë muaj, në mënyrë që të parandalonte ndonjë thyerje ose lakim të materialit osteosintetik. Dhe pas pesë vitesh nga aksidenti, paditësi ende nuk mund të kryejë obligimet primare të jetës që kërkojnë përpjekje më të madhe, ecja e gjatë e tij shoqërohet me dhimbje dhe vështirësi në lakimin, dhe veçanërisht sepse këmba e majtë rezulton në shkurtim (dy) centimetra në krahasim me këmbën e djathtë. Ulja e tij ka një pozicion të detyruar në këmbën e dëmtuar, si dhe një lakim të trupit në një pozicion antiseptik në anën e kundërt. Si rezultat i kësaj, paditësi ishte ndaluar në mënyrë të përhershme nga kryerja e veprimtarive të veçanta të jetës dhe, mbi të gjitha, detyrat e saj aktuale të punës, të cilat përfshinin kryerjen e punëve të muratorisë, përmes të cilave paditësi siguronte veten dhe familjen e tij, ndërkaq përpara aksidentit të ndodhur ai mund t'i kryente ato pa probleme. Paditësi ka një aftësi të zvogëluar (profesionale) të më shumë se 60% dhe është rezultat i një aksidenti automobilistik që ka ndodhur më 09.06.2014. Paditësi ishte një murator i aftë me profesion. Ai deri në vitin 1998 ishte i punësuar në Firmën e ndërtimit “Pellagonija” në Gostivar. Në vitin 1998 punësimi i tij është ndërpre, dhe ai prej atëherë nuk është në marrëdhënie pune. Pasi punësimi i tij në Firmën e ndërtimit “Pelagonija” në Gostivar, pushoi së ekzistuari deri në ditën e aksidentit, paditësi ishte i angazhuar vetëm në punët e ndërtimit-punë në muratori dhe ka punuar me orar ditor nga 25 deri në 35 euro, në varësi të rastit. Paditësi nuk ka pasur të regjistruar ndonjë firmë përmes së cilës ai kryente punët e ndërtimit, nuk ka raportuar të ardhurat që ai fitonte nga puna e tij. Në të njëjtën kohë me kërkesën e tij, paditësi në vitin 2014 ushtroi edhe të drejtën e ndihmës sociale. Paditësi ka lindur më 11.06.1954 dhe më 30.06.2018 ka të drejtën e pensionit të pleqërisë.

Nga inspektimi në procesverbalin e inspektimit në vendin e ngjarjes nr.35.5.3.5-03-108 / 2014 të datës 09.06.2014 në Ministri – Njësia Rajonale- Gostivar. Gjykata konstatoi se më 09.06.2014 në orën 18.10 min në Gostivar, në kryqëzimin e rrugës “Beliçica” dhe rrugës “Leska” ndodhi një aksident ku përfshiheshin pjesëmarrës të një automjeti “ Volkswagen

Vento” me targa GV-005-BH në pronësi të Engin Xhelili, i drejtuar nga Fazi Imeri nga Gostivari, dhe paditësi që ishte duke udhëtuar me biçikletë në kohën e aksidentit. Nga e njëjta provë, gjykata konstatoi se në kohën e aksidentit një automjet Volkswagen Vento ishte siguruar nga i pandehuri tani nën sigurimin e makinës Nr. 3561560. Nga e njëjta provë, gjykata konstatoi se në kohën e aksidentit një automjet “Volkswagen Vento” ishte siguruar nën polisën e sigurimit të makinës nr. 3561560.

Nga inspektimi i ekspertizës teknike të trafikut nga janari i vitit 2015, eksperti Jane Iloijoski, inxhinier i trafikut, për inspektim dhe mendim nga ES III510 / 15, me datë 09.12.2015 gjykata konstaton se në rastin konkret mund të thuhet se paditësi kontribuoi në shfaqjen e aksidentit, që është 10%, dhe shoferi i një automjeti Volkswagen Vento ka një kontribut 90% në aksident. Nga inspektimi i super ekspertizës III SE 486/18 nga data 08.03.2019 Byroja për ekspertizë gjyqësore në Shkup vlerësoi se paditësi gjatë aksidentit pësoi lëndime të rënda trupore në kockën e sipërme të kofshës midis dy frakturave, i cili u trajtua në sallën operative. Duke pasur parasysh se dëmtimi ka ndodhur në pjesën e kofshës që është një bashkim i ngarkesës, rritja e rastësishme e ngarkesave në një sipërfaqe të sheshtë rezulton në humbjen e strukturave të artikulationit të brendshëm të kërcit, gjë që shkakton nxitim në procesin e plakjes së eshtrave. Për këtë shkak, te paditësi ndjehet ngurtësi në kyçin e këmbës e shoqëruar me dhimbje të forta kur e lëviz dhe e shkurton këmbën e majtë me 2 (dy) centimetra. Si rezultat i kësaj, pas aksidentit, paditësi nuk ka mundur të kryejë nevojat themelore dhe të veçanta të jetës. Paditësi nuk mund të lëvizë, të ngrihet, të ulet, të kujdeset për higjienën e saj personale, dhe aq më pak të kryejë detyrat e tij të punës. Si rezultat i dëmtimeve, paditësi e ka pasur të ndaluar të shkelën me këmbën e majtë për një periudhë prej gjashtë deri në gjashtë muaj, në mënyrë që të parandalonte ndonjë thyerje ose lakim të materialit osteosintetik. Dhe pas pesë vitesh nga aksidenti, paditësi ende nuk mund të kryejë obligimet primare të jetës që kërkojnë përpjekje më të madhe, ecja e gjatë e tij shoqërohet me dhimbje dhe vështirësi në lakimin, dhe veçanërisht sepse këmba e majtë rezulton në shkurtim (dy) centimetra në krahasim me këmbën e djathtë. Ulja e tij ka një pozicion të detyruar në këmbën e dëmtuar, si dhe një lakim të trupit në një pozicion antiseptik në anën e kundërt. Si rezultat i kësaj, paditësi ishte ndaluar në mënyrë të përhershme nga kryerja e veprimtarive të veçanta të jetës dhe, mbi të gjitha, detyrat e saj aktuale të punës, të cilat përfshinin kryerjen e punëve të muratorisë, përmes të cilave paditësi siguron veten dhe familjen e tij, ndërkaq përpara aksidentit të ndodhur ai mund t'i kryente ato pa probleme.

Paditësi ka një aftësi të zvogëluar (profesionale) të më shumë se 60% dhe është rezultat i një aksidenti automobilistik që ka ndodhur më 09.06.2014.

Nga inspektimi i deklaratës së paditësit të dhënë në deklaratat e dëshmitarëve Stojanoski Smilko, Xhemail Ajdari dhe Vojo Mihajloski të dhëna në procesverbalin e seancës kryesore të datës 16.12.2016, certifikatën nr. 24-15-14 / 007/2067 të datës 21.11.2014 në Ministrinë e Financave - Zyra e të Ardhurave Publike - Drejtoria Rajonale Tetova-Departamenti i Taksave Gostivar, certifikata nr.2024138 datë 03.02.2015 mbi Agjencinë e Punësimit të RM - Qendra e Punësimit Gostivar, certifikata 2023859 e datës 03.02.2015 për Agjencinë e Punësimit RM - Qendra e Punësimit ,Gostivar, vendimi Nr. 10-4714 / 13 SPP / nga 19.03.2014 në Qendrën Ndër-Komunale për Punë Sociale në Gostivar, gjykata konstatoi se paditësi me profesion ishte një murator i kualifikuar dhe deri në vitin 1998 ishte i punësuar në FN“Pelagonija” Gostivar.Paditësi ishte një murator i aftë me profesion, dhe deri në vitin 1998 ishte i punësuar në Firmën e ndërtimit “Pellagonija”në Gostivar. Në vitin 1998 punësimi i tij është ndërpre, dhe ai prej atëherë nuk është në marrëdhënie pune. Pasi punësimi i tij në Firmën e ndërtimit “Pelagonija” në Gostivar, pushoi së ekzistuari deri në ditën e aksidentit, paditësi ishte i angazhuar vetëm në punët e ndërtimit-punë në muratori dhe ka punuar me orar ditor nga 25 deri në 35 euro, në varësi të rastit. Paditësi nuk ka pasur të regjistruar ndonjë firmë përmes së cilës ai kryente punët e ndërtimit, nuk ka raportuar të ardhurat që ai fitonte nga puna e tij.

Nga hetimi dhe super ekspertiza III 171/16 në prill të vitit 2016 Grupi nacional për ekspertizë gjyqësore vërtetoi se shuma totale e dëmshpërblimit që duhet të realizon paditësi në periudhën prej 09.06.2014 , përkatësisht në ditën e aksidentit rrugor, dhe deri në ditën e realizimit të kushteve për pension të pleqërisë me datë 30.06.2018 ,në saj të rrogës mesatare , si i paraqitur me profesionin murator me orar të plotë, kap shumën prej 722.012.00 denarë.

Në përputhje të nenit 14 të Ligjit për sigurimin e detyrueshëm të trafikut, pronari, përkatësisht përdoruesi i mjetit motorik është i detyruar të lidhë një marrëveshje të sigurimit të përgjegjësisë për dëmet që do të shkaktojnë palët e treta për shkak të vdekjes, lëndimit trupor duke përdorur mjetin motorik, dëmtimin e shëndetit, shkatërrimi ose dëmtimi i objekteve. (në tekstin e mëtejme si: sigurimi nga përgjegjësia automobilistike) përveç përgjegjësisë për dëmet e tjera.

Në përputhje me nenin 178 të Ligjit për të drejtë obligative, pala e dëmtuar ka të drejtën e kompensimit të dëmit të zakonshëm si dhe kompensimit për përfitimin e humbur. Shuma e kompensimit përcaktohet nga çmimet në kohën e vendimit të gjykatës, përveç nëse

parashikohet ndryshe me ligj. Me rastin e vlerësimit të sasisë së përfitimit të lënë, merret parasysh përfitimi që mund të pritej në mënyrë të arsyeshme gjatë rrjedhës së rregullt të biznesit ose në rrethana të veçanta, realizimi i të cilit është parandaluar nga veprimi i dëmshëm ose mosveprimi i palës së dëmtuar. Kur lënda është shkatërruar ose dëmtuar nga një krim i qëllimshëm, gjykata mund të përcaktojë masën e kompensimit në bazë të vlerës që kishte rasti për palën e dëmtuar.

Sipas nenit 182 paragrafi 2 i Ligjit për të drejtë obligative, nëse i dëmtuari për shkak të paaftësisë së plotë ose të pjesshme për të punuar ka humbur të ardhurat e tij, ose nevojat e tij janë rritur përgjithmonë, ose mundësitë për zhvillimin e tij të mëtejshëm janë shkatërruar ose zvogëluar, personi përgjegjës do t'i paguajë të dëmtuarit disa qira, të holla si kompensim për dëmin.

Në përputhje me nenin 209 të Ligjit për procedurën gjyqësore, nëse përcaktohet se pala ka të drejtë në kompensim për dëmet, vlera në të holla ose objektet e ndryshme, sasia e çështjeve nuk mund të përcaktohet ose mund të përcaktohet vetëm me vështirësi jo proporcionale, ndaj gjykata do të vendosë për një vlerësim falas.

Duke marrë parasysh situatën e mësipërme, mbi bazën e provave të paraqitura, gjykata konstaton se kërkesa e paditësit është pjesërisht e bazuar. Përkatësisht, bazuar në provat e paraqitura, gjykata konstatoi se i pandehuri tani është përgjegjës për kompaninë e sigurimeve dhe i njëjti duhet të kompensojë paditësin për dëmin që pësoi për shkak të aksidentit me makinë me datë 09.06.2014. Legjitimiteti pasiv i të pandehurit del nga fakti se një automjet Volkswagen Vento ishte siguruar nga i pandehuri, në ditën e aksidentit. Nga kjo me siguri del identiteti pasiv i të pandehurit, për kompensimin e dëmit, gjegjësisht dëmi material për shkak të fitimeve të humbura. Nga provat e paraqitura, gjykata gjithashtu vendosi se për shkak të dëmtimeve të marra nga paditësi në aksidentin e trafikut të paditësit, aftësia e paditësit për të punuar tejkaluar 60% duke rezultuar në diçka që bëri që paditësi të mos jetë në gjendje të sigurojë ekzistencë për veten dhe familjen e tij nga puna e muratorisë nga viti 1998 e deri në ditën e ndodhjes së aksidentit.

Nga fakti që në kohën e aksidentit, paditësi nuk ishte i punësuar dhe nuk ka raportuar të ardhurat që ai merrte nga angazhimet private për punë ndërtimore, është irelevante përcaktimi i kompensimit për dëmin material si përfitim i humbur. Kjo për arsyen se nga provat e paraqitura, gjykata vërtetoi se deri në momentin e aksidentit paditësi kishte siguruar jetesën e tij nga puna si punëtor në ndërtim dhe njëkohësisht dhe murator. Gjukata gjithashtu konstatoi

se për shkak të dëmtimit që pësoi në aksidentin automobilistik ,ai nuk kishte mundësi të sigurojë të ardhurat që kishte fituar më parë. Sidoqoftë, në përcaktimin e kompensimit të dëmit material, gjykata nuk mund të udhëhiqej nga personi i ekspertizës, Atila Atemi si dhe nga plotësimi i konstatimit dhe mendimit të një eksperti tjetër , ndaj si ekspertizë më e përshtatshme ishte mendimi i Grupit kombëtar për ekspertizë gjuhësore , SE III 171/16 e prillit 2016, me të cilën përcaktohet paga neto mujore që paditësi do të kishte fituar nëse do jepte raport për kryerjen e punëve me kohë të plotë, si murator. Për këto arsye, gjykata, me zbatim të nenit 209 të Ligjit për procedurë financiare, përcaktoi me shpejtësi dhe në mënyrë të sigurtë dëmin material që ka pësuar paditësi, për të siguruar ekzistencën për shkak të dëmtimeve të pësuar në aksidentin e trafikut dhe për shkak të kësaj dëmi material u përcaktua në përputhje me pagën mesatare në aktivitetin e ndërtimit të publikuar nga Enti Shtetëror i Statistikave për periudhën nga 09.06.2014 deri më 30.06.2018.

Në përcaktimin e sasisë së dëmit monetar, gjykata mori në konsideratë pretendimet e autorizuesit të të pandehurit se i pandehuri ishte përfitues i ndihmës financiare sociale në periudhën në fjalë dhe sasia e kompensimit që duhet t'i paguhej atij duhet të zvogëlohej, ndaj paditësit iu dha dëmshpërblim për humbjen e fitimeve. Megjithatë, pretendimet nga autorizuesi i të pandehurit për këtë gjykatë janë të pabaza, pasi objekt i kësaj kërkesë është kompensimi për dëmin financiar për humbjen e fitimeve që rrjedhin nga një kontratë për sigurimin e detyrueshëm të trafikut, në të cilin i pandehuri tani është kompania përgjegjëse për kompensimin e dëmit material si palë e tretë. Gjukata, në rastin konkret nga të gjitha provat përcaktoi shumën e dëmit material për shkak të përfitimeve të humbura, ndërkaq fakti që paditësi ishte përfituesi i ndihmës sociale në kohën përkatëse, nuk ishte e rëndësishme kërkesa e padisë. Në marrjen e vendimit për kërkesën e padisë, për shqiptimin e dënimit me kamatë, gjykata ka shqiptuar dënime juridike të llogaritura nga data e aktgjykimit e cila është në përputhje me nenin 178 paragrafi 2 të Ligjit për të drejtën obligative. Paditësi në këtë padi kërkoi një shumë prej 1,121,082 den., 00 denarë, duke kërkuar një pjesë të shumës me interes të ndëshkimit ligjor nga data 12.01.2017, dhe një pjesë të kërkesës nga data e gjykimit deri në përfundim të tij gjykimi. Në përputhje me nenin 178 paragrafi 2 i Ligjit për të drejtë obligative, shuma e dëmit përcaktohet në bazë të çmimeve në kohën kur është dhënë aktgjykimi. Gjukata në lidhje me faktin që ka mbështetur pjesërisht kërkesën e padisë, ka zbatuar dispozitën ligjore dhe e ka bërë atë ligjërisht ndëshkuese nga data në të cilën u dha aktgjykimi. Sa i përket shpenzimeve të procedurës, duke pasur parasysh dispozitat e neneve 148 dhe 149, gjykata e ka detyruar të pandehurin që t'i paguajë paditësit një shumë prej

204.139.00 denarë në lidhje me këto procedura, prej të cilave përbërjen e kërkesës për ekspertizë mjekësore të datës 02.04.2015 shumën prej 1.534.00 denarë, për përbërjen e kërkesës për ekspertizë ekonomike të datës 11.07.2015 shumën prej 1.534.00 denarë, për përbërjen e kërkesës gjyqësore të datës 04.02.2016 shuma prej 1.534.00 denarë për përbërjen e shumës së padisë 10.738.00 denarë për përbërjen e dorëzimit shtesë nga 02.04. 2016 në vlerë prej 10,738,00 denarë, për prezencën e paditësit në shtatë seanca dëgjimore prej 12.886,000 denarë, për tarifën gjyqësore prej 35,991.00 denarë, për provimin e ekspertit , shuma në vlerë prej 5,000.00 denarë, për ekspertizë mjekësore vlera prej 42,000.00 denarë, për plotësimin e ekspertizës ekonomike shuma në vlerë prej 2.500.00 denarë, për shpenzimet e marrjes në seancë eksperte para kësaj gjykate shumën vlerë prej 3,472.00 denarë, për shpenzimet e provimit të ekspertëve shuma në vlerë prej 17,700,00 denarë dhe për vendimin gjyqësor në shumën 11,196.00 denarë. Kërkesa më e lartë e paditësit për shpenzimet e realizuara në këtë procedurë gjyqësore nga vlera 204,129.00 denarë deri në 598,787.00 denarë të kërkuara , gjykata i refuzoi ato si të pabaza. Ekspertiza mjeko-ligjore dhe proceset gjyqësore jashtë gjykatës dhe brenda saj japin vlera si parashtrësja jo të arsyeshme, pasi ato paraqesin parashtrësja të pashpjegueshme në gjykatë. Gjykata nuk ka dhënë shpenzime për dorëzimin e kërkesës , bërjes së një parashtrimi të datës 18.03.2016, 16.06.2016. 09.09.2016, 02.11.2016, 07.02.2017, 31.03.2017 dhe për paraqitjet në shkrim me mbyllje, pasi që këto shpenzime për këtë gjykatë nuk paraqesin shpenzimet e nevojshme, sepse të njëjtat pretendime në vend të parashtrësive me shkrim, gjykata mund të kishte mbajtur dhe seancë, për shpenzimet e përpilimit , gjykata ofron shumat e justifikuara më lart, dhe jo shpenzimet e kërkuara nga paditësi përmes autorizuesit së tij. Përkatësisht, për shpenzimet të ngritjes së padisë dhe përfaqësimit të gjykatës, gjykata mori në konsideratë vlerën e kërkesës që paditësi kishte sukses në këtë procedurë. Në pajtim të dispozitave të Tarifës së Avokaturës, gjykata i ka llogaritur këto shpenzime me mesataren bazë në vlerë prej 7,000.00 denarë, e rritur me 30% për përbërjen e padisë dhe 20% të tjera për përfaqësim, dhe më pas 18% të tjera për TVSH (pasi avokati i paditësit ka siguruar prova që është një pagues i TVSH-së). Për të njëjtat arsye, gjykata mbështeti shpenzimet e tarifave të avokatit 18 përqind dhe tetë kërkesat e shkresave që i dorëzoi në këtë procedurë. Në këtë mënyrë, Gjykata e Avokaturës shpalli shpenzimet e seancave dëgjimore 7-ditore të mbajtura më datë 01.11.2016, 16.12.2016, 15.02.2017, 23.05.2017. 04.07.2018, 26.09.2018 dhe 29.03.2019. Gjykata nuk ka dhënë shpenzime për përfaqësimin e paditësit edhe pse u kërkuar nga autorizuesi i paditësit për seancat me datë 11.05.2016, 09.11.2018, 14.11.2018 dhe 22.01.2019, pasi këto seanca nuk u mbajtën por jo nga faji i të pandehurit.

Gjykata nuk ka dhënë shpenzime për transportin e autorizuesit të paditësit për seancat e parapara, pasi është në përputhje me qëndrimin dhe mendimin e Gjykatës Supreme të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Paditësi mund të kishte angazhuar një avokat në fushën e Gjykatës Themelore në Gostivar. Fakti që ai punësoi një avokat jashtë Gjykatës së Shkallës së Parë Gostivar është vendimi i tij, por i pandehuri nuk është përgjegjës dhe nuk duhet të paguajë shpenzimet e avokatit që ushtron jashtë Gjykatës së Gostivarit. Gjykata gjithashtu nuk ka dhënë ankesë kundër aktgjykimit P4.br.25 / 116 të 23.05.2017, pasi kjo ankesë nga Gjykata e Apelit nga Gostivari ishte refuzuar si e pabazuar. Paditësi në këtë procedurë ka mundur të angazhonte një avokat në rajonin e Gjykatës Themelore në Gostivar. Nga fakti që ai angazhoi një avokat jashtë Gjykatës Themelore në Gostivar dhe është vendimi i tij, i pandehuri nuk është përgjegjës dhe nuk duhet të paguajë shpenzimet e avokatit që ushtron jashtë Gjykatës së Gostivarit. Gjykata gjithashtu nuk ka dhënë ankesë kundër aktgjykimit L4.nr.25 / 116 nga data 23.05.2017, pasi kjo ankesë e Gjykatës së Apelit nga Gostivari ishte refuzuar si e pabazë.

Duke marrë parasysh të gjitha më sipër, gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

E AKTGJYKUAR NË GJYKATËN THEMELORE GOSTIVAR L4.nr.56/18 në vitin 29.03.2019

Gjykatës

JAGODA BOGDANOSKA

KËSHILLA: Kundër këtij aktgjykimi ka të drejtë në ankesë në afat kohor brenda 15 ditëve nga data e pranimi nëpërmjet kësaj gjykate në Gjykatën e Apelit Gostivar.

2. Praktika gjyqësore në lidhje me kompensimin e dëmit të punonjësit e paraqitur

Shembull 1.

Vlera e ulët.L.nr.60/2018

NË EMËR TË QYTETARËVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

GJYKATA THEMELORE GOSTIVAR si gjykatë civile e shkallës së parë, përmes gjykatëses, Jagoda Bogdanoska, si gjykatës individual, duke vepruar në lidhje me padinë e paditësit Migjen Iseni nga Gostivari, rruga "Nikopa Parapunov" pn, kundër të pandehurit SHA "Kroacia Osiguruvanje"-Shkup, rruga "Shën Kirili dhe Metodi, nr. 20 Shkup-Qendër, kompensimi i dëmit jo material, në vlerë prej 365.000,00 denarë, pas seancës kryesore, publike të mbajtur më datë 29.03.2019. në prani të avokatit të paditësit Daniela Ginoska, bashkëpunëtores e avokatit nga zyra e avokatit, Liridon Deari nga Gostivari dhe autorizuesi i të pandehurit, Goran Stojmenov, nga zyra e avokatisë së Aleksandar Mihajlovski avokat nga Shkupi, me datë 04.04.2015 e miratoi këtë:

AKTGJYKIM

ZBATOHET PJESËRISHT kërkesa e padisë nga i padituri Migjen Iseni nga Gostivari:

I pandehuri SHA "Kroacia Osiguruvanje - Shkup është i detyruar të paguajë paditësin Migjen Iseini nga Gostivari dëme jo-materiale në vlerë prej 165,000,00 denarë, me një interes të gjobës në Bankën Popullore në RMV, e cila ishte e vlefshme për çdo gjashtmuor në ditën e fundit të vitit paraprak, dhe përqindja e interesit u rrit me 8%, e llogaritur nga data e gjykimit deri në datën e pagesës.

I pandehuri është i detyruar të paguajë paditësin me vlerë prej 80.300.00 denarë për shpenzimet e kësaj procedure, të gjitha brenda 8 ditëve nga marrja e këtij aktgjykimi.

Procedimi më i madh gjyqësor i paditësit, Migjen Iseni, nga Gostivari, për të detyruar të pandehurin, SHA "Kroacia Osiguruvanje" - Shkup, t'i paguajë paditësit në emër të dëmit jo

material, një shumë në vlerë prej 165.000.00 denarë deri në 365.000.00 denarë . me gjobë ligjore në masën e normës së interesit në Bankën Popullore në RMV, e cila për çdo gjashtëmujor ishte e vlefshme në ditën e fundit të gjashtëmujorit paraprak dhe u rrit me 8%, e llogaritur nga data e paraqitjes së padisë-15.03.2018 , deri në datën e pagesës, kërkesa për të detyruar të pandehurin të paguajë paditësin një shumë prej 165,000.00 denarë në lidhje me dëmin jo material, dhe të paguajë me interes , shumën e normës së interesit në BP, e cila vlen për secilin gjashtëmujor, pas gjysmë viti paraprak , me 8% nga data e paraqitjes së padisë më 15.03.2018 deri në datën e gjykimit, si dhe kërkesën më të madhe për shpenzimet e këtij procedimi nga i dënuari në shumë prej 60.300.00 denarë deri te shuma kërkuar në vlerë prej 145.160.00 denarë, e njëjta është refuzuar si e pabazë.

KONKLUZË

Në këtë gjykatë, paditësi Migjen Iseni nga Gostivari, ngriti padi ndaj të pandehurit SHA “Kroacia Osiguruvanje”- Shkup, dëm jo material , në vlerë prej 385,000.00 denarë.

Në padinë në seancat e caktuara dhe në deklaratën përmbyllëse të tij, paditësi deklaroi përmes autorizuesit të tij se më 09.08.2015, rreth orës 00:30, ndërsa paditësi ishte duke drejtuar një motor Kawasaki me GV-6389-AB në pronësi të Premtim Nuhiu, ka ndodhur një aksident trafiku me një automjetin Lancia me targa GV-0596-AF i drejtuar nga Omer Alia, i cili filloi të lëvizte nga një pozicion i parkuar dhe goditi motorin e paditësit. Si rezultat i kësaj, paditësi është goditur dhe ka ra në asfalt, ku ka marrë dëmtime të rënda trupore, shtypje të krahut të majtë, shtypje të dorës së majtë dhe një frakturë në gishtin e dorës së majtë. Në saj të dëmtimeve, paditësi ka kërkuar ndihmë urgjente në Qendrën Mjekësore Gostivar. Si rezultat i plagëve të marra, paditësi pësoi dëme jo materiale për shkak të dhimbjes fizike, frikës së madhe si dhe dhimbjes shpirtërore për shkak të zvogëlimit të aktivitetit jetësor. Automjeti me motor Lancia ishte i siguruar , në bazë të polisës nr.11 / 8133676 e vlefshme deri më datë 01.10.2015. Paditësi paraqiti një kërkesë me shkrim për dëme jo materiale ndaj të pandehurit, por e njëjta kërkesë nuk u përgjigj pozitivisht.

Sugjerime të fakteve.

Kërkesa të shpenzimeve.

Në përgjigjen me shkrim për padinë, në seancat e planifikuara dhe në fjalën e tij të mbylljes, i pandehuri përmes autorizuesit të tij deklaroi se kërkesa e paditësit ishte e bazuar , por që pjesërisht bazohet në shumën që kërkon paditësi. Ai deklaroi se shuma e kërkuar nga paditësi në emër të dëmit jo material është shumë e lartë dhe është në kundërshtim me nenin 189 të Ligjit për të drejtë obligative. Në të njëjtën kohë deklaroi se nga provat e dala, nuk mund të vërtetohet se paditësi pësoi lëndime të rënda trupore në aksidentin automobilistik, meqë ai nuk kishte siguruar regjistrimet e RTG për dëmtimet e marra, dhe për këtë arsye nuk mund të konstatohen dëmtimet e mara trupore që ka marrë paditësi.

Sugjerime të fakteve.

Kërkesa të shpenzimeve.

Gjykata paraqiti provat e propozuara të gjendjes aktuale 0805-50 / 151120170006067 të datës 28.12.2017 në Regjistrin Qendror të RM, kërkesën e autorizuesit të paditësit ndaj të pandehurit, me datë 28.10.2016, procesverbalin e një inspektimi në vend të ngjarjes nr.36.5. 3.4-03-164 / 2015 me datë 09.08.2016 në Ministrinë e Brendshme-SPB Gostivar, vendimi rr.890 / 185 me datë 05.12.2016 i Prokurorisë Themelore Publike Gostivar, raport i specialist-subspecialistit me datë 09.08.2015 të Spitalit të Përgjithshëm “Dr. Ferid Murad “Gostivar, llogari fiskale e datës 09.08.2015, vërtetim i shkruar me dorë nr. 2909 nga data 09.08.2015, vërtetim i shkruar 443 nga data 09.08.2015, numri konfirmues 2909 nga data 08.08.2015, të dyja vërtetimet nga Spitalin e Përgjithshëm në Gostivar. Ekspertizë mjekoligjore më datë 11.03.2016 të Dr. Vladimir Danikilovski specialist i mjekësisë ligjore dhe kriminalistikës, konstatimit të ekspertizës dhe mendimit më datë 18.12.2017 deri të Dr. Mirce Srbinoski psikiatër specialist nga Gostivari, ekstrakt komunikimi elektronik, datë 31.03.2017, numri i urgjencës 090903-678 / 1 datë 17.02.2017 tek paditësi, kërkesë për ekspertizë mjekësore, dhe raport elektronik midis të pandehurit dhe Dr. Viktor Kamiloski, konstatim ekspertize dhe mendimi i Dr. Viktor Kamiloski Specialist - kirurg traumatolog me datë 25.04.2018, numri i njoftimit 03-1234 / 2 nga 24.10.2018 në Spitalin e Përgjithshëm “ Dr. Ferid Murad” Gostivar, nga ditari mjekësor, nr. 03-1234 / 3 me datë 28.01.2019 në Spitalin e Përgjithshëm “Dr. Ferid Murad Gostivar”, gjyqi përcaktoi situatën e mëposhtme faktike:

Më datë 09.08.2015 rreth orës 00.25 minuta, në rrugën “Lazar Lazareski” nr.13, në Gostivar ka ndodhur një aksident automobilistik ku pjesëmarrësit kanë qenë, një automjet Lancia me targa GV-0596-AF në pronësi të Rami Alija të drejtuar nga Omer Alia nga Gostivari dhe paditësi që drejtonte një motoçikletë Kawasaki me targa GV-6389-AB në pronësi të Premtim Nuhii nga Gostivari. Aksidenti automobilistik ka ndodhur në momentin kur Omer Alia nga Gostivari, drejtonte një kamion Lancia, në fillim personi në fjalë ka qenë i parkuar, më pas ka patur qëllim të hyjë në trafik, në rrugën “Lazar Lazarevski”, pa lejuar të kalojnë të gjitha automjetet në rrugë, ai hyri në trafik duke goditur pjesën e përparme të majtë të një motoçikletë Kawasaki, e drejtuar nga paditësi tani i cili ishte duke vozitur poshtë rrugës “Lazar Lareski” në drejtim të kryqëzimit në rr “18 Nëntori”. Si rezultat i përplasjes, paditësi ra nga motori, duke marrë një lëndim të rëndë trupor dhe më pas është dërguar në një spital tjetër në Gostivar me një automjet tjetër. Në Qendrën Mjekësore Gostivar, paditësi kishte një rreze X të dorës së majtë, e cila u mobilizua për shkak të dëmtimit të gjetur nga kirurgu kujdestar. Në aksident, paditësi pësoi lëndime të rënda trupore që përfshinin një shtypje të krahut të majtë t, një shtypje të dorës së majtë dhe një thyerje në gishtin e dorës së majtë. Si rezultat i dëmtimit të rëndë trupor që rezultoi, paditësi pësoi dëme jo materiale për shkak të dhimbjes fizike, frikës dhe dhimbjes mendore për shkak të aktivitetit të zvogëluar të jetës. Si rezultat i dëmtimeve të mëdha trupore, paditësi pësoi dhimbje fizike me intensitet dhe kohëzgjatje të ndryshme. Në kohën e lëndimit, dhimbja fizike ishte shumë e fortë nga natyra vendet e dëmtimit. Gjatë vizitave te mjeku, nga marrja e terapive të përshtatshme analgetike dhe mobilizimit të frakturës, intensiteti i dhimbjes është zvogëluar dhe si i tillë vazhdon për dy-tre muajt e ardhshëm, me tendencën për të ulur gradualisht intensitetin e dhimbjes. Si rezultat i aksidentit në komunikacion dhe dëmtimeve të marra, paditësi ka pësuar frikë të madhe nga intensiteti dhe kohëzgjatja e ndryshme. Gjatë përplasjes dhe dëmtimeve të motorit, frika e paditësit ka qenë shumë e fortë, një frikë nga mbijetesa e tij, e ashtuquajtur jetësore (frikë parësore). Frika me një intensitet të tillë zgjati për një kohë të shkurtër derisa pushoi ndërprerja e faktorit të rrezikut të jashtëm. Duke marrë ndihmën e duhur mjekësore, frika shndërrohet në një formë tjetër, frikë që është pasojë e drejtpërdrejtë e lëndimeve dhe pasojave të mundshme të saj dhe është një e ashtuquajtur frikë dytësore. Kjo frikë e paditësit zgjati rreth dy deri në tre muaj, për sa kohë që riparimi i lëndimeve dhe pasojat e tyre kishin një tendencë për të ulur intensitetin. Si rezultat i dëmtimit të rëndë trupor, nga gishti në dorën e majtë dhe mobilizimi i dorës së majtë të paditësit, i njëjti nuk ishte në gjendje të kryejë funksionet e dorës së majtë normalisht brenda dy deri në tre muaj, e cila paraqiste ndjenjë me më pak vlerë, nervozizëm, konflikt, etj. Si rezultat, paditësi pësoi

ankth të madh shpirtëror. Në lidhje me aksidentin nga ana e Ministrisë së Brendshme - SPB Gostivar ka ngritur kallëzim penal ndaj personit Omer Alia nga Gostivari për krimin e rrezikimit të sigurisë në komunikacion nga neni.297 f.3 c. me paragrafin 1. Paditësi, pasi u dëgjua nga Prokurori Themelor Publik, ai deklaroi se nuk kërkon dëmshpërblim nga personi Omer Alija nga Gostivari, por do të kërkojë dëmshpërblim nga Kompania e sigurimeve.Me këtë rast Prokurori Themelor Publik Gostivar dha vendimin 15/90. 05.12.2016, e cila përcakton se nuk ndërmerret asnjë ndjekje penale kundër personit Omer Alija nga Gostivari në lidhje me kallëzimet penale të ngritura nga Ministria e Brendshme-SPB Gostivar. Duke marrë parasysh faktin se në kohën e aksidentit automjeti Lancia me targa GV-0598-AF ishte i detyruar të sigurohej në komunikacion, i pandehuri në bazë të një rregulloreje 11/8133676 e vlefshme deri më datë 01.10.2015, paditësi, si palë e tretë, paraqiti padinë për dëmshpërblim jo material. Pasi që i pandehuri nuk ishte përgjigjur pozitivisht, paditësi e paraqiti këtë ankesë.

Nga inspektimi në procesverbalin në vendin të ngjarjes, 96.5.3.4-03-164 / 2015, të datës 09.08.2016 Ministria e Brendshme - SPB Gostivar, vendimi nr. 690/15, më datë 05.12.2016 i Prokurorisë Themelore Publike Gostivar, raporti specialist-subspecialist me datë 09.08.2015 në Spitalin e Përgjithshëm “Dr. Ferid Murad” Gostivar, llogari fiskale e datës 09.08.2015, numri i raportit të shkruar 2909 me datë 09.08.2015, vërtetimi 443 më datë 09.08.2015. vërtetimi 2909, më datë 08.08.2015, të dyja në Spitalin e Përgjithshëm - Gostivar. Gjykata konstatoi se më 09.08.2015 rreth orës 00.25 minuta Lazar Lazareski nr.13 ka ndodhur një aksident automobilistik në të cilin pjesëmarrësit ishin një automjet Lancia me targa regjistrimi GV-0596. - AF në pronësi të Rami Apia dhe e drejtuar nga Omer Alia i Gostivarit, dhe tani paditësi që drejtonte një motoçikletë Kawasaki me markë regjistrimi GV-6389-AB në pronësi të Premtim Nuhiu në Gostivarit. Nga e njëjta provë, gjykata konstatoi se në kohën e aksidentit automjeti Lancia me targa GV-0596-AF ishte siguruar në trafikun , bazuar në një polisën numër 11/8133676, i vlefshëm deri më 01.10.2015.

Nga ekzaminimi mjeko-ligjor i datës 11.03.2016 nga Dr. Vladimir Danikilovski specialist i mjekësisë ligjore dhe kriminalistikës, nga konstatimi i ekspertizës dhe mendimit të Dr. Specialist, Viktor Kamiloski - kirurg i traumës më datë 25.04.2018, gjykata konstatoi se në aksident paditësi pësoi lëndime të rënda trupore në krahun e majtë, shtypje të dorës së majtë dhe një frakturë në gisht në dorën e majtë.

Nga inspektimi dhe mendimi i ekspertëve më datë 18.12.2017, Dr. Mirçe Srbinoski, psikiatër specialist nga Gostivari, gjykata konstatoi se si rezultat i dëmtimit të rëndë trupor , paditësi ka pësuar dëme jo materiale, për shkak të dhimbjes fizike, frikës dhe dhimbjes shpirtërore për shkak të aktivitetit të zvogëluar të jetës.

Nga inspektimi me kërkesë të autorizuesit së paditësit ndaj të pandehurit, me datë 28.10.2016, gjykata konstaton se duke pasur parasysh faktin se në kohën e aksidentit automjeti Lancia me targa GV-0596-AF, ishte i siguar në mënyrë të detyrueshme në komunikacion, tani i pandehuri, mbi bazën e një numri të polisave 11/8133676 i vlefshëm deri më 01.10.2015, paditësi si palë e tretë paraqiti kërkesë për dëm jo material. Pasi që i pandehuri nuk ishte përgjigjur pozitivisht, paditësi e paraqiti këtë ankesë.

Në zbatim të nenit 14 të Ligjit për sigurimin e detyrueshëm të trafikut, pronari, përkatësisht përdoruesi i mjetit me motor dhe rimorkio, është i detyruar të lidhë një marrëveshje të sigurimit të përgjegjësisë duke përdorur mjetin motorik, për dëmet që do të shkaktojnë palët e treta për shkak të vdekjes, lëndimit trupor, dëmtimin e shëndetit, shkatërrimin ose dëmtimin e sendeve (në tekstin e mëtejme si "sigurimi nga përgjegjësia automatike") përveç përgjegjësisë për dëmet e mara në transport.

Në përputhje të nenit 2 paragrafi 1 1.4 të Ligjit për sigurimin e detyrueshëm të trafikut, "Kompania e sigurimeve përgjegjëse" është një kompani e sigurimeve me të cilën pronari i mjeteve të transportit që ka shkaktuar aksidentin ka lidhur një kontratë të detyrueshme sigurimi.

Sipas nenit 144 të Ligjit për të drejtë obligative "Dëmi është zvogëlimi i pasurisë së dikujt (dëmi i zakonshëm) dhe parandalimi i rritjes së tij (përfitimi i humbur), si dhe shkelja e të drejtave personale (dëmi jo material)".

Sipas Nenit.187-a të Ligjit për të drejtë obligative "Dëmi jo material kompensohet me diçka jo materiale (kënaqësi morale) dhe materiale (kënaqësi materiale) në rastet e parashikuara me ligj".

Sipas nenit 189 të Ligjit për të drejtë obligative "Në rast të shkeljes së të drejtave personale, gjykata, nëse konstaton se pesha e lëndimit dhe rrethanat e çështjes e justifikojnë atë, do të jap një çmim të drejtë për kompensim, pavarësisht nga dëmi material dhe mungesa e tij. Sa i takon vendosjes për vlerën e dëmit të kompensuar, gjykata do të marrë parasysh fuqinë dhe kohëzgjatjen e dëmtimit duke shkaktuar dhimbje fizike, shpirtërore dhe frikë, si dhe qëllimin

për të cilin është shërbyer kompensimi, dhe në mënyrë që kompensimi të mos jetë në kundërshtim me natyrën dhe qëllimin e tij shoqëror. Për shkelje të së drejtës së reputacionit dhe të drejtave të tjera personale të personave juridikë, gjykata nëse konstaton se pesha e shkeljes dhe rrethanat e çështjes e arsyetojnë atë, do të japë të holla me vlerë të përputhur, pavarësisht nga dëmi material dhe në mungesë të tij. Përveç këtyre rregullave, në raste të caktuara, rregullat e këtij ligji do të zbatohen ndryshe nga ajo si parashikohet nga ligji.,,

Sipas nenit.192-a të Ligjit për të drejtë obligative “Detyrimi për të paguar shpërblimin e barabartë skadon në ditën e gjykimit të shkallës së parë, i cili përcakton shumën e kësaj shpërblimi. Në marrjen e vendimit për shumën e kompensimit material , gjykata do të marrë parasysh kohën e kaluar nga ndodhja e dëmit deri në marrjen e vendimit, nëse detyra e pritjes së satisfaksionit (kënaqësisë) dhe rrethanave të tjera e arsyetojnë atë.

Duke marrë parasysh ligjin thelbësor të mësipërm, gjykata konstatoi se kërkesa e paditësit ishte e bazuar, por ishte pjesërisht e bazuar.

Nga provat e paraqitura, i cili fakt nuk ishte një fakt i diskutueshëm midis palëve, gjykata konstatoi se i pandehuri ishte përgjegjës për dëmet e pësuar nga paditësi, dëme të shkaktuara nga aksidenti me automjetin Lancia, pasi në kohën e aksidentit ky automjet ishte i siguruar në trafik për kompensim të dëmeve për palët e treta, për të pandehurin.

Megjithëse kërkesa e paditësit ishte e bazuar në fakte, gjykata gjithashtu konstatoi se ishte e bazuar në saj të sasisë së vlerës. Përkatësisht, shumta e pretenduar nga paditësi në emër të dëmit jo material në shumë prej 365,000.00 denarë është shumë e lartë dhe është në kundërshtim me nenin 189 të Ligjit për nevoja obligative.

Përkatësisht, gjatë dhënies së sasisë së dëmit jo material, gjykata mori parasysh karakterin e dëmtimeve, fuqinë dhe kohëzgjatjen e dhimbjes fizike. ankthin shpirtëror dhe frikën, por ajo morri parasysh edhe kompensimin të dëmit jo material , që të mos jetë në kundërshtim me aspiratat që nuk janë në përputhje me natyrën e tij dhe qëllimin shoqëror.

Gjykata, duke pasur parasysh të gjitha më sipër, vendosi një kompensim të drejtë të hollash, gjegjësisht për paditësin që do të thotë se kompensimi i dëmit të tij jo material të shkaktuar, në aksident është 165,000.00 denarë, nga të cilat 50,000.00 denarë për vuajtjen fizike të pësuar, për frikën e pësuar kompensim dëmi me vlerë prej 40,000.00 denarë dhe për vuajtjet e dhimbjes shpirtërore për shkak të zvogëlimit të veprimtarisë së përgjithshme jetësore një shumë prej 75,000.00 denarë. Për këtë, gjykata vendosi dëme jo materiale në vlerë prej

165,000.00 denarë, por kërkesa më e lartë deri në 365,000.00 denarë të kërkuar ishte refuzuar si e pabazë.

Në lidhje me kërkesën për dhënien e interesit të ndëshkimit ligjor, gjykata konstatoi se ishte pjesërisht e bazuar. Ky erdhi si rezultat i nenit 192 a nga Ligji për të drejtë obligative. Me zbatimin e kësaj të drejte materiale, gjykata jep dënim juridik për shumën e dëmit jo material të llogaritur nga data e aktgjykimit, ndërsa hedh poshtë kërkesën më të lartë duke dhënë një interes dënimi nga data e paraqitjes së padisë deri në datën e gjykimit, si e pabazuar.

Në vendim, gjykata shqyrtoi të gjitha provat e paraqitura nga paditësi dhe i padituri. Sidoqoftë, në përcaktimin e dëmit jo material, gjykata u udhëzua nga konstatimi dhe mendimi i ekspertit Dr. Mirce Srbinoski, psikiatër specialist nga Gostivari, por jo nga konstatimi dhe mendimi i ekspertit të Dr. Viktor Kamiloski, kirurgu-traumatolog specialist. Kjo për faktin se specialisti në fjalë, nuk është një person i aftë në fushën e duhur që mund të japë mendimin e tij në lidhje me dhimbjen fizike, frikën dhe dhimbjen shpirtërore të pësuar nga aksidenti. Një person me aftësi të përshtatshme, ekspert, që mund të përcaktojë ekzistencën, kohëzgjatjen dhe intensitetin e dhimbjes fizike, frikës dhe dhimbjes shpirtërore është, Dr. Mirce Srbinoski, psikiatër specialist nga Gostivari.

Në marrjen e vendimit, gjykata mori në konsideratë pretendimet e autorizuesit të të pandehurit se nuk ishin siguruar prova të mjaftueshme për të vërtetuar se paditësi kishte pësuar dëmtime serioze trupore, si rezultat i një frakturë në gishtin e parë të dorës së majtë. Sidoqoftë, gjykata nuk i pranoi këto arsyetime duke pasur parasysh natyrën e dëmtimeve të marra që paditësi paraqiti prova në gjykatë - një ekspertizë mjekësore nga Dr. Vladimir Daniloski specialist i mjekësisë ligjore dhe kriminalistikës, si dhe provat e paraqitura nga vetë i pandehuri dhe konstatimi dhe mendimi i ekspertizës të Dr. Viktor Kamiloski, traumatolog-kirurg. Është e qartë se lidhja kauzale midis dëmtimeve të paditësit dhe aksidenti në komunikacion që ndodhi me datë 09.08.2015, padyshim që ekziston dhe se për të vërtetuar nëse paditësi kishte frakturë të dorës së majtë ai duhej të kishte një kontroll të rrezeve X nga dora e paditësit. Megjithatë, në kohën e duhur, paditësi nuk ishte në gjendje t'i jepte gjykatës një rreze X të dorës së paditësit, gjykata i dha besimin provave të shkruara të ofruara nga paditësit-raportet mjekësore që tregojnë se paditësi pësoi lëndime të rënda trupore në gishtin e parë të dorës së majtë, për të cilën dora e tij e majtë ishte mobilizuar. Gjikata nuk ishte në gjendje të paraqet inçizimin e RTG për dorën e paditësit.

Sa i përket shpenzimeve të procedurës, gjykata, duke marrë parasysh dispozitat e neneve 148 dhe 148 të Ligjit për drejtat në trafik, ka urdhëruar që gjatë kësaj procedure, i pandehuri t'ia rimbursojë paditësin, me shpenzime në shumë prej 60.300.00 denarë, dhe atë si vijon: 6.500.00 denarë, për përfaqësimin e paditësit në katër seanca prej 7.800.00 denarë, për dy dëshmitarë ekspertë shumë prej 6.000.00 denarë. për një tarifë gjyqësore për padi, një shumë prej 7,300.00 denarë dhe për një tarifë gjyqësore për vendim gjyqësor, një vlerë prej 3 300,00 denarë.

Gjykata e refuzoi kërkesën më të lartë të paditësit për shpenzimet e kësaj procedure nga i dënuari 80,300.00 denarë deri në 145.160.00 denarë me përcaktuar si të pabazuar. Kjo për shkak se shumat e pretenduara në emër të shpenzimeve të avokaturës, ishin në kundërshtim me Tatimin e Avokaturës, duke marrë parasysh vlerën e kërkesës së paditësit. Gjykata ka mbështetur shpenzimet e shërbimeve juridike sipas vlerës së padisë, dhe në përputhje me rrethanat duke marrë shumën prej 5.000.00 denarë, sipas TA duke e rritur atë me 30 përqind të padisë dhe 20 përqind për përfaqësim të tyre. Ndërkaq, gjykata urdhëroi shpenzimet e përfaqësimit të paditësit në 4-seancat dëgjimore, dhe jo në 11-njëmbëdhjetë siç kërkoi paditësi. Gjykata urdhëroi shpenzimet për paditësin vetëm për seancat e mbajtura më datë 43.06.2018, më datë 29.01 2019, më datë 27 02.2019 dhe 29.0.2019, ndërkaq gjykata nuk ka dhënë shpenzime për seancat e tjera sepse nuk janë mbajtur të gjitha, por jo për fajin e të paditurit. Njëkoësisht, gjykata nuk ka urdhëruar edhe shpenzime për përbërjen e listës së shpenzimeve, por vetëm për gjithë gjykim një vlerë prej 3,300.00 denarë, sepse paditësi është i detyruar të paguaj një tarifë gjyqësore

Duke marrë parasysh të gjitha më sipër, gjykata vendosi në dispozitivin e këtij aktgjykimi.

E AKTGJYKUAR NË GJYKATËN THEMELORE GOSTIVAR L4.nr. 60/18 në vitin 29.03.2019

Gjykatës

JAGODA BOGDANOSKA

KËSHILLA: Kundër këtij aktgjykimi ka të drejtë në ankese në afat kohor brenda 8 ditëve nga data e pranimit nëpërmjet kësaj gjykate në Gjykatën e Apelit -Gostivar.

Përfundim

Fatkeqësitë në punë janë dukuri shumë e shpeshtë, sepse nga njëra anë vetëdija e punëdhënësit dhe punëtorit për rreziqet në punë është mjaft e ulët, dhe nga ana tjetër, për shkak të papunësisë së madhe në vend, të papunët pranojnë të punojnë në kushte të rrezikshme pa mbrojtje adekuate, vetëm për të qenë në gjendje që të sigurojnë jetesën për veten dhe familjet e tyre.

Republika e Maqedonisë së Veriut ende gjindet në listën e zezë për nga numri i fatkeqësive në punë. Vetëm në vitin 2017, janë regjistruar gjithsej 134 persona, kryesisht të moshës 25 deri në 34 vjeç, ndërsa 30 punëtorë kanë humbur jetën. Fatkeqësisht, një numër i madh i punëdhënësve ende besojnë se investimi në sigurim dhe shëndetin në punë, është një shpenzim, ndërsa në anën tjetër punonjësit do të humbasin punën e tyre, nëse ata paraqesin fatkeqësitë para organeve kompetente. Me ndryshimet në legjislacion, veçanërisht me dënimet më të rrepta dhe mbikëqyrjen e inspektimit, pritet siguri më e madhe për punëtorët. Përndryshe, Shoqata maqedonase e sigurisë dhe shëndetit në punë, me edukime shtesë, me trajnime dhe projekte të ndryshme po përpiqet të përmirësojnë imazhin dhe thekson se sigurimi i kushteve të sigurta të punës kërkon përfshirjen e të gjitha palëve.

Në këtë punim (tezë) masteri u njohtuam me një sferë komplekse dhe problematike siç është kompensimi i fatkeqësive dhe rregullimi i saj në aspektin ligjor. Ne, i kemi përcaktuar termet apo nocionet sipas rregullativës ligjore si dëme të paralajmëruara, vlera e kompensimit dhe mënyra e kompensimit, në rastin konkret të një fatkeqësie në punë me punëtorët që janë “punëtorë në të zezë” pa kontratë pune dhe punëtorë me kontratë pune. Gjatë punimit, analizuam të gjithë procedurën për vlerësimin dhe realizimin e kompensimit të dëmit, si dhe kushtet e kërkuara për të siguruar përgjegjësi për dëmin e shkaktuar.

Në hulumtimin e çështjeve gjyqësore, vëmendja ishte përqëndruar në komunën e Gostivarit për periudhën e vitit 2015, ku prezantuar raste të kompensimit të dëmit në vendin e punës të një punonjësi i cili nuk ka qenë i paraqitur dhe një punonjësi të regjistruar me një kontratë pune. Në atë rast shqyrtuar mënyrën në të cilën zbatohen ligjet dhe masat juridike dhe si zhvillohet e gjithë procedura gjatë seancës gjyqësore, deri sa të jepet aktgjykimi dhe e drejta për të apeluar në të njëjtin aktgjykim që i pandehuri mund të paraqesë në gjykatën kompetente në fjalë (Gjykatën e Apelit në Gostivar).

Praktika gjyqësore ka një numër të madh të rasteve të fatkeqësive për kompensim të dëmit në vendin e punës dhe kryesisht format e kompensimit janë: kompensimi për frikën parësore (primare) dhe sekondare si pasojë e dëmtimit në punë; kompensim për dhimbjen shpirtërore për shkak të aktivitetit të zvogëluar të jetës ose neverisë nga dëmet e trupit dhe kompensimi i dhimbjes mendore apo shpirtërore për shkak të vdekjes.

Duke marrë parasysh gjithë materialin e përdorur për përgatitjen e tezës së masterit, me siguri të madhe mund të thuhet se e gjitha është prezantuar në drejtim të rregullimit ligjor të këtij lloji të mosmarrëveshjeve të punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Republika e Maqedonisë së Veriut si një vend në tranzicion, pas shpalljes së një shteti sovran, të pavarur, demokratik dhe shoqëror, filloi të ndërtojë sistemin e vet juridik dhe legjislativin e punës. Në këtë proces, u shfrytëzuan përvojat dhe aktet e shoqatave ndërkombëtare dhe të shumë vendeve me një sistem të zhvilluar të demokracisë dhe ekonomisë së tregut, në të cilën shkencës i kushtohet vëmendje dhe trajtim i veçantë i forcës prodhuese në shoqëri. Me hulumtimin e problemeve të lartpërmendura, duke përdorur metoda të përshtatshme shkencore dhe hulumtuese, janë treguar zgjidhje të përshtatshme lidhur me shkakun, ndodhjen dhe kompensimin e dëmit në rast të një fatkeqësie në punë. Risetë janë pasqyrë reflektimi e nevojave për problematikën në fjalë, dh ato lidhen me një efikasitet të madh, racionalitet, drejtësi dhe objektivitet.

Literatura e shfrytëzuar :

1. Abdulla Aliu, E Drejta Sendore, Prishtinë, 2006.
2. Adnan Jashari, E drejta afariste (kontraktore), 2016, Tetovë.
3. Alajdin, S, Alishani, (1985) E drejta e detyrimeve (pjesa e përgjithshme).
4. Alajdin, S, Alishani, (1988) E drejta e detyrimeve (pjesa e veçantë) Prishtinë.
5. Alajdin, S, Alishani, (2009) Modelet e kontratave dhe të padive të së drejtës së detyrimeve, të së drejtës së pronësisë intelektuale, të së drejtës reale dhe të së drejtës së trashëgimisë. Prishtinë.
6. Anila, Mandro, (2001) E drejta romake, Tiranë.
7. Asllan, Bilalli; Bedri, Bahtiri (2015) E drejta Romake- Ius Romanorum. Prishtinë.
8. Borivoje, Pozniq, (1981) E Drejta e Procedurës Civile, botimi i dytë.
9. Ejup, Statovci, (2009) E Drejta e Pengut – Aspekte komparative -. Prishtinë.
10. Gale, Galev, (2008) Obligaciono pravo, Skopje.
11. Gazmend, Luboteni, (2002) Bankat dhe afarizmi bankarë. Prishtinë.
12. Ilija, Babiq, (2008) Основи имовинског права- Увод у граѓанско право и стварно право, Beograd.
13. Ivo, Puhan, (1989) E Drejta Romake, Botimi i Pestë. Gjilan.
14. Mehdi, J, Hetemi, (2002) E drejta me njohuritë themelore të së drejtës afariste. Prishtinë.
15. Niko, Gavella; Tatjana, Josipović; Igor, Gliha; Vlado, Belaj; Zlata, Stipković (2007). Stvarno Pravo. Zagreb.
16. Obren, Stanković; Miodrag, Orlić. (1999). Стварно Право – Девето Издание-. Beograd.
17. Petar, Klarić; Martin, Vedriš. (2006) Gradjansko Pravo, Zagreb.
18. Viliam, Gorenc, (2004), Bazat e së Drejtës Tregtare Statusore dhe Kontraktore. Prishtinë.
19. Vroman W. , Topics in Unemployment Insurance Financing - Paperback, 1998
20. Zoran, Antonijević, (1985) E drejta ekonomike botimi i tretë. Prishtinë.

21. Амповска М., Беловски В., 2015, Облигационо право, Универзитет "Гоце Делчев" Штип.
22. Беличанец Т., Брајановски Б., Трајанов С., (1994) Работните односи, коментар на Законот за работни односи, КИМ-консалтинг, Скопје.
23. Галев, Г., Дабовиќ-Анастасовска, Ј. (2012). Облигационо право, Просветно дело, Скопје.
24. Доц. д-р. Наумоски П., 2007, Трудово право, Европски универзитет, Цетис, Скопје.
25. Дукоски С., (2015) Облигационо право, Договори и надомест на штета, Кичево.
26. Камбовски, В. (2011): Коментар на Кривичниот законик на Република Македонија, Матица, Скопје.
27. Камчевска Т., (1997) Работни односи – засновање, распределување и престанок, СИГНИУМ.
28. Старова Г., (2003) Трудово право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело, Скопје.
29. Чавдар К., Чавдар К., (2008) Коментар на Законот за облигациони односи, Скопје.

Akte juridike

1. Ligji mbi marrëdhënie detyrimore të R.M. i publikuar në G.Z. të R.M. nr. 18/01; 04/02 dhe 05/03
2. Ligji i marrdhënies së punës
3. Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë i Miratuar me ligjin nr.7850, datë 29.7.1994
4. Ligji për procedurë ko0ntestimore i republikës së Maqedonisë
5. Ligji për procedur jo kontestimore I Republikës së maqedonisë
6. Ligji për përmbарim. Gazeta Zyrtare nr 35/2005.
7. Уставот на Република Македонија
8. Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 и 30/2016).

Burime nga interneti

1. www.ks.academia.edu
2. <https://bks-ks.org/>
3. <https://cig.com.mk/shteta-vidovi-i-nadomest/>
4. www.drejtësia.gov.al
5. www.juristi.info
6. <http://www.justice.gov.mk/documents/ZAKON%20ZA%20SOPSTVENOST%20I%20DRUGI%20STVARNI%20PRAVA.pdf>