



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**AVOKATI I POPULLIT**



---

**RAPORT I VEÇANTË (II)**

**ADMINISTRATA PUBLIKE DHE RREGULLIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS**

**Viti 2014**

---

**Institucioni i Avokatit të Popullit**

Blvd.: "Zhan D'Ark" Nr. 2, Tiranë, Shqipëri, Tel./Fax: +355 (4) 2380 313

Web: [www.avokatipopullit.gov.al](http://www.avokatipopullit.gov.al)

## PËRMBAJTJA

1. HYRJE.....faqe 3
2. METODOLOGJIA.....faqe 4
3. KUADRI LIGJOR.....faqe 5
4. TË DHËNAT E RAPORTUARA NGA INSTITUCIONET QENDRORE/INSTITUCIONET E VARËSISË; GJKATAT ADMINISTRATIVE.....faqe 10
5. PROBLEMATIKAT E LARGIMEVE NGA PUNA TË EVIDENTUARA GJATË TRAJTIMIT TË ANKESAVE NGA AVOKATI I POPULLIT.....faqe 13
6. EKZEKUTIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË PËR RASTET E LARGIMEVE NGA PUNA.....faqe 27
7. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME.....faqe 28

## 1. HYRJJE

Institucioni i Avokatit të Popullit ka depozituar pranë Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, një Raport të Veçantë në muajin Qershor 2014, mbi Administratën Publike dhe Rregullimin e Marrëdhënieve të Punës.

Në kushtet kur kemi realizuar një veprimtari intensive në drejtim të shqyrtimit të ankesave me këtë problematikë, hartimit të rekomandimeve, jo vetëm individuale, por edhe atyre me karakter promovues për të ndryshuar/përmirësuar legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës, në përputhje me standartet ndërkombëtare si dhe kemi luajtur një rol të rëndësishëm për garantimin e stabilitetit dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme të Administratës Publike, kemi gjykuar si të nevojshëm edhe hartimi në vijimësi të një raporti të dytë mbi Administratën Publike.

Me këtë raport në vijimësi të monitorimeve kemi synuar pasqyrimin e problematikave të reja, por edhe atyre që vijojnë të mbeten të pandryshuara, parashtrimin e rekomandimeve për rritjen e mëtejshme të efektivitetit dhe në mënyrë të veçantë për gjetjen e mekanizmave për kontrollin, zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punonjësve dhe nëpunësve të cdo organi të Administratës Publike në Shqipëri.

Ashtu si dhe në Progres Raportin për Shqipërinë 2014, ne mendojmë se reforma në administratën publike është shumë e rëndësishme me qëllim që jo vetëm të krijojë një administratë eficiente por edhe të krijojë stabilitet për punonjësit në shërbimin civil.

## 2. METODOLOGJIA

Metodologjia e përdorur për hartimin e këtij raporti është bazuar në:

**Së pari:** Në të dhënat statistikore dhe problematikat e konstatuara gjatë trajtimit të ankesave të paraqitura pranë Institucionit të Avokatit të Popullit për periudhën Janar-Shtator 2014 si dhe në çështjet kryesore objekt shqyrtimi të punës sonë duke përfshirë punonjësit në marrëdhënie pune me kontratë pune dhe punonjësit pjesë e shërbimit civil.

**Së dyti:** Në informacionet e mbledhura nga çdo Institucion i Administratës Qendrore, institucionet në varësi të tyre dhe informacionet e mbledhura nga Gjykatat Administrative të Rretheve Gjyqësore si dhe ajo e Apelit me qëllim krijimin e një panorame më të qartë mbi numrin e punonjësve të larguar nga puna për periudhën Janar-Shtator 2014, motivacionet e largimeve nga puna, institucionet që kanë patur numrin më të madh të largimeve nga puna, apo edhe nxjerrjen e të dhënave mbi rastet e zgjidhjeve të marrëdhënieve të punës të cilat janë bërë objekt shqyrtimi gjyqësor.

Mbledhja e të dhënave për periudhën Janar-Shtator 2014, nga Institucionet e Administratës QendroreInstitucioneve të varësisë është bërë nëpërmjet shkresave zyrtare<sup>1</sup>, prej të cilat është kërkuar informacion lidhur me një sërë çështjesh që kanë të bëjnë me numrin e punonjësve në marrëdhënie pune, të larguarit, atyre që ju janë ndërprerë marrëdhëniet, etj.

## 3. KUADRI LIGJOR MBI RREGULLIMIN E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore parashikohen në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, duke filluar nga e drejta për punë.

Në nenin 49 të Kushtetutës është sanksionuar se:“ *1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur pse pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës*”.

Siguria ekonomike dhe sociale është një aspekt i rëndësishëm i sigurisë njerëzore. Në këtë pikëpamje e drejta për punë dhe të drejtat gjatë punës luajnë një rol të rëndësishëm për arritjen e sigurisë njerëzore.

Krahas objektivës sociale për punë, në Kushtetutë në nenin 107 të saj, sanksionohet e drejta e punonjësve të Administratës Publike për konkurs me përjashtim të rasteve të parashikuara nga ligji.

<sup>1</sup> Shkresa me Nr. 201302487 Dok; K3/I76-60 Prot, datë 06.06.2014

Garancitë e qëndrimit në detyrë dhe trajtimi ligjor i nëpunësve publikë rregullohen me ligje sikundër është Ligji Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, si dhe Kodi i Punës.Ligji Nr.152/2013, “Për Nëpunësin Civil”, është një ligj i cili parashikon një sërë rregullash që synojnë dhe garantojnë qëndrueshmërinë, profesionalizimin, meritokracinë, por edhe karrierën. Pavarësisht këtyre rregullave, mënyra e zbatimit të tyre, si dhe mungesa më vonë me disa akteve nënligjore që plotësojnë këtë ligj, ka bërë që të ketë disa problematika në praktikë lidhur me vetë zbatimin e ligjit.

◆ Ligji Nr.152/2013 në nenin 2 të tij ka përcaktuar fushën e veprimit, për punonjësit që gëzojnë Statusin e Nëpunësit Civil<sup>2</sup>.

Sipas këtij neni do të konsiderohet nëpunës civil, që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore, me përjashtim të:

- a) të zgjedhurve;
- b) ministrit dhe zëvendësministrit;
- c) funksionarët e emëruar nga Kuvendi, Presidenti i Republikës ose Këshilli i Ministrave;
- ç) gjyqtarit dhe prokurorit;
- d) nëpunësit të administratës gjyqësore;
- dh) ushtarakut të Forcave të Armatosura;
- e) personelit të Shërbimit Informativ Shtetëror;
- ë) personelit të njërive publike direkte të shërbimit;
- f) anëtarit dhe kryetarit të organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit apo një ministri;
- g) punonjësit administrativ;
- gj) funksionarit të kabinetit.

Megjithëse është zgjeruar numri i punonjësve që gëzojnë statusin e nëpunësit civil, duke përfshirë edhe Qeverisjen Vendore konstatohen ende disa problematika për zbatimin në praktikë si dhe aktet për rregullimin e periudhës tranzitore të punonjësve aktualë, marrëdhëniet e punës të cilëve janë rregulluar më parë sipas dispozitave të Kodit të Punës.

### ◆ Pranimi në Shërbimin Civil<sup>3</sup>

Sipas Ligjit Nr. 152/2013, pranimin në nivel ekzekutiv në shërbimin civil<sup>4</sup> bëhet nëpërmjet një konkurrimi të hapur, në mënyrë periodike nga njësitë përgjegjëse dhe kalon në dy faza. Së pari: Bëhet verifikimi paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkurrimit dhe së dyti, bëhet vlerësimi i kandidatëve.

<sup>2</sup> Aktualisht sot janë rreth 9000 punonjës të Administratës Publike që gëzojnë statusin e nëpunësit civil, të raportuara sipas Departamentit të Administratës Publike.

<sup>3</sup> Nenet 20, 21, 22, 23 të Ligjit Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”

<sup>4</sup> Nenet 20, 21, 22, 23 të Ligjit Nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”

Kandidatët fitues, që marrin mbi 70 për qind të pikëve totale të vlerësimit, renditen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve të suksesshëm.

Lidhur me procedurën e pranimit në nivel ekzekutiv Këshilli i Ministrave me Vendimin Nr. 143, datë 12.03.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes të periudhës së provës, të lëvizjes paralele, dhe ngritjes në detyrë për nëpunësin civil të kategorisë ekzekutive të ulët dhe të mesëm drejtues*”, në Kreun III të tij, janë miratuar rregullat e hollësishme për krijimin, përbërjen dhe veprimtarinë e komiteteve të përhershme të pranimit, si dhe rregullat e hollësishme për procedurën e pranimit dhe vlerësimin e kandidatëve.

#### ◆ **Periudha e provës**<sup>4</sup>

Nëpunësi, që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Gjatë periudhës së provës nëpunësi ka detyrimin e kryerjes së ciklit e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe kryen detyrat nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil të së njëjtës kategori ose kategorie më të lartë.

Në fund të kësaj periudhe të provës, institucioni, ku nëpunësi është i emëruar, vendos:

- a) konfirmimin e nëpunësit;
- b) zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në 6 muaj të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;
- c) moskonfirmimin e nëpunësit.

Lidhur me periudhën e proves, Këshilli i Ministrave me Vendimin Nr.143, Kreu V, ka përcaktuar edhe detyrimet e nëpunësit civil në periudhë prove, si dhe kriteret e procedurës e vendimmarrjes.

#### ◆ **Karriera në shërbimin civil**<sup>5</sup>

Karriera në shërbimin civil mundësohet nga ligji aktual për shërbimin civil. Ky ligj parashikon rastet kur një vend vakant në kategorinë e nivelit të mesëm apo të ulët drejtues nuk plotësohet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse shpall procedurën e ngritjes në detyrë për punonjësit pjesë të shërbimit civil sa herë që ka vende të lira pune në shërbimin civil.

Lidhur me ngritjen në detyrë Këshilli i Ministrave ka nxjerrë vendimin Nr. 143, datë 12.3.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Sado që ligji parashikon që para se të fillojë procedura e pranimit në shërbimin civil, vendi i lirë u ofrohet nëpunësve civilë ekzistues fillimisht nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele e më pas ngritjes në detyrë, kemi hasur një problematikë në institucionet e pavaruar lidhur me ngritjen në detyrë ose sistemin e karrierës për shkak se strukturat organike të institucioneve të kufizuar nuk mundësohen ngritje në detyrë për pozicione të caktuara.

<sup>5</sup> Neni 26 I Ligjit nr.152/2013 “Për Nëpunësin Civil”.

### ◆ **Transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit**<sup>6</sup>

Legjislacioni aktual parashikon se nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

Në rastet e mbylljes së institucioneve të administratës publike, nëpunësi civil vendi i të cilit është deklaruar i tepërt, largohet nga shërbimi civil. Gjithashtu në rastet e ristrukturimit të institucionit, nëpunësit civil, vendi i të cilit është deklaruar i tepërt do t'i ofrohet një vend i të njëjtit nivel në një ministri apo institucion tjetër të administratës publike ose në pamundësi në një vend më të ulët.

Në ndryshim nga ligji i mëparshëm në kushtet kur nuk i është ofruar një vend i tillë, nëpunësi nuk mund të gëzojë statusin e nëpunësit civil. Lidhur me këtë nen të Ligjit, “*Për nëpunësin civil*”, Këshilli i Ministrave ka nxjerrë Vendimin Nr. 171 datë 26.03.2014, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësit civil, pezullimin dhe lirim nga detyra*”.

Në kushtet kur në ligjin e ri kjo dispozitë (lista e pritjes), nuk është e parashikuar, del mëse e nevojshme sqarimi i mëtejshëm i statusit të nëpunësit civil nëse do të konsiderohet lirimi i menjëhershëm nga shërbimi civil si dhe efektet financiare që duhet të përfitojë nëpunësi civil në këtë rast.

Pra, del e nevojshme rishikimi dhe plotësimin e dispozitave të nenit 50 të Ligjit Nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, lidhur me ristrukturimin e institucioneve në nivel qendror dhe atyre të pavaruara në rastet e mungesës së vendeve të lira të punës.

Marrëdhëniet e punës në Administratën Publike rregullohen edhe me Ligjin Nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar.

Pra, të gjitha marrëdhëniet e punës në organet e administratës publike që nuk i nënshtrohen një rregullimi të veçantë me ligj do të rregullohen sipas dispozitave të këtij Kodi.

Kodi i Punës nuk parashikon kriteret e posaçme për punësimin, sikundër parashikohen në Ligjin “*Për nëpunësin civil*”, por për ekzistencën e marrëdhënieve të punës, kushtet i domosdoshëm është lidhja e kontratës individuale apo kolektive të punës.

Marrëdhëniet e punës sipas Kodit të Punës lidhen për një kohë të caktuar apo të pacaktuar.<sup>7</sup> Kodi, me qëllim krijimin e marrëdhënieve të qëndrueshme të punës, parashikon që “*si rregull, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar.*”

<sup>6</sup> Neni 50 I Ligjit Nr.152/2013 “Për nëpunësin Civil”

<sup>7</sup> Neni 140 i Kodit të Punës.

Kodi parashikon përfundimin e marrëdhënieve të punës në situata të justifikuar dhe parashikon që çdo herë që do të ketë përfundim të tyre, normalisht ky të jetë edhe për një arsye “të arsyeshme” apo “të justifikuar”<sup>8</sup>.

Për këtë, në nenin 146 të Kodit të Punës, parashikohen situatat që konsiderohen si shkaqe të arsyeshme, por edhe situata që konsiderohen si shkaqe të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës.

Neni 146 parashikon si të tilla p.sh., kur bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit si raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, etj., apo anëtarësimi i punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit, apo kur ka pretendime që rrjedhin nga kontrata, etj.

Gjithashtu, neni 153 vlerëson si shkaqe të justifikuar rrethanat “e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës” apo edhe rastet kur “punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit”. Kuptimin e “rrethanave të rënda” apo “fajit të lehtë të përsëritur” palët do duhet ta interpretojnë sipas rastit dhe është gjykata, po sipas nenit 153, e cila vendos nëse ekzistojnë apo jo shkaqe të tilla të justifikuar për zgjidhjen e kontratës.

Krahas legjislacionit të brendshëm, marrëdhëniet e punës gjejnë rregullim edhe në një sërë aktesh ndërkombëtare sikundër janë konventat e ILO të ratifikuara nga Shqipëria, në të njëjtën kohë reflektojnë edhe shumë prej direktivave të BEsë.

Kështu, mund të përmenden:

◆ **Direktiva e Këshillit 91/533/EEC**, datë 14.10.1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punëmarrësin mbi kushtet e kontratës apo të marrëdhënies së punës,”<sup>9</sup> e cila parashikon detyrime që punëdhënësi ka përkundrejt punëmarrësit për informim, si p.sh informimi për:

- Identitetin e palëve
- Vendin e punës
- Titullin, gradën dhe kategorinë e punës apo specifikime të shkurtra të punës
- Datën e fillimit të kontratës
- Në rast kontrate të përkohshme, afatin e saj
- Kohëzgjatjen e pushimit të paguar dhe procedurat për përfitimin e tij
- Afatet e njoftimit për rastet e zgjidhjes së kontratës dhe procedurën përkatëse
- Paga dhe elementët e tjerë shtesë page
- Orët e punës
- Çdo kontratë kolektive që ekziston.

<sup>8</sup> Neni 153 i Kodit të Punës.

<sup>9</sup> Botuar në *Fletore Zyrtare OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT)*. Shih [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type\\_doc=Directive&an\\_doc=1991&nu\\_doc=533](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Directive&an_doc=1991&nu_doc=533)



#### 4. TË DHËNAT E RAPORTUARA NGA INSTITUCIONET QENDRORE INSTITUCIONET E VARËSISË DHE GJYKATAT ADMINISTRATIVE

Institucioni i Avokatit të Popullit në mbështetje të Nenit 63 pika 4 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ku përcaktohet se: “*Organet dhe funksionarët publikë janë të detyruar t’i paraqesin Avokatit të Popullit të gjitha dokumentat dhe informacionet e kërkuara prej tij*” si dhe në Nenin 19 gërma “b” të Ligjit Nr. 8454 datë 04.02.1999, “*Për Avokatin e Popullit*”, i ndryshuar, në të cilën thuhet se: “Avokati i Popullit ka të drejtë: b) të kërkojë shpjegime nga cdo organ i administratës qendrore dhe vendore, si dhe të marrë cdo dosje apo material që ka lidhje me hetimin”, ka kërkuar informacione nga Institucionet Qendrore/ Institucionet e varësisë, lidhur me:

1. Numrin e punonjësve që aktualisht janë në marrëdhënie pune pas miratimit të Strukturave organike, duke specifikuar numrin e punonjësve që trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe numrin e punonjësve që gëzojnë Statusin e Nëpunësit Civil.
2. Numrin e punonjësve të cilëve ju është ndërprerë marrëdhënia e punës për periudhën Janar-Shtator 2014, për institucionet e cituara më sipër, duke specifikuar nëpunësit civil dhe punonjësit e trajtuar sipas Kodit të Punës.
3. Numrin e personave që janë larguar nga puna për shkak të masave disiplinore të marra gjatë punës dhe sa prej tyre i është bërë zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme.
4. Numrin e punonjësve të larguar nga puna për shkak të ristrukturimit të institucioneve dhe cili është trajtimi i mëtejshëm ligjor për këta ish punonjës.
5. Numrin e punonjësve të rekrutuar në punë për periudhën Janar- Maj 2014, dhe mbi bazën e çfarë procedurave është bërë rekrutimi i tyre
7. Rastet e largimeve nga puna që janë bërë objekt shqyrtimi në Gjykatën Administrative dhe që disponohen nga institucionet qendrore/të varësisë.

Nga evidentimi i përgjigjeve të ardhura nga institucionet përkatëse vëmë re se ashtu sikundër edhe në Raportin (I) të Veçantë “Mbi Administratën Publike dhe rregullimin e marrëdhënieve të punës”, pavarësisht bashkëpunimit me Departamentin e Administratës Publike, ka patur një mungesë bashkëpunimi dhe refuzimi në kthimin e përgjigjeve dhe statistikave nga ana të **Ministrisë së Arsimit dhe Sportit** si dhe **Ministrisë së Shëndetësisë**.

Pas evidentimit të statistikave për 14 ministri sipas informacionit të kërkuar dhe evidentuar më sipër, për periudhën Janar-Shtator 2014, rezulton se ka një numër total prej 2337 punonjësish të larguar nga Administrata Publike.

Nga numri i punonjësve të larguar, rezulton se 227 prej tyre gëzojnë statusin e nëpunësit civil, ndërkohë që pjesa tjetër janë punonjës të cilët trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Nga numri total i punonjësve të larguar, rezulton se 935 punonjës janë larguar nga puna në mënyrë të menjëhershme si pasojë e ristrukturimeve të institucioneve.

628 punonjës janë larguar me proceduar normale, sipas parashikimeve të sanksionuara në Kodin e Punës, ku janë respektuar afatet e njoftimit për zgjidhje të marrëdhënieve të punës, apo për shkak të përfundimit të kontratave për ato raste kur ka ekzistuar një kontratë me afat.

79 punonjës rezultojnë të larguar nga puna me dorëheqje, kryesisht për pozicionet e stafeve politike, dhe 468 punonjës janë të larguar me masa të rënda disiplinore.

Nga të dhënat e përcjella lidhur me largimet nga puna<sup>10</sup>, konstatohet se në total rezultojnë 816 raste të largimeve nga puna (duke përfshirë nëpunësat civile/punonjësit me Kod Punë), të cilët kanë ndjekur procedurën e ankimit gjyqësor pranë Gjykatave Administrative përkatëse.

Pra, sikundër konstatohet nga statistikat e përcjella për këtë periudhë kohore, vihet re se largimet më të mëdha nga puna janë kryer me motivacionin e ristrukturimit të institucioneve si pasojë e suprimimit të vendit të punës.

Nga administrimit i të dhënave përkatëse, konstatohet se Ministria e Mjedisit ka edhe numrin më të madh të personave të larguar nga puna si pasojë e ristrukturimit të Drejtorive të Shërbimit Pyjor, duke na raportuar një numër total prej 571 punonjësish për gjithë institucionet e varësisë të cilët janë larguar për shkak të suprimimit të vendeve të punës.

Lidhur me rastet e largimeve nga puna të cilat janë bërë objekt shqyrtimi gjyqësor në Gjykatat Administrative përkatëse, krahas numrit të rasteve të raportuara nga Ministrinë përkatëse, kemi kërkuar edhe informacionet përkatëse pranë Gjykatave Administrative në Tiranë e Rrethe lidhur me:

1. Numrin e kërkesë-padive të depozituara pranë Gjykatës Administrative, për periudhën Janar-Shtator 2014, lidhur me largimet nga Administrata Publike.
2. Numrin e rasteve ndaj të cilave ka filluar procedura për shqyrtim dhe për sa raste është marrë një vendim.
3. Numrin e kërkesë-padive të pranuar nga gjykatat përkatëse.

---

<sup>10</sup> Të dhëna të raportuara nga ministrinë përkatëse dhe të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Shtojcën Nr.2

#### 4. Institucionet të cilat i referohen konkretisht kërkesë-paditë e depozituara pranë Gjykatave Administrative të Rretheve Gjyqësore

Nga evidentimi i përgjigjeve të ardhura nga Gjykatat Administrative, ka patur një mungesë bashkëpunimi dhe refuzimi në kthimin e përgjigjeve dhe statistikave nga ana të Gjykatës Administrative Tiranë dhe Gjykata Administrative e Rrethit Gjyqësor Gjirokastrë.

- Pranë **Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës**, në periudhën Janar-Maj 2014, janë depozituar 361 kërkesë-padi për largimet nga puna nga Administrata Publike. Nga kërkesë paditë e depozituara, 153 padi janë rrëzuar, 32 janë pushuar, 8 raste janë moskompetencë, ndërkohë që 131 raste janë në process gjykimi.
- Në **Gjykatën Administrative e Shkallës së Parë Shkodër**, janë regjistruar 391 çështje me objekt zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të marrëdhënieve të punës. Rezultojnë se janë marrë 67 vendime, prej të cilave 20 kërkesa të pranuar plotësisht dhe 23 kërkesë padi të pranuar pjesërisht.
- Në **Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Vlorë**, rezultojnë 66 çështje të mbartuar për periudhën Nëntor 2013 -Janar 2014, 353 çështje të regjistruara për periudhën Janar-Mars 2014 si dhe 216 çështje të regjistruara deri në muajin Qershor 2014, pra në total 637 kërkesë-padi. Prej këtyre kërkesë-padive janë shqyrtuar 475 çështje, ndërkohë që pjesa tjetër është në gjykim. Prej kërkesë-padive të shqyrtuara është vendosur pranimi për 336 çështje dhe për pjesën tjetër është vendosur rrëzimi i kërkesë-padisë ose pushimi i saj me kërkesë të palëve.
- Në **Gjykatën Administrative e Shkallës së Parë Korçë**, janë depozituar 273 kërkesë-padi me objekt mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës. Për të gjithë kërkesë-paditë ka filluar procedura për shqyrtim dhe për 151 prej tyre është marrë vendim. Nga 151 çështje për të cilat ka përfunduar shqyrtimi dhe është marrë vendim nga Gjykata, për 93 çështje është vendosur pranimi pjesërisht i kërkesë-padisë.

#### 5. PROBLEMATIKAT E LARGIMEVE NGA PUNA TË EVIDENTUARA GJATË TRAJTIMIT TË ANKESAVE NGA AVOKATI I POPULLIT

Për periudhën Janar-Shtator 2014, pranë Institucionit të Avokatit të Popullit janë paraqitur 168 ankesa, ku objekt të tyre ankimi kanë patur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të padrejtë. Nga ankesat e paraqitura, kemi hartuar 33 rekomandime kundrejt organeve të Administratës Publike lidhur me shkeljet e konstatuara, ku objekti i një pjesë të rekomandimeve ka qenë edhe anulimi dhe pavlefshmëria absolute e akteve administrative të largimeve nga puna të nxjerra në periudhë të papërshtatshme, si dhe rikthimin në detyrë të ankuesit. Fatkeqësisht kemi konstatuar se rekomandimet në shumicën e rasteve nuk

janë pranuar për shkak se urdhërat e largimeve nga puna janë bërë objekt i ankimimit gjyqësor.

Në pjesën më të madhe të ankesave motivacioni i përdorur nga punëdhënësi për zgjidhje të marrëdhënieve të punës, qoftë për personat që gëzojnë statutin e nëpunësit civil/ apo ata që trajtoheni sipas dispozitave të Kodit të Punës, ka qenë reformat institucionale të cilat kanë çuar në uljen e numrit të punonjësve dhe surpimimin e vendeve të punës.

Një numër i konsiderueshëm ankesash kanë qenë nga ish punonjës të Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, Drejtorisë së Tatimeve, Drejtorisë së Shërbimit Kombëtar të Punësimit, Drejtorive Arsimore Tiranë e rrethe, Postës Shqiptare sh.a, Drejtorisë së Shërbimit Pyjor, Punonjës të spitaleve, kryesisht pozicionet e punës të infermierëve, sanitareve etj., të cilët kanë kundërshtuar largimin e tyre nga puna nga këto organe, si dhe mospërfitimin e të drejtave financiare.

Nga trajtimi i të gjitha rasteve, ka rezultuar se krahas zgjidhjeve të aplikuara si për nëpunësit civile të cilët me ligjin e vjetër kanë kaluar në listë pritje/ ata me kontrata punë, si dhe të efekteve financiare për shkak të largimit nga puna, apo edhe rikthimit në detyrë në rastet kur çështja është bërë objekt shqyrtimi gjyqësor dhe vendimi ka marrë formë të prerë, megjithatë nga organet e administratës publike evidentohen të dhëna problematike të natyrës juridike, të cilat kanë qenë edhe focus I rekomandimeve të Avokatit të Popullit.

Në vijim të problematikave të prezantuara edhe në Raportin e Veçantë (I) “Për Administratën Publike dhe Rregullimin e Marrëdhënieve të Punës nga organet e Administratës Publike”, më poshtë pasqyrohen disa konstatime të Institucionit të Avokatit të Popullit për Administratën Publike, shkelje të cilat kanë vijuar edhe për periudhën Janar-Shtator 2014.

◆ **Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 7961/1995 “Kodi i Punës”, i ndryshuar.**

1.Pranë Institucionit të Avokatit të Popullit janë paraqitur rreth 80 ankesa për largime nga puna, për shkak të ristrukturimeve të Institucioneve për ndryshim të strukturave organike, kjo në kuadrin e reformave institucionale, për të cilat në 15 raste kemi hartuar edhe rekomandimet përkatëse dhe jo vetëm në ankesa individuale, por edhe për punonjësit e larguar në grup, por që kanë patur të njëjtin objekt ankimimi.

Në përgjigjet e dhëna nga organet e Administratës Publike jemi vënë në dijeni se si pasojë e ristrukturimeve të ndodhura në institucione, pas ristrukturimit ka ndryshuar nga pikëpamja e përmbajtjes së detyrave dhe ajo strukturore, ku është komunikuar largimi i nga detyra, pra

zgjdhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës për shkaqe të justifikuara, bazuar në Urdhërat të Kryeministrit “*Për miratimin e strukturave dhe organikave*”.

Duke i konsideruar shkaqe të justifikuara faktin që për shkak të ristrukturimit shkurtohet vendi i punës, është urdhëruar edhe zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës bazuar në nenet 153/1 të Kodit të Punës.

Në vijim të përgjigjeve të ardhura, në gjykim të Institucionit të Avokatit të Popullit dhe në analizë të legjislacionit aktual që rregullon marrëdhëniet e punës, në rastin konkret Ligjit Nr. 7961 datë 12.07.1995 “*Kodi i Punës*”, i ndryshuar, në nenet 153 dhe 154 të tij përcaktohet zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës për shkaqe të justifikuara. Sipas Kodit të Punës do të vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

Pra, në interpretim të dispozitave të Kodit të Punës, do të konsiderohet si shkak i “*justifikuar*” vetëm nëse vërtetohet një nga rastet e parashikuara më sipër në nenin 153 të tij.

Në rekomandimet që kemi hartuar, kemi arsyetuar faktin se ristrukturimi dhe shkurtimi i vendit të punës nuk janë shkak i justifikuar sipas dispozitës së sipërcituar, pikërisht për të justifikuar zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Kështu, punëmarrësi nuk ka asnjë faj dhe nuk ka kryer ndonjë shkelje kontraktore kur punëdhënësi për interesin e tij apo i detyruar nga rrethanat vendos t’i shkurtojë vendin e punës.

Prandaj, në rastet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës duhet të ishte zbatuar çdo dispozitë e Kodit të Punës (nenet 143,145,155) lidhur me efektet përkatëse financiare.

Në një pjesë të rekomandimeve efektet financiare janë pranuar në parim nga organet e administratës publike dhe në disa raste edhe janë alokuar deri në 5 paga mujore për dëmshpërblim të largimeve të padrejta nga puna, por në pjesën tjetër rekomandimet nuk janë pranuar këto efekte për shkak se rastet janë bërë edhe objekt shqyrtimi gjyqësor në Gjykatat Administrative kryesisht në Tiranë, por edhe në rrethe.

**2. Problematikë tjetër e konstatuar nga trajtimi i 20 ankesave ka qenë zgjidhja e marrëdhënieve të punës në periudhë të papërshtatshme. Në nenin 147 të Ligjit Nr.7961 datë 12.07.1995, “*Kodit të Punës*”, i ndryshuar, përcaktohet Zgjidhja e Kontratës në Kohë të papërshtatshme. Në këtë nen citohet fakti se: “*Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet***

***shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.***

*Gjithashtu, kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret në shërbimin ushtarak, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë, ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe”.*

Pra, në kushtet kur zgjidhja e marrëdhënieve të punës është bërë në një periudhë të papërshtatshme, gjatë kohës kur ankuesi ka qenë me leje vjetore, raport mjekësor apo në ndonjë rast të parashikuar më lart, në rekomandimet e hartuara kemi arsyetuar faktin e konstatimit të pavlefshmërisë absolute të aktit administrative të nxjerrë për largimin nga puna, duke mos prodhuar asnjë pasojë ligjore, e për rrjedhojë duhet të ishte në fuqi kontrata që rregullon marrëdhëniet e punës mes palëve përkatëse dhe të vijojë zbatimi i detyrimeve kontraktore jo vetëm për rikthimin në detyrë të punëmarrësve, por edhe pagesa e efekteve financiare lidhur me pagën mujore.

Sa më sipër kemi hartuar rreth 6 rekomandime drejtuar organeve të Administratës Publike ku kemi sugjeruar marrjen e masave për revokim të Urdhërave si absolutisht i pavlefshëm, rikthimi në detyrë të punëmarrësve si dhe pagesën e efekteve financiare nga momenti i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës .

**3.** Problematika në vijim të konstatuar nga trajtimi i rreth 30 ankesave kanë të bëjnë me mos zbatimin e drejtë të dispozitave të neneve, 143, 144, 145, 155 në Kodin e Punës, në drejtim të ndërprerjes së marrëdhënieve në punë pas përfundimit të afateve të kontratës individuale të punës, por pavarësisht mos-rinovimit të saj me shkrim, ka vijuar marrëdhënieve të punës

Kështu, ka rezultuar se ankues të caktuar (në cilësinë e punëmarrësve) kanë punuar pranë disa institucioneve<sup>11</sup> prej vitesh, por pa respektuar afatet ligjore dhe pa një motivacion të shkruar i është komunikuar ndërprerja e marrëdhënieve të punës.

Referuar këtyre ankesave kemi kërkuar informacione pranë institucioneve përkatëse lidhur me shkaqet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në përgjigje të kërkesës tonë për informacion, ndër të tjera jemi vënë në dijeni se marrëdhëniet e punës janë ndërprerë për shkak të përfundimit të kontratës individuale të punës prej një periudhë disa mujore të mëparshme.

<sup>11</sup> Kryesisht kjo problematikë është konstatuar në personelin mjekësor të QSUT-së.

Në vijim të përgjigjeve të ardhura, Institucioni i Avokatit të Popullit ka konstatuar se Kontratat individuale të punës të lidhura ndërmjet palëve punëmarrësve dhe punëdhënësve mbantë një datë të para disa vitesh dhe të lidhur me afat 1 vjeçar.

Pra, periudha e kësaj kontrate të lidhur ndërmjet palëve mbaronte për këtë punonjës shumë muaj më parë, dhe pavarësisht mos-rinovimit të saj me shkrim, nga vijimësia e marrëdhënieve të punës nga punëmarrësit pranë këtyre institucioneve, konsiderohet se palët gjenden të lidhur nga një kontratë pune me kohëzgjatje të pacaktuar, zgjidhja e së cilës kryhet sipas neneve 143, 144 etj të Kodit të Punës.

Pra, në këtë kuptim, nëse punëdhënësi pranon ofrimin e shërbimit të punëmarrësit kundrejt një pagese edhe pas mbarimit të afatit, konsiderohet se palët kanë ndryshuar kontratën duke e kthyer në kontratë me afat të pacaktuar (*Prezumim ligjor*). Në këtë rast, e njëjta kontratë vazhdon midis palëve deri sa ato ta zgjidhin duke respektuar rregullat e zgjidhjes së kontratës pa afat të caktuar.

Kështu në këtë situatë, ndodhemi përballë dispozitave që sanksionon nga neni 143 paragrafi 1 dhe 4 i Kodit të Punes, i ndryshuar dhe konkretisht:

*“1) Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajve për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune.  
4) Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja e saj trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.”*

Pra, si rrjedhojë e mosrespektimit të afatit të njoftimit, nga njëra anë nuk ka impakt mbi vlefshmërinë e zgjidhjes dhe kontrata quhet e zgjidhur edhe pse zgjidhësi nuk ka respektuar afatin e njoftimit. Por, nga ana tjetër, në rast mosrespektimi të afatit të njoftimit, janë të zbatueshme nenet 153/154/155/156 të Kodit të Punës, mbi zgjidhjen e menjëhershme të kontratës.

Konkretisht, punëmarrësit në këtë rast i takojnë përfitimet që derivojnë nga sanksionimet që i ben neni 155 paragrafi 1 i Kodit të Punës , i ndryshuar, që thotë se: *“Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kish fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose kontratë, ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar”*.

Për sa me sipër, neni 155 zbatohet edhe për kontratën me afat të pacaktuar. Në këtë kuptim punëmarrësit me një përvojë pune, në varësi të vjetërsisë në punës duhej të ishin njoftuar për një periudhë 1-3 muaj përpara për largimin nga puna dhe megjithëse Kodi i Punës pranon mosrespektimin e këtij afati nga punëdhënësi, e detyron këtë të fundit të paguajë një dëmshpërblim adekuat punëmarrësit prej tre rrogash për afatin paraprak që duhej njoftuar.

Shpërblimit të mësipërm, i shtohet gjithashtu dhe e drejta e dëmshpërblimit për vjetërsi në punë, në bazë të Ligjit Nr.7961 dt.12.07.1995, *“Kodi i Punes i Republikës së Shqipërisë”*, i

ndryshuar, ku në nenin 145 pika 1 dhe 2 të tij përcakton se: *“Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. ...*

*Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15 ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës.*

Në vijim të kësaj problematike, kemi hartuar rreth 4 rekomandime ndaj institucioneve përkatëse ku kemi sugjeruar marrjen e masave për zbatimin e drejtë dhe respektimin e dispozitave të neneve, 143, 144, 145, 155 në Kodin e Punës, në drejtim të ndërprerjes së marrëdhënieve në punës ndaj punëmarrësve.

**4.** Krahas ankesave individuale të paraqitura, në analizë të dispozitave të Kodit të Punës si pasojë e shtimit të problematikave lidhur me largimet nga puna, kemi gjykuar se një vëmendje të veçantë duhet t'i kushtohet disiplinës në punë.

E drejta disiplinore përfaqëson tërësinë e normave juridike që vendosin rendin e brendshëm në punë, në ndërmarrje, institucione, norma këto të sanksionuara dhe të detyrueshme për punëmarrësit në një marrëdhënie pune, si dhe masat që sigurojnë respektimin e këtyre normave.

Regjimi juridik i disiplinës në punë të punëmarrësve është pasqyruar në nenin 37 të Ligjit Nr.7961 datë 12.07.1995, *“Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, ku citohet se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t'i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore”*

Pra, në këtë nen nuk jepet as nocioni dhe as rastet e shkeljeve disiplinore, por i referohet akteve përkatëse (kontratave individuale në punës), të cilat në shumicën e rasteve në asnjë nen të tyre nuk parashikojnë masa të tilla dhe asnjë procedurë përkatëse lidhur me masat disiplinore nga ato më të lehta tek më të rëndat, duke lënë vend për abuzime nga ana e punëdhënësit për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar të Kontratës së Punës.

Në gjykimin tonë parashikimi i një dispozite të veçantë mbi masat disiplinore, vërejtje me shkrim, vërejtje me paralajmërim është i domosdoshëm pasi këto masa nuk çenojnë drejtpërdrejtë marrëdhënien juridike të punës dhe nuk shkaktojnë ndryshimin e përkohshëm dhe as shuarjen e saj. Vërejtjet kanë për qëllim këshillimin apo paralajmërimin për masa të tjera disiplinore, në rast përsëritje të shkeljes.

Për këtë arsye, në kushtet kur e drejta për punë është e lidhur ngushtë me të drejtat e njeriut dhe cënimi i saj nga punëdhënësi me veprime të padrejta, mund të çojë në zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënieve të punës, kemi hartuar një rekomandim Drejtuar Ministrisë së Mirëqënies Sociale dhe Rinisë, për rishikimin e dispozitave përkatëse të Kodit Punës dhe më tej të bëhen edhe plotësimet përkatëse në të



lidhur me plotësimin e nenit 37 “Për masat disiplinore” edhe për kontratat individuale të punës.

5. Problematikë tjetër e evidentuar nga trajtimi i një grupi ankesash ka të bëjë me Sindikatën e Artistëve të cilët janë ankuar ndaj Ministrisë së Kulturës lidhur me detyrimet e vendosura për çdo punonjës të institucioneve në varësi për lidhjen e kontratave të reja të punës.

Konkretisht, pas miratimit të strukturave organike për çdo institucion në varësi të Ministrisë së Kulturës (Teatrit Kombëtar të Operas, Baletit dhe Ansamblit Popullor, Teatrit Kombëtar, Qendrës Kombëtare të Fëmijëve dhe të Teatrit të Kukullave, Galerisë Kombëtare të Arteve, Cirkut Kombëtar, Institutit të Monumenteve të Kulturës, Bibliotekës Kombëtare, Muzeut Historik Kombëtar, Arkivit Qendror të Filmit, Qendrës Kinematografike të Shqipërisë, “Alba Film” Studio), duke përfshirë artistët por edhe personelin e administratës, u është kërkuar lidhja e kontratave të reja të punës me afate të përcaktuara 3 apo 6 mujore deri në një vjeçare, megjithëse sipas pretendimeve të Sindikatës së Pavarur e Artistëve të Shqipërisë, ekzistojnë kontrata kolektive dhe individuale për këta punonjës.

Referuar Ligjit Nr.8454 datë 04.02.1999, “Për Avokatin e Popullit”, i ndryshuar, kemi kërkuar informacione pranë Ministrisë së Kulturës lidhur me shkaqet e hartimit të kontratave të reja të punës dhe vendosjes së afateve të ndryshme brenda institucioneve për lidhjen e kontratave individuale të punës, ku në disa raste referohet një kontrate individuale me afat 3 mujor, e në disa raste të tjera afati përcaktohet 6 apo 12 mujor si dhe nëse në lidhjen e kontratave të reja të punës për institucionet në varësinë e Ministrisë së Kulturës është marrë parasysh kriteri i vjetërsisë në punë për çdo punonjës, dhe nëse kontratat me afat të caktuar 3 apo 6 mujor do të konsiderohen si “periudhë prove” për këta punonjës.

Në vijim të kërkesës tonë për informacion nga Ministria e Kulturës, jemi vënë në dijeni përsa më poshtë vijon: “Në kuadër të reformës strukturore, në funksion të përmbushjes së detyrimeve dhe realizimit të kompetencave të fushës së përgjegjësisë shtetërore, e përcaktuar në Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr.844 datë 27.09.2013, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Kulturës”, Ministria e Kulturës dhe institucionet në varësi të saj rishikuan strukturën organike të tyre.

1.Rregullimi i marrëdhënieve të punës, në kushtet e ristrukturimit është bërë në zbatim të legjislacionit në fuqi, në përshtatje me rregullimin e ri organizativ të institucioneve në përshtatje me strukturat e reja organizative, të cilat pësuajnë ndryshime si në mënyrën e organizimit të tyre ashtu edhe në numrin e punonjësve.

2.Arsyeja që kontratat e punës janë lidhur me afat të caktuar ka ardhur për faktin se në kuadër të ristrukturimit strukturat e reja organizative janë shoqëruar me suprimime të vendeve të punës, si dhe ndryshime të kërkesave dhe kriterëve të pozicioneve. Për këtë

*arsye ka patur lëvizje të brendshme të punonjësve , të cilët kanë qenë në periudhë prove për t'u përshtatur me kërkesat e pozicionit të punës.*

*3.Lidhur me TOB, Teatrin Kombëtar, Qendrës Kombëtare Kulturore të Fëmijëve, ndryshimet janë pjesë e reformës së Ministrisë së Kulturës për artistët, në zbatim të strategjisë së Qeverisë, e cila ka si qëllim arritjen e një qasje të re të menaxhimit të institucioneve të artit, për të bërë të mundur rritjen e shkallës së pavarësisë së tyre artistike dhe për të krijuar hapësira për gjenerimin e të ardhurave nga burimet e treta. Për të bërë të mundur zbatimin e reformës është kërkuar marrja e masave të nevojshme me qëllim lidhjen e kontratave individuale të punës, sipas një skeme të koordinuar, e cila siguron kështu një përfaqje optimal të zbatimit të detyrimeve ligjore”.*

Në vijim të kësaj problematike dhe në zbatim të strukturës së re organike ndaj institucioneve të varësisë së Ministrisë së Kulturës, në kushtet kur një pjesë e punonjësve të Teatrit Kombëtar të Operas, Baletit dhe Ansambllit Popullor nuk kanë pranuar lidhjen e kontratave të reja të punës, ndaj tyre janë marrë edhe sanksione, sikundër ka qenë moskryerja e pagesës mujore të muajit Qershor 2014.

Pas miratimit të Stukturës Organike të Teatrit Kombëtar të Operas, Baletit dhe Ansambllit Popullor me Urdhërin Nr. 140, datë 28.03.2014, të Kryeministrit, numri i punonjësve është shtuar në 248 vetë. Nga këta, rreth 127 punonjës kanë firmosur dhe lidhur kontratat e reja të punës sipas strukturës organike me afate 2-3-4 vjeçare duke u nisur nga vjetërsia e tyre në punës, ndërkohë që për punonjësit me një afat pune prej 30 vitesh pa ndërprerje janë lidhur kontrata me afat të pacaktuar.

Për punonjësit të cilët nuk kanë pranuar të lidhin kontratat e reja të punës sipas strukturës organike, është lënë një afat njoftimi dhe detyrimi për nënshkrimin e tyre deri në datë 10.07.2014. Në rast se nga këta punonjës nuk do të pranohet lidhja e kontratës, vendet e tyre të punës do të presupozohen të lira dhe do bëhet shpallja e vendeve të lira sipas legjislacionit në fuqi. (kjo presupozon zgjidhje të njëanshme të kontratës së punës nga punëmarrësi).

Gjithashtu, për punonjësit që nuk kanë lidhur një kontratë pune, nuk është kryer edhe pagesa mujore e muajit Qershor 2014, megjithëse janë paraqitur rregullisht në punës dhe kanë vijuar ushtrimin e detyrave funksionale.

Institucioni i Avokatit të Popullit në përmbledhje të të gjithë situatës dhe problematikave të mësipërme, referuar legjislacionit në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës ju ka hartuar një rekomandim duke arsyetur përsa më poshtë:

Nga shqyrtimi i dokumentacionit ka rezultuar se ish Ministria e Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve ka lidhur një kontratë kolektive me afat 5 vjeçar me punonjësit e çdo institucioni në varësi të kësaj ministrie.

Gjithashtu, në zbatim të Kodit të Punës si dhe mbështetur në nenin 18 të Kontratës Kolektive institucionet e artit dhe kulturës janë të detyruara për lidhjen e nivelit të dytë të Kontratës Kolektive midis drejtorive dhe sindikatave, njëkohësisht për artistët dhe punonjësit që nuk mbrohen nga kontratat kolektive të punës sipas Kodit të Punës, neni 21 janë pajisur edhe me kontata individuale të punës.

Në analizë të Kodit të Punës përsa më sipër, në neni 175 të saj përcaktohet se:

*“1. Kontrata kolektive pushon së ushtruari efektet e saj ndaj palëve kontraktuese, kur përmbushet afati i zgjidhjes së saj.*

*2. Çdo kontratë individuale pune e përfshirë në fushën e zbatimit të kontratës kolektive, vazhdon të rregullohet nga dispozitat e kësaj kontrate, me përjashtim të rasteve kur ajo është ndryshuar me marrëveshje midis punëmarrësit dhe punëdhënësit ose kur është zgjidhur prej tyre. I njëjti rregull zbatohet për marrëdhëniet midis punëmarrësit dhe punëdhënësit dhe çdo personi juridik të parashikuar nga palët në kontratën kolektive”.*

Pra, afati kur kjo kontratë duhet të pushojë efektet e saj është viti 2017, pas përmbushjes së afatit ligjore dhe në asnjë rast nga ana e punëdhënësit nuk është bërë ndonjë njoftim për zgjidhje të njëanshme të kontratës kolektive.

Gjithashtu, është përdorur si arsye e lidhjes së kontratave individuale të punës me afat të caktuar për faktin se në kuadër të ristrukturimit strukturat e reja organizative janë shoqëruar me suprimime të vendeve të punës, si dhe ndryshime të kërkesave dhe kriterëve të pozicioneve.

Por, duke ju referuar këtij argument të përdorur nga TOB sipas dispozitave të Kodit të Punës, ligjërisht ka një procedurë ligjore për largimet nga puna, ç’ka nënkupton se në rast se do të ekzistonte suprimimi i vendit të punës duhet të ndiqej një procedurë ligjore për zgjidhje të njëanshme të kontratës së punës, ndërkohë që në rastin konkret jo vetëm që nuk ka patur shkurtrim në organikën e këtij institucioni, por në disa pozicione pune po vijohet të kryhet e njëjta detyrë funksionale.

Gjithashtu, po referuar Kodit të Punës në nenin 11 të tij janë cituar përparësitë e normave të së drejtës:

*1. Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhëniet e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga këto burime:*

*d) Kontrata kolektive e punës*

*e) Kontrata individuale e punës....*

*3. Çdo dispozitë që shkel një dispozitë të një shkalle më të lartë, është e pavlefshme. Megjithatë, janë të vlefshme vetëm ato dispozita që përmirësojnë pozitën e punëmarrësit.*

Pra, kontata kolektive për të gjithë punëmarrësit, duhet të ketë përparësi mbi kontratën individuale të punës dhe aq më tepër në kushtet kur nuk është ndërmarrë asnjë hap nga ana e institucionit shfuqizimi dhe pushimi i efekteve të kësaj kontrate.

Gjithashtu, në kushtet kur ndaj çdo punëmarrësi nuk është dhënë asnjë njoftim për zgjidhje të kontratës së mëparshme të punës, apo një njoftim për mosparaqitje në punë, punëdhënësi ka qenë i detyruar të respektojë elementët e kontratës së punës, ndër të cilat është edhe paga. Pra, në rastin kur punëmarrësi ka kryer shërbimin e tij në favor të punëdhënësit, është detyrim ligjor kryerja e shërbimit kundrejt një shpërblimi.

Përsa më sipër, nga ana e Institucionit të Avokatit të Popullit për këtë rast është rekomanduar:

- a) Kryerja e pagesës për pagat mujore për muajin Qershor 2014, ndaj punonjësve të TOB, duke ju referuar Kodit të Punës mbi pagën dhe ndodhur në kushtet kur nuk ekziston një ndërprerje e marrëdhënieve të punës apo njoftim për mosparaqitje e tyre në punë për këtë periudhë.
- b) Marrjen në konsideratë të kontratave të mëparshme të punës jo vetëm kolektive por edhe individuale për ata persona të cilët rezultojnë me një kontratë pune të mëparshme duke parë rast pas rasti edhe detyrat funksionale që kryejnë.

◆ **Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 152/2013, “Për statusin e nëpunësit civil”, i ndryshuar.**

1. Pranë Institucionit të Avokatit të Popullit kanë paraqitur ankesë një grup ish punonjësish të Këshillit të Qarkut Durrës për zgjidhje të marrëdhënieve të punës në mënyrë të padrejtë.

Konkretisht, në ankesë pretendohet se prej vitesh kanë punuar në pozicione të ndryshme pune dhe sipas dokumentacionit të paraqitur nga ana e tyre, është ndjekur edhe procedura për rekrutim në përputhje me dispozitat ligjore të Ligjit të mëparshëm Nr.8549 datë 11.11.1999, “ *Për Statusin e Nëpunësit Civil*”, i ndryshuar, ku më tej me Vendimet përkatëse janë konfirmuar edhe si nëpunës civilë.

Në vijim, në muajin Prill 2014, kanë marrë njoftim për takim lidhur me fillimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mbështetje të nenit 144 të Kodit të Punës.

Institucioni i Avokatit të Popullit pasi mori në shqyrtim trajtimin e kësaj ankese, kërkoi një informacion të hollësishëm pranë Këshillit të Qarkut Durrës lidhur me shkakun e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës sipas dispozitave ligjore të Kodit të Punës, ndërkohë që ankuesit gëzonin “*Statusin e Nëpunësit Civil*”.

Në vijim të kërkesës tonë për informacion, nga Këshilli i Qarkut Durrës jemi vënë në dijeni se:

“*Këshilli i Qarkut Durrës me Vendimin Nr. 06 datë 17.03.2014, “Për disa ndryshime në strukturën organike të administratës së Këshillit të Qarkut Durrës” dhe Vendimin Nr. 07 datë 17.03.2014, “Për miratimin e rregullores së brendshme për organizimin dhe funksionimin e administratës së Këshillit të Qarkut Durrës”, në zbatim të tyre kanë*

*ndryshuar kriteret e vendeve të punës. Në mbështetje të nenit 50 të Ligjit 152/2013, “Për statusin e nëpunësit civil”, Komisioni i Ristrukturimit i ngritur në kuadër të restrukturimit të institucionit, mori në shqyrtim mundësitë e sistemimit për nëpunësit në fjalë. Si rrjedhim i pamundësisë për transferim në një nga vendet e lira ku ai plotësonte kërkesat specifike, komisioni propozoi lirim të tyre nga detyra.*

Nisur nga kjo problematikë e konstatuar dhe parregullsi në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në analizë të nenit 50 Ligjit Nr. 152/2013, parashikohet transferimi në rastin e mbylljes dhe restrukturimit të institucionit. Në këtë nen citohet se:

-Nëse për shkak të mbylljes apo restrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, **ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.**

-Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni bëhet me precedencë, sipas kësaj renditje:

a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është emëruar;

b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet në të cialt institucioni është darë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;

c) në institucionet e varësisë së institucionit të restrukturuar;

ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil

-Në rast mbyllje apo restrukturimi krijohet një komision restrukturimi. Komisioni shqyrton mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike. Vendimi përfundimtar i transferimit merret nga njësia përgjegjëse në bazë të propozimit të komisionit.

-Nëpunësi mund të refuzojë transferimin vetëm për arsyet e parashikuara në pikën 3 të nenit 48 të këtij ligji . Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.

Për saktësimin e kësaj dispozite ligjore, është nxjerrë edhe Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.171 datë 26.03.2014, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, përzullimin dhe lirim nga shërbimi civil”, ku në kreun III, parashikohet transferimi për shkak të mbylljes dhe restrukturimit të institucionit ku citohet se: “Në rastin e mbylljes dhe restrukturimit do të konsiderohen ndryshime të vendit të punës rastet në të cilat për efekt të restrukturimit të ndodhur në institucion, janë shkurtuar, restrukturuar vend pune apo ndryshuar kriteret e vendeve të punës, nëpunësit e të cilave mund të sistemohen në vendet e reja të krijuara, të restrukturuar apo të mbetura si pasojë e restrukturimit”.

Pra, përse më sipër është parashikuar në ligj dhe aktet nënligjore në rastet e mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, kur pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, ndërkohë që nuk është parashikuar në asnjë dispozitë të mëtejshme ligjore sesi do të bëhet rregullimi i marrëdhënieve të punës për nëpunësin civil në rast të mungesës së vendeve të lira të punës, dhe veçanërisht edhe për institucionet e pavaruara kur ka një kufizim për shkak se transferimi bëhet vetëm brenda institucionit.

Një situatë e ngjashme ishte rregulluar me Ligjin e mëparshëm Nr. 8549 datë 11.11.1999, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, ku sipas nenit 23 të tij nëpunësi civil gëzonte të drejtat e vendit të tij të mëparshëm deri sa t'i ofrohej një vend tjetër por jo për më tepër se një vit. Në kushtet kur në ligjin e ri kjo dispozitë (lista e pritjes), nuk është e parashikuar, del mëse e nevojshme sqarimi i mëtejshëm i statusit të nëpunësit civil nëse do të konsiderohet lirimi i menjëhershëm nga shërbimi civil si dhe efektet financiare që duhet të përfitojë nëpunësi civil në këtë rast.

Përse më sipër, nisur nga kjo problematikë e konstatuar në ankesa, kemi kërkuar rishikimin dhe plotësimin e dispozitave të nenit 50 të Ligjit Nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", lidhur me ristrukturimin e institucioneve në nivel qendror dhe atyre të pavaruara në rastet e mungesës së vendeve të lira të punës.

**2.**Problematikë tjetër e konstatuar gjatë trajtimit të një grupi ankesash ka të bëjë me personat që kanë dalë në listë pritje sipas Ligjit të mëparshëm Nr. 8549/1999, "*Për Nëpunësin Civil*", përpara hyrjes në fuqi të ligjit të ri.

Nga trajtimi i ankesave ka rezultuar se pjesa më e madhe janë bërë pjesë e shqyrtimeve gjyqësore pranë Gjykata Administrative. Në vendimet e dhëna nga gjykatat i është dhënë fuqi prapavepruese vendimit të Gjykatës Kushtetuese nr. 5 datë 05.02.2014, ku është vendosur shfuqizimi si i papajtueshëm me Kushtetutën të aktit normativ të Këshillit të Ministrave Nr.5, datë 30.09.2013, "*Për disa ndryshime në ligjin nr.152/2013 'Për nëpunësin civil'*" dhe të ligjit të Kuvendit nr.161/2013 "*Për miratimin e aktit normativ nr.5, datë 30.09.2013*".

Nga problematika e mësipërme ka rezultuar se në Ligjin "*Për Nëpunësin Civil*", nxjerrja në listat e pritjes është konstatuar akt me pavlefshmëri absolute, ku në këtë rast është kërkuar kthimin në vendin e punës të këtyre punonjësve.

**3.**Nga trajtimi i ankesave lidhur me largimet nga puna, një problematikë e konstatuar ka të bëjë me mosrespektimin e legjislacionit të nëpunësit civil për largimet nga puna.

Konkretisht, nga trajtimi i një grupi ankesash të paraqitur është ngritur shqetësimi i shkeljes së kuadrit ligjor dhe nënligjor lidhur me procedurat e largimit të ankuesve nga shërbimi civil nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve.

Institucioni i Avokatit të Popullit, pas shqyrtimit të dokumentacioneve përkatëse në rekomandimet e hartuara ka konstatuar përsa më poshtë vijon:

Në bazë të nenit 41 të Ligjit Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, çdo punonjës ka të drejtë të informohet për fillimin e ecurisë së procedimit disiplinor dhe cdo vendim të marrë prej saj. Gjithashtu bazuar në nenin 13/ç të VKM Nr 115 datë 05.03.2014, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”, përcaktohet afati minimal 4 ditor për vënien në dijeni të punonjësit.

Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve rezulton se ka një shkelje të afateve të njoftimit të fillimit të procedurave disiplinore, duke e njoftuar ankuesin vetëm dy ditë përpara mbledhjes së Komisionit të Disiplinës. Në një kohë që nga dokumentacioni i paraqitur nga ankuesi dhe nga pretendimet e tij, rezulton se vetëm dy ditë përpara, në mënyrë verbale është vënë në dijeni se duhet të paraqitej pranë një Komisioni Disipline pasi ndaj tij ishte marrë vendim për fillim të ecurisë disiplinore, kjo sipas një e-maili të datës 3 qershor 2014, dërguar nga Përgjegjësi për Sektorin e Vlerësimit dhe Trajnimeve të Punonjësve, drejtuar disa personave të Drejtorisë Rajonale Tatimore Tiranë.

Në këtë aspekt, duhet theksuar fakti se nuk ka asnjë akt i cili vërteton faktin se ankuesit kanë marrë dijeni zyrtarisht për procedurën e filluar, në zbatim të afateve ligjore të parashikuara në VKM e sipërcituar. Për këtë arsye ne konstatojmë shkelje në procedurën e njoftimit dhe mundësisë reale të ankuesit për t’u mbrojtur lidhur me shkeljen e konstatuar.

Gjithashtu kemi konstatojmë se ankuesit nuk janë njoftuar dhe për shkeljen e pretenduar nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve si dhe dokumentat dhe provat specifike, me qëllim që në mënyrë reale të përgatishnin mbrojtjen e tyre duke cënuar kështu nenin 13 të V.K.M Nr.115 datë 05.03.2014. Nga ana tjetër, konstatojmë se nuk janë respektuar paraprakisht procedurat respektive të parashikuara në Ligjin 152/2013 “*Për Nëpunësin Civil*”, si edhe masat progresive disiplinore administrative deri në marrjen e vendimit përfundimtar të lirimit nga shërbimi civil, sipas neneve 57 dhe 58 të Ligjit 153/2013.

Pas disa mbledhjesh të Komisionit të ngritur për marrjen e masave disiplinore, vendimi për shkarkim është marrë me një shumicë të thjeshtë e të ngushtë, pasi nuk ka qenë e qartë dhe e bazuar në dispozita konkrete shkeljet dhe procedurat që i janë ngarkuar si shkelje e rëndë. Sa më sipër është konfirmuar edhe me faktin se Komisionit nuk ka qenë i qartë dhe i bindur në procedurën e iniciuar, duke synuar vetëm vendimin përfundimtar të shkarkimit të ankuesve nga detyra, pasi janë thirrur disa ekspertë të ndryshëm për të mbajtur qëndrimin e tyre.

Krahas paqartësive të ekspertëve të ndryshëm për të dhënë e shprehur një qëndrim e mendim profesional e të bazuar në kuadrin ligjor në fuqi, njëri nga ekspertët është

shprehur se kishte një kohë të shkurtër në këtë detyrë dhe se nuk kishte fare dijeni mbi mbledhjen e komisionit për dhënien e masës disiplinore në dëm të ankuesve. Të gjitha këto konstatime mendojmë se ndikojnë në një proces të rregullt lidhur me ecurinë disiplinore të ndërmarrë si dhe në vendimmarrjen e saj.

Ndërkohë kemi konstatuar nga dokumentacioni bashkangjitur nga DPT se ankuesit nuk kanë firmosur në procesverbalin e mbajtur gjatë seancës që janë thirrur nga Komisioni për t'u dëgjuar, në një kohë që mendojmë se është pjesë e procedurës për një proces të rregullt dëgjimor për të vërtetuar dhe thëniet e vetë nëpunësit.

Përsa më sipër, nga Institucioni i Avokatit të Popullit është rekomanduar marrja e masave për zbatimin e drejtë dhe respektimin e dispozitave ligjore lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të punonjësve të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve dhe Drejtorive Rajonale të Tatimeve.

**4.** Një problematikë e konstatuar nga ligji i ri, krahas risisë së tij për zgjerimin e nëpunësve që gëzojnë “statusin e nëpunësit civil” ka të bëjë me punonjësit e komunave dhe bashkive, pasi rezulton veçanërisht, problem paraqiten komunat lidhur me kapacitetet njerëzore për zbatimin në praktikë të këtij rregullimi. Megjithëse ekziston një Vendim i Këshillit të Ministave lidhur me trajtimin e punonjësve aktual të njësisve të qeverisjes vendore, ende nuk përcaktohet rregullimi i periudhës tranzitore nga punonjësit aktual dhe deri tek nëpunësi civil.

Në mjaft raste, komunat dhe bashkitë shprehen se nuk kanë kapacitete njerëzore për kryerjen e procedurave të tilla, ndërkohë që një procedurë e tillë lidhur me punonjësit aktualë që duhet të gëzonin statusin e nëpunësit civil ende nuk ka gjetur rregullimin as për institucionet e ndryshme të qeverisjes qendore që ushtrojnë funksione e tyre në këtë fushë duke ju referuar edhe zgjidhjeve të marrëdhënieve të punës sipas dispozitave që parashikohen në Kodin e Punës. Gjithashtu, problem mbetet edhe trajtimi financiar i nëpunësve të rinj, nëse është marrë përsipër nga organet e reja të qeverisjes vendore, pas miratimit të reformës territoriale.



## 6. EKZEKUTIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË PËR RASTET E LARGIMEVE NGA PUNA

Ashtu sikundër është theksur edhe në progres-raportin për Shqipërinë (2014), duhet të vijojë zbatimit i legjislacionit dhe vendimet e gjykatave duhet të respektohen plotësisht.

Problemi i mosekzekutimit të titujve ekzekutiv mbetet ende një problematikë ndoshta nga më të vështirat me të cilin është ndeshur dhe ndeshet edhe Institucioni i Avokatit të Popullit.

Për periudhën Janar –Shtator 2014 pranë Institucionit të Avokatit të Popullit janë paraqitur rreth 20 ankesa të cilët kanë si objekt të ankimit të tyre mosekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës pas largimeve nga puna dhe jo vetëm për pjesën e përfitimit të efekteve financiare si pasojë e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të padrejtë, por edhe për rikthimin e tyre në punë.

Në shumicën e ankesave të depozituara pranë Institucionit të Avokatit të Popullit, konstatohet lehtësisht se, shteti nuk ka marrë përsipër në mënyrë vijuese dhe rast pas rasti, detyrimin për të siguruar palët pjesëmarrëse në procesin e ekzekutimit se, do të kenë mundësi reale të ekzekutojnë titujt ekzekutiv.

Ky detyrim vetëm për shkak të mosrespektimit të parimit të ligjshmërisë nga ana e autoriteteve të ngarkuara me ligj për ekzekutimin e tyre, rrit faturën financiare nga dita në ditë për shkak të mospërmbushjes së tij që në momentin e marrjes formë të prerë të vendimit gjyqësor. Është fjala për ato vendime gjyqësore të formës së prerë sipas të cilave është vendosur për pagimin e detyrimit financiar deri në kryejën e një veprimit të caktuar nga ana e institucionit buxhetor debitor.

Në kundërshtim me detyrimin e vendosur nga gjykata apo Komisioni i Shërbimit Civil, në disa raste, titullarët e institucioneve buxhetore debitore, kanë mbajtur qëndrim të papranueshëm në përmbushje të detyrimit për pagimin e pagave në favor të gjyqfituesve, duke dorëzuar në favor të tyre shuma modeste mujore në masën 5000 deri 10.000 lekë. Kjo “zgjidhje” e dhënë prej tyre, përveçse është sa 1/10 apo 1/15 e detyrimit mujor të vendosur e vijues, lejon sjelljen e dëmeve të rëndësishme për gjyqfituesin.

Asnjë argument i përdorur nga administrata publike nuk mund të justifikojë mosekzekutimin e asaj të drejte që shtetasi e ka fituar në rrugë gjyqësore. Ekzekutimi i një vendimi gjyqësor duhet të konsiderohet si një pjesë përbërëse e procesit të rregullt ligjor, në këndvështrim edhe të nenit 6 të KEDNJ<sup>12</sup>.

Kështu, në Vendimin e datës 25.03.2014, të Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, pas shqyrtimit të çështje ankimore shqiptare, të E.M kundër Shqipërisë për mosekzekutimin

<sup>12</sup> Shih Hornsby v. Greece, vendim i datës 19 Mars 1997, Reports 1997-II, p. 510, § 40.

e një vendimi gjyqësor të formës së prerë nga Bashkia Tirane, nënvizohet se : *“Nuk ekziston asnjë mjet efektiv i brendshëm në lidhje me vonesën në zbatimin ose moszbatimin e një vendimi të formës së prerë. As mungesa e fondeve nga ana e autoriteteve nuk e justifikon mos ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë”*<sup>13</sup>.

Megjithëse Kushtetuta, Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, sigurojnë pa asnjë dallim gëzimin e së drejtës për një proces të rregullt ligjor, sikurse cituar edhe më sipër, kjo e drejtë çënohet vazhdimisht nga organet e Administratës Publike. Në jurisprudencën e saj, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut ka konstatuar pikërisht shkelje të parimit të procesit të rregullt ligjor nga ndërhyrjet apo mosrespektimi i dispozitave dhe akteve ligjore e nënligjore në fuqi. Një interpretim i tillë është bërë edhe në çështjen *Burdov kundër Ruisë*<sup>14</sup>.

Problematike në lidhje me konstatimin e cënimit të një procesi të rregullt ligjor, si edhe përcaktimin e vlerave financiare me të cilat duhet të dëmshpërblehet pala e dëmtuar, lidhen kryesisht edhe me përfitimet e tjera sociale të cilat i njihen punëmarrësit, por që sigurisht do të duhet t'i njiheshin edhe ish subjektit të punësuar, që ka humbur vendin e punës për shkak të zgjidhes së pajustificuar dhe të menjëhershme të marrëdhënies së punës.

Duke iu referuar jurisprudencës së GJEDNJ, Gjykata ka konsideruar se shteti i paditur duhet të sigurojë pagesën e interesit të përlllogaritur dhe kontributeve sociale, sikundër parashikohet në pjesën e dispozitivit të vendimeve gjyqësore respektive, në favor të ankuesit<sup>15</sup>.

Shumat në të holla të vëna nga shteti në dispozicion të ekzekutimit të titujve ekzekutive janë në nivele tepër të ulta, për rrjedhojë numri i çështjeve në ngarkim të institucioneve buxhetore debitore sa vjen e rritet, duke rritur në këtë mënyrë dhe faturën financiare që duhet paguar në favor të subjekteve gjyqfitues.

---

<sup>13</sup> Shih për më tepër *Immobiliare Saffi v. Italy* [GC], no. [22774/93](#), § 74, ECHR 1999-V.

<sup>14</sup> Shih *Burdov kundër Ruisë*, nr.59498/00, ECHR 2002-III.

<sup>15</sup> Shih për më tepër *CASE OF ČOLIĆ AND OTHERS v. BOSNIA AND HERZEGOVINA*, Applications nr. [1218/07](#), [1240/07](#), [1242/07](#), [1335/07](#), [1368/07](#), [1369/07](#), [3424/07](#), [3428/07](#), [3430/07](#), [3935/07](#), [3940/07](#), [7194/07](#), [7204/07](#), [7206/07](#) and [7211/07](#), Judgmen 10 November 2009.

## 7. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

1. Nga evidentimi i gjithë ankesave dhe monitorimeve të ndërmarra ndaj organeve të Administratës Publike, pavarësisht se ligji “Për nëpunësin civil” ka hyrë në fuqi në shkurt 2014, ashtu sikundër është evidentuar dhe në progres raport, periudha nga tetor 2013 dhe deri në hyrjen në fuqi të tij, ka sjellë një sërë problemesh për ata që janë larguar ose emëruar në shërbimin civil gjatë kësaj periudhe. Kjo evidentohet mjaft qartë dhe në vendimet gjyqësore të cilat nuk kanë një praktikë të unifikuar sidomos gjatë kësaj periudhe tranzitore të ligjit për nëpunësin civil.

2. Konstohet se nuk respektohen në mënyrë rigoroze procedurat e largimeve nga puna në kuadër të procesit të ristrukturimit të institucioneve, si për punonjësit që trajtohen sipas Kodit të Punës ashtu edhe për ata që gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

3. Ka një rritje të numrit të vendimeve gjyqësore të dhëna në favor të ish-punonjësve, duke sjellë edhe një rritje të faturës financiare që duhet të përballohet nga buxheti i shtetit për ekzekutimin e këtyre vendimeve, në kuadër të respektimit të parimit të procesit të rregullt ligjor, si një parim që mbrohet nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut.

4. Vazhdon të mbetet problematike situata e personave që kanë dalë në listë pritje përpara hyrjes në fuqi të ligjit të ri, ku shumica e tyre kanë fituar të drejtën për t’u rikthyer në vendet e mëparshme të punës.

5. Problematike mbetet shtrirja e veprimit dhe efekteve të ligjit të ri për Nëpunësin Civil edhe për punonjësit e njësisve të qeverisjes vendore.

Në përfundim të të gjithë problematikave të ngritura më sipër, Institucioni i Avokatit të Popullit ndjen nevojën të parashtrojë në këtë pjesë të fundit disa rekomandime që do të mund të kontribuojnë për përmirësimin dhe krijimin e një administrate publike model e cila duhet të funksionojë sipas parimeve europiane.

### **Për sa më sipër rekomandojmë:**

1. Verifikimin e praktikave të rekrutimeve dhe largimeve të punonjësve gjatë periudhës tranzitore të hyrjes në fuqi të ligjit të ri.
2. Zbatimin rigoroz të standarteve të vendosura nga kuadri ligjor ekzistues që garanton marrëdhëniet e punës (veçanërisht lidhur me efektet financiar), për zgjidhjen e kontratës individuale të punës në mënyrë të njëanshme, të menjëhershme dhe të pajustificuar, me qëllim shmangien e rritjes së mëtejshme të faturës financiare në rastet e largimeve të paligjshme nga puna.

3. Evidentimin dhe respektimin e të drejtës së personave që kanë kaluar në listë pritje, duke krijuar në praktikë unifikuese, veçanërisht në rastet kur ish-punonjësit nuk gëzojnë më mbrojtje ligjore sipas dispozitave të ligjit të ri.
4. Rishikimin e gjithë praktikave lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, veçanërisht në rastet kur gjykata është shprehur me vendim për rikthim në pozicionin e mëparshëm të punës. Për këtë arsye rekomandojmë që të studiohen nga DAP mënyra e ekzekutimit të vendimeve të gjykatave me objekt kthimin në vendimin e mëparshëm të punës, një shqetësim i shprehur dhe në progres raport.
5. Marrjen e masave përkatëse për të përcaktuar kostot e largimeve nga puna të punëmarrësve për shkak të reformave institucionale dhe ndryshimin e strukturave ekzistuese.
6. Marrjen e masave për nxjerrjen e përgjegjësive individuale të drejtuesve të institucioneve në rast të largimeve të padrejta nga puna.
7. Marrjen e masave për ngritjen dhe konsolidimin e të dhënave të nëpunësve civil, me qëllim që të evidentohen në mënyrë me të saktë dhe të pandryshuesme lëvizjet e ndryshme të çdo nëpunësi civil.