



Financuar nga
Bashkimi Evropian

(MOS)RESPEKTIMI I TË DREJTAVE TË PUNËS NË SEKTORIN PRIVAT, ME THEKS TË VEÇANTË TEK GRATË SHTATZËNA/LEHONA

Maj 2023



QHPSM

Qendra për Hulimime Psiko-Sociale dhe Mjekësore

atrc
Advocacy Training & Resource Center

BYRN
BALKAN INVESTIGATIVE
REPORTING NETWORK



Financuar nga
Bashkimi Evropian

Deklaratë mohimi: Ky publikim është prodhuar me financim të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e organizatës QHPSM dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet si pasqyrim i pikëpamjeve të Bashkimit Evropian, ATRC dhe BIRN Kosova.

Përpiluar nga: Rina Koliqi

Lekturoi: Antigona Uka – Lutfiu

Publikuar nga: Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekësore, QHPSM
Rruga: Rr. "Theodor Muzaka", Mati 1, Blloku C3, Hyrja B,
Nr. 04

Lista e shkurtesave.....	6
Metodologjia	7
Hyrje.....	9
1. Sfidat kryesore në sektorin privat.....	11
2. Përvojat e ballafaqimit me padrejtësi në vendin e punës.....	15
2.1 Rrëfimet e punëtorëve për shkeljet e të drejtave të tyre.....	15
3. Korniza ligjore e cila mbron dhe garanton të drejtat e punëtorëve.....	18
4. Analiza e vendimeve gjyqësore lidhur me kontestet e punës në Kosovë.....	21
4.1 Rasti i F.M., kundër KEDS: Kthimi në punë dhe kompensimi prej gati 10.000 euro.....	22
4.2 Rasti i D.Rr., kundër MPB-së: Të tri shkallët gjyqësore vendosin në favor të punëtorit.....	23
4.3 Rasti i B.K., kundër kompanisë "A.J": S'ka shkelje ligjore, punëtori kthehet në punë.....	23
4.4 Rasti i Xh.A., kundër K. e S. "S. C." sh.p.k.: Rikuperimi i shkeljeve.....	25
4.5 Rasti i B.Th., kundër KEDS: Punëtori e fiton rastin në gjykatë, dëmshpërblimin e gëzojnë trashëgimtarët.....	25
4.6 Rasti i F.S., kundër R. B. K.: Shkelja e rëndë e detyrave të punës - masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës konfirmohet nga gjykata.....	26
4.7 Rasti i A.B., kundër "Banjës së Kllokotit": Gjykata e detyron punëdhënësin ta kompensoi punonjësen lehonë.....	27
4.8 A.B., kundër QMFR: Lehona realizon të drejtën e shkelur në gjykatë.....	28
4.9 L.H., kundër Federata Sindikale e Shëndetësisë së Kosovës: Aprovohet e drejta për kompensim, refuzohet rikthimi në punë.....	28
4.10 A.B., kundër Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil: Ministria detyrohet ta kompensojë punonjësen lehonë.....	29

4.11 Rasti i N.P., kundër bankës “T”: Bebja priste për qumështin e nënës, shefi e detyronte punonjësen lehonë të punonte edhe jashtë orarit – gjykata vendosë drejtësi.....	29
4.12 L.H., kundër komunës së Klllokotit: Gjykata refuzon padinë.....	29
4.13 E.L., kundër I. T. LL.: Shtatzënë tetë muajsh largohet nga puna, të nesërmen lind – Gjykata konstaton shkeljen, cakton dëmshpërblimin.....	30
4.14 V.M. kundër Radio Televizionit ...- P.: Hedhet padia e gazetares së larguar nga puna, humbi afatet ligjore.....	31
4.15 A.M kundër kompanisë “F”: U largua kundërligjshëm nga puna, gjykata e rikthen.....	32
4.16 F.B., kundër S. F. e F.: Afati 30 ditë, padia pas 3 muajsh, hedhet e pasafatshme.....	32
4.17 E.H. kundër R. B. K. J.S.C.: Praktikantja me pagesë, rikthen të drejtën e shkelur.....	32
4.18 A.C. kundër sh.a. K.: Gjykata e rikthen në punë, detyron punëdhënësin ta kompensoi afro 14.000 euro.....	33
4.19 M.Z. kundër B.(B.): Humb rastin në gjykatë, kontrata ishte me afat të caktuar.....	33
4.20 S. P. kundër Korporatës Energjetike e Kosovës (KEK): Gjykata e rikthen në punë dhe detyron punëdhënësin ta kompensoi mbi 32 000 euro.....	33
5. Diskriminimi në sektorin privat një sfidë për barazinë dhe drejtësinë sociale.....	34
6. Përmbledhje e statistikave të Këshillit Gjyqësor të Kosovës.....	36
7. Përfundimi.....	38
8. Rekomandime.....	40

Lista e shkurtesave

QHPSM – Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekesore

KGJK – Këshilli Gjyqësor i Kosovës

IAP – Institucioni i Avokatit të Popullit

IP – Inspektorati i Punës

LP – Ligji i Punës

KEDS – Kompania Kosovare për Distribuim me Energji Elektrike

KEK – Korporata Energjetike e Kosovës

MPB – Ministria e Punëve të Brendshme

MPJ – Ministria e Punëve të Jashtme

METODOLOGJIA

Metodologjia e Qendrës për Hulumtime Psiko-sociale dhe Mjekësore (QHPSM) për realizimin e projektit është bazuar në një seri intervistash me përfaqësues të institucioneve relevante, psikologë, dhe përfaqësues të shoqërisë civile. Për të arritur qëllimet e projektit, QHPSM ka intervistuar gra punëtore në sektorin privat që kanë përjetuar padrejtësi gjatë shtatzënisë apo pushimit të lehonisë.

Gjatë implementimit të projektit, është analizuar legjislacioni ekzistues i cili garanton dhe mbron të drejtat e punëtorëve në përgjithësi, si dhe të grave në veçanti.

Përveç kësaj, janë analizuar edhe raportet statistikore të institucioneve vendore si Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe Inspektorati i Punës, për të vlerësuar gjendjen aktuale të sektorit privat dhe për të identifikuar problematikat me të cilat ballafaqohet ky sektor

Gjithashtu, janë siguruar dhe analizuar statistika nga Këshilli Gjyqësor lidhur me kontestet e punës. Analiza është përqendruar tek numri i padive të paraqitura në gjykatat e vendit në lidhje me çështjet e punës. Synimi kryesor i projektit është ofrimi i njohurive për punëtorët në përgjithësi, dhe veçanërisht për gra, rreth realizimit të të drejtave të tyre në vendin e punës. QHPSM ka siguruar dhe analizuar aktgjykime gjyqësore për të ofruar shembuj konkret të rasteve kur punëtorët kanë arritur të mbrojnë të drejtat e tyre përmes rrugëve ligjore.

Përmes analizimit të aktgjykimeve gjyqësore janë ofruar shembuj konkret edhe të rasteve kur gra shtatzëna apo lehona kanë arritur të mbrojnë të drejtat e tyre të veçanta. Këto aktgjykime do të përfshihen në publikimin e QHPSM-së si shembuj pozitivë dhe frymëzues për punëtorët, me qëllim që ata të mos hezitojnë t'i drejtohen gjykatës për realizimin e të drejtave të tyre.

Me anë të shembujve të shumtë të aktgjyqimeve, raporti do të kontribuojë në ngritjen e vetëdijes së punëtorëve lidhur me të drejtat e tyre, duke i ndihmuar ata të kuptojnë rolin që kanë në mbrojtjen e interesave të tyre, nëpërmjet rrugëve ligjore. Për këtë qëllim, fjalë kyçe janë përdorur për të gjurmuar aktgjyqime në ueb-faqen e Këshillit Gjyqësor të Kosovës.

Metodologjia e QHPSM-së për realizimin e këtij projekti është e bazuar në një metodë deduktive. Në fillim, është bërë një vlerësim i përgjithshëm i gjendjes së të drejtave të punëtorëve në sektorin privat në vend. Pas kësaj, analizohen rastet e veçanta individuale për të vërtetuar dhe argumentuar qëndrimin e marrë parasysh në analizën e përgjithshme. Kështu, nga e përgjithshmja tek e veçanta, metodologjia përdor deduksionin për të arritur në përfundime dhe rekomandime në raportin final.

Përmes analizës së rasteve të veçanta individuale, ky qëndrim do të vërtetohet dhe argumentohet më tej, duke i dhënë më shumë peshë të dhënave të siguruar gjatë projektit. Në këtë mënyrë, raporti final i QHPSM-së përmbledh rezultatet e intervistave, analizën e legjislacionit, raportet statistikore dhe aktgjyqimet gjyqësore për të ofruar një analizë të plotë dhe përmbajtësore lidhur me të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve në sektorin privat.

HYRJE

Punëtorët e sektorit privat në Kosovë përballen me shkelje drastike të të drejtave të punës. Orare të tejzgjatura, mosrespektim i të drejtës për pushim, mungesë e kontratave, largime të kundërligjshme nga puna e deri te lëndimet dhe vdekjet në vendin e punës, janë vetëm disa prej shkeljeve që karakterizojnë sektorin privat në Kosovë.

Ndonëse Kosova ka afirmuar legjislacionin pozitiv dhe ka rregulluar të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, punëdhënës të papërgjegjshëm vazhdojnë të diskriminojnë punëmarrësit, posaçërisht ata me mungesë njohurish për të drejtat e tyre të garantuara me ligj.

Diskriminimi në bazë të gjinisë është një problem i përhapur, dhe një nga format më të zakonshme të diskriminimit është shkelja e të drejtës për pushim të lehonisë që përjetojnë shumë gra. Një sfidë tjetër është mungesa e informacionit në lidhje me të drejtat e tyre dhe rrugët ligjore që duhet të ndjekin për të arritur mbrojtje institucionale në rastet kur punëdhënësi ka shkelur të drejtat e tyre. Shumë punëtorë nuk janë të informuar për të drejtat e tyre dhe nuk dinë se si t'i ndjekin procedurat ligjore për t'u mbrojtur. Në disa raste, edhe kur punëtorët janë të vetëdijshëm për shkeljet, ata frikësohen se ndjekja e rrugëve ligjore do të çojë në humbjen e vendit të punës.

QHPSM ka analizuar 20 aktgjykime, të cilat tregojnë se gjykatat në shumicën e rasteve kanë vendosur në favor të punëtorit. Ky fakt duhet të shërbejë si shtytje për punëtorët të kërkojnë të drejtat e tyre përmes rrugëve ligjore, pa u frikësuar nga pasojat e mundshme.

Ky Raport ka për qëllim që të kontribuojë në rritjen e ndërgjegjësimit të punëtorëve të sektorit privat në Kosovë, me theks në të drejtat e grave shtatzëna dhe lehona, të cilat diskriminohen në vendin e punës për shkak të gjendjes së tyre specifike.

Raporti, përveçse t'i ndërgjegjësojë, synon edhe ti inkurajojë punonjësit e sektorit privat që të këmbëngulin në realizimin e të drejtave të tyre të punës, që nga e drejta e tyre për ankesë e deri te e drejta për padi në gjykatë.

Qëllimi i këtij raporti është të ndihmojë në rritjen e ndërgjegjësimit të punëtorëve të sektorit privat në Kosovë, me fokus të veçantë në të drejtat e grave shtatzëna dhe lehona, të cilat përballen me diskriminim në vendin e punës për shkak të gjendjes së tyre specifike. Përmes këtij raporti, punëtorët synohet të informohen dhe të inkurajohen që të luftojnë për realizimin e të drejtave të tyre të punës, duke filluar nga e drejta e tyre për t'u ankuar deri te e drejta për të ngritur padi në gjykatë.

Në të njëjtën kohë, QHPSM thekson rëndësinë e trajtimit të aspektit psikologjik të punëtorëve që përjetojnë shkelje të të drejtave të tyre, veçanërisht në rastet e largimit të paligjshëm nga puna. Kjo është akoma më sfiduese për gra shtatzëna apo lehona. Në këto raste, duhet kushtuar vëmendje shëndetit mendor dhe mirëqenies psikologjike të punonjësve, në mënyrë që ato të jenë në gjendje të përballen me sfidat emocionale që vijnë si rezultat i shkeljes së të drejtave të tyre.

1. Sfidat kryesore në sektorin privat

Sfidat me të cilat po ballafaqohen punëtorët e sektorit privat në Kosovë janë të ndryshme dhe komplekse. Megjithëse ekziston korniza ligjore e cila garanton të drejtat e punëtorëve, në praktikë, zbatimi i këtyre ligjeve nuk funksionon në mënyrë të plotë dhe të efektshme.

Një nga sfidat kryesore është mungesa e ndërgjegjësimit dhe informacionit në mes të punëtorëve për të drejtat e tyre. Shpeshherë ata nuk janë të vetëdijshëm për të drejtat që u takojnë në punë, duke u bërë më të ndjeshëm ndaj shkeljeve të tyre.

Në vazhdimësi, ka probleme në zbatimin dhe monitorimin e ligjeve të punës. Autoritetet përgjegjëse përshkallëzohen në zbatimin e ligjeve dhe rregulloreve dhe nuk marrin masa efektive kundër shkeljeve të të drejtave të punëtorëve. Institucioni i Avokatit të Popullit ka identifikuar disa probleme të shpeshta me të cilat ballafaqohen punëtorët në sektorin privat në Kosovë. Këto probleme janë:

- o Mungesa e kontratave të punës dhe mungesa e mbrojtjes në vendin e punës
- o Shkelje të procedurave të punësimit, si p.sh. marrja në punë pa konkurs ose pa vlerësimin e duhur të aftësive dhe përvojës së punëkërkuësve;
- o Ndërprerje e marrëdhënies së punës në mënyrë joligjore;
- o Kohëzgjatje dhe mos-kompensim jashtë orarit të punës;
- o Mos-shfrytëzimi i të drejtës për pushim vjetor dhe pushime të tjera;
- o Mos-realizimi i të drejtës në pagë, duke përfshirë pagën minimale të garantuar nga ligji dhe pagesat e tjera të ligjshme për punën e kryer;
- o Diskriminimi në moshë, punëtorët përballen me diskriminim në vendin e punës në bazë të moshës së tyre, duke u privuar nga mundësitë e barabarta të zhvillimit profesional dhe të avancimit në karrierë.

Gratë e punësuarë në sektorin privat përballen me disa forma diskriminimi dhe shkelje të të drejtave në vendin e punës. Anketimet e realizuara nga Preportr kanë treguar se gratë shprehen se nuk kanë pushime të lehonisë dhe shpesh largohen nga puna kur nuk kanë mundësi të bëjnë punën gjatë shtatzënisë. Përveç kësaj, gratë ballafaqohen me shkelje të tjera si pagat e ulëta, mos-pagimi i orëve shtesë, diskriminimi gjinor në vendin e punës dhe mungesa e sigurisë në punë.[1]

Gjatë vitit 2022, IAP ka pranuar 54 ankesa të drejtuara kundër kompanive private. Nga këto, 11 ankesa janë vlerësuar si të pranueshme për hetim dhe janë në procesin e trajtimit. Megjithatë, 43 ankesa janë vlerësuar si të papranueshme për hetim. [2] Në lidhje me pyetjet e QHPSM lidhur me shkeljen e të drejtave të grave shtatzëna dhe atyre në pushim lindje në vendin e punës, Avokati i Popullit nuk ka ofruar të dhëna konkrete ose përgjigje të qarta. Nga të dhënat e disponueshme, numri i ankesave nga kjo kategori e punëtorëve ka qenë i kufizuar.

Në anën tjetër, Inspektorati i Punës si mekanizëm i rëndësishëm i cili e mbikëqyr zbatimin e Ligjit të Punës, zbatimin e Ligjit për Shëndet dhe Siguri në Punë, por edhe aktet tjera nënligjore që e rregullojnë marrëdhënien e punës mes punëmarrësit dhe punëdhënësit, ka pranuar një numër të madh të ankesave të punëtorëve në sektorin privat. Shkeljet më të shpeshta të të drejtave të punës përfshijnë mos-kompensimin e pagës, mos-realizimin e pushimeve vjetore, mos-kompensimin e orëve jashtë orarit të punës, si dhe mos-kompensimin e pushimeve gjatë ditëve të festave zyrtare. Këto probleme janë identifikuar veçanërisht në sektorin e ndërtimitarisë dhe në sektorin e shërbimeve. [3]

.....

[1] Tirana Bytyqi – Gazetare në Preportr, intervistuar me datë 13 shkurt 2023, Prishtinë.

[2] Petrit Çollaku - zyrtar për komunikim dhe qasje në dokumente publike, Institucioni i Avokatit të Popullit, intervistuar më 30 janar 2023, Prishtinë

[3] Vesel Zhinipotoku, drejtor i Departamentit për Planifikim Strategjik dhe Çështje ligjore, Inspektorati i Punës /MFPTI, intervistuar më 26 janar 2023

Gjatë vitit 2022, Inspektorati i Punës në Kosovë ka pranuar në total 420 ankesa nga të punësuarit e sektorit privat. Përveç ankesave individuale, institucioni ka trajtuar edhe raste të ankesave anonime, veçanërisht ato që kanë të bëjnë me informacione mbi informalitetin në vendin e punës, siç janë punëtorët e padeklaruar.[4]

Një nga arsyet kryesore për mospërmirësimin e gjendjes së sektorit privat është mungesa e inspektimeve të vazhdueshme dhe inspektorëve të punës. Kjo situatë ka krijuar hapësirë për punë joformale, duke ndikuar në pabarazi dhe konkurrencë të dëmshme midis subjekteve punuese. Mungesa e inspektimit të rregullt dhe zbatimit të ligjit ka kontribuar në përkeqësimin e kushteve të punës dhe pabarazisë në sektorin privat.[5] Megjithatë, është vërejtur një trend pozitiv në rritjen e numrit të inspektimeve të ndërmarra nga Inspektorati i Punës në Kosovë. Në vitin 2020, ky institucion kishte realizuar 646 inspektime, ndërsa në vitin 2021, numri i inspektimeve është rritur në 5,680.

	Inspektimet në sektorin privat sipas ankesave të palëve	Punëtorë pa kontrata pune	Aksidente në vendin e punës	Aksidente me fatalitet
2020	646 inspektime	460 të identifikuar nga inspektimet	176 aksidente	16 vdekje
2021	5680 inspektime	1192 të identifikuar nga inspektimet	188 aksidente	9 vdekje

Tabela 1. Gjetjet e Inspektimeve për periudhën 2020-2021

.....

[4] Ibid

[5] Tirana Bytyqi – Gazetare në Preportr, intervistuar me datë 13 shkurt 2023, Prishtinë.

Të dhënat e Agjencisë së Statistikave në Kosovë konfirmojnë që gratë vazhdojnë të jenë të diskriminuara. Norma e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore sipas gjinisë për vitin 2020 tregon një ndarje të qartë. Derisa burrat kanë një pjesëmarrje të lartë prej 56%, gratë kanë një pjesëmarrje të ulët në fuqinë punëtore me vetëm 20.8%. Norma e punësimit për vitin 2020 për burra figuron të jetë 42.8% ndërsa për gra 14.1% [6].

Këto të dhëna tregojnë një pabarazi të dukshme në aksesimin e grave në tregun e punës dhe mungesë të barazisë gjinore në sektorin ekonomik. Diskriminimi dhe pengesat në zbatimin e të drejtave të grave në vendin e punës vazhdojnë të jenë sfida të mëdha për të arritur barazi gjinore dhe emancipim ekonomik për gratë në Kosovë.

Në Raportin Statistikor të Agjencisë të vitit 2022, mungojnë të dhënat statistikore për vitin 2021 në lidhje me pjesëmarrjen në fuqinë punëtore sipas gjinisë. Mungesa e këtyre të dhënave mund të shkaktojë një pasqyrë të paqartë lidhur me gjendjen aktuale, duke e bërë më të vështirë vlerësimin dhe monitorimin e barazisë gjinore në sektorin ekonomik.

.....

[6] Vjetari Statistikor i Republikës së Kosovës, 2022: <https://ask.rks-gov.net/media/7060/vjetari-statistikor-2022.pdf>

2. Përvojat e ballafaqimit me padrejtësi në vendin e punës

Rastet e padrejtësive në sektorin privat në Kosovë janë të shpeshta, veçanërisht kur bie fjala për gratë shtatzëna dhe ato lehona. Këto gra ballafaqohen me diskriminim dhe shkelje të të drejtave të tyre në vendin e punës. Ndër faktorët kryesorë që ndikojnë në këtë situatë janë mungesa e vetëdijes së punonjësve për të drejtat e tyre, si dhe pengesat në zbatimin e ligjeve dhe rregulloreve që i mbrojnë ato. Rrjedhimisht, shpeshherë, gratë shtatzëna dhe ato lehona nuk marrin pushimin e lehonisë ose diskriminohen, duke u përballur me pasoja negative në aspektin psikologjik, financiar dhe profesional.

QHPSM, ka zhvilluar takime me tri gra dhe një burrë të cilët në kohën, gjatë të cilës ishin në marrëdhënie pune, përjetuan padrejtësi në vendin e punës. Këta punëtorë kanë ndarë me ne përvojën e tyre në kushte anonimiteti, duke sjellë në vëmendje shkeljet dhe diskriminimin që kanë përjetuar. Andaj, emrat e punëtorëve të përmendur në këtë raport janë ndryshuar, me kërkesën e tyre që të mbesin anonim.

Përvojat e tyre janë dëshmi e qartë e sfidave dhe vështirësive me të cilat ballafaqohen punëtorët në sektorin privat në Kosovë. Përmes këtyre rrëfimeve, QHPSM synon të rritë ndërgjegjësimin dhe ndihmën për ata punëtorë që përballen me padrejtësi, duke i inkurajuar të ndërmarrin hapa për të mbrojtur të drejtat e tyre.

2.1 Rrëfimet e punëtorëve për shkeljet e të drejtave të tyre

Alba, nënë e dy fëmijëve, me profesion gazetare, ndërkohë që po raportonte për shkelje e padrejtësi e përjetoi vetë një padrejtësi të tillë. Ishte në muajin e nëntë të shtatzënisë së parë dhe derisa po priste me padurim të bëhej nënë e largua nga puna, siç tregon vetë “vetëm për të mos më paguar pushimin e lehonisë”.

Alba, tregon se punëdhënësi i dha një vendim me shkrim, në të cilin arsyeja e largimit

shkruhej se ishte shkurtimi i buxhetit dhe ku emrin nuk ia kishin shkruar drejt, gjë që e bënte të pavlefshëm si vendim. Alba, nuk ishte ankuar e as nuk kishte iniciuar proces gjyqësor. “Unë shumë shpejt linda, por një arsye pse nuk u fokusova në realizimin e të drejtës sime ishte fakti se periudha e lehonisë të merr tjetër energji”. [7]

Dafina, punonte në një kompani gjigante në Prishtinë. Kur ishte shtatzënë në muajin e gjashtë, ia kumtoi këtë lajm punëdhënësit, i cili i la një zgjidhje - Pagesa e pushimit të lehonisë do të bëhej vetëm për tre muajt e parë të shtatzënisë, dhe vetëm nëse ajo zotohej se do të rikthehej në punë, me orar të plotë, pas tre muajsh. Si rrjedhim, Dafina e la punën, pa bërë asnjë ankesë në Inspektoratin e Punës. Vendosi të hapë një biznes të saj, pa ndjekur këshillat e të afërmeve që i sugjerorin të ndiqte rrugët gjyqësore për të realizuar të drejtën e saj të shkelur. [8]

Enisi, është punëtor në postën e shpejtë “A”. Kur solli porosinë e brendit “Z.”, duke kërkuar falje për vonesën, mes tjerash tha: jam i stër-ngarkuar, sa jam në Prishtinë, sa jam në Podujevë, më janë ngarkuar shumë porosi, se shumë punëtorë e kanë lënë punën. Pagesa edhe kushtet janë nën çdo nivel. Punoj gjashtë (6) ditë të javës, ndërkohë që paguhem 380 euro. Brenda muaji është e pamundur që të mos marr ndonjë gjobë nga policia, të cilën duhet ta paguaj vetë, ndërkohë që në këtë punë, porosinë duhet lënë ku e cakton klienti”. [9]

Drita, është një grua tjetër që është ballafaquar me mohimin e të drejtës për pushim të lehonisë, i cili, sipas Ligjit të Punës i takon. Në momentin kur ajo ia komunikoi lajmin e shtatzënisë, punëdhënësit të saj, iu ofrua një pushim i lindjes për 3 muaj, pas të cilit do të kthehej në punë me orar gjysmë të reduktuar për 3 muaj dhe pastaj me orar të plotë. Megjithëse Drita pranoi ofertën e tillë, me frikë se nëse do ta kundërshtonte do të rrezikonte të humbiste punën, ajo vazhdimisht u thirr nga punëdhënësi i saj që të angazhohej në takime, trajnime dhe obligime të tjera lidhur me vendin e punës, që në javët e para të lindjes. Edhe pse ishte në dijeni për shkeljen e të drejtave që po përjetonte, Drita nuk ndoqi ndonjë rrugë ligjore nga frika se do të humbiste vendin e punës. [10]

.....
[7] Intervistë e realizuar më 5 prill 2023, Prishtinë

[8] Intervistë e realizuar më 6 mars 2023, Prishtinë

[9] Intervistë e realizuar më 13 mars 2023, Prishtinë

[10] Intervistë e realizuar më 6 mars 2023, Mitrovicë

QHPSM ka pasur mundësinë të diskutojë me njohës të fushës së drejtësisë, të cilët kanë ndarë me ne, raste praktike, të cilat ata i kanë trajtuar. Një nga rastet ka të bëjë me një punëtor që për 13 vite ka punuar në një kompani publike me kontrata të përkohshme, pa iu ofruar një kontratë e rregullt. Ai u largua nga puna vitin e kaluar kur bordi dhe menaxhmenti i kompanisë u ndryshuan. Një rast tjetër ka të bëjë me një punonjëse, të cilës iu ndërpre kontrata nëpërmjet komunikimit në chat, pa ndjekur asnjë procedurë. Ka edhe raste të tjera kur punonjësve nuk u është paguar diferenca e pagës ose nuk janë respektuar obligimet e kontratës kolektive. Këto raste shënojnë shkelje të rënda të të drejtave të punëtorëve në sektorin privat dhe theksojnë nevojën për mbrojtje dhe zbatim të ligjeve për të garantuar drejtësi dhe barazi në vendin e punës.[11]

Në Kosovë, punëtorët e sektorit privat, veçanërisht gratë shtatzëna dhe lehona, ballafaqohen me mungesë të mbrojtjes dhe diskriminimit në vendin e punës. Inspektorati i Punës ka evidentuar trembëdhjetë (13) raste të shkeljeve në të drejtën e punonjëseve lehona, për pushime [12].

Diskriminimi i grave shtatzëna, ka një ndikim negativ në shëndetin e nënës dhe foshnjës. Diskriminimi gjatë shtatzënisë lidhet me rritjen e simptomave të depresionit pas lindjes për nënat, peshë më të ulët dhe rritje të numrit të vizitave te mjeku për foshnjat. Edhe, kthimi në punë pas lindjes është një përvojë stresuese, sidomos në rastet kur grave u mohohet e drejta e pushimit të lindjes. Përafërsisht 1 në 7 gra përjetojnë simptoma të depresionit pas lindjes, dhe ato si të izoluara kanë ndikim negativ në funksionimin psikologjik të individit. Në rastet kur shtohet edhe një faktorë apo variabël tjetër, siç është diskriminimi në punë, largimi nga puna, pamundësia për të gëzuar pushimin e lindjes janë disa faktorë rrezikues, të cilat mund të rëndojnë simptomat, të cilat veçse mund të jenë prezente.[13] Rastet e tilla në sektorin privat janë të shpeshta dhe paraqesin probleme serioze.

QHPSM, thekson se është e rëndësishme që institucionet relevante dhe organet e punës të zbatojnë ligjet dhe rregulloret ekzistuese për të garantuar respektimin e të drejtave të punëtorëve. Punëdhënësit duhet të sigurojnë kushte të rregullta dhe të sigurta pune për gratë shtatzëna dhe lehona, duke shmangur diskriminimin dhe ndërprerjen e kontratës së punës në këto raste.

[11] Intervistë e realizuar me avokatin Arbër Jashari, më 9 shkurt 2023, Prishtinë

[12] Raporti vjetor 2022 <https://ip.rks-gov.net/ëp-content/uploads/Raporti-Vjetor-2022-IP.pdf>

[13] Intervistë me Fiona Muhaxherin, Psikologe në Klinikën Empatia, më 16 shkurt 2023

Në këtë kuadër, ishte për t'u vlerësuar gatishmëria e qeverisë për të mbështetur gratë shtatzëna dhe lehona, pas periudhës së vështirë me pandeminë Covid-19, përmes Programit Qeverisës – Pakoja e Ringjalljes Ekonomike, përkatësisht zbatimit të masës 3.5 – Pagesa për Lehona dhe Shtesat për fëmijë, masë kjo e filluar në shtator të vitit 2021, me qëllim të forcimit të pozitës financiare të gruas në shoqëri.

Sipas masës 3.5, lehonat e papuna në 12 muajt e fundit do të përfitojnë mbështetje financiare 170 Euro për 6 muaj, ndërsa ato të punësuarat do të përfitojnë mbështetje financiare 170 Euro për 3 muaj, krahas kompensimit të rregullt të pushimit të lehonisë [14].

3. Korniza ligjore e cila mbron dhe garanton të drejtat e punëtorëve

QHPSM ka analizuar kuadrin ligjor thelbësor në Kosovë që mbron dhe garanton të drejtat e punëtorëve, me theks të veçantë në të drejtat e grave dhe ndalimin e diskriminimit me bazë gjinore në rastin e punësimit. Pjesë të këtij kuadri ligjor janë instrumentet ndërkombëtare, Kushtetua e Kosovës, Ligji i Punës, Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Ligji për Barazi Gjinore dhe Kodi Penal i Republikës së Kosovës i cili përfshin një varg veprash penale në lidhje me marrëdhëniet e punës.

Kushtetuta është akti më i lartë juridik i Republikës së Kosovës [15], Kushtetuta e Republikës së Kosovës ka rregullime të rëndësishme për të mbrojtur kundër diskriminimit me bazë ligjore. Kushtetuta e vendit përcakton se të gjithë individët janë të barabartë para ligjit dhe gëzojnë të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim. Në këtë kontekst, dispozitat kushtetuese theksojnë të drejtën e çdo individi për të zgjedhur dhe praktikuar profesionin e tij, duke përfshirë të drejtën për punësim, ndalimin e diskriminimit të bazuar në gjini, racë, ngjyrë, fe, etnicitet, gjuhë, opinion politik, origjinë sociale, prone, gjendje ekonomike, orientim seksual, lindje, aftësi të kufizuara ose ndonjë status personal tjetër, ndalimin e punës së detyrueshme ose të diskriminimit në punë bazuar në faktorët e përmendur më sipër.

[14] Vendimi për përcaktimin e kushteve dhe kriterëve për zbatimin e Masës 3.5. <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4F250604-F09F-481F-B678-EB53F7BE9BEF.pdf>

[15] Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, neni. 16: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

Përveç Kushtetutës, Kosova ka edhe ligje të veçanta që rregullojnë fushën e punësimit. Ligji i Punës, Ligji për Barazi Gjinore dhe Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, janë tri prej ligjeve kyçe që mbrojnë të drejtat e punëtorëve dhe parandalojnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës.

Ligji i Punës ka për qëllim të rregullojë marrëdhëniet e punësimit dhe të sigurojë të drejtat dhe mbrojtjen e punëtorëve. Në kuadër të këtij ligji, janë përfshirë dispozita që ndërthurin të drejtat e grave dhe të punëtorëve. Sipas këtij ligji, gratë shtatzëna kanë të drejtë në një pushim shtesë në krahasim me punonjësit e tjerë, dhe ky pushim shtesë duhet të jepet para lindjes dhe pas lindjes. Kjo do t'u mundësojë grave shtatzëna të kenë kohë të mjaftueshme për të përgatitur ardhjen e fëmijës së tyre dhe për t'u rikuperuar pas lindjes.

Gratë kanë të drejtën për 12 muaj pushim lehonie pas lindjes së fëmijës. Ky pushim mund të fillojë deri në 45 ditë para datës së lindjes së pritur. Në periudhën prej 28 ditëve para datës së lindjes, punëdhënësi, me pëlqimin e gruas shtatzënë, mund të kërkojë fillimin e pushimit nëse vlerëson se gruaja nuk mund të kryejë detyrat e punës. Gjatë gjashtë muajve të parë të pushimit, pagesa bëhet nga punëdhënësi me 70% të pagës bazë, ndërsa në tre muajt që pasojnë, kompensimi është 50% e pagës mesatare në vend, dhe paguhet nga Qeveria. E punësuarra, me këtë ligj, ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera, pa pagesë.[16] Përveç pushimit të lehonisë, LP-ja u garanton grave edhe të drejta të tjera, mbrojtje nga punët e rënda fizike, punë të cilat janë përcaktuar se janë në dëm të shëndetit të nënës apo fëmijës, ndalimin e zgjatjes së orarit të punës për shtatzënat apo nënat gjidhënëse.

Ligji Për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Kosovë [17], i cili ka si qëllim të luftojë çdo formë të diskriminimit dhe të sigurojë barazi të plotë në të gjitha sferat e jetës. Mbrojtja e të drejtave gjinore është një aspekt i rëndësishëm në këtë ligj. Ligji synon të ndalojë diskriminimin bazuar në gjininë e personave dhe të sigurojë trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në fushën e punësimit dhe të profesionit. Ky ligj varet edhe nga direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe Këshillit, e cila ka për qëllim zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave.

[16] Ligji Nr. 03/L-212 i Punës, neni 49: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

[17] Ligji Nr. 05/L -021 Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

Ligji për Barazi Gjinore [18] në Kosovë ka si qëllim të garantojë, mbrojë dhe promovojë barazinë midis gjinive si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Në përmbajtjen e tij, ky ligj ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë apo të tërthortë gjinor, në të gjitha sferat e jetës, duke përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të femrave në raste të shtatzënisë, amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit, moshës, si dhe bazuar në çdo bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi. Ligji për Barazi Gjinore është një instrument kyç për të promovuar dhe mbrojtur të drejtat e grave dhe për të luftuar diskriminimin gjinor në Kosovë.

Kodi Penal i Kosovës trajton çështjet penale që lidhen me punën. Në veprat penale të ndërlidhura përfshihen cenimi i të drejtave në marrëdhëniet e punës, cenimi i të drejtave të punësimit dhe papunësisë, cenimi i të drejtës në menaxhim, cenimi i të drejtës në grevë, cenimi i të drejtave nga sigurimi social, si dhe keqpërdorimi i të drejtave nga sigurimi social. Ndëshkimet për këto vepra variojnë, duke përfshirë mundësinë e dënimit me gjobë ose burgim. [19]

Kosova, përveç legjisllacionit vendor, ka ratifikuar disa konventa dhe instrumente ndërkombëtare që mbrojnë të drejtat e punëtorëve dhe luftojnë diskriminimin në bazë gjinore. Në mesin e tyre përfshihen Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe protokollet e saj, Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike dhe protokollet e saj, Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor, Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas, Konventa për të Drejtat e Fëmijës, dhe Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve të tjera Mizore, Çnjerëzore dhe Poshtëruese. Këto instrumente ndërkombëtare kanë si qëllim të promovojnë barazinë gjinore, të mbrojnë të drejtat e punëtorëve dhe të sigurojnë qëndrueshmërinë e mos-diskriminimit në bazë gjinore. Kjo tregon angazhimin e Kosovës për zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punëtorëve në përputhje me standardet ndërkombëtare të drejtës dhe të drejtësisë.

.....
[18] Ligji Nr. 05/L -019 Për Barazi Gjinore: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

[19] Kodi Penal i Republikës së Kosovës: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>

Megjithatë, edhe pse Kosova ka këto instrumente të ratifikuara, gjendja e të drejtave të punëtorëve në sektorin privat ende nuk është e përshtatshme dhe nuk përmbush standardet ligjore. Për të përmirësuar këtë situatë, institucionet kompetente duhet të angazhohen në forcimin dhe zbatimin e ligjeve ekzistuese nga punëdhënësit në sektorin privat, duke ndjekur politika për barazi gjinore dhe eliminimin e diskriminimit në vendin e punës. Punëdhënësit duhet të sigurojnë kushte të rregullta dhe të sigurta pune për gratë shtatzëna dhe lehona, duke shmangur diskriminimin dhe ndërprerjen e kontratave të punës në këto raste.

4. Analiza e vendimeve gjyqësore lidhur me kontestet e punës në Kosovë

Analizimi i vendimeve gjyqësore në kontestet e punës ka si qëllim të kuptohet më lehtë mënyra se si rifitohet e drejta e shkelur e punës, përmes rrugëve gjyqësore. Për këtë qëllim, janë zgjedhur rastësisht njëzet (20) aktgjykime lidhur me kontestet e punës nga ueb-faqja zyrtare e Këshillit Gjyqësor të Kosovës, të cilat janë analizuar për të zbuluar se si është vendosur në secilën shkallë gjyqësore për secilin rast.

Nga 20 aktgjykimet e analizuar, që përfshijnë periudhën nga viti 2018 deri në vitin 2023, është zbuluar se në 8 raste padia e punëtorëve është aprovuar në tërësi, në 7 raste është aprovuar pjesërisht, në 3 raste është refuzuar, dhe në 2 raste është hedhur si e pas-afatshme.

Një faktor kritik për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve është informimi dhe edukimi i tyre. Shpeshherë punëtorët nuk janë në dijeni të plotë të të drejtave që u takojnë në vendin e punës, dhe kjo mund të çojë në shkeljen e tyre pa e kuptuar se çfarë po ndodh. Prandaj, është e rëndësishme që punëtorët të kenë njohuri të mjaftueshme rreth të drejtave të tyre, si dhe rreth rrugëve që kanë në dispozicion për të kërkuar mbrojtje, nëse ato të drejta janë shkelur. Kjo mund të ndihmojë në zvogëlimin e shkeljeve të të drejtave të punëtorëve dhe në ngritjen e vetëdijes së tyre rreth çështjeve të punës dhe të drejtave të punës.

Në kontekstin e analizimit të vendimeve gjyqësore lidhur me kontestet e punës në Kosovë, është vënë theksi te mbrojtja e të drejtave të grave, sidomos të shtatzënave dhe lehonave në vend. Në dymbëdhjetë (12) prej njëzet (20) aktgjykimeve të analizuar, padia është ushtruar nga punonjëset gra, prej tyre një (1) shtatzënë dhe katër (4) lehona. Kjo tregon se këto kategori punëtore janë subjekt i shkeljeve të mëdha të të drejtave të tyre në vendin punës.

Prandaj, është e rëndësishme që të gjitha punëtorët, sidomos kjo kategori, të kenë njohuri dhe informacion të mjaftueshëm rreth të drejtave të tyre në vendin e punës dhe të kenë mbrojtje të duhur për të garantuar qëndrueshmërinë dhe respektimin e tyre në punë.

4.1 Rasti i F.M., kundër KEDS: Kthimi në punë dhe kompensimi prej 10.000 euro

E bindur se largimi i saj nga puna ishte i padrejtë, F.M., vendosi t'i drejtohet Gjykatës. Gjykata Themelore në Prishtinë, e aprovoi [20] në tërësi si të bazuar kërkesëpadinë e paditëses F.M., duke e obliguar KEDS-in që ta kthejë në vendin e saj të punës, me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës në ndonjë pozitë që i përshtatet aftësive dhe kualifikimeve të saj profesionale. Po ashtu, KEDS u detyrua t'ia paguajë F.M., shumën prej 9.326.24 euro, në emër të të ardhurave personale të papaguara, për periudhën 1 dhjetor 2016 deri më 27 mars 2019. KEDS u obligua të paguajë edhe tatimin në pagë dhe trustin pensional për paditësen.

KEDS u ankua në Gjykatën e Apelit, por edhe gjykata e shkallës së dytë, e refuzoi [21] si të pabazuar ankesën e KEDS-it, ndërsa e vërtetoi aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë.

KEDS vendosi t'i drejtohet edhe Gjykatës Supreme, duke kërkuar anulimin e vendimeve të instancave më të ulëta gjyqësore, por edhe Gjykata Supreme e refuzoi [22] si të pabazuar kërkesën për revizion të KEDS-it.

.....

[20] Aktgjykimi C.nr.2569/16

[21] Aktgjykimi AC.nr.1972/2020

[22] Aktgjykimi, Rev.277/2022

4.2 Rasti i D.Rr., kundër MPB-së: Të tri shkallët gjyqësore vendosin në favor të punëtorit

D.Rr., është një prej punëtorëve apo paditësve që pas largimit nga puna, e ka fituar të drejtën e rikthimit në vendin e tij të punës, përmes gjykatës.

Kontesti i tij ka përfshirë kthimin në vendin e punës (punëdhënëse Ministria e Punëve të Brendshme) dhe kompensimin e pagave.

Gjykata Themelore në Prishtinë e ka aprovuar [23] si të bazuar kërkesëpadinë e paditësit D.Rr.. Ka anuluar si të paligjshme vendimet e MPB-së për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duke e detyruar që ta kthejë në punë paditësin dhe t'ia kompensojë të ardhurat personale.

Edhe Gjykata e Apelit e ka refuzuar [24] ankesën e MPB-së, dhe e ka vërtetuar vendimin e Themelores.

Prokurori i Shtetit ka paraqitur Kërkesë për Mbrojtje Ligjshmërie në Gjykatë Supreme, por edhe kjo e fundit [25] e ka refuzuar këtë kërkesë si të pabazuar, duke vulosur përfundimisht kthimin në punë të D.Rr.

4.3 Rasti i B.K., kundër kompanisë "A.J": S'ka shkelje ligjore, punëtori kthehet në punë

Në një ditë të rëndomtë pune, B.K., kishte marrë disa para metalike në kabinën ku paguheshin paratë e parkimit. Kishte hapur kasën dhe kishte marr paratë në prezencën e punëtorit tjetër, me arsyetim se i duheshin para metalike te imta për të operuar. Kjo kishte ndodhur në një kompani të madhe, ku ai punonte, e për këtë veprim, kishte përfunduar me përjashtimin nga puna.

B.K., kishte paditur kompaninë dhe Gjykata Themelore në Prishtinë, kishte aprovuar [23] kërkesëpadinë e tij, si të bazuar, duke anuluar vendimin e kompanisë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së B.K.

Kompania ishte obliguar nga Gjykata që B.K., ta kthejë në punë brenda afatit prej 7 ditësh dhe t'ia shpërblejë demin material dhe atë në emër të diferencës së të ardhurave personale të porealizuara.

.....
[23] Aktgjykimin, C.nr.2751/17

[24] Aktvendimi, AC.nr.4181/20

[25] Aktvendimi, CML. nr.2/2021

[26] Aktgjykimi, C.nr.495/15

Kompania ishte ankuar në gjykatën e shkallës së dytë, në Gjykatë të Apelit. Por, edhe kjo gjykatë e kishte konsideruar të pathemeltë [27] ankesën e kompanisë, duke e vërtetuar aktgjykimin e gjykatës së shkallës së parë.

Kompania i ishte drejtuar Gjykatës Supreme, duke shfrytëzuar të drejtën për mjete të jashtëzakonshme juridike, në këtë rast të drejtën për revizion.

Instanca më e lartë gjyqësore e kishte refuzuar [28] si të pathemeltë revizionin e kompanisë, dhe kishte vlerësuar se aktgjykimet e instancave më të ulëta gjyqësore, nuk janë të përfshira me shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore e as nuk janë përfshirë në zbatim të gabuar të së drejtës materiale.

Edhe sipas Gjykatës Supreme, vendimi i kompanisë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së B.K., është marrë në kundërshtim, veç tjerash, me dispozitat e aktit të brendshëm normativ që rregullon përgjegjësinë disiplinore dhe procedurën e përcaktimit të kësaj përgjegjësie.

Po ashtu, nuk ishte vërtetuar në mënyrë ligjore se paditësi ka bërë shkelje të detyrave të punës, për çfarë do të mund të shqiptoheshin masat përkatëse disiplinore të parapara me nenin 85 të Ligjit të Punës. Përveç kësaj edhe sipas të gjeturave të gjykatës, kompania nuk kishte dorëzuar provë valide për keqpërdorimin apo tjetërsimin e atyre parave, për të cilat pohohej se B.K., kishte shkelur disiplinën e punës. Paratë metalike ishin tërhequr në prezencën dhe me dijeninë e punëtorit tjetër dhe nuk ishte ngarkuar B.K., as me keqpërdorim e as me përvetësim të tyre.

.....

[27] Aktgjykimi, Ac.nr.2599/18

[28] Aktgjykimi, Rev. nr.500/20

4.4 Rasti i Xh.A., kundër K. e S. "S. C." sh.p.k.: Rikuperimi i shkeljeve

Punëtori Xh. A., paditi punëdhësin K. e S. "S. C." sh.p.k., duke kërkuar nga gjykata anulimin e vendimit për përjashtimin e tij nga puna dhe kompensimin e të ardhurave personale. Gjykata Themelore në Prishtinë, aprovoi pjesërisht [29] si të bazuar kërkesëpadinë e tij dhe anuloi si të kundërligjshëm vendimin e punëdhënësit për "ndërprerjen e marrëdhënies së punës", për Xh.A.. Gjykata e Apelit kishte vërtetuar [30] aktgjykimin e Themelores, derisa punëdhënësi kishte paraqitur revizion, i cili ishte refuzuar [31] si i pabazuar edhe nga Gjykata Supreme.

4.5 Rasti i B.Th., kundër KEDS: Punëtori e fiton rastin në gjykatë, dëmshpërblimin e gëzojnë trashëgimtarët

Në gjykatat e Kosovës janë gjykuar edhe paditë për kompensim dëmi pas aksidenteve në vendin e punës. I tillë është rasti i B.Th., i cili në emër të kompensimit të dëmit material dhe jomaterial për aksidentin e pësuar në vendin e punës, ishte vendosur të dëmshpërblehej nga punëdhënësi, pas vendimit të Gjykatës Themelore në Gjilan.

Gjykata e Apelit kishte ndryshuar shumat e kompensimit për punëtorin e KEDS, B.Th., duke detyruar të paditurën - Kompaninë Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike "KEDS" sh.a., që paditësit B. Th. në emër të kompensimit të dëmit material dhe jo material t'ia paguajë shumat e specifikuara dhe atë: për dhimbjet fizike shumën prej 4,050 €, për frikën e përjetuar shumën në lartësi prej 3,600 €, për zvogëlimin të përgjithshëm jetësor në shkallë prej 25% shumën prej 9,000 €, për shëmtim të shkallës së mesme 3,600 €, pra në emër të dëmit jomaterial shumën e përgjithshëm prej 20,250 €, ndërsa në emër të dëmit material për kujdes të huaj apo ndihmës nga personi tjetër shumën prej 252 €, në emër të ushqimit të përforcuar shumën prej 189 €, pra gjithsej për këto kategori shumën prej 441 €, me kamatë ligjore në lartësi prej 8%.

Kjo pasi B.Th., kishte pësuar lëndime të rënda trupore duke iu zvogëluar edhe aftësia për punë. Pas përfundimit të gjykimit në shkallën e parë, B.Th., kishte vdekur, dhe e paditura gjatë ankesës në shkallën e dytë kishte kërkuar ndërprerjen e procesit gjyqësorë, gjë që ishte refuzuar, siç ishte refuzuar i pabazuar [32] edhe revizioni i saj, i paraqitur në Gjykatë Supreme, pasi kompensimi në këto raste iu takon trashëgimtarëve të paditësit.

.....

[29] Aktgjykimi, C.nr.3335/2014

[30] Aktgjykimi, Ac.nr.2662/2020

[31] Aktgjykimi, Rev.nr.21/2023

[32] Aktgjykimi Rev.nr.460/22

4.6 Rasti i F.S., kundër R. B. K.: Shkelja e rëndë e detyrave të punës - masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës konfirmohet nga gjykata

Jo çdoherë, kthimi në punë është i mundur, përmes gjykatës. Madje, ndodh që një punonjës ta fitojë këtë të drejtë në shkallë të parë e ta humb në shkallët tjera gjyqësore,

apo ta fitojë në shkallë të parë dhe të dytë, por ta humb në shkallë të tretë. E ndodh që rasti të shkojë edhe në Gjykatë Kushtetuese e të rigjykohet nga fillimi. Rasti i F. S., është i tillë. Ai ishte larguar nga puna në R. B. K., ndaj i ishte drejtuar gjykatës për të kërkuar kthimin në punë dhe kompensimin e të ardhurave personale. Pasi Themelorja e Apeli i kishin dhënë të drejtë, punëdhënësi ishte ankuar në Gjykatë Supreme, por kjo e fundit e kishte aprovuar pjesërisht revizionin e punëdhënësit, i cili i ishte drejtuar Gjykatës Kushtetuese. Kushtetuesja e kishte kthyer rastin në rivendosje.

Në rigjykim, shkalla e parë dhe e dytë kishin vendosur sërish në favor të punonjësit, ndërkaq punëdhënësi kishte shfrytëzuar të drejtën për t'ju drejtuar sërish Gjykatës Supreme, përmes mjeteve të jashtëzakonshme juridike, përkatësisht përmes revizionit, i cili ishte pranuar si i bazuar[33], duke ndryshuar vendimet e shkallëve më të ulëta gjyqësore dhe duke refuzuar në tërësi si të pathemeltë kërkesëpadinë e palës paditëse, F.S.

F.S., ishte suspenduar nga puna me arsyetimin se kishte kryer transaksione të paautorizuara për periudhën janar - prill 2008. Si rrjedhim me datë 21.04.2008, i ishte shkëputur kontrata e punës me efekt të menjëhershëm, për shkak të shkeljes së detyrave të punës. Ndaj F.S., ishte ngritur aktakuzë për shkak të dyshimit se i njëjti ka kryer vepër penale, por, përfundimisht me aktgjykimin e plotfuqishëm të Gjykatës Supreme të Kosovës PA.II.nr.2/2014 të datës 21.03.2014, ishte refuzuar aktakuza dhe ishte pushuar procedura penale ndaj tij.

Në gjykimin e parë të kësaj çështjeje, pasi Themelorja dhe Apeli kishin vendosur në favor të punonjësit, Gjykata Supreme kishte pranuar pjesërisht të bazuar revizionin e të paditurës(punëdhënësit), R. B. K., e cila më pas kishte iniciuar kërkesë për vlerësimin e kushtetutshmërisë. Si rrjedhim Gjykatës Kushtetuese e Kosovës kishte vendosur të deklarojë kërkesën të pranueshme [34], dhe mes tjerash ta kthejë Aktgjykimin e Gjykatës Supreme për rivendosje.

.....
[33] Aktgjykimi, Rev.nr.117/22

[34]Aktgjykimi, KI133/20

Në rigjykim, Gjykata Supreme, vendos që kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar. Supremja sqaron dy çështje me rëndësi, e para, rrethana se paditësi (F.S.) në procedurë penale është liruar nga akuza, por që sipas Supremes, kjo rrethanë nuk është me ndikim për themelësinë e kërkesëpadiës, pasi nga shkresat e lëndës konstatohet se Gjykata Supreme e Kosovës, në procedurë penale e ka refuzuar akuzën për shkak se nuk ka qenë e mundur ndjekja penale, pasi kanë kaluar tre vjet nga kryerja e veprës penale dhe po ashtu ndjekja penale ndalohet në çdo rast kur kalon dyfishi i kohës së afatit të parashkrimit relativ, dhe çështja tjetër konstatimi se F.S., e kishte pranuar “se mjetet për këmbimoren “M.”, janë marrë ditë më parë, dhe se shuma e përgjithshme prej 87.000,00 €, i është dhënë klientit Xh. B., pronar i kompanisë/këmbimore “M.”, dhe shuma nuk ka qenë e proceduar nëpërmjet Sistemit Qendror Bankar – G..”. Ndaj, Gjykata Supreme ka gjetur se veprimet e paditësit kualifikohen në grupin e veprimeve që përbëjnë shkelje të rënda të detyrave të punës, për të cilat shkelje, masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është ekuivalente me natyrën e shkeljes.

4.7 Rasti i A.B., kundër “Banjës së Kllokotit”: Gjykata e detyron punëdhënësin ta kompensoi punonjësen lehonë

Gjurmimi i aktgjykimeve në kontestet e punës përfshin edhe raste të punonjëseve shtatzëna dhe lehona, të cilat janë përballur me shkelje të të drejtave të punës. Një prej këtyre rasteve është A.B., e cila arrin të realizojë të drejtën e saj të shkelur përmes rrugëve gjyqësore.

A.B nga Ferizaj, kishte paditur spitalin special për Rehabilitim të Përgjithshëm “Banja e Kllokotit” sh.p.k në Kllokot, lidhur me mos-përmbushjen e kontratës së punës, duke kërkuar 2, 508.58 Euro kompensim. Gjykata Themelore në Ferizaj, kishte aprovuar pjesërisht^[1] kërkesëpadinë e paditëses, A.B., duke detyruar spitalin në fjalë që A.B.-së, në emër të pushimit të lehonisë, t’ia paguajë 70% të pagave neto, në shumë të përgjithshme prej 1,436.46 euro.. Ndërkaq kishte refuzuar si të pabazuar pjesën tjetër të kërkesëpadiës së paditëses, në shumë prej 1,072.12 euro.

.....
[35] Aktgjykimi, C.nr. 591/2019

A.B., e cila punonte fizioterapeute, gjatë pushimit të lehonisë nuk ishte paguar fare nga e paditura. Kjo e fundit ia ka paguar trustin pensional dhe tatimin në pagë, mirëpo nuk ia kishte paguar pagën neto edhe atë 70% siç i takon në bazë të nenit 49 të Ligjit të Punës, sipas të cilit:

“Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë” [...] paragrafi 3 “Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë”.

A.B., ishte e punësuar me kontratë me afat të caktuar, dhe para gjykatës kishte pohuar se ka kërkuar të kthehet në punë 2 muaj e gjysmë përpara skadimit të pushimit të lehonisë, mirëpo këtë pretendim nuk e kishte vërtetuar me asnjë provë.

4.8 A.B., kundër QMFR: Lehona realizon të drejtën e shkelur në gjykatë

Rast i ngjashëm me A.B., është ai i I.C., nga fshati P..., komuna e Drenasit, kundër të paditurës, QMFR(NN), me objekt kontesti pagesa e pagave për pushim të lehonisë, vlera e objektit të kontestit 2, 861.40 Euro, e cila aprovet pjesërisht [36].

4.9 L.H., kundër Federata Sindikale e Shëndetësisë së Kosovës: Aprovet e drejta për kompensim, refuzohet rikthimi në punë

Në kontestin e punës mes paditëses L.H., dhe të paditurës Federata Sindikale e Shëndetësisë së Kosovës, Gjykata e Apelit aprovoi pjesërisht si të bazuar ankesën [37] e paditëses, ndryshoi [38] aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe anuloi si të paligjshëm vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për L.H. Punëdhënësi u detyrua që në emër të dëmshpërblimit për ndërprerjen e paligjshme të kontratës së punës, t'i paguaj paditëses dymbëdhjetë paga mujore në shumë prej 4,107.48 euro bruto, derisa refuzoi si të pabazuar kërkesën për kthim në punë, për shkak të kontratës me afat të caktuar.

.....
[36] Aktgjykimi, C.nr. 491/2020
[37] Aktgjykimi, Ac.nr.9470/21
[38] Aktgjykimi, C.nr.850/17

4.10 A.B., kundër Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil: Ministria detyrohet ta kompensoi punonjësen lehonë

Gjykata Themelore në Prishtinë, në konfliktin administrativ sipas padisë së paditëses, A.B. nga P., kundër të paditurit, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në Prishtinë, si dhe të paditurës, Ministria e Punëve të Jashtme e Kosovës në Prishtinë, për shkak të anulimit të vendimit dhe kompensimit të pagave, ka aprovuar [39] si të bazuar kërkesëpadinë e paditëses, A.B. duke anuluar vendimin e KPMSHCK-së si dhe vendimet e MPJ-së duke e detyruar këtë të fundit që paditëses, A.B., t'ia kompensoi të ardhurat personale në emër të pushimit të lehonisë.

4.11 Rasti i N.P., kundër bankës "T": Bebja priste për qumështin e nënës, shefi e detyronte punonjësen lehonë të punonte edhe jashtë orarit – gjykata vendosë drejtësi

Në një aktgjykim [40] prej shtatëmbëdhjetë faqesh të Gjykatës Themelore në Gjakovë, përshkruhet në mënyrë të detajuar se si punonjësjë N.P., kishte punuar jashtë orarit edhe në kohën kur ligji i garantonte orar të shkurtuar për të shkuar tek bebja e saj e për ta ushqyer me qumësht gjiri; përshkruhet edhe se si i mungonte siguria në punë, përderisa kishte përjetuar dy grabitje në bankën ku punonte e si rrjedhojë kishte pësuar stres e gjendje të vështirë psikologjike, edhe se si vikendeve në rast alarmi në bankë, në rast të çfarëdo prishjeje, qoftë rryme a uji, ajo detyrohej të dilte në punë e të priste derisa të sanohej problemi. Këto ishin vetëm disa prej provave që ajo paraqiti para gjykatës dhe si rrjedhim në vitin që lamë pas, gjykata aprovoi pjesërisht kërkesëpadinë e saj duke e detyruar bankën ku punonte që ta kompensoi në emër të orëve shtesë të punës.

4.12 L.H., kundër komunës së Klllokotit: Gjykata refuzon padinë

Paditësjë L. H., kishte paditur komunën e Klllokotit, lidhur me të ardhurat personale, por gjykata e shkallës së parë, ajo e shkallës së dytë dhe Gjykata Supreme e kishin refuzuar si të pabazuar padinë e saj.

.....
[39] Aktgjykimi, A.nr.37/2018

[40] Aktgjykimi, C.nr.950/19

L. H., kërkonte që në emër të fitimit të humbur, të kompensohej për një periudhë prej më se dy vjeçare, pasi e paditura kishte shpallur konkursin publik për vendin e punës mësimdhënës të gjuhës angleze në SHFMU "Gjon Sereqi", në fshatin ..., komuna e K.. Pas përfundimit të asë intervistimit, mbi bazën e këtij konkursi, kontrata e punësimit i ishte ofruar një personi tjetër e jo paditëses. Inspektorja e arsimit në Gjilan, kishte aprovuar ankesën e L.H., dhe kishte vendosur që të rishpallet konkursi i lartpërmendur. Me vendimin nr. ..., ishte refuzuar ankesa e të paditurës, ndërsa vendimi lidhur me obligimin e përsëritjes së konkursit kishte mbetur në fuqi, e gjithashtu ishte kërkuar ndërprerja e kontratës së punës të lidhur në mes të paditurës dhe personit të tretë të pranuar sipas këtij konkursi. E paditura ishte ankuar në zyrën e sekretarit permanent në MASHT, por kjo ankesë nuk është vendosur. Përfundimisht, gjykata e shkallës së parë ka vërtetuar se e paditura nuk e ka përsëritur konkursin ashtu siç është vendosur me vendim, e as që paditësja L. H., ka punuar te e paditura, ndaj në këtë gjendje faktike, gjykatat kanë gjetur se paditësja L.H., nuk ka të drejtë në të ardhurat personale të kërkua me padi, pasi që me asnjë provë paditësja nuk ka dëshmuar se organet e të paditurës ia kanë shkaktuar dëmin në formë të fitimit të humbur, humbjen e të ardhurave personale kontestuese.

4.13 E.L., kundër I. T. LL.: Shtatzënë tetë muajsh largohet nga puna, të nesërmen lind – Gjykata konstaton shkeljen, cakton dëmshpërblimin

E.L. punonte me kontratë pune në pozitën Specialiste e Mediave Sociale, sipas të cilës kontratë ka qenë e punësuar për periudhën 1 vjeçare, nga data 19.03.2018 deri më datë 18.03.2019. Por pas tre muajsh, punëdhënësi kishte nxjerr vendim për ndërprerjen e kontratës së punës. E., e kishte atakuar këtë vendim brenda afateve ligjore, por punëdhënësi sërish e kishte refuzuar ankesën e saj përmes një vendimi pa vulë protokolli, ndërkaq nga paditësja ishte cilësuar kundërligjor edhe për faktin se ndaj saj nuk ishte zhvilluar asnjë procedurë disiplinore përkitazi me shkeljet e pretenduara. E njëjta nuk kishte pranuar ndonjë vërejtje me shkrim siç parasheh neni 85 i Ligjit të Punës dhe në asnjë moment nuk është pretenduar se paditësja ka vepruar në kundërshtim me rregulloren e kompanisë.

E.L., në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, ka qenë në muajin e 8 të shtatzënisë. Si pasojë e këtij vendimi të lëshuar në baza diskriminuese, paditësja ka përjetuar shqetësime të jashtëzakonshme deri në atë masë sa që menjëherë të nesërmen kanë shkaktuar lindjen e parakohshme, përkatësisht 5 javë para kohës normale të paraparë për lindje.

Ndërprerja e kontratës së punës ka shkaktuar edhe pasoja në shëndetin e foshnjës, e cila sipas kontrollës mjekësore ka humbur shumë peshë...Kjo ka ndikuar edhe më tepër në shkaktimin e shqetësimeve dhe stresit tek paditësja, duke përfshirë edhe faktin se sipas mjekëve, foshnja mund të ketë pasoja në dëgjim dhe shikim si pasojë e lindjes së parakohshme.

Gjykata Themelore në Prishtinë, kishte aprovuar [41] pjesërisht si të themeltë kërkesëpadinë e paditëses E.L., duke anuluar si joligjor vendimet e të paditurës I. T. LL., përmes të cilëve asaj i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës. Kështu gjykata e kishte detyruar I. T. LLC, që në emër të shpërblimit të dëmit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë joligjore, t'ia paguaj paditëses shumën e përgjithshme neto prej 5.738.01€, në emër të kontributit pensional për paditësen, shumën prej 324.43€, në emër të kontributit pensional shumën prej 324.43€ si dhe në emër të tatimit të paguaj shumën prej 426.13€. Ndërkaq, ka refuzuar si të pathemeltë kërkesëpadinë e paditëses me të cilën ka kërkuar që të detyrohet e paditura që ta kthejë në vendin e punës me të drejta të barabarta.

4.14 V.M. kundër Radio Televizionit ...- P.: Hedhet padia e gazetares së larguar nga puna, humbi afatet ligjore

Si pasojë e humbjes së afateve ligjore, V.M., iu hodh padia kundër punëdhënësit të saj, si e pas-afatshme [42]. Ajo punonte gazetare në televizion, ndërkohë që u njoftua verbalisht për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Punëdhënësi i saj, para gjykatës prezantoi faktet sipas të cilave V.M., kishte kontratë me afat të caktuar, ndërkaq gjykata nuk shqyrtoi meritat e çështjes, pasi V.M., ishte vonuar me paraqitjen e padisë brenda afateve ligjore si dhe me shterjen e mjeteve të brendshme juridike, pasi nuk kishte paraqitur ankesë, fillimisht tek punëdhënësi.

.....
[41] Aktgjykimi, C.nr.2615/18

[42] Aktvendimi, Rev.nr.175/2022

4.15 A.M kundër kompanisë “F”: U largua kundërligjshëm nga puna, gjykata e rikthen

Fillimi i vitit 2023 shënoi triumfin e A.M., nga Glllogoci, i cili kundërligjshëm ishte larguar nga vendi i tij i punës, në kompaninë “F”.

Gjykata Themelore në Prishtinë, dega në Glllogoc, aprovoi [43] në tërësi si të bazuar kërkesëpadinë e A.M., duke e detyruar kompaninë “F...”, që paditësin ta kthej në vendin e mëparshëm të punës dhe t’ia kompensoi të ardhurat personale të papaguara.

4.16 F.B., kundër S. F. e F.: Afati 30 ditë, padia pas 3 muajsh, hedhet e pasafatshme

Ndonëse ishte ankuar në të tri shkallët gjyqësore, F.B., kishte gabuar në hapat e parë, gjatë këmbënguljes për të realizuar të drejtën e pretenduar. Ajo e kishte humbur rastin në gjykatë [44], pasi padia e saj ishte bërë tre muaj pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, duke kaluar kështu afati ligjor prej 30 ditësh.

4.17 E.H. kundër R. B. K. J.S.C.: Praktikantja me pagesë, rikthen të drejtën e shkelur

Edhe nëse jeni praktikant në një vend pune, ju gëzoni të drejta të barabarta pune me punonjësit tjerë.

Të tri instancat gjyqësore i dhanë të drejtë E.H., e cila ishte duke vijuar praktikën me pagesë në një bankë në Kosovë, kur iu ndërpre kontrata e punës. Gjykata Supreme, si instanca e fundit gjyqësore, e refuzoi [45] si të pabazuar revizionin e bankës R. B. K. J.S.C. Praktikantes E.H., iu aprovua pjesërisht kërkesëpadia duke e detyruar bankën që në emër të kompensimit të pagave të papaguara mujore t’i kompensojë shumën prej 2,080 €.

.....
[43] Aktgjykimi, C.nr.623/2022

[44] Aktvendimi, Rev.nr.394/2022

[45] Aktgjykimi, Rev.nr.99/22

4.18 A.C. kundër sh.a. K.: Gjykata e rikthen në punë, detyron punëdhënësin ta kompensoi afro 14.000 euro

A.C., ia kishte dalë që të rikthehet në vendin e tij të punës, pasi gjykata kishte vendosur ta aprovoi si të bazuar padinë e tij, duke e detyruar punëdhënësin që e kishte larguar nga puna, që ta kthej A.C., në vendin e tij të punës si Zyrtar për Projekte apo në ndonjë vend tjetër të punës në përputhje me kualifikimet e tij, në afat prej 7 ditësh nga dita e pranimit të aktgjykimit, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm. Vendimin e shkallës së parë e kishte vërtetuar [46] edhe gjykata e shkallës së dytë dhe si rrjedhim kompania u detyrua që ta rikthejë në punë punëtorin në fjalë dhe t'ia kompensoi pagat, për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të paligjshme, për një periudhë prej gati tre vjetësh, në shumën prej 13,891.66€.

4.19 M.Z. kundër B..(B.): Humb rastin në gjykatë, kontrata ishte me afat të caktuar

Padia, përmes së cilës kërkonte t'i njihet e drejta për pagë për një periudhë prej gati dy vjetësh, M.Z., iu refuzua nga gjykata e shkallës së parë, derisa edhe Gjykata e Apelit e refuzoi [47] ankesën e saj si të pathemeltë. Fakt vendimtar, sipas gjykatës ishte se paditësja kontratën e punës e kishte pasur me kohë të caktuar.

4.20 S. P. kundër Korporatës Energjetike e Kosovës (KEK): Gjykata e rikthen në punë dhe detyron punëdhënësin ta kompensoi mbi 32 000 euro

S. P., ishte larguar nga puna në mënyrë të kundërligjshme. Padia e tij ishte aprovuar në tërësi duke e detyruar punëdhënësin KEK që ta kthejë atë në punë si dhe t'ia kompensoi të ardhurat personale për një periudhë prej gati gjashtë vjeçare, shumën prej 32,216.76 euro si dhe obligimet tjera që rrjedhin nga marrëdhënia e punës. Të drejtën e shkëlur S.P., e rifitoi [48] në të tri shkallët gjyqësore.

Nga analizimi i aktgjykimeve, del se ka pasur raste kur gjykatat themelore nuk e kanë marrë parasysh dispozitën ligjore, sipas së cilës, punonjëses shtatzënë nuk mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës gjatë kësaj periudhe, pasi gëzon mbrojtje specifike.

.....
[46] Aktgjykimi, Ac.nr.2739/2020

[47] Aktgjykimi, Ac.nr.5913/19

[48] Aktgjykimi, Rev.nr.113/2021

Ka qenë Gjykata e Apelit, si shkallë e dytë, që e ka konstatuar këtë fakt, sipas së cilës, ndërprerja e marrëdhënies së punës gjatë kohëzgjatjes së shtatzënisë, gjendje kjo që gëzon mbrojtje specifike nga ligji për faktin se kemi të bëjmë me një gjendje e cila nuk është e zakonshme si në aspektin shëndetësor dhe emocional, për shkak të ndryshimeve në trup dhe ndjesive të shkaktuara nga kjo gjendje, në këto raste duhet zbatuar neni 53 i Ligjit të Punës e jo dispozita e nenit 67 par. 1.3 të njëjtit ligj.

Megjithatë, përkundër këtij konstatimi, në një rast të analizuar Apeli erdhi në përfundim se caktimi i dëmshpërblimit ishte i mjaftueshëm për sanimin e dëmit të pësuar nga paditësja dhe nuk e kishte vlerësuar të domosdoshëm kthimin e saj në vendin e punës, kjo për faktin se kontrata e punës ishte me afat të caktuar ndaj ndërprerja e marrëdhënies së punës, vlerësohej e paligjshme vetëm për faktin se ishte bërë në kundërshtim me dispozitën e nenit 53 të Ligjit të Punës.

5. Diskriminimi në sektorin privat një sfidë për barazinë dhe drejtësinë sociale

Garantimi i të drejtave të punëtorëve dhe të drejtave të grave në sektorin privat të Kosovës është një sfidë thelbësore për sigurinë dhe drejtësinë sociale në vend. Shkelja e këtyre të drejtave, veçanërisht në rastet e diskriminimit dhe largimit të padrejtë nga puna, paraqet një problem të vazhdueshëm. Punëtorët, veçanërisht gratë shtatzëna dhe në pushim lindjeje, përballen me pengesa dhe diskriminim në vendin e punës. Mungesa e vetëdijes për të drejtat e tyre dhe moszbatimi i ligjeve dhe rregulloreve për mbrojtjen e tyre, krijojnë një mjedis jo të barabartë dhe të rrezikshëm. Kjo situatë ka pasoja negative psikologjike, financiare dhe profesionale për punëtorët dhe kufizon qëndrueshmërinë dhe zhvillimin e sektorit privat në vend.

Gjendja psikologjike rëndohet kur bëhet fjalë për punonjëset - gra shtatzëna dhe lehona, të cilat shpesh nuk arrijnë të realizojnë të drejtën e pushimit sipas legjislacionit në fuqi, ju cenohet e drejta për t'u kujdesur për foshnjën duke mos ua respektuar të drejtën e pushimit të lehonisë apo edhe largohen nga puna, ndërkohë që mund të jenë duke kaluar në depresionin e njohur, si post-natal.

“Të kesh një fëmijë është një përvojë që të ndryshon jetën. Të jesh prind është emocionuese, por gjithashtu mund të jetë e lodhshme dhe dërrmuese. Ndjenja shqetësimi ose dyshimi, veçanërisht në rastet kur individi bëhet prind për herë të parë, janë normale. Njerëzit përjetojnë ndryshime hormonale, fizike, emocionale, financiare dhe sociale pas lindjes së një fëmije. Këto ndryshime mund të shkaktojnë simptoma të depresionit pas lindjes.”[49]

Me qëllim që të drejtat e punëtorëve dhe grave të respektohen në mënyrë adekuate, është e nevojshme që punëdhënësit të sigurojnë kushte të rregullta dhe të sigurta pune për gratë shtatzëna dhe të drejtën në pushim lindjeje, duke shmangur diskriminimin dhe ndërprerjen e kontratave të punës në raste të tilla.

QHPSM konsideron se, për të përmbushur këtë objektiv, është thelbësore që punëtorët të jenë të informuar dhe të njohin rrugët ligjore për të mbrojtur të drejtat e tyre. Nëpërmjet procedurave gjyqësore, ata mund të kërkojnë kompensim ose rikthim në punë nëse gjykata vendos se u janë shkelur të drejtat e tyre.

Legjislacioni pozitiv në Kosovë e definon detyrimin e punëdhënësit që të krijojë dhe të ofrojë kushte adekuate të punës për punonjësit, me qëllim të mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë së tyre në punë dhe t’i largojë të gjithë faktorët e tjerë që mund të ndikojnë dhe ta rrezikojnë shëndetin e të punësuarve. Gjithashtu, me anë të shumë rregulloreve dhe rekomandimeve shtesë janë caktuar rregullat e mbrojtjes në punë nga faktorët e dëmshëm specifik në procesin e punës, ose në mjedisin e punës. Megjithatë, gjendja e përgjithshme lidhur me të drejtat e punëtorëve të sektorit privat në Kosovë nuk është e kënaqshme dhe nuk i përmbushë standardet e parashikuara ligjore.[50]

Sipas nenit 78 të Ligjit të Punës, i punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës. Ndërsa sipas nenit 79, të këtij ligji, çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente”. [51]

.....

[49] Intervistë me Fiona Muhaxherin, Psikologe në Klinikën Empatia, më 16 shkurt 2023

[50] Petrit Çollaku - zyrtar për komunikim dhe qasje në dokumente publike, Institucioni i Avokatit të Popullit, intervistuar më 30 janar 2023, Prishtinë

[51] Intervistë e realizuar me avokatin Arber Jashari, më 9 shkurt 2023, Prishtinë

6. Përmbledhje e statistikave të Këshillit Gjyqësor të Kosovës

Sipas të dhënave të publikuara nga Këshilli Gjyqësor i Kosovës, për vitet 2016, 2017 dhe 2018, në gjykatat themelore të Republikës së Kosovës ka pasur në total 7,128 lëndë të kontesteve të punës. Nga këto, 4,215 lëndë janë zgjidhur në mënyrë të ndryshme. Në bazë të aktgjykimeve në bazë të pohimit, mungesës, dhe shqyrtimit kryesor janë zgjidhur 2,640 lëndë, ndërsa 149 lëndë janë zgjidhur me marrëveshje gjyqësore. Një numër prej 214 lëndë janë zgjidhur me hedhje të padisë dhe 126 lëndë janë ndërprerë në procedurë. Derisa, 665 lëndë nga kontestet e punës janë përfunduar me tërheqje të padisë dhe 421 lëndë janë zgjidhur në mënyrë tjetër. Në fund të vitit 2018, në gjykatat themelore të Prishtinës, Prizrenit, Mitrovicës, Pejës, Gjakovës, Gjilanit dhe Ferizajt kishte ende 2,917 lëndë të pazgjidhura të kontesteve të punës.[51]

QHPSM ka siguruar gjithashtu statistikën për vitet 2019, 2020 dhe 2021, të cilat tregojnë se përgjatë këtyre viteve gjykatat kanë arritur të zgjidhin në total 5,615 lëndë të kontesteve të punës. Një nga karakteristikat kryesore të këtyre të dhënave është numri i madh i rasteve të tërheqjes së padisë nga ana e punëtorit. [52]

Në vitin 2019, 431 lëndë të kontesteve të punës kanë përfunduar me tërheqje të padisë nga ana e punëtorit. Në vitin 2020, ky numër ka zbritur në 285 lëndë të tilla. Për vitin 2021, nuk disponojmë të dhëna të specifikuara lidhur me numrin e padive të tërhequra nga ana e punëtorit, pasi sipas të dhënave të fundit nga KGJK-së, nuk kishte ndarje të tillë të dhënash në raportin e tyre.

Ndryshimi në numrin e padive të tërhequra nga ana e punëtorit përkatësisht në vitet 2019 dhe 2020 tregon një zvogëlim të këtij fenomeni.

Megjithatë, pa të dhëna të sakta për vitin 2021, nuk mund të bëhet një vlerësim i plotë për trendin aktual të tërheqjes së padisë nga ana e punëtorit në kontestet e punës.

.....
[52] Këshilli Gjyqësor i Kosovës: <https://www.gjyqesori-rks.org/raportet/?cYear=2021>

[53] Statistikat e pranuar përmes email-it nga KGJK, më datë 15 shkurt 2023

QHPSM, sipas të dhënave të disponueshme dhe vlerësimit të tyre, konsideron se tërheqja e padisë nga ana e punëtorit paraqet një fenomen shqetësues. Në shumë raste, tërheqja e padisë mund të lidhet me premtimet e punëdhënësit se të njëjtët do të kthehen në vendin e tyre të punës me kushtin që të tërhiqen nga ndjekja e rrugëve ligjore, premtime këto që në të shumtën e rasteve kanë për pasojë humbjen e afateve ligjore për realizimin e drejtës së tyre, arsye të tjera mund të jenë, mungesa e besimit të punëtorëve në procesin gjyqësor dhe drejtësinë, veçanërisht nëse ata kanë përvoja të pakëndshme në të kaluarën. Në të njëjtën kohë, tej zgjatja e procesit gjyqësor, stresi dhe mundimi që shoqërohen me një proces të tillë, gjithashtu mund të ndikojnë në vendimin e punëtorëve për të tërhequr padinë e tyre.

Për të parandaluar tërheqjen e padisë nga ana e punëtorëve dhe për të inkurajuar përdorimin e rrugëve ligjore për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, është e rëndësishme të promovohet vetëdijesimi dhe edukimi i punëtorëve.

QHPSM, inkurajon përfshirjen aktive të organizatave dhe institucioneve përgjegjëse (për zbatimin e ligjit dhe mbikëqyrjen e marrëdhënieve në vendin e punës), në promovimin e drejtësisë sociale, vetëdijesimin dhe edukimin e punëtorëve për të drejtat e tyre dhe rëndësinë e ndjekjes së rrugëve ligjore në drejtim të rikthimit të drejtës së mohuar nga ana e punëdhënësit.

7. Përfundimi

Në Kosovë, respektimi i të drejtave të punëtorëve, me theks të veçantë respektimi i të drejtave të grave janë thelbi i një shoqërie progresive, të drejtë dhe të barabartë. Për të arritur këtë objektiv, është e nevojshme të përkushtohemi për të siguruar barazi dhe drejtësi në vendin e punës, duke promovuar vlerën dhe rëndësinë e çdo individi dhe duke kontribuar në rritjen e prosperitetit të përbashkët.

Për të ndërtuar një shoqëri të drejtë dhe të barabartë, është shumë e rëndësishme të mbështesim dhe të respektojmë të drejtat e grave në punë dhe të ofrojmë mundësi të barabarta për zhvillim dhe avancim, në të njëjtën mënyrë siç bëjmë për burrat, kjo përfshin sigurimin e pagave të drejta, trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për të ardhur në pozita drejtuese.

QHPSM në këtë raport ka shqyrtuar sfidat e sektorit privat dhe nevojën për të siguruar barazi dhe drejtësi sociale në vendin e punës. Diskriminimi, veçanërisht ndaj grave shtatzëna dhe atyre në pushim lindjeje, është një problem i rëndësishëm që duhet të adresohet me vendosmëri dhe angazhim.

Të dhënat dhe rrëfimet e punëtorëve tregojnë për sfidat e mëdha që përballen punëtorët në sektorin privat në Kosovë. Në këtë sektor, sfidat kryesore përfshijnë, por nuk kufizohen, në mungesën e ndërgjegjësimit dhe informacionit në mes të punëtorëve për të drejtat e tyre, mungesa e kontratave të punës, mos-respektimi i pushimeve javore, vjetore e atij të lehonisë, mungesa e mbrojtjes në vendin e punës, si dhe probleme në zbatimin dhe monitorimin e ligjeve të punës.

Puna drejt adresimit të këtyre sfidave ka rëndësi të veçantë për të siguruar që gratë dhe punëtorët të gëzojnë të drejtat e tyre, të drejta këto të garantuara me instrumente ndërkombëtare si dhe me legjislacionin vendor.

Duke pasur parasysh situatën aktuale, është e qartë se ende ka shumë për të bërë për të parandaluar shkeljen e drejtave të punëtorëve në sektorin privat, e veçanërisht parandalimin e shkeljes të të drejtave të grave në marrëdhënien e tyre të punës. Për të garantuar respektimin e të drejtave të punëtorëve në përgjithësi, dhe grave shtatzëna apo lehona në veçanti, është e nevojshme të kemi një angazhim të përbashkët të institucioneve, organizatave dhe individëve për të ndryshuar kulturën në vendin e punës, dhe për të ndërtuar një shoqëri ku të gjithë individët kanë mundësi të barabarta për të kontribuar dhe përfituar nga arritjet e tyre.

Një aspekt kyç për të forcuar respektimin e të drejtave të punëtorëve, është që të sigurohet edukimi dhe ndërgjegjësimi i tyre në lidhje me të drejtat e tyre dhe mënyrat legjitime për të mbrojtur interesat e tyre në vendin e punës. Organizatat dhe institucionet përgjegjëse duhet të angazhohen që vazhdimisht të ofrojnë informacione dhe trajnime për punëtorët në lidhje me të drejtat e tyre, procedurat e ankesave dhe rrugët ligjore për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Gjithashtu, është e rëndësishme që të zbatohet dhe monitorohet me vendosmëri legjislacioni ekzistues për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe grave në vendin e punës. Punëdhënësit duhet të jenë të vetëdijshëm për detyrimet e tyre ligjore dhe të sigurojnë kushte të rregullta pune, të barabarta dhe të sigurta për të gjithë punëtorët. Inspektorati i punës dhe organet kompetente duhet të rrisin kapacitetet e tyre për të monitoruar dhe ndëshkuar shkeljet e të drejtave të grave dhe punëtorëve.

Në këtë kontekst, ndërveprimi dhe bashkëpunimi midis institucioneve shtetërore, sindikatave, organizatave të shoqërisë civile dhe komunitetit të biznesit janë thelbësore. Vetëm përmes bashkëpunimit të përbashkët dhe dialogut konstruktiv mund të zhvillojmë politika dhe praktika inovative që forcojnë të drejtat e grave dhe punëtorëve.

8. Rekomandime

1. Të intensifikohet dialogu social që ndërgjegjëson të gjitha palët e përfshira në respektimin e të drejtave të punëtorëve;
2. Qeveria të prioritizojë mbrojtjen e të drejtave të grave shtatzëna dhe lehona në vendin e punës;
3. Të hartohet plan i veçantë qeveritar që mbikëqyr dhe mbron të drejtat e grave shtatzëna dhe lehona në vendin e punës;
4. Urgjentisht të shtohet numri i inspektorëve të punës, në mënyrë që të njëjtit të realizojnë inspektime të vazhdueshme dhe të vendosin masat ndëshkuese ndaj subjekteve që shkelin të drejtat e punëtorëve;
5. Inspektorati i Punës në koordinim me Qeverinë, të angazhohet në subvencionimin e subjekteve/punëdhënësve që respektojnë të drejtat e punëtorëve dhe të ndëshkojë sipas ligjit, shkelësit e këtyre të drejtave;
6. Të investohet në shëndetin mendor të punëtorëve, me theks në kategorinë e grave shtatzëna dhe lehona, si gjendje specifike e organizimit;
7. Qeveria me mbështetje të OJQ-ve vendore e të huaja të mundësojë trajtim psikologjik falas për gratë shtatzëna dhe lehona në kushte të vështira ekonomike;

8. Gjykatat e shkallës së parë të zbatojnë nenin 53 të Ligjit të Punës e jo dispozitat e nenit 67 par. 1.3 të këtij ligj, lidhur me të drejtat e punës për gratë shtatzëna;
9. Të inkurajohen punëtorët të mos tërheqin paditë duke siguruar, jo vetëm procese të drejta, por edhe procese të shpejta gjyqësore;
10. Institucionet relevante t'i ndajnë në statistika të veçanta rastet e grave shtatzëna dhe lehona, në mënyrë që analiza e gjendjes së kësaj kategorie të veçantë të jetë sa më e saktë;
11. Përmes fushatave të vetëdijesimit të inkurajohen gratë shtatzëna që të këmbëngulin në realizimin e të drejtave të shkelura të punës, si pasojë e gjendjes së tyre specifike;
12. Të sigurohet edukimi dhe trajnimi i punëtorëve në lidhje me të drejtat e tyre;
13. Të ofrohet mbështetje ligjore për këshillim për punëtorët që përballen me shkelje të të drejtave të tyre.

