International Labour Organization

ITC International Training Centre

E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme

Manual trajnimi për gjyqtarë dhe praktikues të legjislacionit të punës në Shqipëri

E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme

Manual trajnimi për gjyqtarë dhe praktikues të legjislacionit të punës në Shqipëri

E drejta e autorit © International Labour Organization 2021

Botuar për herë të parë në vitin 2021

Botimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtën e autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale për të Drejtat e Autorit. Pavarësisht nga kjo, fragmente të shkurtra mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të tregohet burimi. Për të drejtat e riprodhimit apo përkthimit, duhet të bëhet aplikim tek ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH1211 Geneva 22, Switzerland, ose me email: pubdroit@ilo.org. Zyra Ndërkombëtare e Punës mirëpret të tilla aplikime.

Bibliotekat, institucionet dhe përdorues të tjerë të regjistruar me organizata për të drejtat e riprodhimit mund të bëjnë kopje në përputhje me liçensat e mara për këto qëllime. Vizitoni www.ifrro.org për të gjetur organizata për të drejtat e riprodhimit në vendin tuaj.

E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme: Manual trajnimi për gjyqtarë dhe praktikues të legjislacionit të punës në Shqipëri, Ekipi i Mbështetjes Teknike të ILO-s për Punën e Denjë dhe Zyra për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO-Budapest), Budapest: ILO, 2021

9789220359587 (print)

9789220359594 (web PDF)

Emërtimet e përdorura në botimet e ILO, të cilat janë në përputhje me praktikat e Kombeve të Bashkuara, dhe paraqitja e materialit në të, nuk nënkuptojnë shprehjen e ndonjë opinioni të çfardolloji nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës që ka të bëjë më statusin ligjor të ndonjë vendi, zone apo territori apo të autoriteteve të tyre, apo në lidhje me përcaktimin e kufijve të tij.

Përgjegjësia për opinionet e shprehura në artikujt, studimet dhe kontributet e tjera janë të autorëve të tyre, dhe botimi nuk përbën miratim nga Zyra Ndërkombëtare e Punës për opinionet e shprehura në to.

Referenca për emra firmash dhe produkte dhe procese komerciale nuk nënkuptojnë miratimin e tyre nga Zyra Ndërkombëtare e Punës, dhe mos përmendja e një firme të veçantë, produkti komercial apo procesi nuk është shenjë mosaprovimi.

Informacion për botimet e ILO-s dhe produktete digjitale mund të merret në: www.ilo.org/publns.

Botuar në Shqipëri, 2021

Ky botim është përgatitur në kuadër të Projektit
"Qasje në drejtësi për mosmarrëveshjet në punë përmes ndërmjetësimit dhe pajtimit"
Projekti financohet nga Qeveria Suedeze dhe zbatohet në Shqipëri nga
Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO)

Përmbajtja

Parathënie 13

Mirënjohje 15

PJESA PARAPRAKE: SFONDI I STUDIMIT PËR PËRDORIMIN GJYQËSOR TË SË DREJTËS NDËRKOMBËTARE TË PUNËS

Hyrje 19

Kapitulli 1: E drejta ndërkombëtare e punës dhe gjykatat vendase 20

I. Gjykatat vendase dhe e drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, e drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe gjykatat vendase, faktorët për një marrëdhënie më të ngushtë midis tyre 21II. Disa sqarime në lidhje me marrëdhëniet midis të drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së brendshme të punës dhe rëndësinë e veprimtarisë legjislative për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare të punës në të drejtën e brendshme 23

Kapitulli 2: Organizata Ndërkombëtare e Punës 24

I. Origjina 25

II. Struktura 26

Burimet 28

PJESA 1: KUR DHE SI MUND TË PËRDORET E DREJTA NDËRKOMBËTARE E PUNËS NGA GJYKATAT VENDASE

Hyrje 32

Kapitulli 1: Llojet e ndryshme të përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës sipas rolit që i atribuohet të drejtës ndërkombëtare nga gjykatat vendase 36

I. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës për të zgjidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë një mosmarrëveshje 37

I.A. Situata të ndryshme që përfshijnë zgjidhjen e drejtpërdrejtë të një mosmarrëveshjeje në bazë të së drejtës ndërkombëtare të punës 37

I.A.1. Për të plotësuar ndonjë boshllëk në të drejtën e brendshme 38

I.A.2. Për të lënë mënjanë një dispozitë të së drejtës së brendshme që është më pak e favorshme për punëtorët 38

I.A.3. Për të shfuqizuar një dispozitë të së drejtës së brendshme 39

I.B. Zgjidhja e një çështjeje duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në të drejtën ndërkombëtare të punës është juridikisht e mundur vetëm nëse plotësohen disa kushte 40

I.B.1. Nocioni i dispozitës së zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të vetëzbatueshme 40

I.B.2. Dispozitat që nuk janë të vetëzbatueshme në rrethana të caktuara mund të lejojnë zgjidhjen e drejtpërdrejtë të një çështjeje 45

II. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin 46

II.A. Situata të ndryshme që përfshijnë përdorimin e së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin 47

II.A.1. Zgjidhja e paqartësive në të drejtën e brendshme 47

II.A.2. Interpretimi i dispozitave të hartuara në terma të përgjithshëm 48

II.A.3. Vlerësimi i kushtetutshmërisë së një dispozite të së drejtës së brendshme 48

II.B. Natyra potencialisht shumë e gjerë e përdorimit të së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin 48

II.B.1. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin ka të bëjë si me sistemin monist ashtu edhe me atë dualist 49

II.B.2. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si burim interpretimi nuk kufizohet vetëm te dispozitat e vetëzbatueshme 51

II.B.3. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin nuk kufizohet vetëm në instrumente ligjërisht të detyrueshëm 52

III. Krijimi nga gjykata i një parimi bazuar në të drejtën ndërkombëtare të punës 53

III.A. Në rast të një boshllëku në legjislacionin e brendshëm 53

III.B. Aty ku përcaktimi i parimeve në jurisprudencë është një burim 'i zakonshëm' i të drejtës së brendshme të punës 54

III.C. Në zbatimin e dispozitave specifike ligjore që u japin gjykatave vendase një shkallë fleksibiliteti 56

IV. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si referencë për të përforcuar një vendim të bazuar në të drejtën e brendshme 57

Kapitulli 2: Përdorimi gjyqësor i të drejtës ndërkombëtare të punës sipas rolit që gjykatat shqiptare i atribuojnë të drejtës ndërkombëtare 58

I. Hierarkia e normave në sistemin e së drejtës në Shqipëri 59

II. Vendi i standardeve ndërkombëtare të punës në sistemin ligjor në Shqipëri 60

III. Juridiksioni i gjykatave shqiptare për standardet ndërkombëtare të punës 61

IV. Llojet e përdorimit të të drejtës ndërkombëtare të punës nga gjykatat shqiptare 63

IV.A. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara 64

IV.B. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare 66
IV.C. Krijimi nga gjyqtari i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare 68
IV.D. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare 69

Kapitulli 3: Pengesat e mundshme në përdorimin gjyqësor të të drejtës ndërkombëtare të punës 73
I. Në konkluzionet e tyre Palët nuk i janë referuar standardeve ndërkombëtare të punës 73
II. Traktati i ratifikuar nuk është botuar në gazetën zyrtare 74
III. Dispozitat e një traktati janë tepër të përgjithshme për t'u konsideruar nga gjykatat vendase si të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë 74
IV. Përmbajtja e një traktati të ratifikuar është qartazi në kundërshtim me një dispozite të qartë dhe specifike të brendshme 75

Kapitulli 4: Pengesat e mundshme për përdorimin gjyqësor të të drejtës ndërkombëtare të punës në Shqipëri 79
I. Palët nuk u janë referuar standardeve ndërkombëtare të punës në konkluzionet e tyre 79
II. Një traktat i ratifikuar nuk është botuar në Fletoren Zyrtare 80
III. Dispozitat e një traktati duket të jenë shumë të përgjithshme për t'u konsideruar nga gjykatat vendase si të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë 81
IV. Përmbajtja e një traktati të ratifikuar është qartazi në shkelje të një dispozite të qartë dhe specifike të brendshme 82
Burimet 83

Pjesa 2: Burimet e së drejtës ndërkombëtare të punës në dispozicion të gjyqtarëve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës

Kapitulli 1: Standardet ndërkombëtare të punës të miratuara nga ILO 89
I. Hyrje 89
II. Parathënie: parimet dhe të drejtat themelore të përcaktuara në Kushtetutën e ILO-s 89
III. Natyra dhe karakteristikat kryesore të konventave dhe rekomandimeve të ILO-s 90
III.A. Natyra ligjore e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s 90
III.A.1. Konventat ndërkombëtare të punës, traktate ndërkombëtare të një lloji të veçantë 90
III.A.2. Rekomandimet ndërkombëtare të punës, instrumente jo të detyrueshme 92
III.A.3. Lloje të tjera të instrumenteve të miratuara nga ILO 92
III.B. Natyra trepalëshe dhe universale e instrumenteve të ILO-s 94

III.B.1. Natyra trepalëshe dhe universale e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s *95*
III.B.2. Pasojat e tripartizmit dhe universalitetit të konventave dhe rekomandimeve të ILO-s *96*
III.C. Përmbajtja e konventave të ILO-s: disa tregues të përgjithshëm 100
IV. Zbatueshmëria gjyqësore e Konventave dhe Rekomandimeve të ILO-s: disa pika për reflektim 101
IV.A. Llojet e ndryshme të dispozitave në konventat ndërkombëtare të punës dhe aftësia e tyre e ndryshme për të zgjidhur mosmarrëveshjet në mënyrë të drejtpërdrejtë 102
IV.B. Aftësia e dispozitave të konventave për të zgjidhur një mosmarrëveshje varet drejtpërdrejt edhe nga objekti i mosmarrëveshjes 106
IV.C. Përdorimi i konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës si ndihmë për interpretimin ose si burim frymëzimi 108
Burimet 111

Kapitulli 2: Veprimtaria e organeve mbikëqyrëse të ILO-s 115
I. Hyrje 115
II. Mekanizmat dhe organet mbikëqyrëse të ILO-s 116
II.A. Mbikëqyrja sistematike e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës 116
II.A.1. Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve *117*
II.A.2. Komiteti i Konferencës për Zbatimin e Standardeve *124*
II.B. Mekanizmat e mbikëqyrjes së posaçme 125
II.B.1. Ankesat pranë Komitetit për Lirinë e Organizimit *125*
II.B.2. Ankimimet zyrtare sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s *132*
II.B.3. Ankesat sipas nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s *132*
III. Vlera juridike e veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare dhe përdorimi i saj i mundshëm nga gjykatat vendase 135
III.A. Vlerësime në lidhje me vlerën juridike të veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare 135
III.B. Shembuj të përdorimit gjyqësor të punës së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare 138
Burimet 141

Kapitulli 3: Burimet e Kombeve të Bashkuara për të drejtën ndërkombëtare të punës 145
I. Hyrje 145
II. Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut 147
II.A. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut 148
II.B. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike 150
II.C. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore 152

III. Instrumente të tjerë të OKB-së për të drejtat e njeriut në lidhje me mosmarrëveshjet e punës 156
III.A. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave 157
III.B. Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre 159
Burime 161

Pjesa 3: Përmbajtja e standardeve ndërkombëtare të punës për tema specifike dhe rëndësia e tyre për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit

Kapitulli 1: Liria e organizimit dhe bisedimet kolektive 165
I. Hyrje 165
II. Instrumentet themelore të ILO-s për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive 168
II.A. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87) 168
II.A.1. Fusha e zbatimit të Konventës 168
II.A.2. E drejta për t'u organizuar, autonomia e organizatave dhe mosndërhyrja nga autoritetet 170
II.A.3. Funksionimi i lirë i organizatave 172
II.A.4. Shpërndarja dhe pezullimi i organizatave 175
II.A.5. E drejta e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në federata dhe konfederata 176
II.B. Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (nr. 98) 176
II.B.1. Fusha e zbatimit të Konventës 176
II.B.2. Mbrojtja ndaj diskriminimit anti-sindikal 176
II.B.3. Mbrojtja ndaj ndërhyrjeve 178
II.B.4. Promovimi i bisedimeve kolektive 178
III. Dispozitat për lirinë e organizimit në instrumentet e tjera të ILO-s 183
III.A. Mbrojtja dhe lehtësitë që duhet t'u akordohen përfaqësuesve të punëtorëve 183
III.B. E drejta për t'u organizuar për organizatat e punëtorëve ruralë 184
III.C. Të drejtat sindikale në administratën publike 185
III.D. Kategoritë e tjera të punëtorëve 186
IV. Liria e organizimit dhe e drejta për bisedime kolektive në legjislacionin dhe praktikën shqiptare 187
Burime 198

Kapitulli 2: Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion 201
I. Hyrje 201
II. Instrumentet themelore të ILO-s për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion 204
II.A. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111) 204
II.A.1. Çfarë detyrimesh kanë shtetet që e ratifikojnë këtë Konventë? *204*
II.A.2. Fusha e zbatimit të Konventës *206*
II.A.3. Çfarë është diskriminimi? *208*
II.A.4. Kriteret e diskriminimit *211*
II.A.5. Në cilat raste nuk ka diskriminim brenda kuptimit të Konventës? *216*
II.A.6. Barra e provës *220*
II.A.7. Mjetet juridike të përshtatshme për eliminimin efektiv të diskriminimit *222*
II.B. Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100) 224
II.B.1. Çfarë detyrimesh kanë shtetet që e ratifikojnë këtë Konventë? *225*
II.B.2. Fusha e zbatimit të Konventës *226*
II.B.3. Përmbajtja e parimit të shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë *226*
II.B.4. Vlerësimi objektiv i vendeve të punës *230*
II.B.5. Diferencat e pranueshme të pagave *231*
III. Dispozitat për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion në instrumentet e tjera të ILO-s 231
III.A. Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156) dhe Rekomandimi (Nr. 165) 231
III.B. Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183) 232
III.C. Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr. 159) 233
III.D. Kodi i praktikës i ILO-s për menaxhimin e aftësisë së kufizuar në vendin e punës 233
III.E. Kodi i praktikës i ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës 233
IV. Dispozitat përkatëse në disa instrumente të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut 235
IV.A. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore 235
IV.B. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike 235
IV.C. Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor 236
IV.D. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave 236
V. Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion në legjislacionin dhe praktikën shqiptare 237
Burimet 251

Kapitulli 3: Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me iniciativën e punëdhënësit 257
I. Hyrje 257
II. Instrumentet e ILO-s për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës 259
II.A. Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158) 259
II.A.1. Fusha e zbatimit të Konventës 260
II.A.2. Mbrojtja nga ndërprerja e pajustifikuar e marrëdhënieve të punës 261
II.A.3. Procedura para ndërprerjes së marrëdhënieve të punës 265
II.A.4. E drejta e ankimimit kundër ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe dëmshpërblimi për pushimin e pajustifikuar nga puna 267
II.A.5. Periudha e njoftimit dhe dëmshpërblimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës 269
II.A.6. Ndërprerjet kolektive të marrëdhënieve të punës 270
II.B. Rekomandimi për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 166) 270
II.C. Dispozitat në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në instrumentet e tjera të ILO-s 271
II.C.1. Ndalimi i ndërprerjes diskriminuese të marrëdhënieve të punës 271
II.C.2. Barra e provës në rastin e ankimit për ndërprerje diskriminuese të marrëdhënieve të punës 272
II.C.3. Sanksionet për ndërprerjen diskriminuese të marrëdhënieve të punës 272
II.C.4. Kontributi i instrumenteve të ILO-s në lidhje me aspektet e tjera të mbrojtjes nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës 273
III. Dispozitat përkatëse në një sërë instrumentesh të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut 273
IV. Ndërprerja e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi në legjislacionin dhe praktikën shqiptare 275
Burimet 285

Kapitulli 4: Siguria dhe shëndeti në punë 289
I. Hyrje 289
I.A. Një trashëgimi njëqindvjeçare 289
I.B. Ndryshimi thelbësor 289
I.C. Një rregullore gjithëpërfshirëse 289
I.D. Drejt një qasjeje të sistemeve të manaxhimit 290
I.E. Kuadri Promovues 2006 290
I.F. Rëndësia e instrumenteve SShP për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit 291
II. Konventa e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 1981 (Nr. 155) 291
II.A. Qëllimi dhe përkufizimet 291
II.B. Parimet e një politike kombëtare 293
II.C. Veprimi në nivel kombëtar 297
II.D. Veprimi në nivel ndërmarrjeje 300

III. Protokolli i vitit 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155) 305
IV. Kuadri Promovues për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187) 306
IV.A. Qëllimi dhe tiparet kryesore 306
IV.B. E drejta për një mjedis pune të sigurtë e të shëndetshëm 306
IV.C. Përmirësimi progresiv i SShP-së 307
IV.D. Një politikë kombëtare për SShP-në 307
IV.E. Një sistem kombëtar SShP-je 307
IV.F. Një program kombëtar SShP-je 309
IV. G. Rekomandimi për Kuadrin Promovues të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 197) 310
V. Instrumente të tjera të rëndësishme të ILO-s në lidhje me SShP-në 310
V.A. Konventa e Qeverisjes dhe instrumentet që lidhen me të 310
V.B. Dispozita të përgjithshme 311
V.C. Mbrojtja nga risqe specifike 312
V.D. Mbrojtja e degëve specifike të veprimtarisë 314
VI. Standarde të tjera të rëndësishme ndërkombëtare për SShP-në 314
VI.A. Standardet Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut 314
VI.B. Standardet rajonale 315
VII. Siguria dhe shëndeti në punë në legjislacionin dhe praktikën shqiptare 319
Burimet 328

Pjesa 4: Aktivitete praktike

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit 335
Aktivitete praktike 342

Parathënie

Standardet ndërkombëtare të punës vazhdojnë të jenë instrumenti kryesor i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe përfaqësojnë avantazhin kryesor krahasues të përkushtimit të ILO-s për drejtësi sociale dhe punë të denjë për të gjithë. Veprimtaria e ILO-s për përcaktimin e standardeve të punës nuk është një veprimtari statike. Përkundrazi ajo ka evoluar me kalimin e kohës në mënyrë që të vazhdojë të jetë e rëndësishme dhe relevante, veçanërisht në kontekstin aktual, i cili është shumë i ndryshëm krahasuar me klimën që mbizotëronte në vitin 1919, kur u themelua ILO.

Në ditët e sotme, gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës janë në kontakt të vazhdueshëm me sisteme juridike, të ndryshme nga ato në të cilat ushtrojnë veprimtarinë e tyre. Për më tepër, burimet teknologjike dhe kapacitetet teknike bëjnë të mundur krijimin e lidhjeve të qëndrueshme institucionale dhe nxitjen e shkëmbimit të njohurive ndërmjet profesionistëve të ligjit. Përveç burimeve tradicionale vendase, ata mund të marrin frymëzim, dhe në fakt dhe të përdorin instrumentet e vëna në dispozicion nga komuniteti ndërkombëtar. Në varësi të shtetit përkatës, Konventat dhe Rekomandimet e ILO-s, por edhe veprimtaria e organeve mbikëqyrëse të ILO-s, mund të jenë një burim i drejtpërdrejtë ligjor, por dhe një burim i rëndësishëm udhërrëfimi dhe frymëzimi për zbatimin e legjislacionit të brendshëm të punës.

Në këtë kontekst, projekti *"Qasje në drejtësi për mosmarrëveshjet e punës përmes ndërmjetësimit dhe pajtimit",* i zbatuar në Shqipëri nga ILO me mbështetjen financiare të Qeverisë së Suedisë, po mbështet partnerët shqiptarë për të përmirësuar sistemin e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës. Në kuadër të kësaj nisme, ILO në bashkëpunim me Qendrën Ndërkombëtare të Trajnimeve të ILO-s (ITCILO) kanë përgatitur manualin e përditësuar "E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme: Një manual trajnimi për gjyqtarë dhe praktikues të legjislacionit të punës në Shqipëri". Gjyqtarët shqiptarë, praktikuesit e legjislacionit të punës si dhe mësimdhënësit në fushën e të drejtës që janë përgjegjës për edukimin dhe trajnimin e tyre, kanë një rol vendimtar për zbatimin efektiv dhe të thelluar të legjislacionit ndërkombëtar të punës dhe për arritjen e objektivit për një zbatim më të mirë të të drejtave në punë.

Manuali sjell dhe një përshkrim të legjislacionit shqiptar në lidhje me inkorporimin e të drejtës ndërkombëtare, lirinë e organizimit dhe bisedimeve kolektive, barazisë së mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion, ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me iniciativën e punëdhënësit dhe sigurinë dhe shëndetin në punë. Ai është pasuruar me shembuj nga praktika gjyqësore vendase dhe raste studimore për të ilustruar përdorimin e SNP-ve në fushat e sipërpërmendura. Pjesët e manualit që lidhen me të drejtën dhe praktikën gjyqësore shqiptare janë përgatitur nga znj. Albana Shtylla, pedagoge për të Drejtën e Punës dhe Sigurimeve Shoqërore, në Shkollën e Magjistraturës të Republikës së Shqipërisë.

Puna për përgatitjen e këtij manuali u koordinua nga zj. Cristina Mihes, eksperte e lartë për dialogun social dhe legjislacionin e punës në Zyrën e ILO-s për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO Budapest) dhe zj. Maura Miraglio, Oficere e Lartë Programi në Qendrën Ndërkombëtare të Trajnimeve të ILO-s në Torino (ITCILO).

Shpresojmë që ky manual të jetë një instrument i vlefshëm dhe të përdoret nga Shkolla e Magjistraturës dhe institucione të tjera në Shqipëri për edukimin dhe trajnimin e gjyqtarëve, kandidatëve magjistratë dhe praktikuesve të tjerë të legjislacionit të punës, duke kontribuar kështu në krijimin e gjeneratave të reja të profesionistëve në fushën e të drejtës së punës me njohuri më të mira për të ushtruar profesionin e tyre në shërbim të drejtësisë sociale.

Yanguo Liu

Drejtor
Qendra Ndërkombëtare
e Trajnimeve të ILO-s

Markus Pilgrim

Drejtor
Zyra e ILO-s
për Evropën Qendrore dhe Lindore

Mirënjohje

Ky Manual u përgatit në kuadër të Projektit "Qasje në Drejtësi për Mosmarrëveshjet e Punës përmes Ndërmjetësimit dhe Pajtimit", zbatuar në Shqipëri nga ILO me mbështetjen financiare të Qeverisë së Suedisë.

Manuali vjen si një përshtatje e manualit të trajnimit "E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme: Një manual trajnimi për gjyqtarë, avokatë dhe mësimdhënës të ligjit", botuar nga ITCILO në vitin 2010, si dhe shtojcës "E drejta ndërkombëtare e punës dhe e drejta e brendshme: Një manual trajnimi për gjyqtarë, avokatë dhe mësimdhënës të ligjit, Shëndeti dhe Siguria në Punë, botuar nga ITCILO në vitin 2018.

Dëshirojmë të shprehim mirënjohjen tonë të veçantë për mbështetjen e dhënë në përgatitjen e këtij manuali për:

- Zj. Cristina Mihes, Eksperte e Lartë për Dialogun Social dhe Legjislacionin e Punës, Zyra e ILO-s për Evropën Qendrore dhe Lindore
- Zj. Maura Miraglio, Oficere e Lartë Programi, Qendra Ndërkombëtare e Trajnimeve të ILO-s
- Z. Sokol Sadushi, ish Drejtor, Shkolla e Magjistraturës e Republikës së Shqipërisë
- Z. Arben Rakipi, Drejtor, Shkolla e Magjistraturës e Republikës së Shqipërisë
- Z. Sokol Berberi, Drejtues i Programit të Formimit Vazhdues, Shkolla e Magjistraturës e Republikës së Shqipërisë
- Zj. Borana Mustafaraj, Këshilltare akademike, Shkolla e Magjistraturës e Republikës së Shqipërisë
- Zj. Dorina Nika, Kordinatore Kombëtare e Projektit, ILO

Shprehim njëkohësisht falënderimet dhe mirënjohjen e veçantë për zj. Albana Shtylla, pedagoge e të Drejtës së Punës dhe Sigurimeve Shoqërore në Shkollën e Magjistraturës të Republikës së Shqipërisë, e cila kontribuoi me ekspertizën e saj për të përgatitur ato pjesë të këtij manuali që lidhen me kontekstin shqiptar me paraqitjen e informacionit tejet të vlefshëm mbi legjislacionin dhe jurisprudencën shqiptare.

PJESA PARAPRAKE

Sfondi i studimit për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Pjesa paraprake: Sfondi i studimit për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Hyrje

Siç shpjegohet edhe në fillim të këtij materiali, qëllimi i këtij Manuali është pajisja e gjyqtarëve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës në Shqipëri me mjetet e nevojshme për të analizuar dhe reflektuar në lidhje me zbatimin e së drejtës ndërkombëtare të punës në të drejtën e brendshme, me theks të veçantë tek mundësitë për përdorimin e së drejtës ndërkombëtare në kuadër të shqyrtimit gjyqësor për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës.

Siç do të shihet, qasja e adoptuar ndryshon nga qasja tradicionale ku e drejta ndërkombëtare konceptohet si një e drejtë e kufizuar vetëm në rregullimin e marrëdhënieve midis shteteve ose, maksimumi, si një e drejtë që i drejtohet ekskluzivisht qeverive dhe parlamenteve përgjegjëse për transpozimin e përmbajtjes së të drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme.

Meqenëse theksi i vënë tek zbatimi i së drejtës ndërkombëtare të punës nga gjykatat është në një farë mase diçka e re, para studimit më në thellësi të përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës duhet të bëhet prezantimi dhe shqyrtimi i disa çështjeve të rëndësishme.

Së pari, duhet të kuptohen faktorët që aktualisht ndihmojnë për ngushtimin e hendekut midis autoriteteve gjyqësore kombëtare nga njëra anë dhe të drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut nga ana tjetër. Së dyti, rëndësia që ky Manual i kushton përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës kërkon të jepen paraprakisht disa sqarime të nevojshme për të shmangur paqartësitë në lidhje me vendin që i atribuohet së drejtës së brendshme të punës dhe rëndësinë e veprimtarisë legjislative, si një mënyrë për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare të punës në nivel kombëtar. Dhe e fundit, para shqyrtimit të këtyre instrumenteve dhe zbatimit të tyre në të drejtën e brendshme, është e nevojshme të paraqitet një panoramë në lidhje me Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO), institucioni kryesor përgjegjës për miratimin e instrumenteve ligjore ndërkombëtare që lidhen me fushën e punës.

Kapitulli 1

▶ Kapitulli 1: E drejta ndërkombëtare e punës dhe gjykatat vendase

I. Gjykatat vendase dhe e drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, e drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe gjykatat vendase, faktorët për një marrëdhënie më të ngushtë midis tyre

Ky Manual duhet të shihet në kuadrin e tendencës në rritje për gjykatat e shumë vendeve për të përdorur të drejtën ndërkombëtare për të drejtat e njeriut në përgjithësi dhe të drejtën ndërkombëtare të punës në veçanti.[1] Prandaj do të ishte e dobishme nëse do të përqendroheshim shkurtimisht te faktorët që na ndihmojnë për të kuptuar këtë zhvillim,[2] meqenëse kjo shpjegon kryesisht edhe ekzistencën e këtij dokumenti.

- Përmbajtja e së drejtës ndërkombëtare evoluoi në mënyrë të konsiderueshme pas krijimit të ILO-s në vitin 1919 dhe të Kombeve të Bashkuara në vitin 1945.[3] Kjo e drejtë rregullon gjithnjë e më shumë marrëdhëniet midis individëve, të cilat më parë ishin monopol ekskluziv i së drejtës së brendshme. Ndaj, e drejta ndërkombëtare po bëhet gjithnjë e më e dobishme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në nivel kombëtar.
- Sistemet kombëtare ligjore, ndërkohë, janë gjithnjë e më pranuese ndaj të drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Shumë kushtetuta të kohëve të fundit i kanë atribuar status kushtetues traktateve ndërkombëtare të ratifikuara në këtë fushë.[4] Në disa raste të tjera, kushtetutat deklarojnë se e drejta e brendshme duhet të zbatohet dhe interpretohet në përputhje me të njëjtat traktate. Një pozicion i tillë në sistemin kombëtar ligjor e bën më të lehtë përdorimin gjyqësor të këtyre instrumenteve, dhe nënkupton domosdoshmërinë e njohjes së tyre nga gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit.
- Është vënë re edhe një ndërgjegjësim në rritje, i përcjellë ndër të tjera nga puna e organeve ndërkombëtare të mbikëqyrjes,[5] që traktatet ndërkombëtare të ratifikuara për të drejtat e njeriut i drejtohen Shtetit në tërësi, përfshirë gjyqësorin. Prandaj, veprimtaria e gjykatave ka të ngjarë ta bëjë shtetin përgjegjës në nivel ndërkombëtar, ndërsa në të njëjtën kohë gjyqësori mund të kontribuojë

1. Vendet ku është identifikuar një përdorim i tillë gjatë hulumtimit tonë jo-shterues janë: Argjentina, Australia, Azerbajxhani, Belgjika, Benini, Botsvana, Brazili, Bullgaria, Burkina Faso, Kanadaja, Kili, Kolumbia, Kosta Rika, Kroacia, Republika Dominikane, Etiopia, Estonia, Franca, Fixhi, Gjermania, Britania e Madhe, Guatemala, Hondurasi, India, Izraeli, Italia, Bregu i Fildishtë, Japonia, Kenia, Lesoto, Lituania, Madagaskari, Malavi, Mali, Maroku, Meksika, Nigeri, Nigeria, Norvegjia, Zelanda e Re, Hollanda, Paraguai, Peruja, Filipinet, Rumania, Federata Ruse, Ruanda, Senegali, Sllovenia, Afrika e Jugut, Spanja, Rajoni Special Administrativ i Hong-Kongut, Zvicra, Tajvani, Trinidadi dhe Tobago, Tunizia, Ukraina, Shtetet e Bashkuara , Uruguaj, Venezuela, Zambia, Zimbabve.

2. Shih X. Beaudonnet: 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridiksione interne', në Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC, Bordeaux, 2005. Për versionin në gjuhën spanjolle të këtij artikulli, shih X. Beaudonnet: 'La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales', në Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, korrik 2006.

3. Shih A. Cassese: E Drejta Ndërkombëtare, Oxford University Press, Oxford, 2005, faqet 376 e në vazhdim.

4. Shih V. S. Vereshchetin: Kushtetutat e reja dhe problemi i vjetër i marrëdhënies midis së drejtës ndërkombëtare dhe së drejtës së brendshme', në Gazetën Evropiane për të Drejtën Ndërkombëtare, vëll. 7, Nr. 1, 1996. Për disa vende të Amerikës Latine, shih O. Ermida Uriarte: 'La Declaración sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica', në Eficacia jurídica de la Declaración sociolaboral del Mercosur, ILO, Buenos Aires, 2002 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

5. Shih Komentin e Përgjithshëm Nr. 3 (1990) të Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Natyrën e detyrimeve të Shteteve palë' (Dokumenti i KB E/1991/23) dhe Komentin e Përgjithshëm Nr. 9 (1998) për "Zbatimin e Brendshëm të Paktit' (Dokumenti i KB E/C.12 /1998/24).

për respektimin më të madh të së drejtës ndërkombëtare. Një zhvillim i tillë nxitet edhe nga forcimi i rolit dhe pavarësisë së gjykatave në kontekstin e zhvillimit të shtetit të së drejtës që po zbatohet në shumë vende. Vetë anëtarët e gjyqësorit kanë dhënë një kontribut thelbësor në këtë perceptim të ri të lidhjeve midis së drejtës ndërkombëtare dhe gjyqësorit përmes aktiviteteve të rëndësishme akademike gjyqësore ndërkombëtare.[6]

- Roli i gjykatave vendase për zbatimin efektiv të së drejtës ndërkombëtare është akoma edhe më i rëndësishëm duke qenë se traktatet e ratifikuara ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, edhe pse ligjërisht detyruese, në përgjithësi nuk përfshijnë sanksione të detyrueshme në nivel ndërkombëtar. Prandaj për të siguruar respektimin efektiv të këtyre rregullave është e rëndësishme që gjykatat vendase të jenë në gjendje të përdorin autoritetin e tyre për të vendosur sanksione në nivel kombëtar.

- Sidoqoftë, përdorimi më i shpeshtë gjyqësor i së drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut nuk lind vetëm nga perceptimi më i mirë i detyrës së gjykatave për të kontribuar në respektimin e detyrimeve ndërkombëtare të Shtetit. Një numër gjithnjë e më i madh gjyqtarësh dhe profesionistësh ligjorë vendas janë ndërgjegjësuar edhe në lidhje me faktin që e drejta ndërkombëtare mund të jetë një burim i dobishëm për ta bërë më të lehtë zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të paraqitura para tyre. Prandaj, shumë prej tyre e kuptojnë që studimi i komenteve dhe vendimeve të organeve ndërkombëtare mbikëqyrëse është një ndihmë e konsiderueshme për interpretimin e së drejtës së brendshme dhe mund të shërbejë si burim frymëzimi.

- Në këtë drejtim, fenomeni i globalizimit ekonomik ndoshta do të bëjë që gjykatat të marrin më shumë parasysh të drejtën ndërkombëtare të punës. Në aspektin juridik, fakti që marrëdhëniet ekonomike dhe rrjedhimisht disa marrëdhënie të caktuara të punës po ndërkombëtarizohen, nuk ndikon në aftësinë e gjykatave vendase për t'iu referuar instrumenteve ndërkombëtare të shqyrtuara në këtë Manual për të zgjidhur mosmarrëveshjet që lidhen me çështjet e punës. Standardet e ndryshme të ILO-s dhe të Kombeve të Bashkuara në fakt mund të zbatohen për marrëdhëniet e punës si një e tërë, pavarësisht nëse ato kanë dimension ndërkombëtar ose jo.[7] Megjithatë, në praktikë, zhvillimi i tregtisë ndërkombëtare nxjerr në pah ngjashmërinë e problemeve dhe çështjeve që lidhen me punësimin në të gjithë botën dhe ndihmon për rritjen e interesit të gjyqtarëve vendas për zgjidhjet ligjore të ofruara nga komuniteti ndërkombëtar për këtë temë. Për më tepër, konkurrenca më e madhe e gjeneruar nga globalizimi i tregtisë kërkon nganjëherë që mbrojtja që u jepet punëtorëve nga legjislacioni i brendshëm të bëhet më fleksibël. Në këtë kontekst, disa gjykata mund ta konsiderojnë të dobishme mbështetjen tek e drejta ndërkombëtare e punës për të forcuar legjitimitetin e rregullimit të marrëdhënieve të punës dhe për të theksuar se fenomeni i globalizimit shprehet edhe nga njohja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut në punë.

- Dhe e fundit, idetë e ndryshme të përshkruara këtu qarkullojnë edhe më lirisht tani që përparimet në fushën e teknologjisë, transportit dhe mësimit të gjuhëve i kanë ndihmuar gjyqtarët vendas dhe praktikuesit e ligjit për t'u qasur tek burimet e së drejtës ndërkombëtare në mënyrë shumë më të lehtë, si dhe për të shkëmbyer eksperienca intelektuale dhe ligjore me kolegët e tyre në të gjithë botën.

6. Shih Parimet e Bangalores të vitit 1988 dhe 1998 ose Deklaratën e Arusha-s e vitit 2003.

7. Prandaj është e rëndësishme të mos ngatërrohet e drejta ndërkombëtare e punës e shqyrtuar në këtë Manual me të drejtën private ndërkombëtare të punës, e cila konsiston në përcaktimin e rregullave dhe rregulloreve të zbatueshme për marrëdhëniet e punës që kanë përmasa ndërkombëtare.

II. Disa sqarime në lidhje me marrëdhëniet midis të drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së brendshme të punës dhe rëndësinë e veprimtarisë legjislative për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare të punës në të drejtën e brendshme

- Rëndësia që i kushtohet përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës nuk ka për qëllim të sugjerojë që gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit të lënë mënjanë të drejtën e tyre të brendshme për të favorizuar të drejtën ndërkombëtare të punës. Kjo së pari nuk do të ishte e mundur, meqenëse e drejta e brendshme e punës është nga natyra më specifike dhe më e detajuar sesa instrumentet ndërkombëtare. Përveç kësaj, dhe mbi të gjitha, ky nuk është qëllimi i së drejtës ndërkombëtare të punës,[8] objektivi i së cilës është, përkundrazi, të ndihmojë për përmirësimin e legjislacionit të brendshëm duke përcaktuar parimet dhe udhëzimet e përgjithshme që ndihmojnë në zhvillimin e tyre. Pra, ky Manual kërkon të hedhë dritë mbi komplementaritetin midis burimeve të së drejtës së brendshme dhe të drejtës ndërkombëtare të punës.

- Manuali gjtihashtu nuk synon të mbështesë përfshirjen e së drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme dhe as një model të caktuar të përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare në nivel kombëtar. Nga këndvështrimi i së drejtës ndërkombëtare në përgjithësi, dhe i ILO-s në veçanti, çdo Shtet është i lirë të zgjedhë vetë mënyrën e zbatimit në ligj dhe në praktikë të detyrimeve ndërkombëtare për të cilat ka rënë dakord.

- As theksi i vendosur te përdorimi gjyqësor i së drejtës ndërkombëtare të punës nuk kërkon të vërë në diskutim rëndësinë e madhe që ILO i ka kushtuar gjithmonë përfshirjes në legjislacion të dispozitave të konventave ndërkombëtare të punës të ratifikuara nga Shtetet Anëtare.[9] Kjo përfshirje është garancia kryesore ligjore që konventat do të zbatohen në mënyrën e duhur duke bërë të mundur revokimin e dispozitave të brendshme kontradiktore dhe duke rritur profilin e duke e bërë përmbajtjen e konventave më të arritshme për qytetarët. Përveç kësaj, për Shtetet Palë zhvillimi legjislativ dhe rregullator i përmbajtjes së konventave të ILO-s është domosdoshmëri dhe detyrim në lidhje me shumë dispozita të konventave që përcaktojnë parimet e përgjithshme ose që kërkojnë zbatimin e politikës dhe programeve të veprimit. Pra, ky Manual bazohet në parimin që, për zbatimin efektiv të standardeve ndërkombëtare të punës, komplimentariteti midis veprimeve legjislative dhe rregullatore nga njëra anë dhe veprimeve të gjykatave nga ana tjetër është i domosdoshëm.

- Dhe e fundit, para studimit të së drejtës ndërkombëtare të punës dhe përdorimit të saj të mundshëm nga gjykatat, është ndoshta e tepërt të kujtojmë gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit që zbatimi i një dispozite ligjore presupozon analizimin e saj në thellësi. Një rigorozitet i tillë është edhe më i rëndësishëm kur bëhet fjalë për burimet e së drejtës që mund të klasifikohen si 'të reja', në atë që ato rrallë i nënshtrohen studimit të hollësishëm në lëndët tradicionale të universitetit.

---

8. Shih N. Valticos dhe G. Von Potobsky, E Drejta Ndërkombëtare e Punës, Botimi i Dytë (i rishikuar), Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1995, faqe 20 e në vazhdim.

9. Shih ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 47-të, Gjenevë, 1963, Raporti III (IV), paragrafi 31. Për një koment mbi këtë pozicion nga Komiteti i Ekspertëve, shih G. Von Potobsky, 'Eficacia jurídica de los Conventionios de la ILO en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, ILO, Gjenevë, 2004, faqet 287-305 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

Kapitulli 2

▶ Kapitulli 2: Organizata Ndërkombëtare e Punës

Organizata Ndërkombëtare e Punës është agjenci e specializuar e Kombeve të Bashkuara që synon të promovojë drejtësinë sociale dhe punë të denjë për të gjithë. Kjo organizatë është institucioni i vetëm shumëpalësh në botë me një strukturë trepalëshe që përfaqëson qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Funksioni kryesor i ILO-s është të hartojë standardet ndërkombëtare të punës në formën e konventave, rekomandimeve dhe protokolleve që përcaktojnë kushtet minimale të mbrojtjes në punë dhe të sigurojë zbatimin e tyre.[10] Organizata punon me 187 Shtetet e saj Anëtare për të garantuar respektimin e standardeve ndërkombëtare të punës në shkallë të gjerë, si në ligj ashtu edhe në praktikë. Aktiviteti i ILO-s për përcaktimin e standardeve përforcohet edhe nga programet e rëndësishme të bashkëpunimit teknik, qëllimi i përgjithshëm i të cilave është zbatimi i Agjendës për Punën e Denjë. Në kuadrin e një game të gjerë iniciativash, ILO ofron edhe ndihmë teknike për Shtetet Anëtare, shpërndan praktikat më të mira, zhvillon programe trajnimi dhe fushata komunikimi dhe boton shumë vepra dhe dokumente.

Fushat e ndryshme të veprimit të ILO-s aktualisht koordinohen rreth katër objektivave strategjikë:

- promovimi dhe zbatimi i standardeve dhe parimeve dhe të drejtave themelore në punë;
- rritja e mundësive për gratë dhe burrat për të siguruar punë dhe të ardhura të denja;
- përmirësimi i mbulimit dhe efektivitetit të mbrojtjes shoqërore për të gjithë;
- forcimi i tripartizmit dhe dialogut social.

Megjithatë, standardet ndërkombëtare të punës të përfshira në këtë Manual nuk mund të kuptohen plotësisht, pa përshkruar më parë origjinën dhe strukturën e ILO-s.[11]

I. Origjina

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) u themelua në vitin 1919 në kuadrin e Traktatit të Versajës, i cili solli fundin e Luftës së Parë Botërore.[12] Krijimi i Organizatës ishte pjesë integrale e linjës së të menduarit, sipas së cilës paqja universale dhe e qëndrueshme mund të arrihet vetëm nëse bazohet në drejtësinë sociale.

Themelimi i ILO-s erdhi si reagim i bashkësisë ndërkombëtare ndaj një sërë faktorësh që kishin lidhje me çështjet e sigurisë, çështjet humanitare, politike dhe ato ekonomike. Sipas parathënies së Kushtetutës së saj, Palët e Larta Kontraktuese u 'prekën nga ndjenjat e drejtësisë dhe njerëzimit, si dhe nga dëshira për të siguruar paqen e përhershme në botë...'

Meqenëse punëtorët shfrytëzoheshin jashtëzakonisht shumë në ekonomitë e industrializuara të kohës, palët në Traktatin e Versajës vlerësuan rëndësinë e drejtësisë sociale për sigurimin e paqes. Përveç kësaj, në dritën e ndërvarësisë në rritje midis ekonomive kombëtare, kombet kryesore tregtare e kuptuan se ishte në interesin e tyre të bashkëpunonin për të siguruar që punëtorët nuk do të duhej të duronin kushte

10 Për një prezantim të standardeve ndërkombëtare të punës, shih më poshtë, Pjesa 2, Kapitulli 1.

11 Për detaje të mëtejshme në lidhje me ILO-n, ju lutemi referojuni faqes së internetit të organizatës në www.ilo.org

12 Kushtetuta e ILO-s është pjesë e Traktatit XIII të Versajës.

çnjerëzore pune dhe se ata mund të shmangnin disa forma negative të konkurrencës ndërkombëtare. Të gjitha këto ide janë paraqitur në parathënien e Kushtetutës së ILO-s, e cila fillon si më poshtë:

> "Duke patur parasysh që paqja universale dhe e qëndrueshme mund të vendoset vetëm nëse bazohet në drejtësinë sociale;
>
> Dhe duke patur parasysh që ekzistojnë kushte pune që për një numër të madh njerëzish përfshijnë padrejtësi, vështirësi dhe privime të tilla që prodhojnë pakënaqësira aq të mëdha saqë paqja dhe harmonia e botës janë të rrezikuara; dhe duke patur parasysh që kërkohet urgjentisht përmirësimi i këtyre kushteve;
>
> Përveç kësaj, duke patur parasysh që edhe dështimi i çdo kombi për të siguruar kushte humane pune është pengesë në rrugën e kombeve të tjera që dëshirojnë t'i përmirësojnë këto kushte në vendet e tyre.

II. Struktura

ILO, selia e së cilës ndodhet në Gjenevë (Zvicër), përbëhet nga tre organe kryesore: Asambleja e Përgjithshme - Konferenca Ndërkombëtare e Punës; organi ekzekutiv - Organi Qeverisës; dhe një sekretariat i përhershëm - Zyra Ndërkombëtare e Punës. Dy të parët përbëhen nga përfaqësues të qeverive, punëdhënësve dhe punëtorëve.

Konferenca Ndërkombëtare e Punës

Konferenca Ndërkombëtare e Punës mblidhet çdo vit në muajin qershor në Gjenevë. Çdo Shtet Anëtar përfaqësohet nga dy delegatë qeveritarë, një delegat i punëdhënësve dhe një delegat i punëtorëve, që ndihmohen sipas rastit nga këshilltarët teknikë. Delegatët e punëdhënësve dhe punëtorëve emërohen në marrëveshje me organizatat kombëtare më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve. Çdo delegat ka të njëjtat të drejta dhe liri të plotë vote, pavarësisht nga vota e dhënë nga anëtarët e tjerë të delegacionit të vendit të tyre.

Konferenca kryen disa detyra thelbësore: ajo miraton standardet ndërkombëtare të punës dhe luan një rol të rëndësishëm për mbikëqyrjen e zbatimit të tyre;[13] është një forum në të cilin mund të diskutohen lirisht çështjet sociale dhe çështjet e punës me rëndësi globale; miraton rezoluta që formojnë parimet udhëzuese për politikën dhe aktivitetet e përgjithshme të Organizatës; miraton programin e ILO-s dhe voton buxhetin e saj; zgjedh anëtarët e Organit Qeverisës; vendos nëse do të pranojë Shtete të reja Anëtare (përveç rasteve kur bëhet fjalë për pranim automatik në rast të një kërkese zyrtare nga Shtetet Anëtare të Kombeve të Bashkuara).

13. Shih më poshtë, Pjesa 2, Kapitujt 1 dhe 2.

Organi Qeverisës

Organi Qeverisës i ILO-s mblidhet në Gjenevë tre herë në vit, në muajin mars, qershor dhe nëntor. Ai përbëhet nga 56 anëtarë me të drejta të plota, nga të cilët 28 përfaqësojnë qeveritë, 14 përfaqësojnë punëdhënësit dhe 14 të tjerë punëtorët. Dhjetë nga vendet e përfaqësuesve të qeverisë mbahen përgjithmonë nga shtetet më të rëndësishme industriale.[14] Anëtarët e tjerë të qeverisë zgjidhen nga delegatët qeveritarë në Konferencë çdo tre vjet duke marrë parasysh shpërndarjen gjeografike (me përjashtim të vendeve më të rëndësishme industriale të sipërpërmendura). Përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëtorëve zgjidhen nga delegatët e tyre përkatës në konferencë dhe zgjidhen sipas aftësisë së tyre për të përfaqësuar punëdhënësit dhe punëtorët e Organizatës si një e tërë.

Organi Qeverisës merr vendime në lidhje me politikën e ILO-s, vendos për agjendën e Konferencës, përcakton programin dhe buxhetin, të cilin më pas ia paraqet Konferencës për miratim, zgjedh Drejtorin e Përgjithshëm të Zyrës Ndërkombëtare të Punës dhe drejton aktivitetet e Zyrës. Ai gjithashtu luan rol të rëndësishëm në mbikëqyrjen e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës.[15]

Zyra Ndërkombëtare e Punës

Zyra Ndërkombëtare e Punës në Gjenevë është sekretariati i përhershëm i Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Ajo është pika qendrore për aktivitetet e përgjithshme të ILO-s, të cilat i përgatit nën vëzhgimin e Organit Qeverisës dhe nën udhëheqjen e Drejtorit të Përgjithshëm të zgjedhur nga Organi Qeverisës për një mandat pesë-vjeçar të rinovueshëm. Zyra përgatit dokumentet dhe raportet që përbëjnë materialin thelbësor bazë për konferencat dhe takimet e ILO-s dhe menaxhon programet e bashkëpunimit teknik në të gjithë botën në mbështetje të veprimtarive të Organizatës për përcaktimin e standardeve. Ajo gjithashtu ka edhe një qendër kërkimore dhe dokumentimi që boton një sërë materialesh dhe revistash të specializuara që adresojnë çështje sociale dhe të lidhura me punësimin.

Struktura e Zyrës përfshin edhe një sërë zyrash lokale në të gjithë botën, përmes të cilave ILO mban kontakte të drejtpërdrejta me qeveritë, punëtorët dhe punëdhënësit, si dhe Qendrën Ndërkombëtare të Trajnimeve (ITCILO), me seli në Torino (Itali). Që prej vitit 1999, ITCILO ka përgatitur programin e trajnimit mbi të drejtën ndërkombëtare të punës për gjyqtarë, juristë dhe mësimdhënës të të drejtës dhe ka përgatitur materiale dhe instrumente për të mbështetur trajnimet në këtë fushë.

14. Ato janë aktualisht Gjermania, Brazili, Kina, Shtetet e Bashkuara, Federata Ruse, Franca, India, Italia, Japonia dhe Mbretëria e Bashkuar.

15. Shih më poshtë, Pjesa 2, Kapitulli 1.

▶ Burimet

Bibliografi

- Beaudonnet, X.: ''Quelques observations sur l'utilisation des normes de l'OIT par les tribunaux nationaux', në ILO100 – Law for Social Justice, ILO, Gjenevë, 2019;
  - 'Some comments on the use of ILO standards by domestic courts', në Revue de Droit Comparé du Travail et de la Securité Sociale, Botim Eketronik në gjuhën angleze, 2016/03
  - 'La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales', në Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, korrik 2006
  - 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', në Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC, Bordeaux, 2005
- ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 47të, Gjenevë, 1963
- Cassese, A.: E Drejta Ndërkombëtare (Oxford University Press, Oksford, 2005)
- Ermida Uriarte, O.: 'La Declaración sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica', në Eficacia jurídica de la Declaración sociolaboral del Mercosur (ILO, Buenos Aires, 2002) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
- L'Heureux-Dubé, C.: 'Les défis de la magistrature à l'ère de la globalisation: le rôle du juge en tant que citoyen du monde', artikull i shkruar në vitin 2002
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004)
- Valticos, N.; Von Potobsky, G.: E Drejta Ndërkombëtare e Punës, Botimi i Dytë (i rishikuar) (Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1995)
- Vereshchetin, V. S.: 'Kushtetutat e reja dhe problemi i vjetër i marrëdhënies midis të drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së brendshme', në Gazetën Evropiane të së Drejtës Ndërkombëtare, vëll. 7, Nr. 1, 1996
- Von Potobsky, G.: 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]

Dokumentet

- ILO
  - Kushtetuta e ILO-s, 1919
- Kombet e Bashkuara
  - Komenti i Përgjithshëm Nr. 3 (1990) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Natyrën e detyrimeve të Shteteve Palë'
  - Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 (1998) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për Zbatimin e Brendshëm të Paktit
- Të tjera
  - Parimet e Bangalores për Zbatimin e Brendshëm të Normave Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, 1988
  - Deklarata e Angazhimeve e Arusha-s për Rolin e Gjyqtarit Vendas në Zbatimin e së Drejtës Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut në Nivel Kombëtar, 2003

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: https://www.ilo.org
  - Lista alfabetike e shteteve anëtare të ILO-s:

    https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm
  - Takimet dhe dokumentet e Konferencës Ndërkombëtare të Punës:

    https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm
  - Takimet dhe dokumentet e Organit Qeverisës:

    https://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm
  - Lista e departamenteve dhe zyrave të Zyrës Ndërkombëtare të Punës: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm

- ITCILO
  - Baza e të dhënave për Vendimet Gjyqësore: http://compendium.itcilo.org/en

PJESA 1

Kur dhe si mund të përdoret e drejta ndërkombëtare e punës nga gjykatat vendase

1

▶ Kur dhe si mund të përdoret e drejta ndërkombëtare e punës nga gjykatat vendase[16]

Hyrje

Para se të përqendrohemi tek burimet e ndryshme të së drejtës ndërkombëtare të punës dhe në përmbajtjen e tyre, së pari duhet të mbahen në konsideratë se kur dhe në çfarë mënyre mund të përdoret e drejta ndërkombëtare e punës nga gjykatat vendase për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje.[17] Kjo është çështja e parë që duhet të shqyrtohet nëse duam të përfitojmë në mënyrë sa më të plotë nga pjesët pasuese të Manualit.

Kjo pjesë natyrisht nuk ka për qëllim t'i japë një përgjigje të përgjithshme kësaj pyetjeje, pasi sistemet ligjore të vendeve të ndryshme mund të përdorin qasje të ndryshme sa i takon marrëdhënieve midis së drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së brendshme dhe mund t'i japin gjyqësorit shkallë të ndryshme pushteti.

Duke përdorur shembuj të marrë nga vende të ndryshme, të cilat nuk mendohet se janë të transferueshme në sisteme të tjera ligjore, qëllimi i kësaj pjese është kryesisht nxjerrja në pah e shumëllojshmërisë së situatave dhe teknikave që i ndihmojnë gjykatat e vendeve të ndryshme t'i referohen të drejtës ndërkombëtare të punës, para shqyrtimit dhe vlerësimit të një sërë vështirësive reale ose të supozuara që mund të parandalojnë ose të kufizojnë përdorimin gjyqësor të këtij burimi të së drejtës.

Para se të fillojmë të trajtojmë këto zhvillime, së pari duhet të mos harrojmë që mundësitë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare varen pjesërisht nga sistemi kombëtar për përfshirjen e së drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme. Zakonisht në këtë aspekt bëhet dallimi midis shteteve 'moniste' dhe shteteve 'dualiste'.

16. Shih X. Beaudonnet: 'Quelques observations sur l'utilisation des normes de l'OIT par les tribunaux nationaux', in ILO100 – Law for Social Justice, ILO, Geneva, 2019; X. Beaudonnet: Some comments on the use of ILO standards by domestic courts', in Revue de Droit Comparé du Travail et de la Securité Sociale, English Electronic Edition, 2016/03; X. Beaudonnet: 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', në Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC, Bordeaux, 2005; X. Beaudonnet: 'La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales', në Revista Derecho del trabajo, La Ley, Buenos Aires, korrik 2006; C. Thomas, M. Oelz dhe X. Beaudonnet: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca më e fundit dhe implikimet praktike', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, ILO, Gjenevë, 2004; R. Layton: 'Kur dhe si mund të përdoret e drejta ndërkombëtare në sistemet dualiste nga gjyqtarët dhe avokatët vendas', Artikull i shkruar në vitin 2005 për ITC-ILO në Torino (e gjeni vetëm në gjuhën angleze); G. W. Von Potobsky: 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, op. cit (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle); M. Kirby: 'Rruga nga Bangalore: Dhjetë vitet e para të parimeve të Bangalores për zbatimin e brendshëm të normave ndërkombëtare të të drejtave të njeriut', fjalimi i mbajtur në vitin 1998.

17. Duhet të theksohet se kjo pjesë ka të bëjë kryesisht me përdorimin nga gjykatat vendase të burimeve të 'kodifikuara' të së drejtës ndërkombëtare të punës. Çështja e përdorimit gjyqësor të së drejtës zakonore ndërkombëtare të punës në anën tjetër do të përmendet vetëm shkurtimisht sepse jurisprudenca dhe botimet mbi këtë temë janë të pakta. Për një artikull mbi të drejtën zakonore ndërkombëtare të punës, shih V. Marleau: 'Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, op. cit (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

Në përgjithësi, vendet në të cilat e drejta e brendshme dhe e drejta ndërkombëtare i përkasin të njëjtës sferë ligjore, dhe ku traktatet e ratifikuara[18] janë për pasojë pjesë integrale e së drejtës së brendshme, klasifikohen si vende moniste.[19]

Ndërsa, vendet në të cilat e drejta e brendshme dhe e drejta ndërkombëtare konsiderohen si dy sfera të veçanta dhe të ndara nga njëra-tjetra klasifikohen si vende dualiste, ku ratifikimi i traktateve ndërkombëtare nuk është i mjaftueshëm për të siguruar përfshirjen e tyre në të drejtën e brendshme. Zbatueshmëria në nivel kombëtar e dispozitave të traktateve të ratifikuara varet nga transpozimi i tyre në sistemin ligjor të vendit me anë të një statuti që pason ratifikimin[20]. Sipas kësaj qasjeje, teorikisht nuk është e mundur që gjykatat dhe tribunalet e vendeve dualiste të zgjidhin një mosmarrëveshje duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në dispozitat e traktateve ndërkombëtare të ratifikuara, kur këto të fundit nuk janë pjesë e së drejtës së brendshme.[21]

Siç do të shihet, aspekti i fundit (përdorimi i traktateve të ratifikuara për të zgjidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë një mosmarrëveshje) është i vetmi ndryshim i përgjithshëm midis vendeve moniste dhe atyre dualiste për sa i përket mundësisë së përdorimit të së drejtës ndërkombëtare nga gjykatat vendase.

Është e rëndësishme që të theksohet se sistemet moniste dhe dualiste mund të gjejnë edhe terren të përbashkët në pozicionimin e së drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme. Duhet të mbajmë parasysh, për shembull, se kushtetutat e disa shteteve,[22] qoftë moniste apo dualiste, deklarojnë që traktatet ndërkombëtare të ratifikuara do të përdoren si udhërrëfyes për të interpretuar të drejtën e brendshme.

Gjithashtu duhet të theksohet edhe se disa zhvillime ose praktika të caktuara ndihmojnë në zbutjen e dallimit midis dy sistemeve. Së pari, disa vende mund të klasifikohen si të përziera,[23] pasi ato bazohen konkretisht në aspekte dhe elementë të të dy sistemeve të inkorporimit. Këtu përfshihet Afrika e Jugut, një vend tradicionalisht dualist, në Kushtetutën më të fundit të së cilës deklarohet se një dispozitë e vetë-zbatueshme e një traktati që është aprovuar nga Parlamenti është pjesë e sistemit të brendshëm ligjor, nëse nuk është në kundërshtim me Kushtetutën ose me ndonjë Akt të Parlamentit.[24]

Për më tepër, politika legjislative e disa vendeve që formalisht janë dualiste çon, në praktikë, në rezultate të ngjashme ose identike me monizmin. Kjo përfshin Belizenë, një vend dualist me traditë anglo-saksone,

18. Në shumë shtete, ratifikimi i një traktati duhet të shoqërohet me botimin e tij në fletore zyrtare para se instrumenti ndërmkombëtar të bëhet pjesë e sistemit të brendshëm ligjor.

19. Pa dashur të jemi shterues, vendet evropiane me një traditë ligjore Romano-Gjermanike, Rusia dhe vendet e Evropës Lindore, vendet frankofone në Afrikë dhe vendet e Amerikës Latine i përkasin sistemit monist. Po ashtu dhe Japonia, Namibia dhe Filipinet klasifikohen si vende me sistem monist.

20. Shumica e vendeve që ndjekin traditën ligjore angleze (me përjashtim të Namibisë) dhe vendet skandinave i përkasin kategorisë së vendeve dualiste. Po ashtu edhe Kina duket se ka nje qasje dualiste. Së funmdi, ka dhe disa vende të tjera, si përshembull vendet e Afrikës së Jugut, të cilat paraqesin tipare të caktuara nga të dy sistemet.

21. Kjo nuk ndodh me të drejtën ndërkombëtare zakonore, e cila mund të zbatohet drejtpërsëdrejti në shtetet dualiste, me kusht që të mos bjerë ndesh hapur me një dispozitë të legjislacionit të brendshëm.

22. Shih veçanërisht Kushtetuta e Afrikës së Jugut, Argjentinës, Azerbaixhanit, Kolumbisë, Spanjës, Etiopisë, Fixhi, Peru ose Rumanisë. Shih dhe Kodi i Punës së Shqipërisë, Marokut, Lesotos.

23. Rasti i Austrisë dhe Shteteve të Bashkuara, të cilët kanë element të të dy sistemeve si moniste, ashtu dhe dualiste, sikundër do referohen në këtë seksion.

24. Shih neni 231(4) të Kushtetutës së Afrikës së Jugut.

i cili ka përdorur një statut për të përfshirë plotësisht përmbajtjen e të gjitha konventave të ratifikuara të ILO-s në të drejtën e brendshme.[25]

Indonezia është një tjetër rast. Në këtë vend ku as Kushtetuta dhe as legjislacioni nuk e parashikojnë qartë statusin e traktateve të ratifikuara në lidhje me të drejtën e brendshme,[26] është Parlamenti ai që zakonisht konfirmon ratifikimin nga Presidenti i Republikës të konventave të ILO-s, me anë të një statuti që riprodhon plotësisht përmbajtjen e instrumentit të ratifikuar. Kështu edhe nëse formalisht konventat ndërkombëtare të ratifikuara nuk janë konsideruar drejtpërdrejtë si pjesë e së drejtës së brendshme indoneziane, nga pikëpamja thelbësore kjo nuk i ndalon ato që të zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, pasi përmbajtja e plotë e konventave është përfshirë fjalë për fjalë në të drejtën e brendshme.

Këta dy shembuj tregojnë se mënyra e përfshirjes së traktateve të ratifikuara në të drejtën e brendshme mund ta bëjë më të lehtë, në një masë më të madhe ose më të vogël, referimin tek e drejta ndërkombëtare për gjykatat dhe tribunalet e vendeve dualiste, veçanërisht për të interpretuar të drejtën e brendshme në përputhje me konventën e ratifikuar. Në këtë aspekt duhet të mbahet parasysh që traktatet e ratifikuara në vendet dualiste mund të përfshihen në shumë mënyra të ndryshme[27] në të drejtën e brendshme, siç tregohet më poshtë.

▶ Vendet dualiste: mënyrat e ndryshme të përfshirjes së traktateve të ratifikuara në të drejtën e brendshme

- Përfshirja e plotë me anë të një statuti që thjesht riprodhon tekstin e traktatit në tërësinë e tij për ta transpozuar në të drejtën e brendshme.
- Miratimi i një statuti që deklaron në parathënien e tij ose në fillim të një seksioni se qëllimi i tij është përfshirja e dispozitave të një traktati të ratifikuar në të drejtën e brendshme.
- Përfshirja e nënkuptuar e të gjithë traktatit ose e një pjese të tij me anë të një statuti të bazuar ngushtë te përmbajtja e instrumentit ndërkombëtar.
- Përfshirja me anë të dispozitave legjislative që u japin gjykatave kompetencën për të zbatuar përmbajtjen e një traktati.
- Vendet moniste shfaqin edhe ndryshime midis tyre që në thelb kanë të bëjnë me vendin e atribuar për traktatet e ratifikuara në hierarkinë e normave, siç tregohet më poshtë.

25. Në të njëjtën linjë, shih në Mbretërinë e Bashkuar përfshirjen e plotë të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut në të drejtën e brendshme.

26. Prandaj, sistemi ligjor indonezian nuk e tregon qartë nëse vendi është pjesë e sistemit monist apo dualist, një heshtje që ngre pyetjen se cilit sistem i përket Indonezia.

27. Këto forma të ndryshme të përfshirjes mund të bashkëjetojnë edhe brenda të njëjtit vend.

▶ **Vendet moniste: statusi i ndryshëm që u atribuohet traktateve të ratifikuara në hierarkinë e normave**

- Disa vende moniste u japin të gjitha traktateve të ratifikuara një vlerë të barabartë me ligjet e zakonshme.[28]
- Ndërkohë që u japin vlerën e së drejtës së zakonshme traktateve të ratifikuara, disa vende u japin statusin kushtetues traktateve për të drejtat themelore të njeriut.[29]
- Shumë vende moniste u japin vlera supra-ligjore, por infra-kushtetuese traktateve të ratifikuara, të cilat mbizotërojnë mbi ligjet e zakonshme kontradiktore, por që kërkohet të jenë në përputhje me Kushtetutën kombëtare.[30]
- Ndërsa u japin vlera supra-ligjore traktateve të ratifikuara, disa vende në mënyrë specifike ose të nënkuptuar u japin statusin kushtetues të gjitha traktateve themelore të ratifikuara për të drejtat e njeriut ose një pjese të tyre.[31]
- Dhe e fundit, në kushte të caktuara, disa vende i atribuojnë traktateve ndërkombëtare të ratifikuara vlera supra-kushtetuese.[32]

Një vend i tillë në hierarkinë e normave zakonisht lind nga dispozita specifike në Kushtetutat kombëtare, por ndonjëherë, kur ligjet e shkruara janë të heshtura ose të pasakta, edhe nga juridiksioni i gjykatave të larta ose kushtetuese.[33]

28. Shih Ukrainën ose Filipinet.

29. Shih Panamanë, Kolumbinë ose Brazilin.

30. Kjo përfshin Francën dhe shumë vende afrikane frëngjishtfolëse, edhe nëse nganjëherë kuptimi që duhet t'u jepet dispozitave kushtetuese që njohin epërsinë e traktateve të ratifikuara mbi legjislacionin kombëtar është i diskutueshëm.

31. Shih për shembull Argjentinën.

32. Shih për shembull Hollandën.

33. Shih, për shembull, rastet e Argjentinës para reformës kushtetuese të vitit 1994 dhe rastet e Meksikës, Italisë, Belgjikës ose Luksemburgut.

Kapitulli 1

▶ Kapitulli 1: Llojet e ndryshme të përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës sipas rolit që i atribuohet të drejtës ndërkombëtare nga gjykatat vendase[34]

Shqyrtimi i një sërë vendimeve të gjykatave vendase që kanë përdorur të drejtën ndërkombëtare tregon se roli që luajnë burimet ndërkombëtare për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje mund të ndryshojë shumë nga një çështje në tjetrën.

Në këtë drejtim, gjykatat vendase mund të konsiderohet se e përdorin të drejtën ndërkombëtare në katër mënyrat e mëposhtme:

- për zgjidhjen në mënyrë të drejtpërdrejtë të një mosmarrëveshjeje;
- për interpretimin e dispozitave të së drejtës së brendshme;
- si burim frymëzimi për njohjen e një parimi në jurisprudencë;
- për forcimin e një vendimi të bazuar në të drejtën e brendshme.

Katër llojet e përdorimit të paraqitura më poshtë nuk kanë për qëllim të jenë absolutisht të sakta, pasi përcaktimi i kufijve të caktuar midis vendimeve të gjykatës mund të jetë i vështirë. Megjithatë, në funksion të qëllimeve pedagogjikë të këtij Manuali, besojmë se ky klasifikim do të ndihmojë për ta bërë më të lehtë evidentimin e roleve të ndryshme që mund të luajë e drejta ndërkombëtare e punës në proceset e brendshme.

I. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës për të zgjidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë një mosmarrëveshje

Në këtë rast, gjykatat vendase zbatojnë një dispozitë ndërkombëtare, përmbajtja e së cilës lejon që mosmarrëveshja të zgjidhet drejtpërdrejt pa kërkuar *a priori* përdorimin e burimeve të tjera shtesë të së drejtës. Prandaj, gjykatat e përdorin dispozitën ndërkombëtare në të njëjtën mënyrë siç do të përdornin një dispozitë të një ligji të brendshëm, ku e drejta ndërkombëtare përbën bazën ligjore kryesore për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

I.A. Situata të ndryshme që përfshijnë zgjidhjen e drejtpërdrejtë të një mosmarrëveshjeje në bazë të së drejtës ndërkombëtare të punës

Dispozitat e së drejtës ndërkombëtare të punës mund të përdoren për të zgjidhur një mosmarrëveshje në mënyrë të drejtpërdrejtë në tre lloje situatash: 1) për të plotësuar ndonjë boshllëk në të drejtën e brendshme; 2) për të lënë mënjanë një dispozitë të brendshme më pak të favorshme; dhe 3) për të shfuqizuar një dispozitë të brendshme që është në kundërshtim me dispozitat e një traktati të ratifikuar.

34. Shih X. Beaudonnet: 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', op. cit. (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

I.A.1. Për të plotësuar ndonjë boshllëk në të drejtën e brendshme

Përdorimi i dispozitave të së drejtës ndërkombëtare të punës për të zgjidhur një mosmarrëveshje në mënyrë të drejtpërdrejtë, për herë të parë është vënë re në situatat kur, në mungesë të dispozitave specifike në të drejtën e brendshme që ndihmojnë për zgjidhjen e çështjes, për të rregulluar këtë mangësi gjykatat i referohen në mënyrë të drejtpërdrejtë përmbajtjes së instrumenteve ndërkombëtare të ratifikuara.

▶ Shteti: Itali

AMSA kundër Miglio, Gjykata e Shkallës së Parë në Milano, 28 mars 1990

Të përballur me mungesën e dispozitave specifike në legjislacionin e brendshëm kombëtar për të vendosur nëse puna jashtë orarit të rregullt duhet të merret parasysh në llogaritjen e pagave të dhëna gjatë pushimeve të paguara, Gjykata e Shkallës së Parë iu referua Konventës së ILO-s për Pushimet me Pagesë (Nr. 132),[35] e ratifikuar nga shteti italian. Neni 7(1) i Konventës parashikon se shpërblimi i marrë gjatë periudhës së pushimeve nuk mund të jetë më i ulët se shpërblimi normal ose mesatar i marrë nga punëtori. Mbi këtë bazë gjykata vendosi që puna gjatë orarit shtesë duhet të përfshihet në përllogaritjen e pagës, nëse është punë që kryhet në mënyrë të vazhdueshme.

I.A.2. Për të lënë mënjanë një dispozitë të së drejtës së brendshme që është më pak e favorshme për punëtorët

Në rastin e dytë, përmbajtja e dispozitave ndërkombëtare përdoret për të arritur një zgjidhje që është më e favorshme për punëtorët sesa zgjidhja që do të jepej nga zbatimi i së drejtës vendase. Kjo mundësi, në përputhje me parimin e dispozitës më të favorshme, nuk do të thotë që dispozita e brendshme do të shfuqizohet nga gjykata. Mjafton që kjo dispozitë të lihet mënjanë duke zgjedhur zbatimin e burimit të së drejtës që siguron më shumë mbrojtje. Kjo është e rëndësishme pasi i lejon gjykatat që nuk kanë juridiksion mbi çështjet kushtetuese të përdorin në këto rrethana të drejtën ndërkombëtare.

▶ Shteti: Franca

Castanié kundër Dame veuve Hurtado, Cour de cassation, Divizioni i Ankesave, Kërkesa, 27 shkurt 1934

Në lidhje me një mosmarrëveshje që ka të bëjë me të drejtën e një punëtori të huaj të përfshirë në një aksident në punë për të marrë kompensim të barabartë me kompensimin e marrë nga një punëtor francez, *Cour de cassation* nuk hezitoi të linte mënjanë aktin e vitit 1898 për dispozitat e dëmtimit në punë për të zbatuar direkt nenin 1(1) të Konventës së ILO-s (Nr. 19) për Barazinë e Trajtimit (Kompensimi i Aksidenteve).[36] Ky nen përcakton që secili prej shteteve që e ka ratifikuar Konventën merr përsipër t'iu japë të njëjtin trajtim si për shtetasit e vet edhe shtetasve të një vendi tjetër që e ka ratifikuar këtë Konventë dhe të cilët pësojnë dëmtime personale për shkak aksidenti në punë.

35. Konventa për Pushimet me Pagesë (e Rishikuar), 1970 (Nr. 132).

36. Konventa për Barazinë e Trajtimit (Kompensimi i Aksidenteve), 1925 (Nr. 19).

▶ **Shteti: Brazil**

Me efekt të ngjashëm në lidhje me pushimet me pagesë, gjykatat braziliane të punës i japin përparësi zbatimit të drejtpërdrejtë të neneve 5 dhe 11 të Konventës Nr. 132 të ILO-s[37] dhe jo legjislacionit të brendshëm me qëllim dhënien e pagesës për ditët e pushimeve për punëtorët, kontrata e të cilëve përfundon brenda më pak se një viti.[38]

I.A.3. Për të shfuqizuar një dispozitë të së drejtës së brendshme

Në vendet moniste që i atribuojnë traktateve ndërkombëtare vlera më të larta sesa legjislacionit të brendshëm, gjykatat kompetente mund ta lidhin në mënyrë të drejtpërdrejtë pavlefshmërinë ose antikushtetutshmërinë e një ligji ose rregulloreje me shkeljen e një konvente ndërkombëtare të ratifikuar. Në këtë rast, mosrespektimi i të drejtës ndërkombëtare mund të kombinohet me arsye të tjera që kanë të bëjnë me antikushtetutshmërinë, ose mund të jetë burimi i vetëm për shfuqizimin e dispozitës së brendshme.

▶ **Shteti: Kosta Rika**

Antonio Blanco Rodríguez dhe të tjerët kundër Presidentit të Republikës, Ministrit për Qeverinë dhe Politikën, Institutit për Zhvillimin Agrar dhe Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene, Gjykata e Lartë e Drejtësisë, Divizioni Kushtetues, 11 gusht 1999, Res. Nr. 06229-aa, Eksp. Nr. 96-007361-007-CO-C

Gjykata e Lartë e Kosta Rikës shfuqizoi një dekret që zvogëlonte përmasat e një rezervati indigjen me arsyen e vetme se shkel nenin 11 të Konventës Nr. 107 të ILO-s.[39]

▶ **Shteti: Kolumbi**

Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë, 5 shkurt 2000, Çështja C-385/2000

Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë deklaroi se njëri nga nenet e statutit ku kufizohet qasja e punëtorëve të huaj në postet e larta në sindikata ishte antikushtetues, vendim që u bazua kryesisht në faktin që ky nen shkelte Nenin 3 të Konventës Nr. 87 të ILO-s[40], e cila, ndër të tjera, u njeh sindikatave të drejtën për të zgjedhur në liri të plotë përfaqësuesit e tyre.

37. Konventa për Pushimet me Pagesë (e Rishikuar), 1970 (Nr. 132).

38. Shih, për shembull, Lacir Vicente Nunes kundër Sandoval Alves da Rocha dhe të tjerët, Tribunali Rajonal i Punës, 7 maj 2003, TRT-RO-3951/03.

39. Konventa për Popujt Indigjenë dhe Fisnorë, 1957 (Nr. 107).

40. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe të Drejtën pët t'u organizuar, 1948 (Nr. 87).

I.B. Zgjidhja e një çështjeje duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në të drejtën ndërkombëtare të punës është juridikisht e mundur vetëm nëse plotësohen disa kushte

Së pari, nëse e drejta ndërkombëtare e punës do të përdoret për të zgjidhur një çështje në mënyrë të drejtpërdrejtë, burimet ndërkombëtare të përdorura duhet të njihen në të drejtën e brendshme si burime ligjërisht detyruese. Kjo është e vërtetë për dispozitat e traktateve të ratifikuara në vendet moniste dhe, në kushte të caktuara, edhe për dispozitat e së drejtës zakonore ndërkombëtare në vendet që u përmbahen të dy sistemeve.[41]

Së dyti, zgjidhja e drejtpërdrejtë është e mundur vetëm nëse dispozita ndërkombëtare e zbatuar është mjaftueshmërisht e qartë dhe specifike për të bërë të mundur zgjidhjen e çështjes nga gjykata vetëm mbi atë bazë. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në lidhje me të drejtën ndërkombëtare të punës, sepse konventat dhe traktatet përkatëse shpesh janë të përgjithshme ose me përmbajtje programatike.

Shumica e debatit në këtë drejtim përqendrohet në përcaktimin nëse dispozitat e traktatit ndërkombëtar janë drejtpërdrejt të zbatueshme ose të vetë-zbatueshme.[42] Prandaj duhet të specifikohet kuptimi i këtyre termave, përpara se të shqyrtohet nëse mundësitë për zgjidhjen e çështjeve duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në të drejtën ndërkombëtare të punës janë të kufizuara dhe përfshijnë vetëm dispozitat e vetë-zbatueshme.

I.B.1. Nocioni i dispozitës së zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të vetëzbatueshme

Përcaktimi nëse një dispozitë e traktatit ndërkombëtar është e vetëzbatueshme është një çështje komplekse dhe e diskutueshme. Vlerësimi i saj mund të ndryshojë shumë nga një vend në tjetrin[43] dhe nga një gjykatë në tjetrën, dhe mund të çojë me kalimin e viteve në ndryshime thelbësore në jurisprudencë.[44] Ky manual nuk ka për qëllim të analizojë çështjen në mënyrë shteruese, por thjesht të sugjerojë disa pika referimi, veçanërisht në lidhje me terminologjinë, pasi nocioni mund të shihet nga këndvështrime të ndryshme dhe, për këtë arsye, mund të gjenerojë përkufizime shumë të ndryshme nga njëri-tjetri.

Për Komitetin e Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve të ILO-s, *"dispozita të vetëzbatueshme në traktatet ndërkombëtare janë ato dispozita që mund të zbatohen drejtpërdrejt pa qenë nevoja që Shteti ratifikues të miratojë legjislacionin për hyrjen në fuqi të dispozitave në fjalë".* Siç mund të shihet edhe nga termat e përdorur, sipas këndvështrimit të ILO-s nocioni nuk ka të bëjë me zbatueshmërinë gjyqësore të traktateve, por para së gjithash me çështjen e përcaktimit nëse për këto dispozita nevojitet

41. Për vendet dualiste, gjykatat vendase duket se janë në gjendje të zgjidhin një çështje duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në të drejtën zakonore ndërkombëtare, me kusht që ajo të mos jetë në kundërshtim të drejtpërdrejtë me ligjin e shkruar të vendit.

42. Në Manual të dy termat merren si sinonime dhe përdoren në vend të njëri-tjetrit.

43. Shih analizën nga Virginia Leary ku theksohen ndryshimet në qasje midis gjykatave të Shteteve të Bashkuara, Hollandës, Zvicrës dhe Italisë (V. Leary: Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe e Drejta e Brendshme: Efektiviteti i Inkorporimit Automatik të Traktateve në Sistemet Kombëtare Ligjore, Martinus Nijhoff Publishers, Hagë-Boston-London, 1982 (e gjeni vetëm në gjuhën angleze).

44. Shih më poshtë, për shembull, zhvillimet në jurisprudencën e Gjykatës së Lartë të Argjentinës nga viti 1992. Ndërsa gjykata kishte qenë gjithmonë ngurruese për të njohur zbatueshmërinë e drejtpërdrejtë të dispozitave të traktateve të ratifikuara deri në atë kohë, ajo e ndryshoi plotësisht jurisprudencën e saj me vendimin Ekmekdjian.

marrja e masave legjislative ose rregullatore nga ana e Shtetit për të mundësuar specifikimin e përmbajtjes së tyre ose arritjen e objektivave të tyre.[45]

Pas ngritjes së çështjes që ka të bëjë me këndvështrimin ndërkombëtar në lidhje me nocionin, duket se në nivelin e brendshëm kombëtar termi dispozitë "e vetëzbatueshme" ose "e zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë" mund të përdoret në dy kontekste të lidhura me njëri-tjetrin, por edhe të ndryshëm në të njëjtën kohë.[46]

Së pari, në vende të tilla si Shtetet e Bashkuara ose Afrika e Jugut,[47] të cilat bazohen njëkohësisht në elementë të sistemit monist dhe atij dualist, nocioni përdoret për të përcaktuar nëse një traktat i ratifikuar do të përfshihet në mënyrë të drejtpërdrejtë në të drejtën e brendshme, apo nëse kërkon paraprakisht hartimin e një ligji zbatues për të zhvilluar dispozitat e tij. Në këtë vështrim të parë, klasifikimi i vetëzbatueshmërisë, së pari, bën të mundur përcaktimin e mënyrës së përfshirjes së një traktati në të drejtën e brendshme, dhe më pas, përcaktimin nëse gjykatat do të munden, për pasojë, t'i zbatojnë dispozitat e tij në mënyrë të drejtpërdrejtë.

Në këtë kontekst të parë shpesh thuhet se tre janë kriteret që duhet të merren parasysh për të përcaktuar nëse një traktat është i vetëzbatueshëm:[48]

- qëllimi i palëve për të miratuar dispozita që nuk kërkojnë legjislacion paraprak për t'i zbatuar ato;
- saktësia dhe detajimi i termave të përdorura nga traktati;
- kompetenca e gjykatave në lidhje me subjektet e mbuluara nga traktati në përputhje me ndarjen e kompetencave.

Në vendet e pastra moniste termi "e vetëzbatueshme" përdoret edhe me një kuptim të dytë që ka të bëjë në mënyrë më të drejtpërdrejtë me temën e këtij Manuali. Një dispozitë ndërkombëtare që konsiderohet si mjaftueshmërisht e qartë dhe specifike për të njohur të drejta që janë drejtpërdrejtë të zbatueshme para gjykatave klasifikohet si "e vetëzbatueshme", edhe nëse nuk ka legjislacion të brendshëm për të zhvilluar përmbajtjen e saj.

Pra, në këtë rast, theksi bie drejtpërdrejt te zbatueshmëria e përmbajtjes së traktateve para gjykatave, ku njohja e të drejtave subjektive përbën kriterin kryesor për të përcaktuar nëse dispozitat e një instrumenti ndërkombëtar janë të vetëzbatueshme apo jo.

---

45. Shih ILO: Barazia në Punësim dhe Profesion, Anketë e Posaçme e Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83-të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B), paragrafi 212, shënimi përfundimtar 3. Në këtë rast Komiteti i Ekspertëve mendoi se Konventa Nr. 111 e ILO-s nuk përmbante dispozita vetë-ekzekutuese. Prandaj, Komiteti i Ekspertëve nuk kërkoi të jepte mendimin e tij në lidhje me zbatueshmërinë gjyqësore të Konventës, por përkundrazi të tregonte se në mënyrë që ajo të zbatohej në tërësi, duhej të miratohej legjislacioni i brendshëm për të zhvilluar përmbajtjen e dispozitave të saj.

46. Shih për të njëjtin qëllim C. Thomas, M. Oelz dhe X. Beaudonnet: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike', op. cit .; I. Brownlie: Parimet e së Drejtës Ndërkombëtare Publike, botimi i katërt, Oxford University Press, Oksford, 1994, faqe 52.

47. Shih hyrjen e kësaj pjese më sipër. Një shembull tjetër është Austria. Megjithëse Austria është vend monist, një akt i parlamentit që ratifikon një traktat ndërkombëtar mund të specifikojë nëse instrumenti duhet të ekzekutohet me anë të statuteve (neni 50 (2) i Kushtetutës austriake). Në këtë rast konkludohet se gjykatat nuk munden t'i zbatojnë dispozitat e traktatit në fjalë në mënyrë të drejtpërdrejtë.

48. Në këtë aspekt shih V. Leary: Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe Ligji Kombëtar, op. cit

▶ Shteti: Gjermani

Gjykata Federale Administrative, 8 maj 1991, 1 C 20.89

Në këtë gjykim, Gjykata Administrative Federale Gjermane vendosi që formulimi, objektivi dhe përmbajtja e Nenit 8(1) të Konventës Nr. 97 të ILO-s[49] ishin mjaftueshmërisht të qarta për të njohur drejtpërdrejt të drejtat individuale të punëtorëve migrantë, të cilët mund të aplikonin në gjykata për të kërkuar zbatimin e tyre.[50]

Megjithatë, në praktikë, duket se metodat e përdorura për të vlerësuar nëse një dispozitë e traktatit njeh apo nuk njeh të drejta, të cilat janë drejtpërdrejt të zbatueshme para gjykatave, mund të ndryshojnë ndjeshëm nga njëra gjykatë në tjetrën duke çuar kështu në rezultate shumë të ndryshme.

Ky Manual nuk synon të bëjë gjykimin e njëtrajtshëm të kritereve që duhet të merren parasysh. Megjithatë, mund të dilet me disa vëzhgime të përgjithshme që mund të jenë veçanërisht të dobishme për të vlerësuar nëse dispozitat e traktateve ndërkombëtare të punës dhe të drejtave themelore të njeriut janë drejtpërdrejt të zbatueshme.

▶ **Kriteri i qëllimit të palëve të traktatit nuk duket se gjen zbatim për dispozitat e traktateve shumëpalëshe të miratuara në një kontekst institucional siç janë Kombet e Bashkuara ose ILO.**

Për shkak të shumëllojshmërisë së sistemeve për përfshirjen e së drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme të vendeve anëtare të këtyre organizatave, qëllimi i asambleve që kanë miratuar instrumentet e Kombeve të Bashkuara dhe të ILO-s nuk ka të bëjë, për nga përkufizimi, me përcaktimin nëse dispozitat e tyre janë të vetëzbatueshme në vendet e ndryshme që do t'i ratifikojnë ato.[51]

Në këtë aspekt, mund të jetë me interes të mbajmë parasysh komentet vijuese të Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, organi përgjegjës për monitorimin e zbatimit të duhur të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.[52]

49. Konventa për Migrantët për Punësim (Rishikuar), 1949 (Nr. 97). Neni 8(1) i Konventës Nr. 97: 'Një migrant për punësim i cili është pranuar në mënyrë të përhershme dhe anëtarët e familjes së tij që janë autorizuar ta shoqërojnë ose t'i bashkohen atij nuk do të kthehen në territorin e tyre të origjinës ose në territorin nga i cili kanë emigruar sepse migranti nuk është në gjendje të ndjekë profesionin e tij për shkak të sëmundjes së kontraktuar ose dëmtimit të marrë pas hyrjes, përveç rasteve kur personi në fjalë e dëshiron një gjë të tillë ose kur parashikohet kështu nga një marrëveshje ndërkombëtare në të cilën Shteti Anëtar është palë.

50. Duhet të përmendet edhe gjykimi nga Divizioni Social dhe i Punës i Gjykatës franceze të Kasacionit (Cour de Cassation), datë 26 Mars 2006. Në këtë gjykim, Gjykata vendosi që neni 11 i Konventës për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158), i cili pranon që punonjësit e paguar kanë të drejtën e marrjes së njoftimit për një periudhë të arsyeshme kohore, ishte vetë-ekzekutues. Për shembuj dhe konsiderata të tjera në lidhje me zhvillimet sa i takon vlerësimit ligjor nëse dispozitat e konventave të ILO janë vetë-ekzekutuese, shih G. W. Von Potobsky: 'Los convenios de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?', në Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 1997 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

51. Për një analizë të traktateve shumëpalëshe si një e tërë, shih V. Leary: Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe e Drejta e Brendshme, op. cit., faqe 58.

52. Për një analizë që çon në një përfundim të ngjashëm në lidhje me konventat e ILO-s, shih G. W. Von Potobsky, 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', op. cit.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Zbatimin e Brendshëm të Paktit'**

Pakti nuk e mohon mundësinë që të drejtat që përmban mund të konsiderohen të vetëzbatueshme në sistemet ku parashikohet ky opsion. Në të vërtetë, gjatë kohës së hartimit të Paktit, u refuzuan me forcë përpjekjet për të përfshirë një dispozitë specifike në Pakt me qëllim që të konsiderohej "jo e vetëzbatueshme". Në shumicën e Shteteve, përcaktimi nëse një dispozitë e traktatit është e vetëzbatueshme do të jetë një çështje e gjykatave, jo e ekzekutivit apo e legjislativit. (...) Është veçanërisht e rëndësishme që të shmanget çdo supozim *a priori* që normat duhet të konsiderohen si jo të vetëzbatueshme. Në fakt, shumë prej tyre shprehen në terma që janë të paktën po aq të qarta dhe specifike sa edhe termat në traktatet e tjera për të drejtat e njeriut, dispozitat e të cilave konsiderohen zakonisht nga gjykatat si të vetë-zbatueshme.

Burimi: Dokumenti i OKB-së E/C.12/1998/24, paragrafi 11

▶ **Nuk është e mundur që të përcaktohet a priori nëse një traktat ndërkombëtar është i vetëzbatueshëm në tërësi**

I njëjti instrument mund të përmbajë dispozita që janë shumë të ndryshme për nga përmbajtja dhe natyra. Secila dispozitë duhet të analizohet në mënyrë të posaçme dhe individuale në mënyrë që të përcaktohet nëse është e vetë-zbatueshme apo jo.

Për më tepër, siç edhe sapo u theksua, nga këndvështrimi i së drejtës ndërkombëtare të punës, aq më pak e mundur është një analizë gjithëpërfshirëse sipas instrumenteve për sa kohë që konventat e ILO-s dhe paktet e Kombeve të Bashkuara nuk përmbajnë dispozita të përgjithshme që shprehin qëllimin e palëve në lidhje me përmbajtjen e tyre, të vetëzbatueshme ose jo.

Në këtë drejtim, mund të jetë me dobi krahasimi i natyrës së dy dispozitave të mëposhtme, të cilat janë të përfshira në Konventën e ILO-s për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156).

Me qëllim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit për punëtorët, burra dhe gra, qëllimi i politikës kombëtare të secilit Shtet Anëtar është krijimi i mundësive për personat me përgjegjësi familjare, të cilët janë të angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në punë, për të ushtruar të drejtën e tyre për të realizuar një gjë të tillë pa qenë objekt i diskriminimit dhe, për aq sa është e mundur, pa krijuar konflikt midis punës së tyre dhe përgjegjësive familjare.

K.156, neni 3(1)

Përgjegjësitë familjare nuk përbëjnë një arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

K.156, neni 8

▶ Sidoqoftë, një dispozitë ndërkombëtare që kërkon nga Shteti masa legjislative mund gjithsesi të krijojë të drejta të cilat janë drejtpërdrejt të zbatueshme për individët

Ky vëzhgim nxjerr në dukje konfuzionin e mundshëm që mund të lindë nga nocioni i dispozitës së vetëzbatueshme, në varësi të faktit nëse ajo shihet nga këndvështrimi i detyrimit të Shtetit për të zhvilluar dhe specifikuar përmbajtjen e një traktati në të drejtën e brendshme, apo nga këndvështrimi i zbatueshmërisë së dispozitave të saj para gjykatave. Në fakt traktatet ndërkombëtare përmbajnë disa dispozita, të cilat i njohin të drejta subjektive individëve dhe që këta të fundit mund t'i zbatojnë drejtpërdrejt para gjykatave, por Shteti supozohet në të njëjtën kohë të zhvillojë dhe rregullojë përmbajtjen e tyre.

▶ Shteti: Argjentina

Ekmekdjian, Miguel Angel kundër Sofovich, Gerardo dhe të tjerë, Gjykata e Lartë e Drejtësisë, 7 korrik 1992

Në këtë vendim, Gjykata e Lartë e Argjentinës vendosi që neni 14(1) i Konventës amerikane për të Drejtat e Njeriut, e cila i jep të drejtën kujtdo të bëjë një korrigjim apo të përgjigjet 'në kushte të përcaktuara nga ligji', është i vetëzbatueshëm. Gjykata deklaroi se neni i Konventës u jepte një të drejtë subjektive drejtpërdrejt individëve privatë, të cilët mund ta zbatonin edhe nëse kushtet për zbatimin e saj nuk rregulloheshin nga e drejta e brendshme. Në lidhje me këtë Gjykata deklaroi se 'Një dispozitë është 'e vetëzbatueshme' kur ka të bëjë me një situatë reale në të cilën mund të funksionojë menjëherë pa patur nevojë për zbatimin nga ana e Kongresit të mekanizmave të përdorimit. Në rastin e Nenit 14(1), hartimi i tij është i qartë dhe i pakushtëzuar në atë që, në situatat që përshkruan, teksti e lejon të drejtën për të bërë një korrigjim ose për t'u përgjigjur, edhe pse ia lë ligjit detyrën për përcaktimin e detajeve përkatëse në lidhje me rregullimin e tij (...). Interpretimi i tekstit sipas të cilit çdo person 'ka të drejtë të...' konfirmon ekzistencën e natyrës të vetëzbatueshme të kërkuar nga ankuesi. E njëjta gjë nuk mund të thuhet për nenet e Konventës, të cilat përcaktojnë se 'ligji njeh' (neni 17) ose që '[...] dënohet me ligj' (neni 13 (5))'.

Si përfundim, nocioni i dispozitës të vetëzbatueshme duhet të përdoret me kujdes, pasi kuptimi dhe përkufizimi i tij mund të ndryshojë në varësi të kontekstit në të cilin zbatohet. Është veçanërisht e rëndësishme që të bëhet dallimi dhe të kuptohet nëse nocioni përdoret për të përcaktuar nëse Shtetit i duhet të zhvillojë përmbajtjen e një traktati në të drejtën e brendshme apo për të vlerësuar nëse një nga dispozitat e tij krijon të drejta subjektive, të cilat janë drejtpërdrejt të zbatueshme përpara gjykatave.

Në të gjitha rastet duket se dispozitat e klasifikuara të vetëzbatueshme vlerësohen gjithmonë si dispozita që i lejojnë gjykatat të zgjidhin çështjet vetëm mbi atë bazë. Sidoqoftë, edhe dispozitat ndërkombëtare të cilat nuk janë të vetëzbatueshme, në rrethana të caktuara, mund të shërbejnë si një bazë e mjaftueshme ligjore për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje në mënyrë të drejtpërdrejtë.

I.B.2. Dispozitat që nuk janë të vetëzbatueshme në rrethana të caktuara mund të lejojnë zgjidhjen e drejtpërdrejtë të një çështjeje

Analiza e praktikës gjyqësore të disa vendeve[53] tregon se dispozitat e traktatit ndërkombëtar, qëllimi i të cilave nuk është akordimi i të drejtave subjektive për individët privatë, mund të lejojnë gjithsesi zgjidhjen e drejtpërdrejtë të rasteve të caktuara.

Përcaktimi nëse një dispozitë e traktatit është në vetvete e mjaftueshme për të zgjidhur një mosmarrëveshje nuk varet vetëm nga përmbajtja e dispozitës në fjalë, por edhe nga tema e vetë çështjes. Kështu, ndërsa një nen i një konvente ndërkombëtare mund të jetë në vetvete pamjaftueshmërisht specifik për të zgjidhur një mosmarrëveshje që përfshin përcaktimin e hollësishëm të të drejtave të një individi privat, nga ana tjetër ai mund të jetë mjaftueshmërisht i qartë për të përcaktuar se një dispozitë e së drejtës së brendshme ose një vendim administrativ që bie ndesh me instrumentin ndërkombëtar është i pavlefshëm ose antikushtetues.

Për këtë qëllim, edhe dispozitat 'programatike' që u kërkojnë shteteve të zbatojnë një politikë të përgjithshme dhe, për pasojë, të miratojnë masa legjislative dhe rregullatore mund të shërbejnë si një bazë e mjaftueshme ligjore për zgjidhjen e një mosmarrëveshje që sfidon vlefshmërinë e një aspekti të së drejtës së brendshme që do të ishte në kundërshtim të drejtpërdrejtë me orientimet e politikës së përgjithshme të kërkuar nga instrumenti ndërkombëtar.[54]

▶ **Shteti: Kosta Rika**

José Manuel Paniagua Vargas dhe zyrtarë të tjerë të Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene kundër Ministrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sportit dhe Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene (CONAI), Gjykata e Lartë e Drejtësisë e Kosta Rikës, Divizioni Kushtetues, 16 janar 1998, Çështja: Nr. 0241-98, Eksp.: Nr. 5325-V-97.

Në bazë të nenit 4 të Konventës Nr. 169[55] të ILO-s, në sajë të së cilës Shtetet marrin përsipër të miratojnë masa të veçanta për të mbrojtur popujt indigjenë dhe fisnorë, Gjykata e Lartë e Kosta Rikës shfuqizoi vendimin për uljen e buxhetit të Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene me 85%.

Meqenëse Kosta Rika e ka ratifikuar këtë instrument ndërkombëtar, Shteti i Kosta Rikës ka marrë përsipër të marrë masa të veçanta sipas Nenit 4 të sipërpërmendur. Ky angazhim duhet të interpretohet si një aktivitet i vazhdueshëm që synon të mbrojë ato grupe etnike të pakicave dhe, ndër të tjera, institucionet, pronat, punën dhe mjedisin e tyre nga ndikimi i popullsisë sonë dhe kulturës së saj.

Këto masa të veçanta duhet të nënkuptojnë që për Shtetin është e ndaluar braktisja ose bllokimi i një institucioni publik, qëllimi i të cilit është kthimi në një forum diskutimi dhe nismash në lidhje me çështjet indigjene të vendit'.

53. Shih, për shembull, José Manuel Paniagua Vargas dhe zyrtarë të tjerë të Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene kundër Ministrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sportit dhe Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene (CONAI), Gjykata e Lartë e Drejtësisë e Kosta Rikës, Divizioni Kushtetues, 16 Janar 1998, Çështja: Nr. 0241-98, Eksp: Nr. 5325-V-97 analizuar më poshtë; Dugain dhe të tjerët kundër Compagnie Air Madagascar, Gjykata e Lartë e Madagaskarit, 5 shtator 2003, Aktgjykimi Nr. 231, ose El-Al Airlines kundër Edna Hazin, Gjykata Kombëtare e Punës e Izraelit, 1973.

54. Përveç shembullit të paraqitur më poshtë, ka shumë raste kur Konventa e ILO-s për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111) është zbatuar në mënyrë të drejtpërdrejtë, edhe pse shpesh përshkruhet si një Konventë 'programatike'. Për këtë temë, shih përsëri, G. W. Von Potobsky: 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', op. cit.

55. Konventa për Popujt Indigjenë dhe Fisnorë, 1989 (Nr. 169).

Një linjë e tillë argumentimi vlen edhe për dispozitat ndërkombëtare që përcaktojnë parimet e përgjithshme që synojnë të ofrojnë linja orientimi për veprimin e autoritetit publik. Edhe nëse, për shkak të natyrës së tyre, këto dispozita duhet të zhvillohen nga e drejta e brendshme, ato mund të jenë mjaftueshmërisht të qarta për të shfuqizuar një akt ose vendim që bie ndesh me qëllimet e tyre.

▶ **Shteti: Franca**

Znj. Cinar, Conseil d'Etat, 22 shtator 1997

'Duke patur parasysh që në bazë të nenit 3(1) të Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat e Fëmijëve, datë 26 janar 1990, botuar me një dekret të datës 8 tetor 1990: "Në të gjitha veprimet në lidhje me fëmijët, qofshin ato të ndërmarra nga institucione publike apo private të ndihmës sociale, gjykata ligjore, autoritete administrative apo organe legjislative, vëmendja kryesore duhet të përqendrohet te interesi më i lartë i fëmijës"; nga këto dispozita, të cilat mund të përdoren në mënyrë të dobishme në mbështetje të procedurave *ultra vires*, rrjedh se gjatë ushtrimit të kompetencës së tij të vlerësimit, autoriteti administrativ duhet t'i kushtojë vëmendje parësore interesit më të lartë të fëmijëve në të gjitha veprimet që lidhen me ta (...).

Sipas dokumentacionit për këtë rast, as babai i fëmijës, të cilin ajo nuk e njihte dhe i cili nuk kishte dhënë kurrë asnjë lloj mbështetjeje për arsimimin e saj, dhe as familjarët e tjerë të afërt, nuk mund ta prisnin fëmijën në Turqi; në këto rrethana, vendimi i oficerit përgjegjës administrativ për të kthyer vajzën në Turqi dhe për ta ndarë, qoftë edhe përkohësisht, nga nëna e saj, shkel interesat më të larta të fëmijës dhe duhet të konsiderohet se është në kundërshtim me Nenin 3(1) të Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat e Fëmijëve'.

Shënim: Detaje të mëtejshme në lidhje me llojet e ndryshme të dispozitave që mund të gjenden në konventat e ILO-s dhe mbi mundësinë e tyre, më të madhe ose më të vogël, për të zgjidhur një çështje në mënyrë të drejtpërdrejtë mund të gjenden në Pjesën 2, Kapitulli 1 të këtij Manuali, kushtuar standardeve të ILO-s.

II. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin[56]

Në këtë kategori të dytë, gjykatat vendase i referohen të drejtës ndërkombëtare të punës jo për të zgjidhur direkt një mosmarrëveshje të paraqitur përpara tyre, por për të specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të dispozitave të brendshme të zbatueshme. Prandaj, në kuptimin formal, vendimi i gjykatës jepet në bazë të së drejtës së brendshme. E drejta ndërkombëtare ndikon në kuptimin e gjykimit vetëm në mënyrë indirekte duke sqaruar kuptimin që do t'u jepet dispozitave të së drejtës së brendshme.

56. Shih v. Thomas, M. Oelz dhe X. Beaudonnet: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca më e fundit dhe implikimet praktike', op. cit.

II.A. Situata të ndryshme që përfshijnë përdorimin e së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin

Shumë shkurt, përdorimi i burimeve ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin mund të bëjë të mundur: 1) zgjidhjen e një paqartësie në të drejtën e brendshme; 2) sqarimin e fushës së zbatimit të një teksti të hartuar në terma të përgjithshëm; ose 3) vlerësimin e kushtetutshmërisë së një dispozite të së drejtës së brendshme.

II.A.1. Zgjidhja e paqartësive në të drejtën e brendshme

▶ **Shteti: Kili**

Víctor Améstida Stuardo dhe të tjerët kundër Santa Isabel S.A., Gjykata e Lartë e Kilit, 19 tetor 2000, Çështja Nr. 10,695

Gjykata duhej të vendoste nëse mbrojtja e veçantë e akorduar për përfaqësuesit e punëtorëve ishte e zbatueshme edhe për punëtorët që kishin aplikuar për të qenë përfaqësues të sindikatës pak para se sindikata e tyre të regjistrohej zyrtarisht.

Duke patur parasysh kontradiktën midis dy neneve të legjislacionit të punës në lidhje me pikënisjen për akordimin e statusit të përfaqësuesit të sindikatës, Gjykata e Lartë e Kilit iu referua konventave të ILO-s të ratifikuara nga vendi i tyre për të përcaktuar se cila nga dy zgjidhjet duhet të mbizotërojë përfundimisht. Gjykata iu referua në veçanti nenit 3 të Konventës Nr. 87 të ILO-s[57] e cila u jep të drejtën sindikatave për të zgjedhur përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, dhe Konventave Nr. 98[58] dhe Nr. 135,[59] të cilat u kërkojnë shteteve të sigurojnë mbrojtje efektive dhe adekuate ndaj diskriminimit për punëtorët e angazhuar në aktivitete sindikale.

Mbi këtë bazë, Gjykata e Lartë vendosi që legjislacioni i brendshëm duhet të ishte interpretuar në atë mënyrë që do t'i mbronte në mënyrë sa më efektive nga diskriminimi ato persona që kishin bërë kërkesë për të qenë përfaqësues edhe në rastet kur kërkesa e tyre ishte paraqitur para regjistrimit zyrtar të sindikatës.

Për sa i përket përdorimit të së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin, Gjykata e Lartë vendosi si vijon: 'është e qartë që, në dritën e çdo dyshimi që mund të ngrihet nga e drejta jonë e brendshme, parimet e legjislacionit ndërkombëtar të përcaktuara në Konventat Ndërkombëtare të Punës 87, 98 dhe 135 duhet të merren në konsideratë, duke i kushtuar vëmendje të veçantë dispozitave në nenin 5 të Kushtetutës së Republikës. (...) neni 3 i Konventës për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar (Nr. 87) i referohet autonomisë së këtyre organizatave, një aspekt i së cilës është liria për të zgjedhur përfaqësuesit e tyre. Duket e qartë se nëse, për shkak të formimit të një sindikate dhe zgjedhjes së funksionarëve të saj, përfaqësuesit shkarkohen për një nevojë të supozuar të pademonstruar të kompanisë, legjislacioni ynë nuk do të jetë në përputhje me legjislacionin ndërkombëtar.'

57. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87).

58. Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

59. Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135).

II.A.2. Interpretimi i dispozitave të hartuara në terma të përgjithshëm

▶ **Shteti: India**

Vishaka dhe të tjerët kundër shtetit të Rajasthanit dhe të tjerët, Gjykata e Lartë e Indisë, 13 gusht 1997

Në mungesë të legjislacionit specifik që përcakton dhe ndalon ngacmimin seksual në punë, Gjykata e Lartë e Indisë iu referua Konventës së Kombeve të Bashkuara për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave dhe komenteve të Organit të saj Mbikëqyrës. Mbi këtë bazë, Gjykata vendosi që ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit gjinor të parashikuar në Kushtetutë duhet të interpretohet edhe si ndalim i rasteve të ngacmimit seksual siç përcaktohet në nivel ndërkombëtar.

Për sa i përket përdorimit të së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin, Gjykata deklaroi si vijon: 'Tani ky është një rregull i pranuar i interpretimit ligjor që vëmendja duhet t'i kushtohet konventave dhe standardeve ndërkombëtare për të interpretuar të drejtën e brendshme kur nuk ka papajtueshmëri midis tyre dhe kur ka mangësi në të drejtën e brendshme. (...) Nuk ka asnjë arsye pse këto konventa dhe standarde ndërkombëtare nuk mund të përdoren për të interpretuar të drejtat themelore të garantuara posaçërisht nga Kushtetuta e Indisë, e cila mishëron konceptin themelor të barazisë gjinore në të gjitha sferat e veprimtarisë njerëzore.

II.A.3. Vlerësimi i kushtetutshmërisë së një dispozite të së drejtës së brendshme

▶ **Shteti: Kanada**

Dunmore kundër Ontario (Prokurori i Përgjithshëm), Gjykata e Lartë e Kanadasë, 20 dhjetor 2001, Nr. 2001 Shërbimi Korrektues i Kanadasë 94

Gjykata e Lartë e Kanadasë, duke interpretuar Kartën Kanadeze të të Drejtave dhe Lirive sipas nenit 2 të Konventës Nr. 87 të ILO-s[60], ka shfuqizuar një akt krahinor që përjashton punëtorët e bujqësisë nga garancitë e dhëna për punëtorët e tjerë në fushën e lirisë së organizimit.

II.B. Natyra potencialisht shumë e gjerë e përdorimit të së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin

Ndërsa zgjidhja e një mosmarrëveshjeje duke u bazuar drejtpërdrejt në të drejtën ndërkombëtare duket sikur ka të bëjë vetëm me vendet moniste dhe është e kufizuar vetëm në dispozita mjaftueshmërisht të qarta dhe specifike të konventave dhe traktateve të ratifikuara,[61] përdorimi i saj si udhërrëfyes nuk i nënshtrohet a priori asnjërës prej këtyre kufizimeve.

60. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe të Drejtën për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87).

61. Këtu duhet të theksohet përsëri se e drejta zakonore ndërkombëtare mund të përdoret edhe për të zgjidhur një mosmarrëveshje në mënyrë të drejtpërdrejtë si në vendet moniste ashtu edhe ato dualiste (në kushte të caktuara).

II.B.1. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin ka të bëjë si me sistemin monist ashtu edhe me atë dualist

Meqenëse kur e drejta ndërkombëtare e punës përdoret për qëllime interpretimi, vendimi i gjykatës nuk bazohet drejtpërdrejt në të drejtën ndërkombëtare, një përdorim i tillë është ligjërisht i mundur si në vendet moniste ashtu edhe në vendet dualiste.

Në vendet moniste baza ligjore që i lejon gjykatat të përdorin traktate dhe konventa të ratifikuara si udhërrëfyes është rezultat i drejtpërdrejtë i faktit se instrumentet e ratifikuara janë pjesë e së drejtës së brendshme. Gjykatat më pas janë përgjegjëse për interpretimin e saktë të legjislacionit të brendshëm duke marrë parasysh burimet e ndryshme të ligjit që janë pjesë e sistemit të brendshëm ligjor, në përputhje me parimin e interpretimit sistematik.

Në vendet dualiste, edhe nëse traktatet e ratifikuara nuk bëjnë pjesë në të drejtën e brendshme, përdorimi i tyre si udhërrëfyes për interpretim ka gjithsesi një bazë ligjore të pamohueshme në situatat e mëposhtme:

- kur Kushtetuta e vendit përmban një dispozitë të përgjithshme që i akordon traktateve të ratifikuara për të drejtat themelore të njeriut funksion interpretues;
- kur ka indikacione se ligjvënësi synon të respektojë përmbajtjen e një instrumenti ndërkombëtar. Kjo është e vërtetë, për shembull, në rastet kur një statut parashikon që qëllimi i tij është të përfshijë të gjithë traktatin e ratifikuar ose një pjesë të tij, ose kur termat e përdorur në statut tregojnë se ai e ka përfshirë në mënyrë implicite përmbajtjen e një traktati të ratifikuar në të drejtën e brendshme.

Për sa i përket traktateve të ratifikuara, por jo të përfshira në të drejtën e brendshme, shumë vendime të gjykatave tregojnë se në kushte të caktuara ato mund të jenë një burim i vlefshëm për gjykatat e vendeve dualiste për të interpretuar të drejtën e brendshme. Një pozicion i tillë shprehet qartë në Parimet e Bangalores, të hartuara në vitin 1988 nga gjyqtarët e 10 Gjykatave të Larta në vendet e së drejtës zakonore, pas një konference për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut në të drejtën e brendshme.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Parimet e Bangalores**[62]

7. Marrja në konsideratë e detyrimeve ndërkombëtare të marra përsipër nga një vend - pavarësisht nëse janë të përfshira në të drejtën e brendshme apo jo - është brenda natyrës së duhur të procesit gjyqësor dhe funksioneve të konsoliduara gjyqësore për gjykatat vendase - me qëllim eleminimin e paqartësisë ose pasigurisë nga kushtetutat kombëtare, legjislacioni ose e drejta zakonore.

Përdorimi si referencë i një traktati që është ratifikuar, por që nuk është përfshirë ende në të drejtën e brendshme, mund të jetë veçanërisht i dobishëm kur një dispozitë e së drejtës së brendshme mund të interpretohet në dy mënyra, dhe kur njëra mënyrë është më koherente me përmbajtjen e traktatit të ratifikuar sesa tjetra. Në këtë rast, disa gjykata zgjedhin interpretimin që është më koherent me traktatin, duke u bazuar në supozimin se Parlamenti nuk dëshiron të shkelë angazhimet ndërkombëtare të Shtetit.

62. Parimet e Bangalores u hartuan për të përmbledhur debatet në kolokiumin ligjor për zbatimin e brendshëm të të drejtave ndërkombëtare të njeriut, Bangalore (Indi), 24-26 shkurt 1988.

▶ **Shteti: Australia**

Ministria për Imigracionin dhe Çështjet Etnike kundër Teoh, Gjykata e Lartë Australiane, 7 prill 1995, (1994) 128 A.L.R. 353

'Është vërtetuar më së miri që dispozitat e një traktati ndërkombëtar, palë e të cilit është edhe Australia, nuk bëhen pjesë e ligjit australian nëse nuk janë përfshirë në mënyrë të vlefshme në ligjin tonë komunal me statut. (...) Por fakti që Konventa nuk është përfshirë në ligjin australian nuk do të thotë që ratifikimi i saj nuk ka asnjë rëndësi për ligjin australian. Kur një statut ose një legjislacion i deleguar është i paqartë, gjykatat duhet të favorizojnë atë akt që përputhet me detyrimet e Australisë sipas një traktati ose konvente ndërkombëtare në të cilën Australia është palë, të paktën në ato raste kur legjislacioni është miratuar më pas, ose gjatë marrjes në konsideratë të hyrjes në fuqi ose të ratifikimit të instrumentit përkatës ndërkombëtar. Kjo ndodh sepse Parlamenti, *prima facie*, synon t'u japë efekt detyrimeve të Australisë sipas të drejtës ndërkombëtare. (...) Nëse gjuha e legjislacionit është e ndjeshme ndaj një akti që është koherent me kushtet e instrumentit ndërkombëtar dhe detyrimet që ajo vendos mbi Australinë, atëherë është pikërisht ai akt që duhet të mbizotërojë.

Udhëzime të tilla të ofruara nga jurisprudenca janë në përputhje me qëndrimin e Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore në lidhje me rolin e gjykatave dhe tribunaleve kombëtare për zbatimin e Paktit me të njëjtin emër.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Zbatimin e Brendshëm të Paktit'**

Është e pranuar gjerësisht që e drejta e brendshme duhet të interpretohet për aq sa është e mundur në një mënyrë që përputhet me detyrimet ligjore ndërkombëtare të një Shteti. Kështu, kur një vendimmarrës vendas përballet me zgjedhjen midis interpretimit të së drejtës së brendshme që do ta vendoste Shtetin në shkelje të Paktit dhe një interpretimi që do t'i mundësonte Shtetit të respektonte Paktin, e drejta ndërkombëtare kërkon zgjedhjen e këtij të fundit.

Burimi: Dokumenti i OKB-së E/C.12/ 1998/24, paragrafi 15

Dhe e fundit, në lidhje me çështjet që përfshijnë administratën publike, disa gjykata në vendet dualiste kanë vendosur që ekzistenca e një traktati që është ratifikuar, por që nuk është përfshirë ende në të drejtën e brendshme mund të krijojë një "pritshmëri të ligjshme" që përmbajtja e instrumentit të ratifikuar do të merret parasysh në vendimmarrjen e administratës publike.[63]

63. Deri më tani një nocion i tillë duket se është përdorur në thelb në lidhje me rastet që kanë të bëjnë me të drejtat e fëmijëve dhe shkeljen e tyre për shkak të dëbimit të njerëzve pa dokumente të rregullta. Shih S. Fatima: Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare në gjykatat vendase, Hart Publishing, Oksford dhe Portland, 2005, faqe 371 e në vazhdim. (e gjeni vetëm në gjuhën angleze).

▶ **Shteti: Australia**

Ministria për Imigracionin dhe Çështjet Etnike kundër Teoh, Gjykata e Lartë Australiane, 7 prill 1995, (1994) 128 A.L.R. 353

"Ratifikimi nga ekzekutivi i Konventës së Kombeve të Bashkuara për të drejtat e fëmijëve është një deklaratë pozitive për komunitetin kombëtar dhe ndërkombëtar se Komonuelthi i ka njohur dhe pranuar parimet e Konventës. Neni 3(1) i Konventës parashikon që 'Në të gjitha veprimet në lidhje me fëmijët, (...) vëmendje parësore do t'i kushtohet interesit më të lartë të fëmijës'. Megjithëse duke patur parasysh që Konventa nuk ishte përfshirë në ligjin Australian, ratifikimi i saj u siguroi prindërve dhe fëmijëve, interesat e të cilëve mund të prekeshin nga veprimet e Komonuelthit që kishin të bënin me fëmijët, një pritshmëri të ligjshme që veprime të tilla do të kryheshin në respektim të parimeve përkatëse të Konventës. Kjo nënkuptonte që, në një kontekst të tillë, prindërit dhe fëmijët që mund të prekeshin nga vendimet përkatëse kishin një pritshmëri të ligjshme që vendimmarrësit e Komonuelthit do të vepronin duke u bazuar në parimin që "interesat më të larta" të fëmijëve do të konsideroheshin si një faktor parësor".

II.B.2. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si burim interpretimi nuk kufizohet vetëm te dispozitat e vetëzbatueshme

Së dyti, vetë logjika e përdorimit të së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin bën të mundur përdorimin e dispozitave ndërkombëtare, përmbajtja e të cilave nuk do të ishte mjaftueshmërisht e qartë dhe specifike për të zgjidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë një çështje, pa mbështetjen e një burimi plotësues të së drejtës. Për këtë qëllim, dispozitat e instrumenteve ndërkombëtare që parashikojnë parimet ose objektivat e përgjithshme ose koncepte të tjera përcaktuese përdoren nga gjykatat vendase për të sqaruar kuptimin e legjislacionit të tyre të brendshëm ose për të konfirmuar interpretimin e tyre në lidhje me të.[64]

▶ **Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Zbatimin e Brendshëm të Paktit'**

Tashmë Komiteti e ka bërë të qartë se, sipas tij, shumë prej dispozitave të Paktit mund të zbatohen menjëherë (...) Në këtë aspekt, është e rëndësishme që të bëhet dallimi midis aftësisë për gjykueshmëri (që i referohet atyre çështjeve që zgjidhen në mënyrën më të përshtatshme nga gjykatat) dhe normave të cilat janë të vetëzbatueshme (që mund të zbatohen nga gjykatat pa shtjellime të mëtejshme). Ndërkohë që duhet të merret parasysh qasja e përgjithshme e secilit prej sistemeve ligjore, Pakti nuk përmban asnjë të drejtë, e cila në pjesën më të madhe të sistemeve, të mos konsiderohet se përmban të paktën disa dimensione të konsiderueshme gjykueshmërie.

Burimi: Dokumenti i OKB-së E/ C.12/1998/24, paragrafi 10

64. Për shembuj të dispozitave të përgjithshme të konventave të ILO-s që mund të përdoren si udhëzues për interpretimin, shih Pjesën 2, Kapitulli 1 të Manualit.

▶ **Shteti: Afrika e Jugut**

Jacques Charles Hoffman kundër South African Airways, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut, 28 shtator 2000, Nr. CCT 17/00

Neni 2 i Konventës Nr. 111[65] të ILO-s u kërkon Shteteve palë të ndjekin një politikë kombëtare të hartuar për të eleminuar çdo diskriminim në lidhje me punësimin dhe profesionin. Kjo dispozitë 'programatike' u përdor nga Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut për të forcuar interpretimin e saj të Kushtetutës kombëtare, sipas së cilës diskriminimi në lidhje me rekrutimin i përjetuar nga një person që është pozitiv me virusin HIV përfshin edhe eliminimin e diskriminimit dhe në lidhje me punësimin e personit në fjalë.

Pra, shembulli i mësipërm dhe shpjegimet e Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore tregojnë qartë se zbatueshmëria gjyqësore e së drejtës ndërkombëtare të punës shkon përtej përdorimit të thjeshtë nga gjykatat të dispozitave ndërkombëtare që konsiderohen si drejtpërdrejt të zbatueshme ose të vetëzbatueshme.

II.B.3. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si udhërrëfyes për interpretimin nuk kufizohet vetëm në instrumente ligjërisht të detyrueshëm

Dhe e fundit, për aq kohë sa përdorimi i së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin nuk nënkupton zgjidhjen e një çështjeje drejtpërdrejtë mbi atë bazë, gjykatat në shumë vende, qoftë moniste apo dualiste, nuk hezitojnë t'i referohen burimeve të së drejtës, të cilat nuk janë detyruese në të drejtën e brendshme, qofshin konventa të pa-ratifikuara apo rekomandime ndërkombëtare të punës, si dhe burimeve të tjera natyra detyruese e të cilave mund të shkaktojë debate, siç janë komentet dhe vendimet e organeve ndërkombëtare mbikëqyrëse. Ky koment është veçanërisht i dobishëm duke patur parasysh rëndësinë sasiore dhe cilësore të burimeve të së drejtës ndërkombëtare të punës, të cilat nuk janë ligjërisht detyruese në të drejtën e brendshme.

▶ **Shteti: Spanjë**

Gjykata Kushtetuese, Divizioni i Dytë, 13 nëntor 1981, Nr. 38/1981

'Në bazë të nenit 10(2) të Kushtetutës, tekstet ndërkombëtare të ratifikuara nga Spanja janë instrumente të vlefshëm për përcaktimin e kuptimit dhe fushës së zbatimit të të drejtave të përcaktuara me Kushtetutë. (...) Rekomandimet e ILO-s janë tekste që ofrojnë udhëzime të cilat, pa qenë detyruese, mund të shërbejnë si kritere për interpretimin ose sqarimin e konventave'.

▶ **Shteti: Gjermani**

Gjykata Kushtetuese e Republikës Federale të Gjermanisë, 18 nëntor 2003, 1 BvR 302/96

Në këtë rast, sa i takon vlefshmërisë së skemës për sigurimin e amësisë, kur punëdhënësi duhet të paguante drejtpërdrejt një pjesë të përfitimeve për të punësuarin, Gjykata Kushtetuese Federale Gjermane vendosi që kjo metodë financimi ishte jokushtetuese pasi në praktikë ajo mund të nxiste

65. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

diskriminimin ndaj grave. Në këtë gjykim, Gjykata jo vetëm që e përforcoi mendimin e saj duke iu referuar objektivave të Konventës Nr. 111 të ILO-s,[66] por iu referua edhe nenit 6(8) të Konventës Nr. 183 të ILO-s,[67] të cilën Gjermania nuk e ka ratifikuar ende.

III. Krijimi nga gjykata i një parimi bazuar në të drejtën ndërkombëtare të punës[68]

Në sistemet juridike ku gjykatat kanë mundësinë për të zhvilluar ligjin ose kur një pjesë e legjislacionit i lejon gjykatat që të ushtrojnë një nivel fleksibiliteti për zbatimin e dispozitave të tij, gjyqtarët mund të vendosin të zhvillojnë jurisprudencën në bazë të së drejtës ndërkombëtare. Sikurse përdoret si udhërrëfyes për interpretimin, e drejta ndërkombëtare e punës më pas kontribuon në mënyrë indirekte edhe për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje, pasi formalisht vendimi i gjykatës bazohet në parimin e identifikuar dhe krijuar nga gjykata në këtë mënyrë dhe jo në dispozitën ndërkombëtare mbi të cilën mund të jetë bazuar njohja e këtij parimi.

Për të njëjtin arsye, siç u theksua edhe më lart në lidhje me përdorimin e së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin, edhe dispozitat ndërkombëtare që nuk janë të vetëzbatueshme ose që nuk kanë efekt juridik detyrues në vendin në fjalë, sipas rastit, mund të përdoren nga gjykatat si burim frymëzimi.

III.A. Në rast të një boshllëku në legjislacionin e brendshëm

Si në vendet moniste, ashtu edhe në ato dualiste, gjykatat, me liri më të madhe ose më të vogël në varësi të sistemeve juridike të përfshira, mund të duhet të plotësojnë vakumin në ligjin e brendshëm të shkruar duke njohur parime në jurisprudencë. Kjo çon shpesh në krijimin e 'parimeve të përgjithshme të së drejtës' në sistemet juridike romako-gjermanike, të cilat mund të jenë një garanci kundër mohimit të drejtësisë.

Gjatë ushtrimit të kësaj 'kompetence krijuese', disa gjykata vendase përdorin dispozitat dhe udhëzimet e të drejtës ndërkombëtare të punës si bazë për identifikimin e ekzistencës së një parimi në jurisprudencë që mundëson zgjidhjen e çështjes.

66. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

67. Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183). Neni 6(8) i Konventës Nr. 183: 'Për të mbrojtur situatën e grave në tregun e punës, përfitimet në lidhje me lejen e përmendur në nenet 4 dhe 5 do të sigurohen përmes sigurimeve të detyrueshme shoqërore ose fondeve publike, ose në një mënyrë të përcaktuar nga ligji dhe praktika kombëtare. Një punëdhënës nuk është individualisht përgjegjës për koston e drejtpërdrejtë të një përfitimi të tillë monetar për një grua të punësuar nga ai ose ajo pa dakordimin specifik të atij punëdhënësi përveç rasteve kur: (a) kjo parashikohet në ligjin ose praktikën kombëtare në një Shtet Anëtar para datës së miratimit të kësaj Konvente nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës; ose (b) kur është dakorduar më pas në nivel kombëtar nga qeveria dhe organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve.'

68. Shih X. Beaudonnet: 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', op. cit.

▶ **Shteti: Zimbabve**

Frederick Mwenye kundër Textile Investment Company, Gjykata e Marrëdhënieve Industriale, 8 maj 2001, Nr. LRT/MT/11/01

Duke patur parasysh vakumin në legjislacionin e brendshëm në fushën e ngacmimit seksual, Gjykata e Shkallës së Parë u bazua direkt në Rekomandimin e Përgjithshëm 19 të Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave[69] për të klasifikuar sjelljen e ankuesit si ngacmim seksual duke konfirmuar kështu që shkarkimi i tij ishte i vlefshëm.

III.B. Aty ku përcaktimi i parimeve në jurisprudencë është një burim 'i zakonshëm' i të drejtës së brendshme të punës

Në vendet e së drejtës zakonore 'kompetenca krijuese' e gjykatave mund të shkojë përtej plotësimit të thjeshtë *ad hoc* të boshllëkut në legjislacionin e punës, duke marrë përsipër një rol më sistematik për zhvillimin e të drejtës së punës. Kjo është veçanërisht e vërtetë në ato vende ku legjislacioni i punës u jep gjykatave një rol të rëndësishëm për përcaktimin e rregullave që i ndihmojnë ata për të zgjidhur mosmarrëveshjet e punës, ose kompetenca për të vendosur në lidhje me rregullat e paanësisë, ose sepse ligji i ngarkon me përgjegjësi për të garantuar respektimin e 'praktikave të drejta të punës', përmbajtjen e të cilave duhet ta përcaktojnë vetë.[70]

Në këto raste, dispozitat dhe udhëzimet e së drejtës ndërkombëtare të punës përdoren nga disa gjykata, si bazë ligjore të parimeve që ato njohin ose si provë e ekzistencës së këtyre parimeve.

▶ **Shteti: Botsvanë**

Joel Sebonego kundër Redaksisë dhe Shërbimeve për Menaxhimin e Gazetës (PTY) shkp, Botsvanë Gjykata për Marrëdhëniet Industriale, 23 prill 1999, Nr. IC 64/98

'Meqenëse Gjykata Industriale nuk është vetëm gjykata e së drejtës, por edhe gjykata e paanësisë, ajo zbaton rregullat e drejtësisë natyrore ose rregullat e paanësisë siç quhen ndonjëherë, kur përcaktojnë mosmarrëveshjet tregtare. Rregullat e paanësisë rrjedhin nga e drejta zakonore, si dhe nga Konventat dhe Rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Kërkesat themelore për një akt pushimi nga puna të ligjshëm, i cili do të përfshijë pushimin nga puna për shkak të paaftësisë si rrjedhojë e gjendjes jo të mirë shëndetësore, përcaktohen shkurtimisht në Nenin 4 të Konventës Nr. 158 të ILO-s të vitit 1982, ku parashikohet si më poshtë (...)'..

69. Komisioni për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, Rekomandimi i Përgjithshëm 19, Dhuna ndaj grave (Dokument i KB A / 47/38).

70. Këtu mund t'i referohemi jurisprudencës së konsoliduar të Afrikës së Jugut, Botsvanës, Trinidadit dhe Tobagos, dhe gjykimeve të caktuara në Fixhi dhe Malavi.

▶ **Shteti: Trinidad dhe Tobago**

Banka dhe Sindikata e Përgjithshme e Punëtorëve kundër Home Mortgage Bank, Gjykata për Marrëdhëniet Industriale e Trinidadit dhe Tobagos, 3 mars 1998, Nr. 140, 1997

'Parimet e praktikës së marrëdhënieve të mira industriale diktojnë që marrëdhëniet e punës të asnjë punëmarrësi nuk mund të ndërpriten pa një shkak të arsyeshëm që lidhet me aftësinë e tij për të kryer punën për të cilën është punësuar apo kur shkaku ka të bëjë me kërkesat operacionale të aktivitetit ekonomik të punëdhënësit. Këto parime janë në themel të hartimit të Konventës Nr. 158 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Konventa Nr. 158 e ILO-s ka formuluar me shkrim parimet jetëgjata të praktikës së marrëdhënieve të mira industriale dhe nuk ka rëndësi fakti se Konventa nuk është ratifikuar nga Trinidad dhe Tobago. Ajo nuk është e zbatueshme si pjesë e legjislacionit vendas të Trinidad dhe Tobagos, por si dëshmi e parimeve të praktikës së marrëdhënieve të mira industriale që janë pranuar në nivel ndërkombëtar'.

Përfundimisht, gjithnjë e më shumë është duke u pranuar fakti që, edhe në rastin e traktateve të ratifikuara por që nuk janë përfshirë ende, e drejta ndërkombëtare mund të shërbejë si një udhërrëfyes për zhvillimin e së drejtës zakonore, veçanërisht sa i takon të drejtave themelore të njeriut. Edhe pse ende nuk ka dalë në dritë ndonjë shembull ligjor në lidhje me çështjet gjyqësore që kanë të bëjnë me punësimin, disa autorë dhe profesionistë[71] besojnë se kjo mund të jetë tokë pjellore që mund të prodhojë raste të tilla në të ardhmen.

▶ **Shteti: Australia**

Ministria për Imigracionin dhe Çështjet Etnike kundër Teoh, Gjykata e Lartë Australiane, 7 prill 1995, (1994) 128 A.L.R. 353

'Dispozitat e një konvente ndërkombëtare, në të cilën Australia është palë, veçanërisht konventa që deklaron të drejta themelore universale, mund të përdoret nga gjykatat si udhërrëfyes legjitim për zhvillimin e së drejtës zakonore. Por gjykatat duhet të veprojnë në këtë mënyrë me maturinë e duhur kur vetë parlamenti nuk e ka parë të arsyeshme të përfshijë dispozitat e një konvente në të drejtën tonë të brendshme. Zhvillimi gjyqësor i së drejtës zakonore nuk duhet të shihet si një mjet i fshehtë për importimin e një konvente të inkorporuar në të drejtën australiane.'

▶ **Shteti: Mbretëria e Bashkuar**

Reynold kundër Gazetës Times shpk (2001), 2 AC 127 (HL), 223B D

'E drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, sa herë që është e nevojshme, duhet të luajë një rol të rëndësishëm për zhvillimin e së drejtës zakonore'.

71. Shih R. Layton: 'Kur dhe si munden gjyqtarët dhe avokatët vendas të përdorin të drejtën ndërkombëtare në sistemet dualiste', op. cit.

▶ **Shteti: Mbretëria e Bashkuar**

R. kundër G (2003) UKHL 50 (2004), 1 AC 1034

'Në një shoqëri civile moderne mosmarrja parasysh e situatës së fëmijëve brenda sistemit të drejtësisë penale nuk është e pranueshme. Mosmarrja parasysh e (...) moshës së fëmijës, kur bëhet fjalë për një krim që mund të dënohet me burgim të përjetshëm, për të përcaktuar nëse është përmbushur në të vërtetë kriteri, bie në kundërshtim me nenin 40(1) të Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Fëmijëve. (...) Dhoma e Lordëve nuk mund të injorojë rregullin e krijuar nga Konventa. Ky faktor në vetvete do të justifikonte një rivlerësim të jurisprudencës R. kundër Caldwell'

III.C. Në zbatimin e dispozitave specifike ligjore që u japin gjykatave vendase një shkallë fleksibiliteti

Si në vendet moniste ashtu edhe në ato dualiste, statutet mund t'u japin gjykatave një shkallë fleksibiliteti sa i takon zbatimit të disa prej dispozitave të tyre. Për shembull, kjo është e vërtetë shpesh kur bëhet fjalë për mjetet juridike që përdoren për ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënieve të punës (pushim i pajustifikuar nga puna). Në disa vende, gjykatat janë në gjendje të vendosin nëse punëtorët duhet të rikthehen në punë. Gjithnjë e më shumë, gjykatat e shumë vendeve kanë të drejtë të përcaktojnë masën e dëmshpërblimit që do t'i jepet një punëtori të larguar nga puna në mënyrë të paligjshme. Për zbatimin e këtyre kompetencave të akorduara nga legjislacioni, gjykatat mund ta bazojnë vendimin e tyre te dispozitat dhe udhëzimet e së drejtës ndërkombëtare.

▶ **Shteti: Burkina Faso**

Karama, Katénin dhe Bakouan, Bayomboué kundër Société industrielle du Faso, Bobo-Diolasso, Gjykata e Apelit, 5 korrik 2006

Pushimi i punëtorëve nga puna erdhi për shkak të pjesëmarrjes së tyre në një grevë të përgjithshme. Meqenëse Gjykata e kishte klasifikuar grevën si të ligjshme, ajo i konsideroi shkarkimet të paligjshme. Duke e bazuar vendimin e saj në Konventën Nr. 98 të ILO-s[72] dhe në vendimet e Komitetit për Lirinë e Organizimit, Gjykata e Apelit vendosi të forcojë mjetet juridike të zbatueshme për pushimet nga puna pas pjesëmarrjes në një grevë të ligjshme në mënyrë që të merret parasysh plotësisht natyra e së drejtës themelore të shkelur: 'Pushimi nga puna për shkak të një greve të ligjshme përbën abuzim dhe diskriminim në lidhje me punësimin; kjo është arsyeja pse, duke zbatuar nenin 33(2) të Kodit të mëparshëm të Punës, dispozitat e të cilit përforcohen nga konsideratat e Komitetit të ILO-s për Lirinë e Organizimit të paraqitura në Përmbledhjen e tij (...) në paragrafët 590, 591 dhe 593 [NDR: ILO: Liria e Organizimit: Përmbledhja e Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i katërt (i rishikuar), Gjenevë, 1996], ankuesit duhet të rikthehen në ndërmarrje nëse e dëshirojnë një gjë të tillë; nëse kjo nuk arrihet dhe duke pasur parasysh në këtë rast shkeljen e të drejtave themelore të sanksionuara nga neni 22 i Kushtetutës dhe vjetërsinë e tyre në punë, secilit ankues do t'i jepet shuma prej 15 milion XOF dëmshpërblim si kompensim për humbjet e tyre.

72. Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

IV. Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës si referencë për të përforcuar një vendim të bazuar në të drejtën e brendshme

Në këtë kategori të katërt dhe të fundit, përdorimi i të drejtës ndërkombëtare si referencë nuk e modifikon kuptimin e vendimit gjyqësor, pasi çështja mund të zgjidhet vetëm në bazë të së drejtës së brendshme. Megjithatë, përdorimi i së drejtës ndërkombëtare si referencë ndihmëse mund të bëjë të mundur ose forcimin e linjës së arsyetimit që bazohet kryesisht në aspekte të së drejtës së brendshme, ose përqendrimin e vëmendjes te natyra themelore e një parimi ose të drejte. Meqenëse përdorimi i të drejtës ndërkombëtare si referencë nuk e rregullon në mënyrë të drejtpërdrejtë vendimin gjyqësor, ky përdorim i së drejtës ndërkombëtare është vërejtur si në vendet dualiste, ashtu edhe në vendet moniste.

▶ **Shteti: Burkina Faso**

Zongo dhe të tjerët kundër Menaxherit të Bataille du Rail Mobil garage, Gjykata e Punës e Ouagadougou, 17 qershor 2003, nr. 090

Për të forcuar parimin që pagat minimale të përcaktuara nga Kodi kombëtar i Punës nuk mund të ulen, Gjykata e Punës e Ouagadougou citoi Konventat e ILO-s Nr. 26 dhe 131,[73] të ratifikuara nga Burkina Faso. Gjithashtu, gjykata vendosi që në bazë të këtyre konventave, në rastet kur nuk respektoheshin nivelet e pagës minimale, viktima e prekur nga kjo shkelje kishte të drejtë të kërkonte rimarrjen e shumës që i takonte, dhe punëdhënësi duhej të paguante dëmin që vinte nga një shkelje e tillë.'

▶ **Shteti: Paraguai**

Veprimi për antikushtetutshmëri i paraqitur nga Central Unitaria de Trabajadores (CUT) dhe Central Nacional de Trabajadores (CNT) kundër Dekretit Nr. 16769 të miratuar nga Ekzekutivi, Gjykata e Lartë e Drejtësisë së Paraguait, 23 Shtator 2000, Nr. 35

Në një ankesë në lidhje me antikushtetutshmërinë e një dekreti të miratuar nga Ekzekutivi që përcakton rregullat për zgjedhjen e udhëheqësve të sindikatave, ankuesit pretenduan se dekreti shkel parimin e lirisë së organizimit siç njihet nga Kushtetuta kombëtare. Për të përcaktuar nëse dispozitat e miratuara nga Ekzekutivi për të kontrolluar zgjedhjen e drejtuesve të sindikatave ishin antikushtetuese, Gjykata e Lartë analizoi Kushtetutën kombëtare dhe iu referua Konventës Nr. 87 të ILO-s[74]

'Me anën e dekretit të Presidentit, nuk synohet zbatimi i dispozitës kushtetuese, por eleminimi i të drejtave të shenjtëruara në Kushtetutë dhe në konventat ndërkombëtare, në të cilat Paraguai është palë (neni 97 dhe nenet homologe të Kushtetutës Kombëtare dhe Konventës Nr. 87 të ILO-s, nenet 3, 4, 7). Përveç shkeljes së Kushtetutës kombëtare, dekreti presidencial në fjalë bie në kundërshtim edhe me dispozitat e Konventës së ILO-s (Nr. 87) për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar.'

73. Konventa për Mekanizmin e Caktimit të Pagës Minimale, 1928 (Nr. 26); Konventa për Mekanizmin e Caktimit të Pagave Minimale, 1970 (Nr. 131).

74. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87).

Kapitulli 2

▶ Kapitulli 2: Përdorimi gjyqësor i të drejtës ndërkombëtare të punës sipas rolit që gjykatat shqiptare i atribuojnë të drejtës ndërkombëtare

I. Hierarkia e normave në sistemin e së drejtës në Shqipëri

Aktet ndërkombëtare dhe aktet e brendshme të një sistemi juridik janë në korrelacion me njëra-tjetrën, ku të parat janë përcaktuese në drejtim të parimeve dhe standardeve që duhet të zbatojnë shtetet palë në to. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, ka parashikuar në norma të detajuara vendin që zënë aktet ndërkombëtare në hierarkinë e akteve të brendshme, mënyra apo procedura që ndiqet për t'u bërë pjesë e sistemit të brendshëm juridik, por edhe kompetencat e organeve kompetente në këtë fushë.

Neni 4 i Kushtetutës së Shqipërisë parashikon se Kushtetuta është ligji më i lartë në Republikën e Shqipërisë. Një nga parimet, ku bazohet organizimi dhe funksionimi i veprimtarisë së shtetit është parimi i shtetit të së drejtës, i sanksionuar në këtë nen. Deklarimi i epërsisë së Kushtetutës duke e vendosur në majë të piramidës së burimeve të së drejtës, përbën një aspekt thelbësor të parimit të shtetit të së drejtës. Ky parim detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t'i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në kuadër dhe në bazë të normave kushtetuese, por edhe ligjbërjen bazuar në Kushtetutën e Shqipërisë.

Kushtetuta në nenin 5 të saj,[75] parashikon angazhimin e Shqipërisë për të zbatuar të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të. Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara, sipas nenit 116[76] të Kushtetutës, zënë vendin e dytë pas Kushtetutës dhe kanë fuqi juridike mbi ligjet e brendshme të miratuara nga Kuvendi. Bazuar në këtë përcaktim të nenit 116, Kushtetuta ka epërsi mbi të gjitha aktet e tjera normative, përfshirë edhe marrëveshjet ndërkombëtare që ratifikohen me ligj, ndërsa marrëveshjet ndërkombëtare që ratifikohen me ligj, gjithashtu ruajnë epërsinë e tyre mbi ligjet e tjera që dalin në vend.

Në nenet 121 dhe 122[77] të Kushtetutës parashikohet se si një marrëveshje ndërkombëtare mund të shndërrohet në një akt me fuqi normative në territorin e Shqipërisë. Në këto dispozita është parashikuar një ndarje ndërmjet edhe vetë marrëveshjeve ndërkombëtare, në marrëveshje të cilat ratifikohen me ligj nga Kuvendi, në aspektin formal procedural, si dhe marrëveshje ndërkombëtare qeveritare, të cilat nuk ratifikohen me ligj.

Shqipëria klasifikohet si një vend që zbaton një sistem monist. Neni 122 (1) i Kushtetutës parashikon shprehimisht se marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara bëhen pjesë e sistemit të brendshëm juridik pasi botohen në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë. Dispozita kushtetuese përcakton

75. Kushtetuta e RSH-së, Neni 5, "Republika e Shqipërisë zbaton të drejtën ndërkombëtare të detyrueshme për të".

76. Kushtetuta e RSH-së, Neni 116, "1. Aktet normative që kanë fuqi në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë janë: a) Kushtetuta; b) marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara; c) ligjet; ç) aktet normative të Këshillit të Ministrave. 2. Aktet që nxirren nga organet e pushtetit vendor kanë fuqi vetëm brenda juridiksionit territorial që ushtrojnë këto organe. 3. Aktet normative të ministrave dhe të organeve drejtuese të institucioneve të tjera qendrore kanë fuqi në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë brenda sferës së juridiksionit të tyre".

77. Kushtetuta e RSH-së, Neni 122, "1. Çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar përbën pjesë të sistemit të brendshëm juridik pasi botohet në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë. Ajo zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk është e vetëzbatueshme dhe zbatimi i saj kërkon nxjerrjen e një ligji. Ndryshimi, plotësimi dhe shfuqizimi i ligjeve të miratuara me shumicën e të gjithë anëtarëve të Kuvendit për efekt të ratifikimit të marrëveshjeve ndërkombëtare bëhet me të njëjtën shumicë. 2. Një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të. 3. Normat e nxjerra prej një organizate ndërkombëtare kanë epërsi, në rast konflikti, mbi të drejtën e vendit, kur në marrëveshjen e ratifikuar nga Republika e Shqipërisë për pjesëmarrjen në atë organizatë, parashikohet shprehimisht zbatimi i drejtpërdrejtë i normave të nxjerra prej asaj".

se një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk është e vetëzbatueshme dhe zbatimi i saj kërkon nxjerrjen e një ligji. Kushtetuta në këtë dispozitë të saj përcakton se për të konsideruar formalisht të mbyllur procedurën e bërjes së një marrëveshjeje ndërkombëtare, pjesë të sistemit të brendshëm juridik të vendit tonë, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, shpallen dhe botohen në Fletoren Zyrtare, ashtu si edhe ligjet e tjera të vendit.[78] Botimi i përmbajtjes së plotë të tekstit është i rëndësishëm veçanërisht kur marrëveshja ndërkombëtare është drejtpërdrejtë e zbatueshme dhe për zbatimin e saj nuk kërkohet nxjerrja e një ligji. Në nenin 122(2) të Kushtetutës ka një përcaktim shumë të rëndësishëm, sipas të cilit një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të.

Në nenin 121 të Kushtetutës janë përcaktuar rastet në të cilat domosdoshmërisht një marrëveshje duhet të ratifikohet me ligj, por gjithashtu edhe rastet kur shumica në Kuvend, vendos të ratifikojë në këtë mënyrë edhe marrëveshje të tjera. Ndërkohë që marrëveshjet ndërkombëtare, të cilat proceduralisht formalizohen vetëm me nënshkrimin e tyre nga Këshilli i Ministrave, janë ato marrëveshje të cilat janë të karakterit teknik, përmes të cilave kryesisht vendosen marrëdhënie ndërqeveritare, jashtë atyre të parashikuara në mënyrë të shprehur në Kushtetutë për t'u ratifikuar vetëm nëpërmjet ligjit. Gjithsesi lidhur me këto marrëveshje vlen të theksohet se edhe ato kanë një vazhdimësi në zbatimin e tyre, pavarësisht se cila është qeveria nënshkruese e tyre. Për më tepër, edhe për këto marrëveshje, Kryeministri sipas Kushtetutës ka detyrimin të njoftojë Kuvendin sa herë që Këshilli i Ministrave nënshkruan një marrëveshje ndërkombëtare që nuk ratifikohet me ligj. Ky njoftim merr një rëndësi të veçantë, nëse do të mbajmë në konsideratë një nga funksionet e Kuvendit, pikërisht kontrollin parlamentar të qeverisë, lidhur me detyrime ndërkombëtare që ka marrë përsipër kjo e fundit.

II. Vendi i standardeve ndërkombëtare të punës në sistemin ligjor në Shqipëri

Aktet ndërkombëtare, përfshirë edhe ato në fushën e të drejtës së punës, në përmbajtjen e tyre mund të parashikojnë shpesh parime të përgjithshme, të cilat shtetet palë janë të detyruara t'i përfshijnë në brendinë e legjislacionit të tyre, duke vendosur për mënyrën se si e garantojnë ato zbatimin e tyre. Gjithashtu aktet ndërkombëtare mund të parashikojnë edhe rregulla apo norma të cilat janë të detyruara të zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë nga shtetet palë, pa qenë e nevojshme që të bëjnë rregullime apo përcaktime në legjislacionin e brendshëm. Një tjetër mënyrë e parashikimit të rregullave në aktet ndërkombëtare është edhe ajo e përcaktimit të një standardi minimal, të cilit shtetet palë janë të detyruara t'i referohen, por në çdo rast duke patur mundësinë e përcaktimit në legjislacionin e brendshëm të një standardi më të lartë apo më të favorshëm nga ai që parashikon akti ndërkombëtar.

Por cili është vendi që zënë dhe ndikimi që kanë aktet ndërkombëtare në sistemin e brendshëm juridik të së drejtës së punës në Shqipëri?

Kodi i Punës i Shqipërisë, në nenin 2 të tij, përcakton se respekton Konventat ndërkombëtare të ratifikuara, si edhe bazohet në normat përgjithësisht të pranuara të të drejtës ndërkombëtare.[79] Pra, Shqipëria do të respektojë aktet ndërkombëtare (traktate, konventa apo marrëveshje ndërkombëtare), të cilat janë të ratifikuara, por jo vetëm kaq. Më tej, Kodi i Punës bazohet edhe në normat përgjithësisht të pranuara të të drejtës ndërkombëtare pavarësisht nëse ato nuk janë të ratifikuara apo jo nga shteti shqiptar, duke pranuar në këtë mënyrë që parime, apo edhe standarde të rëndësishme të së drejtës së punës të shërbejnë për interpretimin dhe dhënien e një kuptimi dispozitave të caktuara të së

78. Neni 117 (3) dhe neni 122 (1) i Kushtetutës së Shqipërisë.

79. Neni 2 i Kodit të Punës, "1. Kodi i Punës respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë. 2. Kodi i Punës bazohet në normat përgjithësisht të pranuara të së drejtës ndërkombëtare."

drejtës së punës në Shqipëri. Standarde të tilla mund të jenë ato të cilat janë të lidhura me ndalimin e diskriminimit, eleminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve, të drejtën e organizimit në organizatat sindikale dhe lirinë sindikale, për sigurinë dhe shëndetin në punë, përfundimin e marrëdhënieve të punësimit me iniciativën e punëdhënësit etj.

Në nenin 11 të Kodit të Punës gjen pasqyrim teoria normativiste, e cila ka në thelb të saj idenë se marrëdhëniet midis normave juridike bazohen mbi raportin e mbi/nënvendosjes së tyre, pasi rendi juridik nuk është një radhitje e barazvlefshme normash, por një sistem hierarkik, i cili përbëhet nga nivele të ndryshme vlefshmërie. Në secilin prej këtyre niveleve qëndron një normë ose grup normash duke përftuar kështu edhe fuqinë e caktuar juridike. Në pikën 1, të këtij neni, përcaktohet hierarkia e normave dhe burimeve të së drejtës së punës, në të cilën Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, zenë vendin e dytë menjëherë pas Kushtetutës.

Në bazë të teorisë normativiste dhe të parimit të shtetit të së drejtës, normat e renditura në nivelin më të ulët duhet të jenë në përputhje me normat e nivelit më të lartë. Në këtë kontekst normat e Kodit të Punës, legjislacionit të punës, kontratës kolektive dhe kontratës individuale të punës apo rregulloreve të punës, duhet të jenë në përputhje me përcaktimet e Konventave ndërkombëtare[80] dhe Kushtetutës, përndryshe ato janë të pavlefshme, pra nuk zbatohen (*lex superior derogate inferiori*). Përjashtim mund të bëjnë normat me fuqi juridike më të ulët kur parashikojnë trajtime më të favorshme për punëmarrësit nga standardi i normave që qëndrojnë më lart në hierarki. Pra, normat inferiore duhet të jenë në përputhje me normat superiore, në të kundërt janë të pavlefshme, me përjashtim të rasteve kur kundërshtia me normat superiore është në favor të punëmarrësve[81].

III. Juridiksioni i gjykatave shqiptare për standardet ndërkombëtare të punës

Pushteti gjyqësor në Shqipëri dhe llojet e gjykatave nëpërmjet të cilave ai ushtrohet janë parashikuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë. Ligji Nr.98/2016 "Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë", përcakton parimet e përgjithshme dhe rregullat në lidhje me organizimin dhe funksionimin e sistemit të gjykatave në Shqipëri, si dhe kompetencat e tyre. Sipas ligjit për organizimin e pushtetit gjyqësor, gjykata të juridiksionit të përgjithshëm janë gjykatat e Shkallës së Parë, gjykatat e Apelit dhe Gjykata e Lartë[82]. Nga gjykatat e juridiksionit të përgjithshëm gjykohen çështjet që kanë të bëjnë më zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në fushën e të drejtës së punës, si dhe të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave civile sipas përcaktimeve të Kodit Civil, apo cështjet që kanë të bëjnë me akuza penale.

Për një gjykim të çështjeve në mënyrë të specializuar dhe sipas veçorive që ato kanë, gjykata mund të organizohet në seksione të specializuara, kur kjo është e nevojshme dhe e mundshme, bazuar në kritere objektive, në veçanti në numrin e gjyqtarëve në gjykatë, llojin dhe numrin e çështjeve në të paktën tri vitet e fundit në atë gjykatë. Gjykatat sipas praktikës së vendosur tashmë kanë seksione të cilat trajtojnë çështje civile, çështje tregtare, çështje familjare, çështje penale etj. Në sistemin gjyqësor në Shqipëri nuk ka gjykata të posaçme pune, por as seksion të posaçëm brenda gjykatave për çështjet e marrëdhënieve të punës. Ato gjykohen brenda seksioneve të çështjeve tregtare apo civile, nëse ka të tilla në gjykatën kompetente, në të kundërt nga çdo gjyqtar i gjykatës.

Gjykimi i çështjeve në juridiksionin e përgjithshëm mund të bëhet në të tre nivelet, ku gjykata e shkallës së parë dhe gjykatat e apelit janë gjykata, të cilat shqyrtojnë dhe vendosin për to mbi bazën

80. Marrëveshjet ndërkombëtare janë në vendin e dytë në hierarkinë e normave sipas Kushtetutës dhe Kodit të Punës.

81. Kodi i Punës, neni 11 (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."

82. Gjykata e Lartë është gjykatë me juridiksion të përgjithshëm, por edhe gjykatë për juridiksionet e posaçme siç janë, juridiksioni administrativ dhe ai për veprat penale të korrupsionit dhe krimit të organizuar

e fakteve të provuara dhe ligjit. Gjykata e Lartë sipas dispozitave të legjislacionit në fuqi, kontrollon vendimet e gjykatave të dy shkallëve më të ulëta, duke vlerësuar ligjshmërinë e tyre, por jo të situatës faktike dhe provave të paraqitura për të, ndaj në doktrinë kjo gjykatë konsiderohet si "gjykatë e ligjit".

Në juridiksionin e gjykatave të juridiksionit të përgjithshëm, përfshihet edhe juridiksioni civil, i cili trajton mosmarrëveshjet e ndryshme përfshirë edhe ato të cilat lindin nga një marrëdhënie juridike pune e cila bazohet në dispozitat e Kodit të Punës. Në juridiksionin e këtyre gjykatave përfshihen edhe mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës për punonjësit e administratën publike, gjykatave dhe prokurorive, marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohet nga Kodi i Punës, bazuar kjo në përcaktimet e nenit 7, gërma "ç", të ligjit 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" (i ndryshuar).[83]

Sa i përket gjykatës në të cilat ngrihen paditë të cilat kërkojnë të zgjidhin mosmarrëveshje në fushën e marrëdhënieve të punës, duhen patur në konsideratë parashikimet e Kodit të Punës, *lex specialis,* sipas të cilit janë gjykatat ato që bëjnë vlerësimin e fakteve apo rrethanave të caktuara për të zgjidhur konflikte individuale apo dhe kolektive që mund të lindin gjatë apo pas zgjidhjes së një marrëdhënie juridike pune. Me qëllim përdorimin me efektshmëri të këtij mjeti të parashikuar në Kodin e Punës, në nenin 7 janë parashikuar mënyra alternative për përcaktimin e gjykatës që ka kompetencën tokësore për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje pune, duke patur në konsideratë dhe rregullat proceduriale të përgjithshme që parashikohen për ngritjen e padisë në dispozitat e Kodit të Procedurës Civile, por edhe rrethanat që ka punëmarrësi i cili do të jetë palë në gjykim. Sipas këtij neni, kompetencën tokësore për zgjidhjen e një mosmarrëveshje në fushën e marrëdhënieve të punës e ka gjykata ku ka vendbanimin i padituri, apo gjykata në vendin ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e tij, ose gjykata ku ndodhet qendra e punës për rastet kur vendi i punës është i vështirë për t'u përcaktuar duke qenë se punëmarrësi nuk e kryen zakonisht punën në të njëjtin vend. Neni 7 i Kodit të Punës ka parashikuar gjithashtu se palët, mund të përcaktojnë një juridiksion tjetër vetëm pasi të ketë lindur konflikti, që do të thotë se marrëveshjet të cilat janë parashikuar në kontratën e punës për juridiksione/kompetenca tokësore, pa lindur ende një konflikt nuk janë të vlefshme. Qëllimi ligjor i këtij përcaktimi është mbrojtja e punëmarrësit, i cili është edhe pala më e dobët në këtë marrëdhënie juridike.

Krahas kompetencave të renditura më sipër për gjykatat e shkallës së parë, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, si gjykata më e madhe në vend, ka dhe një funksion tjetër që është administrimi i Regjistrit të Organizatave Jofitimprurëse, në të cilin përfshihen edhe organizatat sindikale, si dhe organizatat e punëdhënësve. Është gjykata që shqyrton kërkesat për krijimin, ndryshimin, shpërndarjen e organizatave sindikale apo të punëdhënësve, bazuar në parashikimet e posaçme të Kodit të Punës,[84] por edhe në dispozitat e Kodit Civil.[85]

Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë nuk është pjesë e pushtetit gjyqësor, por ajo është gjykata që realizon kontrollin kushtetues, me qëllim garantimin e zbatimit të Kushtetutës. Në juridiksionin e Gjykatës Kushtetuese përfshihet edhe kontrolli për papajtueshmërinë e ligjit ose akteve normative me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare. Në këtë kuptim, gjyqtarët e të gjitha shkallëve të gjykimit kanë të drejtë që gjatë një gjykimi të një konflikti në fushën e marrëdhënieve të punës, nëse konstatojnë se ligji shqiptar, i cili do të jetë legjislacioni i zbatueshëm për zgjidhjen e konfliktit në marrëdhëniet e punës, është i papajtueshëm me një Konventë të ILO-s ose akt tjetër ndërkombëtar, atëherë bazuar në nenin 145 të Kushtetutës kanë të drejtën të paraqesin kërkesë për fillimin e kontrollit kushtetues.

Gjithashtu, individët kanë të drejtë që të kërkojnë kontrollin kushtetues nëse pretendojnë se i'u janë cënuar të drejta dhe liri themelore që parashikohen në Kushtetutë, përfshirë këtu edhe të drejtën për punë, të drejtën për t'u organizuar, të drejtën e grevës, si dhe nëse vlerësojnë se akti për të cilin paraqesin kundërshtime është drejtpërdrejt i zbatueshëm dhe nuk kërkon nxjerjen e akteve në zbatim të tij.

83. Sipas ndryshimeve që i janë bërë kësaj germe të nenit 7 me ligjin nr.39/2017.

84. Kreu XVI i Kodit të Punës "Organizatat sindikale", nenet 176-187

85. Kreu II, seksioni B i Kodit Civil

Bazuar në teorinë normativiste të shpjeguar më sipër, duke pasur në konsideratë se vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë pjesë integrale e Kushtetutës, si të tilla ato kanë përparësi ndaj normave të parashikuara në ligje, akte nënligjore madje edhe ndaj vendimeve unifikuese të Gjykatës së Lartë, të cilat kanë si qëllim interpretimin e drejtë dhe unifikimin e ligjit material dhe procedural. Nga një vlerësim i bërë mbi vendimet e Gjykatës Kushtetuese, konstatohet se ka patur vetëm një rast kur Gjykata e Lartë i është drejtuar me kërkesë Gjykatës Kushtetuese bazuar në nenin 145 të Kushtetutës, për një çështje në fushën e marrëdhënieve të punës. Kërkesa është paraqitur në Gjykatën Kushtetuese nga Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, gjatë shqyrtimit të çështjes civile me palë M.K kundër Instituti Italian i Tregtisë së Jashtme, me objekt konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe detyrimin e punëdhënësit për dhënien e dëmshpërblimit në masën e 1 (një) viti page. Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, me vendimin e datës 24.01.2007 kanë vendosur pezullimin e gjykimit të çështjes dhe dërgimin e kërkesës në Gjykatën Kushtetuese bazuar në nenin 145 të Kushtetutës, për t'u shprehur për papajtueshmërinë me nenin 18 të Kushtetutës, të neneve 141,[86] 143,[87] 144[88] dhe 146/1[89] të Kodit të Punës, pasi dispozitat e lartpërmendura sipas tyre binin ndesh me parimin e barazisë para ligjit, pasi lejonin diskriminim për shkaqe sociale, krijonin mundësinë që punëdhënësi të fshihte motivin e diskriminimit dhe i kalojnë barrën e provës punëmarrësit. Në këtë rast Kolegjet e Bashkuara kanë paraqitur një kërkesë për të vlerësuar pajtueshmërinë dispozitave të Kodit të Punës me Kushtetutën e Shqipërisë, por kërkesa mund të përfshinte edhe vlerësimin e pajtueshmërisë së dispozitave të sipërcituara të Kodit të Punës me standardet e Konventës së ILO-s "Për diskriminimin (punësim dhe profesion)", (Nr. 111), nëse konstatohej se ato ishin në kundërshtim me parashikimet e kësaj konvente.

Sa i përket përdorimit dhe referimit të akteve të ILO-s në arsyetimet apo zgjidhjet e dhëna në vendimet gjyqësore, konstatohet se në shumë pak raste ato kanë referime vetëm në një Konventë të ILO-s dhe konkretisht vetëm në Konventën "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës", (Nr.158).

IV. Llojet e përdorimit të të drejtës ndërkombëtare të punës nga gjykatat shqiptare

Bazuar në sa u trajtua më sipër, zbatimi i akteve ndërkombëtare mund të bëhet nga një shtet palë në të, nëpërmjet një rregullimi të posaçëm në legjislacionin e brendshëm kur ai nuk është i vetëzbatueshëm, apo në mënyrë të drejtpërdrejtë nëse është i tillë.

Akti ndërkombëtar, mund të zbatohet nga gjykatat shqiptare, në disa mënyra, të cilat janë:

- Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara;
- Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare;
- Krijimi nga gjyqtari i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare;
- Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare.

86. Zgjidhja e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar.
87. Afati i njoftimit.
88. Procedura e zgjidhjes së kontratës.
89. Zgjidhja e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme.

IV.A. Zbatimi i drejtpërdrejtë i akteve ndërkombëtare të ratifikuara

Sipas kësaj mënyre, aplikimi i drejtpërdrejtë i të drejtës ndërkombëtare lejon të mënjanohet rregulli kombëtar i një vlere më të ulët, për të plotësuar një boshllëk të legjislacionit kombëtar.

Neni 122(1) i Kushtetutës së Shqipërisë, përcakton se marrëveshja ndërkombëtare e ratifikuar me ligj zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë, me përjashtim të rasteve kur ajo nuk është e vetëzbatueshme dhe kërkon nxjerrjen e një ligji. Pavarësisht këtij përcaktimi të Kushtetutës, në praktikën gjyqësore, por edhe atë administrative konstatohet se ndodh rrallëherë që gjatë një konflikti marrëdhënie juridike pune, gjykata apo palët t'i referohen drejtpërdrejt një akti ndërkombëtar të vetëzbatueshëm, madje edhe kur ka një boshllëk për rregullimin e asaj çështjeje në legjisalcionin e brendshëm.

Marrëveshjet ndërkombëtare, të cilat bëhen pjesë e legjislacionit të brendshëm shqiptar, duhet të zbatohen nga gjykatat gjatë vendimmarrjes së tyre ashtu si edhe ligjet e brendshme të miratuara nga Kuvendi. Në këto raste a duhet gjykata të zbatojë përcaktimet kushtetuese, sipas të cilave ajo mund të zbatojë drejtpërdrejt një dispozitë të një Konvente të ILO-s kur ajo është drejtpërdrejt e vetëzbatueshme dhe kur nuk ka një rregullim të posaçëm në legjislacionin e brendshëm? Bazuar në nenin 122(1) të Kushtetutës së Shqipërisë, marrëveshjet ndërkombëtare, përfshirë këtu edhe dispozitat e Konventave të ILO-s mund të zbatohen drejtpërdrejt nëse ato janë të vetëzbatueshme. Gjykata për të konsideruar nëse një akt i ILO-s është drejtpërdrejt i zbatueshëm, së pari duhet të ketë në konsideratë se jo domosdoshmërisht të gjitha dispozitat e tij duhet të jenë të tilla. Pra, brenda aktit mund të ketë edhe dispozita të cilat vendosin parime apo parashikojnë politika dhe standarde të përgjithshme, të cilat kërkojnë që vetë shteti, në përputhje me politikat dhe situatën ekonomike dhe sociale, t'i detajojë më tej ato dhe të përcaktojë standardet në Shqipëri, si dhe mekanizmat ligjorë dhe institucionalë për garantimin e zbatimit të tyre. Ndërkohë edhe dispozitat drejtpërdrejtë të zbatueshme të një akti të ILO-s, mund të jenë rregulluar sa i përket përmbajtjes së të drejtave të njohura në to, nëpërmjet një ligji të brendshëm. Gjyqtari para se të vendosë për zbatimin e drejtpërdrejtë të një dispozite të një akti të ILO-s edhe pse mund të mos ketë ligj të brendshëm lidhur me përmbajtjen e saj, duhet të vlerësojë nëse ajo është e qartë dhe shumë specifike për të njohur të drejta subjektive që mund të vendosen/zbatohen nga gjykata. Në këtë kontekst, sa herë që gjatë shqyrtimit të një çështje për marrëdhëniet e punës një gjyqtar vlerëson se duhet të referojë si ligj të zbatueshëm për zgjidhjen e konfliktit gjyqësor, dispozitën e aktit të ILO-s të ratifikuar, ai mund t'i referohet kësaj dispozite në vendimin e tij.

Gjithashtu një rast tjetër në të cilin gjykatat mund t'i referohen drejtpërdrejt një dispozite të një akti të ILO-s, është kur dispozita e këtij akti është më e favorshme për punëmarrësin se sa dispozita e ligjit të brendshëm. Në këtë rast gjyqtari duhet të bëjë kujdes pasi kjo mundësi në përputhje me parimin e parashikimit më të favorshëm, nuk do të thotë që ai të bëjë të pavlefshme dispozitën e ligjit të brendshëm, por ai për zgjidhjen e çështjes, si legjislacion të zbatueshëm aplikon atë që i jep më shumë mbrojtje punëmarrësit, pra dispozitën e aktit të ILO-s. Kjo mënyrë mund të jetë e efektshme duke qenë se gjykatat nuk kanë juridiksion për çështje kushtetuese, por ndërkohë mund të përdorë nën këto rrethana dispozitën ndërkombëtare.

Gjykatat kanë një rol të rëndësishëm në zbatimin e akteve të ILO-s, pasi duke patur në konsideratë vendin që ato zënë në hierarkinë e normave sipas Kushtetutës së Shqipërisë, mund të jenë gjykatat ato që mund të zgjidhin edhe përplasjet midis tyre.

Si duhet të veprojë gjykata kur konstaton një konflikt të rregullimit juridik të brendshëm, pra të ligjit të brendshëm me Konventën e ILO-së të ratifikuar nga shteti shqiptar? Sipas nenit 131(1), germa "a", të Kushtetutës vlerësimi i pajtueshmërisë së ligjit të vendit me një marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuar është kompetencë e Gjykatës Kushtetutese dhe realizohet nëpërmjet kontrollit kushtetues. Gjithashtu, gjykata duhet të mbajë në konsideratë edhe parashikimet e nenit 116, të Kushtetutës, ndaj me qëllim zgjidhjen e konfliktit të ligjit me Kushtetutën, ajo duhet të veprojë bazuar në nenin 145 dhe nenin 134, gërma "dh", të Kushtetutës. Bazuar në këto dispozita kushtetutese, gjyqtari në këto raste duhet të dërgojë çështjen për kontroll kushtetues në Gjykatën Kushtetuese.

▶ Një rast për diskutim

Një rast që mund t'i paraqitet gjykatës mund të jetë një mosmarrëveshje marrëdhënie pune ku punëmarrësi i mitur A i moshës 17 vjeç kërkon që punëdhënësi t'i përballojë shpenzimet për ekzaminimin mjekësor të kryer për shkak të një gjendje shëndetësore të përkeqësuar ndërkohë që ai punonte pranë tij. Kontrata individuale e punës në zbatim të nenit 103(4) të Kodit të Punës, dhe nenit 5 (3) të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr.108, datë 15.02.2017 "Për miratimin e rregullores "Për mbrojtjen e fëmijëve në punë""me qëllim mbikëqyrjen shëndetësore të punëmarrësit A, përcakton se "[...] në përputhje me legjislacionin në fuqi është detyrë e punëdhënësit përballimi i shpenzimeve mjekësore për ekzaminimet e nevojshme që do të kryejë punëmarrësi gjatë marrëdhënies së punës". Në nenin 5(2) të vendimit të sipërcituar parashikohet se "2. Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, siguron për punëmarrësit "fëmijë" mbikëqyrje të plotë shëndetësore, në lidhje me gjendjen e tyre shëndetësore, të përshtatur edhe në bazë të risqeve të cilat janë të lidhura me punën që kryejnë. Këto mbikëqyrje do kryhen, të paktën një herë në vit. Mbikëqyrja shëndetësore, në varësi të proceseve dhe punëve apo në rastet e punëve të kryera në kushtet e forcave madhore dhe për të cilat ka një rregullim të veçantë sipas legjislacionit në fuqi, do kryhet, të paktën një herë në 6 muaj". Punëmarrësi A kryente procese pune të cilat kërkonin një kujdes të posaçëm shëndëtësor. Në ekzaminimin e mëparshëm mjekësor punëmarrësi kishte rezultuar me disa parametra të analizave të tij në vlera jo normale. Punëdhënësi bazuar në parashikimin e sipërcituar të VKM-së Nr.108/2017, megjithë kërkesën e punëmarrësit për të kryer pas një periudhe tre mujore disa ekzaminime mjekësore, nuk ka pranuar t'ia kryejë ato me shpenzimet e tij, bazuar në argumentin se nuk kishin kaluar ende 6 muaj nga ekzaminimi i mëparshëm ndonëse procesi i punës që ai kryente përligjte një kontroll të shpeshtë të shëndetit. Në këto kushte punëmarrësi ka kryer ekzaminimin mjekësor me shpenzimet e tij dhe më pas ka kërkuar nëpërmjet padisë në gjykatë rimbursimin e tyre nga punëdhënësi.

Neni 3(3) i Konventës së ILO-s "Për ekzaminimin mjekësor të të rinjve (në industri)", (Nr.77) përcakton se: "Ligjet ose rregulloret kombëtare duhet të:

(a) bëjnë parashikime për rrethanat e veçanta në të cilat do të kërkohet një rishikim mjekësor përveç ekzaminimit vjetor ose në intervale më të shpeshta për të siguruar mbikëqyrje efektive në lidhje me rreziqet e përfshira në punësim dhe gjendjen e shëndetin e fëmijës ose të riut siç tregohet nga ekzaminimet e mëparshme; ose

(b) fuqizojë autoritetin kompetent për të kërkuar rishikime mjekësore në raste të jashtëzakonshme."

Gjithashtu neni 5 i Konventës përcakton se : "Kontrolli mjekësor i kërkuar nga nenet e mësipërme nuk do të rëndojë fëmijën ose të riun, ose prindërit e tij, me asnjë shpenzim."

Lidhur me këtë pretendim të punëmarrësit A, legjislacioni shqiptar (VKM 108/2017) ka një rregull të posaçëm, ku përcaktohet që duke patur në konsideratë rreziqet e përfshira në punësim, proceset e punës apo për shkak të forcave madhore, të ketë një ekzaminim të punëmarrësit të ri, të paktën çdo 6 muaj, por nuk përfshin në kushtet e këtij ekzaminimi një periodicitet të tillë, i cili të ndërmerret edhe për shkak të gjendjes së mëparshme të punëmarrësit.[90] Pra në legjislacionin shqiptar ka boshllëk për rregullimin e periodicitetit të kontrollit mjekësor ndaj punëmarrësve të rinj, të cilët mund të gjenden edhe në këto rrethana. Për zgjidhjen e mosmarrëveshjes gjykata mund të mbështetet drejtpërdrejt në të drejtën ndërkombëtare për të zgjidhur mosmarrëveshjen duke disponuar për rimbursimin e shpenzimit nga punëdhënësi për ekzaminimet mjekësore të punëmarrësit A, bazuar në nenin 3(3), dhe nenin 5 të Konventës së ILO-s "Për ekzaminimin mjekësor të të rinjve (në industri)", (Nr. 77). Sipas kësaj pike në rrethanat kur punëdhënësi kryen ekzaminime të punëmarrësit të ri me shpenzimet e tij, përfshihet edhe gjendja e mëparshme mjekësore e tij, çfarë do të thotë që punëdhënësi për një periodicitet më të shtuar të ekzaminimeve mjekësore duhet të ketë në konsideratë edhe këto raste.

90. Sikurse përcaktohet në Konventës e ILO-s "Për ekzaminimin mjekësor të të rinjve (në industri)", (Nr.77)

IV.B. Interpretimi i të drejtës kombëtare në frymën e të drejtës ndërkombëtare

Siç është shpjeguar më sipër në këtë manual, sipas kësaj mënyre për zbatimin e marrëveshjes ndërkombëtare është miratuar një akt në legjislacionin kombëtar, pra rregulli i parashikuar në aktin ndërkombëtar ka gjetur shprehjen në një dispozitë të brendshme. Kjo mënyrë e zbatimit të aktit ndërkombëtar nuk është e kufizuar vetëm në referimin e frymës së normave të këtyre akteve të cilat janë drejtpërdrejt të vetëzbatueshme, por edhe në ato dispozita të cilat nuk konsiderohen si të tilla. Në këto raste gjykata gjatë shqyrtimit të një çështjeje interpreton nëse kuptimi i dispozitës së përcaktuar në aktin e brendshëm, është në kuptimin e parashikuar dhe të interpretuar të aktit ndërkombëtar të ratifikuar. Një tjetër çështje që duhet patur në konsideratë është se sipas kësaj mënyre gjykatat mund t'i referohen për interpretim edhe Konventave të paratifikuara ose rekomandimeve të ILO-s të cilat gjithsesi janë akte jo të detyrueshme në të drejtën e brendshme, por që mund të veprojnë si kriter për interpretimin ose sqarimin e legjislacionit të zbatueshëm në një çështje të caktuar.

Duke patur në konsideratë që sistemi i hierarkisë së normave në vendin tonë është sistem monist, ashtu siç edhe është përcaktuar në Kushtetutë, aktet e ILO-s të ratifikuara nga shteti shqiptar janë pjesë e sistemit të brendshëm të së drejtës. Për këtë arsye, gjykata në interpretimin e legjislacionit të zbatueshëm për zgjidhjen e një çështjeje në fushën e marrëdhënieve të punës, për një interpretim të plotë dhe të saktë, duhet të bëjnë një interpretim të gjithë legjislacionit të brendshëm, bazuar në metodën e interpretimit sistematik, pra të dispozitave që rregullojnë atë çështje nga akti me fuqinë më të lartë juridike[91] e më pas në të gjitha burimet e tjera ligjore. Pra, gjyqtari duhet të interpretojë normën e legjislacionit të brendshëm që ka rregulluar të njëjtën çështje me aktin e ILO-s, bazuar në frymën që ka dispozita e aktit të ILO-s.

▶ Një rast për diskutim

Në gjykatë mund të paraqitet një padi nga paditësi A, i cili pretendon se është diskriminuar për vazhdimin e punësimit të tij tek punëdhënësi B, për shkak se ai është një nga themeluesit e organizatës sindikale X, për regjistrimin e të cilës janë duke u kryer procedurat në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Paditësi A pas regjistrimit të organizatës sindikale, do të ishte përfaqësues i kësaj organizate tek punëdhënësi B. Sipas nenit 9(5), germa "ç", të Kodit të Punës, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: [...] ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata".

Gjykata në këtë rast do të duhet të vlerësojë nëse ndalimi i diskriminimit për ushtrimin e të drejtës për punësim,[92] është i zbatueshëm për anëtarësimin në një organizatë sindikale edhe në rastet kur individë, siç është rasti i paditësit A, kanë aplikuar për të qenë anëtarë themelues të saj, para se organizata e tyre të regjistrohej zyrtarisht. Sipas përcaktimit të nenit 9 (5), germa "ç", të sipërcituar, ndalohet diskriminimi për ushtrimin e të drejtës për punë "për anëtarësimin në një organizatë sindikale". Pra kjo dispozitë kërkon si kusht qenien e organizatës sindikale si e regjistruar formalisht, ndërkohë që nuk ka të rregulluar në mënyrë të posaçme situatat kur një individ mund të jetë bërë anëtar, por organizata sindikale ende nuk është regjistruar formalisht në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Bazuar në Konventat e ILO-s të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, gjykata duhet të përcaktojë se cili është interpretimi që duhet të bëjë për këtë parashikim të Kodit të Punës, dhe në veçanti duke iu referuar frymës së Konventës "Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar", (Nr 87), Konventës "Për të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive", (Nr. 98), si

91. Kjo mund të jetë një dispozitë kushtetutese, dispozitë e një instrumenti të ILO-s, etj

92. Në rastin konkret për të vazhduar marrëdhënien e punës me punëdhënësin B.

dhe Konventës për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135) të ILO-s. Sipas nenit 2, të Konventës Nr. 87, punëmarrësit pa asnjë dallim kanë të drejtë pa autorizim paraprak të krijojnë organizata sipas dëshirës së tyre, si dhe kanë të drejtë të anëtarësohen në to, duke iu përmbajtur vetëm një kushti atij të respektimit të statutit të organizatës. Gjithashtu, Konventat Nr. 98 dhe Nr. 135 të ILO-s, u kërkojnë shteteve anëtare të sigurojnë mbrojtje efektive dhe adekuate nga diskriminimi për punëtorët e angazhuar në veprimtari sindikale.

Në bazë të frymës së akteve të sipërcituara të ILO-s, gjykata mund të interpretojë që neni 9(5), gërma "ç", shtrihet edhe për personat që aplikojnë për të qenë anëtarë themelues të organizatës sindikale, të cilët duhet të jenë të mbrojtur në mënyrë efektive kundër diskriminimit edhe kur aplikimi i tyre paraqitet përpara se organizata të jetë regjistruar zyrtarisht.

Në këtë rast gjykata, përdor standardin ndërkombëtar të sipërcituar si udhëzues për interpretimin e Kodit të Punës për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, madje fryma e aktit ndërkombëtar i shërben asaj edhe për qartësimin e fushës së zbatimit ndaj personave të kësaj dispozite.

Sa i përket mënyrës tjetër, sipas të cilës gjykatat mund t'i referohen për interpretim edhe Konventave të paratifikuara ose rekomandimeve të ILO-s, të cilat gjithsesi në të drejtën e brendshme janë akte jo të detyrueshme, por që mund të veprojnë si kriter për interpretimin ose sqarimin e legjislacionit të zbatueshëm, një rast që mund t'i paraqitet gjykatës paraqitet në shembullin e mëposhtëm:

▶ **Një rast për diskutim**

Punëmarrësi A kërkon që punëdhënësi B t'i njohë marrjen në konsideratë të orëve shtesë të punës në llogaritjen e pagës së pushimit vjetor të paguar, 200 orë për një periudhë 4 mujore. Punëmarrësi A në momentin e paraqitjes së padisë në gjykatë ka zbatuar një kohëzgjatje të kontratës së punës për një periudhë prej 7 muajsh. Lidhur me këtë pretendim të punëmarrësit A, Kodi i Punës nuk ka një rregull të posaçëm, pra ka boshllëk për këtë çështje.

Për zgjidhjen e mosmarrëveshjes gjykata mund të mbështetet në Nenin 7, të Konventës "Për pushimet vjetore me pagesë", (Nr. 132) të ILO-s, e cila nuk është e ratifikuar nga RSH. Ky nen parashikon që kushdo që merr një pushim duhet të marrë të paktën shpërblimin normal ose mesatar gjatë gjithë kohës së pushimit. Një dispozitë e tillë nënkupton që në rast shpërblimi të ndryshueshëm, shpërblimi për pushimet nuk mund të jetë më i vogël se mesatarja e pagave, duke ua lënë rregullimin e elementëve të tjerë autoriteteve shtetërore (si, kohëzgjatjen, etj.). Duke u mbështetur në Konventën Nr. 132 të ILO-s, gjykata mund të interpretojë se orët suplementare, përderisa janë të rregullta, duhet të merren në konsideratë në llogaritjen e shpërblimit për pushimet e paguara.

Pra përdorimi i Konventës Nr. 132 si instrument interpretimi, mund t'i lejojë gjykatës të plotësojë interpretimin e nenit 94 të Kodit të Punës, lidhur me pagën që duhet të marrë punëmarrësi gjatë pushimeve vjetore.

IV.C. Krijimi nga gjyqtari i një parimi të frymëzuar nga e drejta ndërkombëtare

Sipas kësaj mënyre, akti ndërkombëtar nuk është ratifikuar dhe një dispozitë apo rregull i caktuar i tij, mund të mos ketë gjetur shprehje në një pjesë legjislacioni të brendshëm. Në raste të tilla, Gjykata gjatë zgjidhjes së çështjeve të ndryshme në gjykimin e saj frymëzohet nga dispozitat e aktit ndërkombëtar të paratifikuar. Në këto raste, ashtu si në mënyrën e shpjeguar më sipër, sipas të cilës mund të përdoret dispozita e aktit ndërkombëtar të ratifikuar për interpretimin e një dispozite të ligjit të brendshëm, dispozita e cila nuk është e vetëzbatueshme apo nuk ka efektin ligjor detyrues për t'u zbatuar në një vend të caktuar, mund të përdoret si një frymëzim nga gjykata për të zgjidhur një çështje të caktuar.

Në një vend me sistem ligjor monist sa i përket hierarkisë së akteve si Shqipëria, gjykata lidhur me çështje të marrëdhënieve të punës për të cilat ka boshllëqe ligjore, mund t'i plotësojë ato duke njohur parime të frymëzuara nga aktet ndërkombëtare përfshirë edhe ato të ILO-s, duke krijuar në këtë mënyrë "parime të përgjithshme të ligjit", të cilat mund të shërbejnë si një garanci për dhënien e drejtësisë përkundrejt mohimit të dhënies së saj.

Në vendin tonë, Kodi i Punës e ka lënë në vlerësim të gjykatës zbatimin e disa dispozitave të tij. Bëhet fjalë kryesisht për ato dispozita, të cilat përcaktojnë rolin e gjykatës në lidhje me dëmshpërblimet që zbatohen për zgjidhjen e kontratave individuale të punës.[93] Gjithashtu në nenin 146(3), si dhe nenin 155(3), të Kodit të Punës, është lënë mundësia që gjykata të mund të vendosë për rikthimin në vendin e mëparshëm të punës së punëmarrësve të administratës publike. Edhe në këto raste gjykata për zbatimin e këtyre kompetencave të dhëna nga Kodi i Punës, mund të bazojë vendimin e saj në dispozitat dhe udhëzimet e akteve ndërkombëtare, përfshirë edhe ato të ILO-s.

Në një vendim unifikues të vitit 2007, Gjykata e Lartë shprehet në lidhje me shkaqet e ndërprerjes së një marrëdhënieje pune me afat të pacaktuar si më poshtë:

▶ **K kundër IITJ, Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë të Shqipërisë, Çështja nr.12/5 e vitit 2007, Vendimi 19/2007**

Gjykata e Lartë vlerëson se [...] "Sipas nenit 141: "Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".....Formulimi "zgjidhet nga njëra palë" nënkupton se cilado prej palëve, si punëdhënësi, ashtu dhe punëmarrësi, në mënyrë të njëanshme, mund të zgjidhin kontratën. Por ka dy momente shumë të rëndësishme që duhet të sqarohen. Së pari, a kërkon ligji një formë të caktuar të shprehjes së vullnetit të palës që kërkon zgjidhjen? Së dyti, a kërkon ligji paraqitjen e një shkaku për zgjidhjen e kontratës?... Shtrohet për diskutim nëse neni 141 nënkupton që palët mund ta zgjidhin kontratën për çfarëdolloj shkaku**.** Kjo dispozite nuk e kërkon patjetër motivimin e zgjidhjes se kontratës me një shkak formal. Palët, nëse zbatojnë procedurën dhe afatin e njoftimit, mund ta zgjidhin kontratën pa dhënë ndonjë arsye....Si përfundim, nga analiza e neneve 141 dhe 146 të Kodit të Punës, rezulton se zgjidhja e kontratës mund të bëhet për çfarëdolloj shkaku, me përjashtim të rasteve që parashikohen në pikën 1 të nenit 146, që konsiderohen si shkaqë abuzive".[94]

93. Nenet 146/3, 148/6, 155/3 dhe 156/2 të Kodit të Punës.

94. Po aty.

Gjykata e Lartë në përfundim ka pranuar se punëdhënësi mund të zgjidhë në çdo rast marrëdhëniet e punës, pa u mbështetur në asnjë shkak apo motivim të lidhur më punëmarrësin, mjafton që ai të respektojë procedurën për zgjidhjen e saj. Konventa Nr. 158 e ILO-së "Per ndërprerjen e marrëdhënieve të punës", në nenin 4 të saj përmban qartë një parim të përgjithshëm, sipas të cilit punësimi i një punëmarrësi nuk do të përfundojë përderisa të ketë një arsye të shëndoshë lidhur me aftësinë e punëmarrësit për të kryer punën apo sjelljen e tij, ose bazuar në kërkesat operacionale të sipërmarrjes, ndërmarrjes apo shërbimit. Për më tepër, Konventa në nenin 7 të saj, parashikon gjithashtu që punëmarrësit duhet t'i jepet më parë mundësia të mbrohet nga akuzat që i bëhen. Në mungesë të një parashikimi të posaçëm në legjislacionin e punës, i cili t'i përgjigjet këtij parimi të përgjithshëm të Konventës Nr.158 të ILO-s, e cila nuk është ratifikuar nga shteti shqiptar, Gjykata e Lartë do të mund të ishte frymëzuar nga ky parim i përgjithshëm ndërkombëtar dhe në vendimmarrjen e saj të vlerësonte nëse në rastin në fjalë kishte arsye bindëse apo shkaqe për zgjidhjen e marrëdhënieve juridike të punës të lidhura me të. Nëse jo, atëherë në zbatim të nenit 4 të Konventës Nr. 158 të ILO-s, do ta konsideronte ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për paditësit me iniciativën e punëdhënësit pa një arsye bindëse, si jo të drejtë. [95]

IV.D. Referencë në të drejtën ndërkombëtare për të mbështetur një zgjidhje të bazuar në të drejtën kombëtare

Sipas kësaj mënyre përdorimi akti ndërkombëtar është i ratifikuar dhe ai mund të ketë gjetur shprehjen në parimet dhe dispozitat e përcaktuara në aktet kombëtare (ligje, Vendime të Këshillit të Ministrave etj). Gjykata në raste të tilla, mbasi konstaton shkeljen e të drejtave të garantuara në ligjin e brendshëm, thekson rëndësinë që kanë të drejtat themelore, por u referohet edhe instrumenteve ndërkombëtare për të plotësuar dhe mbështetur zgjidhjen e saj të bazuar në ligjin e brendshëm.

Sipas kësaj mënyre një gjykatë e juridiksionit të përgjithshëm duke referuar në një akt të ILO-s nuk ndryshon modalitetet e zgjidhjes së konfliktit të marrëdhënieve të punës me vendimin gjyqësor, kjo pasi çështja mund të zgjidhet edhe vetëm në bazë të normave të përcaktuara në legjislacionin e brendshëm. Referenca plotësuese në aktin e ILO-s në përmbajtjen e vendimit gjyqësor, mund të përforcojë më shumë argumentet për një linjë arsyetimi të zhvilluar në të, bazuar në legjislacionin e brendshëm, ose të sjellë në vemëndje në arsyetim natyrën themelore të një parimi ose të drejte.

Në çështjen e mëposhtme paditësi ka kërkuar në gjykatë detyrimin e punëdhënësit për ta dëmshpërblyer për largim të menjëhershëm të pajustifikuar nga puna, si dhe për mosrespektim të procedurës së njoftimit për zgjidhjen e kontratës. Paditësi ka pretenduar se largimi i tij nga puna është bërë në shkelje të ligjit dhe se ky largim ka qënë i paragjykuar dhe i paramenduar, si dhe është bërë në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Punës për procedurat e largimit të tij nga puna (neneve 143 e 144 të Kodit të Punës). Gjykata në vendimin e saj, shprehet:

95. Tashmë me ndryshimet e fundit të vitit 2015, përcaktimet e nenit 4 të Konventës nr.158 të ILO-s kanë gjetur pasqyrim në nenin 144 (3) të Kodit të Punës.

▶ T kundër BK, Vendimi i Gjykatës së Tiranës Nr.3396, datë 03 prill 2013

[...] "...Nga interpretimi i nenit 141 të Kodit të Punës në mënyrë sistematike me dispozitat e tjera vijuese arrihet në përfundimin se punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës duhet të respektojë një procedurë të përcaktuar qartë nga neni 144 i Kodit të Punës dhe duhet të respektojë afatin e njoftimit të sanksionuar nga neni 143 i Kodit të Punës. Vetëm në këto raste, zgjidhja e kontratës, do të jetë pa pasoja. Sipas nenit 144(5/1) të Kodit të Punës, barra e provës për të vërtetuar se procedura e zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar, i takon punëdhënësit. Fryma (ratio legis) e zbatimit të kësaj procedure është dhe në përputhje me Konventën Nr. 158 të ILO "Për ndalimin e punësimit me iniciativën e punëdhënësit", nenet 8, 9 të tij. Prova ligjore që përcakton respektimin e kësaj procedure janë njoftimet me shkrim për zhvillimin e takimit dhe njoftimit të zgjidhjes."[...][96]

Në këtë rast Gjykata e Tiranës, në interpretimin e saj i është referuar Konventës Nr. 158 të ILO-s, e cila ka gjetur shprehje në nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës shqiptar. Pasi ka vlerësuar shkeljen e dispozitave të parashikuara në Kodin e Punës, gykata për ta përforcuar edhe më tej këtë vlerësim apo zgjidhje të saj, është mbështetur në aktin ndërkombëtar i cili ka vendosur një parim të përgjithshëm edhe pse nuk është ratifikuar nga shteti shqiptar.

Në çështjen e mëposhtme**,** paditësi ka pretenduar se është larguar nga detyra padrejtësisht. Çështja nga Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka kaluar për gjykim në Kolegjet e Bashkuara. Në arsyetimin që i ka bërë Kolegji Civil vendimit për kalimin e çështjes për gjykim në Kolegjet e Bashkuara, argumentohet nevoja e njehsimit të praktikës në lidhje me respektimin e parimit të gjykimit të çështjes nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme.

▶ K kundër GJL, Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë, Nr.5, datë 22 janar 2007

Gjykata në arsyetimin e saj është shprehur se [...] "...gjykimi i mosmarrëveshjes për largimin nga detyra të ndihmësit ligjor të gjyqtarit të Gjykatës së Lartë prej një trupe gjyqësore të kësaj gjykate, në Kolegjin Civil apo në Kolegjet e Bashkuara, nuk cenon parimin e pavarësisë e të paanësisë në gjykim, të sanksionuar në nenin 6 të Konventës Evropiane të të Drejtave e Lirive Themelore të Njeriut, dhe nenin 42(2) të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Në respekt të këtyre parimeve, në shqyrtimin e çështjes nuk mund të marrë pjesë Kryetari i Gjykatës së Lartë që ka të drejtën e vendimmarrjes për shkak të ushtrimit të detyrës si punëdhënës i ndihmësit ligjor, gjyqtari për të cilin ka punuar ndihmësi ligjor, si dhe çdo gjyqtar tjetër që për arsye të përligjura krijon dyshime për mungesë paanësie në gjykim.[...]"[97]

96. Vendimi i Gjykatës së Tiranës nr. 3396, datë 03.04.2013.

97. Vendimi Unifikues i Gjykatës së Lartë nr.5, datë 22.01.2007.

Në këtë rast Gjykata e Lartë, në interpretimin e saj i është referuar Konventës Evropiane të të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, e cila ka gjetur shprehjen e saj në nenin 17 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Pasi ka vlerësuar se në këtë rast referuar parashikimeve të nenit 72 të Kodit Civil, Kodit të Procedurave Administrative, si dhe ligjit Nr.9367, datë 7.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", nuk ka shkelje të dispozitave të sipërcituara, ajo për ta përforcuar edhe më tej këtë vlerësim apo zgjidhje të saj, është mbështetur edhe në aktin ndërkombëtar të ratifikuar, konkretisht në Konventës Evropiane të të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut.

Kapitulli 3

Kapitulli 3: Pengesat e mundshme në përdorimin gjyqësor të të drejtës ndërkombëtare të punës

Qëllimi i këtij kapitulli është shqyrtimi i situatave të caktuara që mund të pengojnë ose kufizojnë përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës. Synimi është të shqyrtojmë dhe vlerësojmë se në çfarë mase aspektet e theksuara në secilin rast parandalojnë ose zvogëlojnë efektivisht aftësinë e gjykatave për t'iu referuar të drejtës ndërkombëtare dhe mënyrën si mund të kapërcehen disa prej vështirësive të përmendura.

I. Në konkluzionet e tyre Palët nuk i janë referuar standardeve ndërkombëtare të punës

Meqenëse standardet ndërkombëtare të punës janë një burim i së drejtës jo shumë i njohur nga palët ndërgjyqëse, shpesh lind nevoja për të përcaktuar nëse gjykatat do të mund të zbatojnë *ex officio* dispozitat e së drejtës ndërkombëtare të punës nëse këto nuk janë referuar nga palët. Kjo mund të jetë veçanërisht e rëndësishme në ato vende që u njohin palëve liri të madhe për zhvillimin e procedurave civile. Përgjigja për këtë pyetje do të varet natyrshëm nga rregullat e procedurës civile që janë specifike për secilin vend, ndonëse duhet të merren në konsideratë edhe aspektet e mëposhtme.

Në vendet ku mbizotërojnë sistemet juridike romako-gjermanike, një sërë aspektesh ndihmojnë për të garantuar njohjen e qartë të kompetencës të gjykatave për të zbatuar ex officio dispozitat e së drejtës ndërkombëtare të punës.

Në këto vende, gjyqtarëve u kërkohet të zgjidhin mosmarrëveshjet në përputhje me rregullat e zbatueshme të së drejtës dhe t'i atribuojnë fakteve cilësimin e duhur ligjor.[98] Kur përdorimi i burimeve ndërkombëtare të zbatueshme mund të ndikojë në përmbajtjen e vendimit, atëherë gjykatat do të jenë përgjegjëse për përdorimin e tyre. Duhet të theksohet gjithashtu se standardet ndërkombëtare të punës përmbajnë shumë dispozita që klasifikohen nga e drejta e brendshme si detyruese, në kuptimin që punëdhënësit dhe punëtorët nuk mund të vendosin që të mos i zbatojnë. Ky aspekt kontribuon në zbatimin e tyre *ex officio* nga gjykatat. Megjithatë, me qëllim respektimin e parimit të kontradiktoritetit, do të jetë e nevojshme që gjyqtari të lejojë palët që të mbajnë shënim dhe të komentojnë në lidhje me ato elementë të së drejtës që ai ose ajo synon të zbatojë në çështje.[99]

Në vendet ku mbizotërojnë traditat ligjore anglo-saksone ku palëve u jepet kontroll i plotë mbi elementët e së drejtës të zbatueshme për mosmarrëveshjen, gjyqtari mund të zgjedhë t'i informojë ato në lidhje me ligjin në fuqi duke iu dhënë kështu mundësinë për t'iu referuar burimeve ndërkombëtare në konkluzionet e tyre.[100]

98. Shih nenin 12 të Kodit të ri Francez të Procedurës Civile, për shembull: 'Gjyqtari zgjidh mosmarrëveshjen në përputhje me normat ligjore të zbatueshme për të. Ai duhet t'i japë ose t'i kthejë fakteve dhe veprimeve të diskutueshme cilësimin e duhur ligjore pavarësisht emërtimeve të dhëna nga palët. Sidoqoftë, ai nuk mund të ndryshojë emërtimin ose bazën ligjore kur palët, në përputhje me një marrëveshje të shprehur dhe gjatë ushtrimit të të drejtave të tilla që ata mund t'i tjetërsojnë lirisht, e kanë lidhur atë me cilësime dhe argumente ligjore me të cilat synojnë të kufizojnë debatin ...'

99. Për shembull, shih nenin 16 të Kodit të ri Francez të Procedurës Civile: 'Në të gjitha rrethanat, gjyqtari duhet të mbikëqyrë respektimin, dhe ai vetë duhet të respektojë parimin e kontradiktoritetit. Në vendimin e tij, gjyqtari mund të marrë në konsideratë arsyet, shpjegimet dhe dokumentet ku janë bazuar palët ose të përgatitura nga ata, vetëm nëse palët kanë patur mundësinë për t'i diskutuar ato në bazë të parimit të kontradiktoritetit. Ai nuk do ta bazojë vendimin e tij në argumente ligjore që i ka ngritur sua sponte pa i ftuar më parë palët për të komentuar në lidhje me to.'

100. Për të interpretuar dhe zbatuar në mënyrë të saktë dispozitat e të drejtës së brendshme mbi të cilat palët mbështesin pretendimet e tyre, lind natyrshëm pyetja nëse gjyqtari nuk ka më pas mundësinë - ose detyrën - për t'iu referuar instrumenteve përkatëse ndërkombëtare. Për një shembull të një gjykimi në një vend dualist bazuar në Konventën e ILO-s për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158), për njohjen e një parimi të përgjithshëm kur palët nuk duket se e kanë ngritur atë bazë ligjore, shih Modise dhe të tjerët kundër Steve's Spar, Gjykata e Apelit e Punësimit e Afrikës së Jugut, 15 Mars 2000, Nr. JA 29/99.

II. Traktati i ratifikuar nuk është botuar në gazetën zyrtare

Kjo situatë është me interes të veçantë për vendet moniste, në Kushtetutën e të cilave thuhet se traktatet përfshihen në sistemin e brendshëm ligjor kur ato 'ratifikohen dhe botohen siç duhet'. Bazuar në një dispozitë të tillë,[101] në vitin 1975 Gjykata e Lartë e Senegalit refuzoi zbatimin e Konventës Nr. 87 të ILO-s, të ratifikuar, por jo të botuar në atë kohë, për një çështje që kiushte të bënte me shpërndarjen nga autoriteti administrativ të një organizate sindikale, në kundërshtim me nenin 4 të Konventës në fjalë.[102]

Për të përcaktuar shkallën në të cilën mosbotimi mund të pengojë përdorimin gjyqësor të instrumentit përkatës është i nevojshëm shqyrtimi i disa elementeve.

Para se të diskutohet vetë çështja, duhet të mos harrojmë që nga këndvështrimi i së drejtës ndërkombëtare, një traktat i ratifikuar, por jo i botuar, është plotësisht i zbatueshëm dhe se Shteti mbart detyrimin të respektojë detyrimet që rrjedhin nga ratifikimi i tij.

Nga këndvështrimi i së drejtës vendase, është e nevojshme të përcaktohet nëse botimi është kusht për hyrjen në fuqi të instrumentit ndërkombëtar apo thjesht që ai të jetë i kundërshtueshëm. Në këtë drejtim duke ndjekur logjikën e ligjeve të miratuara nga parlamenti, sipas një analize teleologjike,[103] qëllimi i botimit të traktateve të ratifikuara është ndërgjegjësimi i palëve ndërgjyqëse dhe autoriteteve përgjegjëse për zbatimin e ligjit duke qenë në dijeni për tekstin e ri. Botimi më pas mund të klasifikohet si një kusht për ta bërë traktatin e ratifikuar të kundërshtueshëm apo të invokueshëm nga palët ndërgjyqëse. Parë nën këtë këndvështrim duket se nuk është e mundur që një mosmarrëveshje ndërmjet individëve privatë të zgjidhet duke u bazuar direkt[104] në një traktat që nuk është botuar, pasi palëve ndërgjyqëse nuk u është dhënë mundësia për të respektuar tekstin në fjalë.

Sidoqoftë, përdorimi i argumentit se traktati i ratifikuar nuk është botuar dhe për pasojë nuk mund të zbatohet është veçanërisht i kundërshtueshëm kur bëhet fjalë për një mosmarrëveshje midis qeverisë ose administratës publike dhe një individi privat. Nëse publikimi shihet si një masë për njoftim publik që ndihmon që një ligj të njihet dhe të sillet në vëmendjen e publikut të gjerë, do të ishte e vështirë që qeveria të pretendonte mos-ekzistencën e tij. Arsyeja është se kjo e fundit nuk mund të mohojë që është në dijeni të ekzistencës dhe përmbajtjes së traktatit që vetë ka ratifikuar dhe në lidhje me të cilin jep llogari në mënyrë të vazhdueshme në nivel ndërkombëtar. Së dyti, do të ishte paradoksale që në kuadër të një mosmarrëveshjeje, një qeveri të mund të përfitojë nga paaftësia e saj për të botuar në gazetën zyrtare një traktat të ratifikuar.

III. Dispozitat e një traktati janë tepër të përgjithshme për t'u konsideruar nga gjykatat vendase si të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë

Nuk ka dyshim se shumë prej dispozitave të traktatit ndërkombëtar të punës e bëjnë të vështirë punën e gjykatave për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve duke u bazuar në mënyrë të drejpërdrejtë vetëm tek ato. Kjo është veçanërisht e vërtetë për dispozitat e konventave 'programatike' ose 'promovuese' të ILO-s që u kërkojnë qeverive dhe parlamenteve të vendeve që i ratifikojnë këto konventa të zbatojnë një politikë të përgjithshme që synon arritjen e objektivave të konventës. Prandaj, në këtë rast ka një kufizim objektiv për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës. Një kufizim i tillë në

101. Neni 98 i Kushtetutës së Senegalit.

102. Çështja nr. 39/73, Gjykata e Lartë e Senegalit, 29 janar 1975.

103. Analiza teleologjike kërkon të identifikojë qëllimin e një teksti ligjor.

104. Nga ana tjetër, do të ishte legjitime të shtrohet pyetja nëse mungesa e botimit do të pengonte përdorimin e së drejtës ndërkombëtare si udhërrëfyes për interpretimin me synimin për të specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të një dispozite të së drejtës së brendshme kombëtare.

fakt ka lidhje vetëm me vendet moniste, pasi në sistemet dualiste nuk është e mundur të zgjidhet një mosmarrëveshje duke u bazuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në traktatet e ratifikuara.

Sidoqoftë, shkalla e kësaj pengese në përdorimin gjyqësor të të drejtës ndërkombëtare të punës duhet të përcaktohet me kujdes.

Siç është theksuar në këtë pjesë të Manualit, së pari duhet të analizohet me kujdes nëse dispozita ndërkombëtare në fjalë është e vetëzbatueshme apo jo, duke marrë parasysh sa më poshtë:

- nuk ekziston asnjë supozim i përgjithshëm që dispozitat e konventave dhe traktateve ndërkombëtare në lidhje me të drejtat e njeriut dhe të drejtën e punës nuk janë të vetëzbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë;
- vetëzbatueshmëria e tyre duhet të shqyrtohet dispozitë për dispozitë dhe jo në lidhje me një instrument ndërkombëtar në tërësi.

Së dyti, është përmendur edhe më parë se në lloje të caktuara çështjesh,[105] ka raste kur dispozita që nuk janë të vetëzbatueshme mund të jenë mjaftueshmërisht të qarta për t'i dhënë zgjidhje të drejtpërdrejtë problemit juridik të ngritur para gjykatës.

Dhe e fundit, duhet të mbahet parasysh se dispozitat ndërkombëtare që nuk janë të vetëzbatueshme mund të kontribuojnë gjithsesi në mënyrë jo të drejtpërdrejtë, por vendimtare për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje, për shembull, përmes interpretimit të dispozitave kombëtare të zbatueshme.

IV. Përmbajtja e një traktati të ratifikuar është qartazi në kundërshtim me një dispozite të qartë dhe specifike të brendshme

Meqenëse gjyqtarët në vendet dualiste nuk mund ta zbatojnë drejtpërdrejt përmbajtjen e traktateve të ratifikuara, nëse ekziston një papajtueshmëri e dukshme midis të drejtës ndërkombëtare dhe legjislacionit vendas që nuk mund të zgjidhet me anë të interpretimit, gjykatat e zakonshme nuk janë në gjendje të përdorin të drejtën ndërkombëtare për të zgjidhur çështjen.

Megjithatë, kjo nuk do të thotë se gjykatat nuk kanë mundësi për të sjellë të drejtën e brendshme në të njëjtën linjë me detyrimet ndërkombëtare të Shtetit. Dy janë mundësitë që mund të shqyrtohen në këtë drejtim.

Nëse një papajtueshmëri e dukshme ka të bëjë me të drejtat themelore të njohura nga Kushtetuta e vendit, shkelja e një traktati të ratifikuar mund të jetë tregues i rëndësishëm i antikushtetutshmërisë së legjislacionit në fjalë. Kur parashikohet nga sistemi ligjor, gjykatat e zakonshme janë në gjendje të pezullojnë gjykimin e tyre dhe të paraqesin çështjen përkatëse të antikushtetutshmërisë në gjykatën kompetente.[106]

Së dyti, gjykatat kanë gjithmonë mundësinë që në gjykimet e tyre të sjellin në vëmendjen e ligjvënësit nevojën për të sjellë legjislacionin e brendshëm në të njëjtën linjë me detyrimet ndërkombëtare të vendit. Kanë interes të veçantë në këtë drejtim konkluzionet e nxjerra në dy takimet e gjyqtarëve të lartë në lidhje me rolin e gjykatave vendase për zbatimin e normave ndërkombëtare të të drejtave të njeriut.[107]

---

105. Këto janë në thelb raste në lidhje me vlefshmërinë e dispozitave të së drejtës së brendshme.

106. Gjykata kushtetuese kompetente më pas mund t'i referohet në mënyrë të dobishme ligjit ndërkombëtar me qëllim interpretimin e dispozitave të veta kushtetuese. Shih, për shembull, Dunmore kundër Ontario (Prokurori i Përgjithshëm), Gjykata e Lartë e Kanadasë, 20 dhjetor 2001, Nr. 2001 SCC 94.

107. Këto përfundime natyrisht nuk kanë përmbajtje normative. Shih edhe M. Kirby: 'Rruga nga Bangalore: Dhjetë vitet e para të parimeve të Bangalores për zbatimin kombëtar të normave ndërkombëtare të të drejtave të njeriut', op. cit.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Parimet e Bangalores**[108]

8. Sidoqoftë, kur e drejta kombëtare është e qartë dhe në kundërshtim me detyrimet ndërkombëtare të Shtetit në fjalë në vendet e së drejtës zakonore, gjykata vendase është e detyruar të zbatojë të drejtën e brendshme. **Në raste të tilla gjykata duhet të nënvizojë këtë mospërputhje duke e sjellë në vëmendje të autoriteteve përkatëse, pasi epërsia e së drejtës së brendshme nuk e lehtëson në asnjë mënyrë shkeljen e një detyrimi ligjor ndërkombëtar të marrë përsipër nga një shtet i caktuar.** [Theksi ynë]

▶ **Pjesë të shkëputura nga Deklarata e Angazhimeve të Arusha-s**[109]

Të bindur se (...)

2. Oficerët gjyqësorë, si në sistemin monist, ashtu edhe në atë dualist, kanë mundësi të bëjnë rekomandime për reformat legjislative dhe politike në krahun legjislativ të qeverisë. (...)

   Bëjnë deklaratën e mëposhtme të angazhimeve dhe iu bëjnë thirrje edhe oficerëve të tjerë gjyqësorë të bëjnë të njëjtën gjë: (...)

3. Sa herë që është e nevojshme, formulojnë rekomandime në gjykimet e tyre në lidhje me mënyrën e reformimit të së drejtës dhe/ose të politikës së brendshme kombëtare për ta sjellë atë në një linjë me detyrimet e Shtetit sipas Konventës.

Në vendet moniste zgjidhja e kësaj situate do të varet nga përmbajtja e dispozitës ndërkombëtare me të cilën bie ndesh legjislacioni vendas. Nëse dispozita e traktatit të ratifikuar është mjaftueshmërisht e qartë dhe specifike për të zgjidhur çështjen më vete, gjykatat e zakonshme do të jenë në gjendje të lënë mënjanë dispozitën e brendshme kontradiktore pa pasur nevojë ta shfuqizojnë atë, dhe më pas do të zbatojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë përmbajtjen e instrumentit ndërkombëtar. Nëse, nga ana tjetër, dispozita e traktatit të shkelur është shumë e përgjithshme për të zgjidhur çështjen vetëm mbi atë bazë, nëse gjykata e zakonshme nuk ka juridiksion mbi vlefshmërinë ose kushtetutshmërinë e dispozitave legjislative, atëherë ajo duhet ta çojë çështjen përpara gjykatës që e ka një juridiksion të tillë.[110]

108. Sic u përmend dhe më sipër, Parimet e Bangalores u hartuan si përmbledhje e debateve në kollokiumin ligjor mbi zbatimin e brendshëm të të drejtave ndërkombëtare të njeriut, Bangalore (Indi), 24-26 shkurt 1988.

109. Deklarata e Angazhimeve e Arusha -s për Rolin e Gjyqtarit Vendas në Zbatimin e së Drejtës Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut në Nivel Kombëtar u miratua në kollokuimin gjyqësor për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut në nivel kombëtar, të mbajtur në Arusha (Tanzani), nga data 9 deri në 11 Shtator 2003.

110. Sigurisht nëse lejohet nga legjislacioni.

Kapitulli 4

Kapitulli 4: Pengesat e mundshme për përdorimin gjyqësor të të drejtës ndërkombëtare të punës në Shqipëri

Në këtë pjesë përshkruhen disa situata, të cilat mund të pengojnë apo të kufizojnë gjykatën për zbatimin e standardeve të ILO-s në një nga mënyrat e sipërtrajtuara, analizuar këto situata bazuar në përcaktimet e posaçme të legjislacionit shqiptar. Ky Kapitull jo vetëm do të identifikojë cilat mund të jenë këto pengesa apo kufizime, por do të ketë edhe sugjerime për mënyrën se si ato mund të kapërcehen.

I. Palët nuk u janë referuar standardeve ndërkombëtare të punës në konkluzionet e tyre

Një pengesë me të cilën mund të përballet gjykata gjatë shqyrtimit të një konflikti në fushën e marrëdhënieve të punës është mosreferimi i akteve ndërkombëtare nga palët, gjatë shqyrtimit gjyqësor apo dhe në konkluzionet e tyre. Aktet ndërkombëtare, përfshirë këtu edhe ato të ILO-s, mund të mos jenë të njohura mirë nga palët ndërgjyqëse. Për të plotësuar këtë mungesë njohurish, një rol të posaçëm kanë përfaqësuesit ligjor të tyre, në rastet kur ata zgjedhin të mbrohen në procesin gjyqësor prej tyre. Pyetja që lind është nëse referuar dispozitave të Kodi Procedurave Civile, a mundet gjykata të zbatojë dispozitat e aktit ndërkombëtar të punës për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të marrëdhënieve të punës edhe nëse ato nuk janë referuar nga palët? Për t'i dhënë përgjigje kësaj pyetjeje, duhen mbajtur në konsideratë parimet e përgjithshme dhe dispozitat e posaçme proceduriale civile, të parashikuara në Kodin Procedurave Civile.

Sipas nenit 42 të Kushtetutës kushdo, për mbrojtjen e të drejtave, të lirive dhe të interesave të tij kushtetues dhe ligjorë, ose në rastin e akuzave të ngritura kundër tij, ka të drejtën e një gjykimi të drejtë dhe publik brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme e caktuar me ligj.

Gjykata gjatë procesit gjyqësor për një mosmarrëveshje pune duhet të respektojë parimin e disponibilitetit të padisë, i cili është i pasqyruar në nenet 6, 16(2) dhe 28 të Kodit të Procedurave Civile. Sipas nenit 6 të këtij kodi, gjykata që do të shqyrtojë mosmarrëveshjen e punës, do të duhet të shprehet mbi gjithçka që kërkohet dhe vetëm për atë që kërkohet, pa ndryshuar kryesisht si dhe pa pëlqimin e kërkuesve, bazën juridike të padisë. Gjithashtu gjykata duhet të kryejë një hetim gjyqësor të plotë dhe të gjithanshëm në përputhje me ligjin, në çështjen objekt gjykimi,[111] t'i japë përgjigje një sërë pretendimeve të palëve duke bërë një analizë tërësore dhe objektive të provave,[112] si dhe të zgjidhë mosmarrëveshjen në përputhje me dispozitat ligjore dhe normat e tjera në fuqi, që janë të detyrueshme të zbatohen prej saj.[113] Gjykata ka detyrimin e zgjidhjes së drejtë dhe përfundimtare të mosmarrëveshjes së punës, duke patur parasysh dhe zbatimin e drejtë të ligjit material.

Sipas nenit 16 të Kodit të Procedurave Civile, është detyrim i gjykatës që të bëjë një cilësim të saktë të fakteve dhe veprimeve që lidhen me mosmarrëveshjen e punës, pa u lidhur me përcaktimin që mund të propozojnë palët, por ajo nuk mund të ndryshojë bazën juridike të padisë pa kërkesën e palës. Sipas këtij përcaktimi të nenit 16, nga prezantimi që i bëhen fakteve dhe rrethanave të mosmarrëveshjes

111. Sipas nenit 14 të Kodit të Procedurës Civile.

112. Sipas nenit 126 të Kodit të Procedurës Civile.

113. Sipas nenit 16 të Kodit të Procedurës Civile.

së punës nga secila palë,[114] gjykata vlerëson dhe përcakton natyrën e marrëdhënies juridike për shkak të së cilës ka lindur mosmarrëveshja e punës midis palëve, pavarësisht nga përcaktimi dhe cilësimi juridik që i kanë bërë palët fakteve, duke e bërë vetë vlerësimin për cilësimin juridik të tyre. Por gjykata duhet të ketë në konsideratë që ajo nuk mund të ndryshojë bazën juridike të padisë, të cilën e përcakton vetë paditësi në përmbajtjen e kërkesë-padisë, ku ai referon dispozitat konkrete të ligjit material. Gjithsesi paditësi në disponimin e plotë të tij mund ta ndryshojë bazën ligjore të padisë deri në përfundim të hetimit gjyqësor, duke i paraqitur kërkesë gjykatës në një formë të përshtatshme proceduriale. E drejta subjektive e pretenduar e paditësit dhe e përcaktuar prej tij në padi, si pjesë përbërëse e shkakut të padisë, në kuptim të nenit 185 të Kodit të Procedurave Civile, është e njëjtë me bazën juridike të padisë (cilësimin juridik të bërë nga paditësi), në kuptim të nenit 16(2) të këtij Kodi.[115] Për shembull, nëse paditësi ka përcaktuar si bazë juridike në padinë e tij, nenet 9, 21, 23, 145 dhe 146 të Kodit të Punës, në të cilat ai pretendon se bazohet e drejta e tij subjektive që kërkon të mbrojë dhe nëse në vazhdim të gjykimit nuk haset ndonjë kërkim i tij për të ndryshuar këtë bazë juridike të padisë së përcaktuar prej tij, gjykata nuk mund t'a bëjë kryesisht vetë apo të detyrojë paditësin ta bëjë atë. Pra, gjykata nuk mund të vendosë kryesisht apo të detyrojë paditësin që të vendosë në bazën juridike të padisë një normë tjetër, përfshirë këtu edhe normat e akteve të ILO-s.

Sa i përket zbatimit të së drejtës sipas dispozitave proceduriale civile, gjykata bën një vlerësim juridik të faktit/fakteve në përputhje me të drejtën në fuqi. Për këtë qëllim gjykata për faktin/faktet e pretenduara në një mosmarrëveshje pune,[116] do të duhet të vërtetojë dhe konkludojë nëse padia e ngritur është e bazuar ose jo. Për të arritur në këtë konkluzion gjykata në rastin konkret duhet të identifikojë normat/ligjin që duhet të zbatohen, t'i interpretojë ato dhe në përfundim t'i zbatojë ato drejt. Në normat/ligjin që mund të identifikohet për t'u zbatuar mund të përfshihen edhe norma të akteve të ILO-s të ratifikuara nga shteti shqiptar, të cilat janë të detyrueshme për t'u zbatuar ose të cilat mund të përdoren nga gjykata për të interpretuar sipas frymës së tyre, ose duke vendosur një rregull bazuar në një parim ndërkombëtar.[117] Këto norma në bazë të parimit të kontradiktoritetit gjykata duhet t'i debatojë gjatë shyrtimit gjyqësor të çështjes me palët në proces.

II. Një traktat i ratifikuar nuk është botuar në Fletoren Zyrtare

Në nenin 122(2) të Kushtetutës është përcaktuar se një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj për t'u konsideruar formalisht e mbyllur në procedurën e bërjes pjesë e sistemit të brendshëm juridik të vendit tonë, duhet të shpallet dhe botohet në Fletoren Zyrtare, ashtu si edhe ligjet e tjera të vendit.[118]

Botimi i marrëveshjes, ligjit që e ka miratuar atë, por edhe tekstit të saj është i rëndësishëm, sidomos në rastet kur marrëveshja është drejtpërdrejt e zbatueshme, pa qenë nevoja që të nxirret një ligj për këtë qëllim. Ky veprim nuk është një veprim thjesht i karakterit formal, pra që lidhet me hyrjen në fuqi të ligjit dhe bërjen pjesë të aktit ndërkombëtar në sistemit tonë të brendshëm të së drejtës, por është i rëndësishëm edhe sa i përket njohjes së individëve me tekstin e aktit (të drejtat dhe detyrimet

114. Në padi, në prapësimet substanciale apo në kundërpadi.

115. Kolegjet e Bashkuara të Gjykates së Lartë në vendimin nr.9, datë 09.03.2006 janë shprehur se: "[...]Tregimi i së drejtës mbi të cilën mbështetet kërkesë padia", në kuptim të nenit 154 të K.Pr.C, i korrespondon të drejtës subjektive të paditësit si pjesë përbërëse e "shkakut të padisë" në kuptim të nenit 185 të K.Pr.Civile, si dhe të përcaktimit "të bazës juridike të padisë" në kuptim të nenit 16(2) të K.Pr.Civile".

116. Një fakt mund të jetë mospagimi i paditësit/punëmarrësit për mbikohën e punës duke shkelur i padituri/punëdhënësi detyrimet kontraktuale.

117. Pra përdorimi i normës së aktit të ILO-s, sipas një nga mënyrave të zbatimit të së drejtës ndërkombëtare të trajtuar më sipër.

118. Neni 117(3) i Kushtetutës së Shqipërisë.

që burojnë prej tij),[119] si dhe ka një rëndësi të posaçme në drejtim të zbatimit, apo dhe përdorimit të tij në marrëdhëniet juridike të punës, dhe njëkohësisht si bazë juridike për paditë që paraqiten në gjykatë për të kërkuar një të drejtë që pretendohet se është cënuar dhe për të cilën ka lindur një mosmarrëveshje pune.

Mosbotimi i aktit në Fletoren Zyrtare merr rëndësi në rastet kur:

- për zgjidhjen e një mosmarrëveshje pune, norma juridike e përcaktuar në kontratë, apo në legjislacionin e punës nuk është e qartë; apo kur
- në gjykatë paraqitet një padi me bazë ligjore një normë të një marrëveshjeje ndërkombëtare, e cila është konkrete dhe vendos detyrim për zbatim të drejtpërdrejtë të saj, përfshirë këtu edhe gjykatën kompetente.

Në rastin e parë, mospublikimi i ligjit dhe tekstit të aktit të ILO-s, cënon në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin, në zbatimin e marrëdhënieve të punës, për qartësinë e normës, mënyrën e të interpretuarit dhe zbatimit të saj për një nga elementët e kontratës së punës.

Sa i përket rastit të konfliktit gjyqësor, nëse në gjykatë paraqitet një padi, e cila në bazën juridike të saj ka të vendosur ndër të tjera edhe një normë të aktit të ILO-s, por ligji dhe teksti i aktit të ILO-s nuk janë të botuar në Fletoren Zyrtare, bazuar në nenin 122(2) të Kushtetutës, ajo normë nuk mund të konsiderohet se ka hyrë në fuqi, për rrjedhojë nuk mund jetë pjesë e të drejtës së zbatueshme për cilësimin juridik të faktit që është bazë e mosmarrëveshjes konkrete të punës. Mund të ndodhë që në Fletoren Zyrtare mund të jetë botuar vetëm ligji i cili ka ratifikuar aktin e ILO-s, por jo teksti i aktit. Nëse në gjykatë do të paraqitet një padi e cila ka vendosur si bazë juridike një normë të tekstit të aktit të ILO-s të pabotuar në Fletoren Zyrtare, në këndvështrimin formal edhe pse mund të vlerësohet se ligji i ratifikimit të aktit është pjesë e të drejtës së zbatueshme, norma juridike e aktit të ILO-s nuk mund të përdoret nga gjykata për cilësimin juridik të faktit për të cilin ka lindur mosmarrëveshja e punës, pasi ai për palën tjetër ndërgjyqëse nuk ka qenë i njohur, apo ajo nuk ka patur mundësinë, por edhe detyrimin për t'i zbatuar normat e tij.

Raste të tjera që mund t'i paraqiten gjykatës mund të jenë të ndërlidhura me akte ndërkombëtare të ILO-s, të cilat janë të paratifikuara nga shteti shqiptar, por që mund të përdoren nga gjykata për vendosjen e një rregulli bazuar në një parim ndërkombëtar. Në këto raste botimi në Fletoren Zyrtare të aktit të ILO-s është i pamundur pasi akti nuk është miratuar me ligj dhe për rrjedhojë nuk mund të jetë pjesë e sistemit të brendshëm të së drejtës.

Ndërkohë, pavarësisht interpretimit të mësipërm, parë në kontesktin e zbatimit të aktit të ILO-s, në një konflikt konkret të paraqitur para gjykatës për një mosmarrëveshje pune, mosbotimi i ligjit dhe tekstit të aktit të ILO-s në Fletoren Zyrtare, në këndvështrimin e të drejtës ndërkombëtare, nuk e shmang shtetin shqiptar nga zbatimi dhe respektimi i detyrimeve që rrjedhin prej ratifikimit të tij.

III. Dispozitat e një traktati duket të jenë shumë të përgjithshme për t'u konsideruar nga gjykatat vendase si të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë

Më sipër në këtë manual u analizua vendi që zenë aktet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në të drejtën e punës në Shqipëri, si dhe mënyrat e zbatimit të saj nga gjykatat në Shqipëri. Në to është theksuar se për zbatimin e drejtpërdejtë të një norme të aktit të ILO-s, duhet të vlerësohet me kujdes nëse norma, e cila do të referohet nga gjykata si ligj i zbatueshëm për interpretimin e fakteve dhe zgjidhjen e mosmarrëshjes së punës në çështjen konkrete, është drejtpërdrejtë e zbatueshme apo jo.

119. Punëmarrës apo punëdhënës.

Cilat janë hapat që duhet të ndjekë gjyqtari gjatë shqyrtimit të një padie në të cilën për zgjidhjen e mosmarrëveshjes së punës duhet të zbatohet një normë e një Konvente të ILO-s?

Gjatë shqyrtimit dhe vlerësimit, gjyqtari së pari duhet të vlerësojë nëse Konventa e ILO-s është e ratifikuar nga shteti shqiptar. Më tej nëse ajo është ratifikuar, pjesë e vlerësimit të tij duhet të jetë edhe fakti nëse ligji me të cilin është ratifikuar, si dhe teksti i Konventës, janë botuar në Fletoren Zyrtare, me qëllim verifikimin e plotësimit të parashikimit të nenit 122(2) të Kushtetutës për përmbylljen formalisht të procedurës së hyrjes në fuqi të aktit. Pasi ka bërë këtë vlerësim, gjyqtari duhet të analizojë përmbajtjen e aktit të ILO-s dhe të normës konkrete nëse në përmbajtjen e saj janë të parashikuara rregulla të vetëzbatueshme dhe që mund të aplikohen për interpretimin e situatës faktike apo zgjidhjen e mosmarrëveshjes së punës. Nëse nga vlerësimi i përmbajtjes së normës së aktit të ILO-s, rezulton që ajo është një dispozitë e vetëzbatueshme apo që përmbajtja e saj është e qartë, ajo mund të përdoret si ligj i zbatueshëm për vendimarrjen. Në të kundërt, nëse norma konkrete përmban rregulla të përgjithshme, që orienton shtetin shqiptar për të zbërthyer në legjislacionin e brendshëm e për të ndërmarrë rregullime ligjore apo politika të caktuara dhe të posaçme, gjyqtari nuk mund t'a përdorë atë si normë të zbatueshme për interpretimin e fakteve apo zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Të tilla norma janë ato që ndeshen më shpesh në Konventa të ILO-s ku përcaktohen detyrime për shtetet palë në të për hartimin e politikave, marrjen e masave institucionale dhe ligjore apo dhe ngritjen e shërbimeve të brendshme.[120] Gjithsesi edhe në rastet kur norma e aktit të ILO-s, nuk është e vetëzbatueshme, sic kemi trajtuar dhe në këtë manual, në pjesën e mënyrave të zbatimit të akteve të ILO-s nga gjykata,[121] ajo mund të mos shërbejë për interpretimin e situatës faktike apo zgjidhjen e çështjes, por mund të shërbejë për të bërë interpretimin e normës së brendshme, e cila është drejtpërdrejtë e zbatueshme për zgjidhjen e çështjes.

IV. Përmbajtja e një traktati të ratifikuar është qartazi në shkelje të një dispozite të qartë dhe specifike të brendshme

Sa i përket kësaj pengese që mund të shfaqet gjatë gjykimit të një padie, për zgjidhjen e së cilës është identifikuar një normë e brendshme, e cila është në papajtueshmëri me normën apo vetë aktin e ILO-s, Kushtetuta ka përcaktuar se cila është gjykata që ka kompetencën për të shqyrtuar nëse një ligj është në papajtueshmëri me marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga shteti shqiptar, si dhe çfarë bën gjykata nëse vlerëson se gjendet në një situatë të tillë.

Sipas nenit 131(1), germa "a", të Kushtetutës së Shqipërisë, vlerësimi i pajtueshmërisë së ligjit të vendit me një marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuar është kompetencë e Gjykatës Kushtetutese. Në këtë manual në pjesën ku trajtohen mënyrat e zbatimit të akteve të ILO-s nga gjykatat, është trajtuar se çfarë duhet të bëjë gjykata nësë vlerëson se gjendet në këtë situatë. Gjithashtu, gjykata duhet të mbajë në konsideratë edhe parashikimet e nenit 116, të Kushtetutës, e me qëllim zgjidhjen e konfliktit të ligjit me Kushtetutën, duhet të veprojë bazuar në nenin 145 dhe nenin 134, germa "dh" të Kushtetutës. Gjyqtari në këto raste, bazuar në dispozitat e sipërcituara kushtetutese, duhet të dërgojë çështjen për kontroll kushtetues në Gjykatën Kushtetuese.

Vetëm pasi Gjykata Kushtetuese të jetë shprehur me vendim për pajtueshmërinë ose jo të normës së legjislaconit të brendshëm,[122] gjykata vendos duke u bazuar në normën e zbatueshme për zgjidhjen e çështjes.

120. Konventa nr.98 e ILO-s "Për shërbimet e punësimit", Konventa nr.122 e ILO-s "Për politikat e punësimit", etj.

121. Në kapitullin 2, të kësaj pjese të manualit ku trajtohen mënyra e zbatimit të një akti të ILO-s.

122. Pasi ta ketë pranuar si një kërkesë në përputhje me përcaktimet kushtetuese.

▶ Burimet

Bibliografi

- Beaudonnet, X.: Quelques observations sur l'utilisation des normes de l'OIT par les tribunaux nationaux', në ILO100 – Law for Social Justice, ILO, Gjenevë, 2019;
- 'Some comments on the use of ILO standards by domestic courts', në Revue de Droit Comparé du Travail et de la Securité Sociale, Version elektronik në anglisht, 2016/03
  - 'La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales', in Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, korrik 2006
  - 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', në Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC, Bordeaux, 2005
- ILO: Roli i Standardeve Ndërkombëtare të Punës në Punën e Gjykatave të Punës të Afrikës së Jugut, dokument kontekstual (Ekipi Këshillimor Multidisiplinar i ILO-s në Afrikën e Jugut, Harare, 1999)
  - Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtim i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
- Brownlie, I.: Parimet e së Drejtës Ndërkombëtare Publike, botimi i katërt (Oxford University Press, Oxford, 1994)
- Ermida Uriarte, O .: 'Constituzionalización del derecho laborator', në Asesoría laboral, Nr. 26, Shkurt 1993 [e gjeni vetëm në në gjuhën spanjolle]
- Fatima, S.: Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare në gjykatat vendase (Hart Publishing, Oksford dhe Portland, 2005)
- Kirby, M.: 'Rruga nga Bangalore: Dhjetë vitet e para të parimeve të Bangalores për zbatimin kombëtar të normave ndërkombëtare të të drejtave të njeriut', fjalimi i mbajtur në vitin 1998
- L'Heureux-Dubé, C.: 'Les défis de la magistrature à l'ère de la globalization: le rôle du juge en tant que citoyen du monde', artikull i shkruar në vitin 2002 [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Layton, R.: 'Kur dhe si mundet të përdoret e drejta ndërkombëtare në sistemet dualiste nga gjyqtarët dhe avokatët vendas', artikull i shkruar në vitin 2005 për ITC-ILO, Torino
- Leary, V.: Leary, V.: Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe e Drejta e Brendshme: Efektiviteti i Inkorporimit Automatik të Traktateve në Sistemet Ligjore Kombëtare (Martinus Nijhoff Publishers, The Hague-Boston-London, 1982)
- Marleau, V.: 'Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (ILO, Gjenevë, 2004) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Molina, C.E.: Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano (Temis, Bogota, 2005) [e gjeni vetëm ne gjuhën spanjolle]
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike', në Les normes

internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (ILO, Gjenevë, 2004)

- Von Potobsky, G.: 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (ILO, Gjenevë, 2004) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
- Von Potobsky, G.: 'Los Convenios de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?', në Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 1997 [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]

Dokumentet

- Kombet e Bashkuara
  - Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 (1998) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Zbatimin e Paktit në Nivel Kombëtar'

- Të tjera
  - Parimet e Bangalores për Zbatimin Kombëtar të Normave Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, 1988
  - Deklarata e Angazhimeve e Arusha-s për Rolin e Gjyqtarit Vendas në Zbatimin e së Drejtës Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut në Nivel Kombëtar, 2003

Lidhje interneti

- ITCILO
  - Baza e të dhënave për Vendimet Gjyqësore: http://compendium.itcilo.org/en

PJESA 2

Burimet e së drejtës ndërkombëtare të punës në dispozicion të gjyqtarëve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës

2

Kapitulli 1

▶ Kapitulli 1: Standardet ndërkombëtare të punës të miratuara nga ILO

I. Hyrje

Qëllimi i këtij Kapitulli është, së pari, të përshkruajë karakteristikat e llojeve të ndryshme të instrumenteve ligjorë të miratuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), dhe, së dyti, të sugjerojë disa pika për reflektim në lidhje me natyrën e dispozitave në standardet ndërkombëtare të punës (SNP) për të përcaktuar se sa të përshtatshme janë ato për përdorim gjyqësor.

Pjesa më e madhe e Kapitullit i kushtohet konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës, të cilat krijojnë detyrime për Shtetet Anëtare të ILO-s, dhe të cilave iu referohemi në mënyrë rigoroze si SNP. Sidoqoftë, edhe disa instrumente të tjera të përgjithshme ose më specifike të ILO-s (Kushtetuta dhe deklaratat e ILO-s në rastin parë, si dhe rezolutat dhe kodet e praktikës në rastin e fundit) mund të shërbejnë si burime frymëzimi për gjyqtarët vendas dhe praktikuesit e legjislacionit të punës, dhe për këtë arsye do të përshkruhen shkurtimisht në këtë Kapitull. Puna e organeve mbikëqyrëse të ILO-s, e cila është veçanërisht e rëndësishme për specifikimin e kuptimit dhe fushës së zbatimit të dispozitave të konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës, do të trajtohet në Kapitullin vijues.

II. Parathënie: parimet dhe të drejtat themelore të përcaktuara në Kushtetutën e ILO-s

Kushtetuta e ILO-s është teksti themeltar nga i cili kanë buruar të gjitha standardet e miratuara nga Organizata.

Qëllimi thelbësor i dispozitave të Kushtetutës është përcaktimi i kompetencave, përbërjes dhe funksionimit të organeve kryesore që janë pjesë përbërëse e ILO-s. Megjithatë, Kushtetuta është edhe burim thelbësor i së drejtës. Në Parathënien dhe Deklaratën e Filadelfias, që u përfshi në tekstin e Kushtetutës në vitin 1946, përcaktohen një sërë parimesh dhe të drejtash themelore në punë. Njohja e lirisë së organizimit,[123] parimi i mosdiskriminimit[124] dhe pohimi se puna nuk është mall[125] janë disa prej parimeve që duhet të mbahen parasysh në mënyrë të veçantë.

Bazuar në faktin që të gjitha Shtetet Anëtare të ILO-s kanë rënë dakord të zbatojnë dispozitat e Kushtetutës së saj,[126] organet e ILO-s kanë nxjerrë pasoja ligjore nga njohja e këtyre parimeve të Kushtetutës në disa raste. Mbi këtë bazë, mekanizmi i veçantë mbikëqyrës për lirinë e organizimit zbatohet për të gjitha vendet anëtare të ILO-s, përfshirë ato që nuk i kanë ratifikuar konventat përkatëse.

Gjithashtu, këtu duhet të merret parasysh edhe miratimi nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, në vitin 1964, e deklaratës që dënon politikën e aparteidit në Republikën e Afrikës së Jugut, edhe pse Afrika e Jugut në atë kohë nuk e kishte ratifikuar Konventën për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111). Dhe e fundit, bazuar po në parimet e njohura nga Kushtetuta e ILO-s, në vitin 1998 Konferenca miratoi Deklaratën për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, në sajë të

123. Shih Kushtetutën e ILO-s, Shtojca I (b).

124. Shih Kushtetutën e ILO-s, Shtojca II (a).

125. Shih Kushtetutën e ILO-s, Shtojca I (a).

126. Shih nenin 1(3) të Kushtetutës së ILO-s, i cili i referohet 'pranimit zyrtar të detyrimeve të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës'.

së cilës të gjitha Shtetet Anëtare të ILO-s, pavarësisht nëse i kishin ratifikuar konventat përkatëse apo jo, morën përsipër 'të respektonin, të promovonin dhe të realizonin' të drejtat dhe parimet e lirisë së organizimit dhe bisedimeve kolektive, eliminimin e punës së detyruar, ndalimin e punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.[127]

III. Natyra dhe karakteristikat kryesore të konventave dhe rekomandimeve të ILO-s

III.A. Natyra ligjore e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s

III.A.1. Konventat ndërkombëtare të punës, traktate ndërkombëtare të një lloji të veçantë

Konventat e ILO-s janë traktate ndërkombëtare të cilat, pas miratimit nga Konferenca, janë të hapura për ratifikim nga Shtetet Anëtare.[128] Shtetet që kanë ratifikuar një konventë të ILO-s janë të detyruara ligjërisht nga përmbajtja e saj dhe, sipas Nenit 19(5)(d) të Kushtetutës së ILO-s, do të ndërmarrin 'veprime të tilla që mund të jenë të nevojshme për të bërë efektive dispozitat e kësaj Konvente'. Për të kuptuar më mirë përmbajtjen e kësaj dispozite, mund të jetë me dobi shqyrtimi i saj në dritën e neneve përkatëse të Konventës së Vjenës të vitit 1969 për të Drejtën e Traktateve.[129]

▶ **Pjesë të shkëputura nga Konventa e Vjenës për të Drejtën e Traktateve**

Neni 26. Pacta sunt servanda

Çdo traktat në fuqi është detyrues për palët në të dhe duhet të zbatohet nga ata në mirëbesim.

Neni 27. E drejta e brendshme dhe respektimi i traktateve

Një palë nuk mund të përdorë dispozitat e të drejtës së saj të brendshme si justifikim për moszbatimin e një traktati. Ky rregull nuk paragjykon nenin 46.[130]

127. Shih Deklaratën e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, neni 2.

128. Shih nenet 19 dhe 20 të Kushtetutës së ILO-s.

129. Neni 5 i Konventës së Vjenës për të Drejtën e Traktateve konfirmon që ajo Konventë i referohet qartë Konventave të ILO-s 'pa paragjykuar rregullat përkatëse të organizatës'.

130. Neni 46 i Konventës së Vjenës për të Drejtën e Traktateve: 1. 'Një shtet nuk mund t'i referohet faktit se pëlqimi i tij për t'u angazhuar për zbatimin e një traktati është shprehur në shkelje të një dispozite të së drejtës së tij të brendshme që e konsideron kompetencën për të nënshkruar traktate si zhvleftësuese për pëlqimin e tij, nëse kjo shkelje nuk është e dukshme dhe nuk ka të bëjë me një rregull me rëndësi themelore të së drejtës së tij të brendshme'. 2. 'Një shkelje është e dukshme nëse do të ishte objektivisht e qartë për çdo Shtet që angazhohet në këtë çështje në përputhje me praktikën normale dhe me mirëbesim.'

Të hartuara[131] dhe të miratuara në baza trepalëshe[132] në Konferencë,[133] Konventat e ILO-s janë traktate ndërkombëtare të një lloji të veçantë. Përveç natyrës trepalëshe që do të shqyrtohet në seksionin vijues, regjimi ligjor i zbatueshëm për konventat ndërkombëtare të punës shfaq disa karakteristika që i dallon ato nga traktatet klasike ndërkombëtare dhe që në një farë mase sjellin në vëmendje natyrën legjislative që ishte planifikuar t'i atribuohej atyre kur u themelua ILO. Në këtë drejtim, duhen patur parasysh aspektet e mëposhtme që nënvizojnë natyrën institucionale të konventave të ILO-s:

- Për miratimin e konventave ndërkombëtare të punës nga Konferenca nuk kërkohet nënshkrimi i përfaqësuesve të Shteteve Anëtare të ILO-s.
- Duke ratifikuar një konventë të ILO-s, një Shtet angazhohet para së gjithash ndaj Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe për pasojë, më pas, edhe ndaj Shteteve të tjera Anëtare të Organizatës. Nga një këndvështrim vendas, kjo do të thotë që zbatueshmëria e konventave ndërkombëtare të punës të ratifikuara nga një vend i caktuar nuk mund t'i nënshtrohet kushtit të reciprocitetit,[134] i cili shpesh parashikohet nga kushtetutat kombëtare, por që ka kuptim vetëm kur një Shtet merr përsipër të respektojë detyrimet ndaj një Shteti tjetër dhe jo ndaj një organizate ndërkombëtare.
- Sipas Kushtetutës së ILO-s, konventat ndërkombëtare të punës gjenerojnë detyrime specifike ligjore për Shtetet Anëtare, pavarësisht nga ratifikimi. Ky është, para së gjithash, rasti i detyrimit të depozitimit[135] sipas të cilit çdo Shtet duhet që, brenda 12 muajve ose jo më shumë se 18 muaj, të prezantojë konventat dhe rekomandimet e miratuara nga Konferenca tek autoriteti përgjegjës për të nxjerrë ligje në fushat e mbuluara nga instrumenti përkatës. Sa i takon konventave, ky detyrim është konceptuar me qëllim mundësimin e debatit kombëtar në lidhje me ratifikimin e tyre. Së dyti, kur vendoset nga Organi Qeverisës, Shteteve Anëtare që nuk kanë ratifikuar një konventë, u kërkohet të hartojnë edhe raporte për legjislacionin dhe praktikën e tyre në lidhje me përmbajtjen dhe për perspektivat e ratifikimit të këtyre konventave.[136]

Këto elementë pasqyrojnë dëshirat e themeluesve të ILO-s për t'i dhënë konventave ndërkombëtare të punës efektivitet të posaçëm. Edhe veçoritë e kornizës së tyre ligjore e bëjnë të qartë se qëllimet dhe përmbajtja e konventave të ILO-s ndryshojnë nga ato të traktateve ndërkombëtare tradicionale.

Këtu nuk bëhet më fjalë për rregullimin e marrëdhënieve midis Shteteve, por për krijimin e një kornize për marrëdhëniet e punës dhe politikën sociale të Shteteve Anëtare duke krijuar ose nxitur njohjen e të drejtave dhe detyrimeve të zbatueshme për personat ndaj të cilëve ofrojnë mbulim. Aspekti i fundit ka implikime në lidhje me zbatimin e mundshëm të standardeve të ILO-s nga gjykatat vendase.

E fundit, para përfundimit të seksionit për konventat, duhet të theksohet se Konferenca mund të miratojë protokolle me qëllim rishikimin ose ndryshimin pjesërisht të konventave ekzistuese. Në terma juridikë, protokollet kanë të njëjtën natyrë dhe vlerë si konventat. Prandaj, ato janë detyruese vetëm për shtetet që i kanë ratifikuar ato.[137]

131. Për procesin e hartimit të Standardeve Ndërkombëtare të Punës, shih Zyrën Ndërkombëtare të Punës: Manuali i procedurave në lidhje me Konventat dhe Rekomandimet Ndërkombëtare të Punës, Gjenevë, 2006, paragrafët 1-4.

132. Për aspektin trepalësh të konventave ndërkombëtare të punës, shih më poshtë, Seksioni B.2.

133. Shih nenet 19 (2) dhe 21 (1) të Kushtetutës së ILO-s.

134. Në këtë drejtim do të mbahet parasysh fakti që disa konventa të ILO-s për sigurimin shoqëror e bëjnë aplikimin e tyre objekt të ratifikimit reciprok. Shih, për shembull, Konventat Nr. 19 dhe 118 për barazinë e trajtimit për shtetasit dhe jo-shtetasit.

135. Shih nenin 19(5) të Kushtetutës së ILO-s për konventat dhe nenin 19(6) të Kushtetutës së ILO-s për rekomandimet.

136. Neni 19(5)(e) i Kushtetutës së ILO-s. Në praktikë, këto raporte për konventat e paratifikuara përdoren nga Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve për të hartuar një studim të përgjithshëm çdo vit mbi temën e zgjedhur nga Organi Qeverisës. Shih më poshtë, Pjesa 2, Kapitulli 2 i Manualit.

137. Deri më sot janë miratuar protokollet e mëposhtme: Protokolli i vitit 1995 i Konventës për Inspektimin e Punës (Nr. 81); Protokolli i vitit 1990 i Konventës për Punën e Natës (Gratë) (Rishikuar) (Nr. 89); Protokolli i vitit 1982 i Konventës për Plantacionet (Nr. 110); Protokolli i vitit 1996 i Konventës për Transportin Tregtar (Standardet Minimale) (Nr. 147); Protokolli i vitit 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155).

III.A.2. Rekomandimet ndërkombëtare të punës, instrumente jo të detyrueshme[138]

Nga ana tjetër, rekomandimet ndërkombëtare të punës, të hartuara dhe të miratuara nga Konferenca në përputhje me rregulla identike me rregullat për miratimin e konventave, nuk janë instrumente ligjore detyruese[139] dhe për këtë arsye nuk janë të hapura për ratifikim. Ata nuk kanë për qëllim t'u kërkojnë Shteteve Anëtare respektimin e përmbajtjes së tyre, por të japin udhëzime për rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe zbatimin e politikës sociale.

Sipas rastit, rekomandimet përdoren nga Konferenca ose për të shoqëruar miratimin e një konvente dhe për të plotësuar dispozitat e saj, ose për të adresuar në mënyrë të pavarur një çështje që nuk ka qenë objekt i një konvente ndërkombëtare të punës.[140]

Në rast miratimi të përbashkët të një konvente dhe të një rekomandimi, në këtë të fundit mund të propozohen, për shembull, masat që duhen marrë për zbatimin e parimeve të përcaktuara në konventë.[141] Në situata të caktuara, rekomandimi mund të sugjerojë edhe zgjerimin ose forcimin e mbrojtjes së ofruar për punëtorët nga konventa përkatëse.[142]

Siç do të shihet në pjesën e dytë të këtij Kapitulli, natyra jo-detyruese e rekomandimeve ndërkombëtare të punës nuk e përjashton mundësinë e përdorimit gjyqësor të tyre. Në raste të caktuara, ato në fakt përmbajnë parametra të dobishëm për interpretimin e dispozitave të së drejtës së brendshme, ose burime frymëzimi për të plotësuar çdo boshllëk në legjislacionin e brendshëm.

III.A.3. Lloje të tjera të instrumenteve të miratuara nga ILO

Deklaratat

Megjithëse dispozitat e Kushtetutës së ILO-s nuk i referohen këtij lloj instrumenti, si Konferenca ashtu edhe Organi Qeverisës kanë miratuar edhe disa deklarata.[143] Meqenëse nuk janë subjekt i ratifikimit, pesha e deklaratave kryesisht varet nga organi që i lëshon dhe nga qëllimi i miratimit të tyre. Në këtë aspekt, spikatin në mënyrë të veçantë deklaratat e Konferencës.[144] Të përdorura në vetëm pak raste dhe gjithmonë me qëllim shprehjen ose përsëritjen e parimeve themelore të Organizatës,

138. Është e rëndësishme të shmanget çdo lloj konfuzioni midis rekomandimeve ndërkombëtare të punës të miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës, standardeve jo-detyruese universale dhe rekomandimeve që disa organe mbikëqyrëse të ILO-s mund t'i drejtojnë një vendi të caktuar në rast mosrespektimi të detyrimeve të tyre në lidhje me SNP-të. Karakteristikat dhe vlera ligjore e komenteve dhe rekomandimeve të organit mbikëqyrës të ILO-s do të shqyrtohen në Kapitullin vijues të këtij Manuali.

139. Ndërsa përmbajtja e rekomandimeve nuk është e detyrueshme për Shtetet Anëtare, të dy llojet e detyrimeve të referuara në lidhje me konventat e paratifikuara zbatohen edhe për rekomandimet: detyrimet e depozitimit para autoriteteve legjislative dhe paraqitja e raporteve pasuese tek ILO përfshijnë edhe rekomandimet.

140. Shih, për shembull, Rekomandimin për Komunikimet brenda Ndërmarrjes, ose Rekomandimin për Listën e Sëmundjeve Profesionale, 2002 (Nr.194).

141. Për shembull, sa i takon mbrojtjes së përfaqësuesve të punëtorëve, Rekomandimi Nr. 143 plotëson Konventën Nr. 135. Ndërsa Konventa përcakton që përfaqësuesit e punëtorëve do të gëzojnë mbrojtje efektive ndaj çdo diskriminimi bazuar në funksionet e tyre dhe do t'u ofrohen lehtësira për t'i ndihmuar për kryerjen e funksioneve të tyre, Rekomandimi propozon një listë me masa që bëjnë të mundur zbatimin e të dy parimeve. Sugjerimet e mëposhtme duhet të mbahen parasysh sa i takon mbrojtjes efektive kundër diskriminimit: konsultimi ose dakordimi paraprak nga një organ i pavarur para pushimit nga puna, rikthimi në detyrë pas shkarkimit të pajustifikuar nga puna, ngarkimi i punëdhënësit me barrën e provës në rast të një veprimi ligjor kundër pushimit nga puna, etj.

142. Kjo është e vërtetë, për shembull, kur bëhet fjalë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Rekomandimi për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 166) propozon që, në listën e arsyeve të ndaluara për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nga Konventa Nr. 158, të shtohet edhe mosha dhe kryerja e detyrimeve qytetare siç është shërbimi ushtarak. Në të njëjtën linjë, Rekomandimi propozon forcimin e garancive të dhëna nga Konventa Nr. 158 në lidhje me procedurën para ndërprerjes së marrëdhënieve të punës duke i dhënë mundësinë punëtorit të shoqërohet nga një përfaqësues gjatë takimit paraprak.

143. Duhet të theksohet se Organi Qeverisës ka miratuar vetëm një deklaratë në një rast të vetëm. Kjo ishte Deklarata Trepalëshe e Parimeve e vitit 1977 në lidhje me Ndërmarrjet Shumëkombëshe dhe Politikën Sociale.

144. Deklaratat e mëposhtme janë miratuar nga Konferenca: Deklarata e Filadelfias, 1944; Deklarata për Veprimin kundër Aparteidit në Afrikën e Jugut, 1964; Deklarata për Barazinë e Mundësive dhe Trajtimit për Gratë Punëtore, 1975; Deklarata për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 1998, Deklarata mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë (2008); Deklarata e Qindvjetorit për të Ardhmen e Punës (2019).

deklaratat e Konferencës janë pra, të një natyre shumë solemne. Kështu edhe nëse janë teknikisht jo të detyrueshme pasi nuk janë të hapura për ratifikim, ato mund të perceptohen si një shprehje e së drejtës zakonore ndërkombëtare ose e *jus cogens*, d.m.th. norma të pakundërshtueshme të së drejtës ndërkombëtare.

▶ **Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë**

Duke iu referuar Kushtetutës së ILO-s, Deklarata për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë identifikon katër kategori të parimeve dhe të drejtave të njohura si themelore, të përcaktuara në tetë konventat themelore të ILO-s.[145] Bazuar në pranimin nga ana e tyre të përmbajtjes së Kushtetutës që rrjedh nga anëtarësimi në Organizatë, të gjitha Shtetet Anëtare marrin përsipër të respektojnë, të promovojnë dhe të realizojnë parimet dhe të drejtat themelore në punë, pavarësisht faktit nëse i kanë ratifikuar Konventat në fjalë ose jo.

Deklarata për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë shoqërohet nga një mekanizëm promovues i krijuar për të mbështetur Shtetet Anëtare për garantimin e respektimit të plotë të parimeve dhe të drejtave themelore.

Deklarata për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë mund të ketë një ndikim të caktuar në sistemet ligjore të vendeve që nuk i kanë ratifikuar ende të tetë konventat thelbësore. Në këtë kuadër është interesante të lexoni pjesën e mëposhtme të shkëputur nga parathënia e Kodit të Punës të vitit 2004 në Marok, një vend i cili ende nuk e ka ratifikuar Konventën për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87):

▶ **Pjesë e shkëputur nga Parathënia e Kodit të Punës të Mbretërisë së Marokut**

Të drejtat e mbrojtura, ushtrimi i të cilave, si brenda dhe jashtë ndërmarrjes, është i garantuar nga ky ligj, përmbajnë të drejtat e përfshira në konventat ndërkombëtare të ratifikuara të punës nga njëra anë, dhe të drejtat e parashikuara nga konventat kryesore të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, të cilat përfshijnë në veçanti:

- lirinë e organizimit dhe njohjen efektive të së drejtës për t'u organizuar dhe për bisedime kolektive;
- ndalimin e të gjitha formave të punës së detyruar;
- eliminimin efektiv të punës së fëmijëve;
- ndalimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin;
- shpërblimin e barabartë.

145. Katër kategoritë e parimeve dhe të drejtave dhe konventat që lidhen me to janë si më poshtë:
• liria e organizimit dhe njohja efektive e së drejtës për bisedime kolektive (Konventat Nr. 87 dhe 98);
• eliminimi i të gjitha formave të punës së detyruar ose të detyrueshme (Konventat Nr. 29 dhe 105);
• ndalimi efektiv i punës së fëmijëve (Konventat Nr. 138 dhe 182);
• eliminimi i diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin (Konventat Nr. 100 dhe 111).

Rezolutat

Këto instrumente jo të detyrueshme, të miratuara po nga Konferenca, lejojnë që kjo e fundit të shprehë pikëpamjet e saj në lidhje me tema nga më të ndryshmet. Kur kanë të bëjnë me temat e mbuluara nga konventa të caktuara, rezolutat mund të ndihmojnë për interpretimin e përmbajtjes së tyre. Në lidhje me lirinë e organizimit ose barazinë në punësim dhe profesion, disa rezoluta përdoren nga organet mbikëqyrëse të ILO-s për të ofruar mbështetje për vlerësimin e pajtueshmërisë së Shteteve Anëtare me detyrimet e tyre në këtë fushë.[146]

Kodet e praktikës së ILO-s

Këto janë instrumente teknike të hartuara gjatë takimeve të ekspertëve që përfaqësojnë punëmarrësit, punëdhënësit dhe qeveritë. Konkluzionet e këtyre takimeve miratohen më pas nga Organi Qeverisës. Ndërsa shumica e kodeve kanë të bëjnë me aspekte shumë specifike të higjienës dhe sigurisë në punë, ekziston edhe një Kod Praktike i rëndësishëm për HIV-AIDS.[147]

Edhe nëse nuk janë ligjërisht të detyrueshme dhe mund të duken më pak formal sesa instrumentet e miratuara nga Konferenca, Kodet e Praktikës gëzojnë legjitimitet të fortë sepse hartohen dhe miratohen me konsensus trepalësh. Kodet e Praktikës së ILO-s mund të shërbejnë si një burim i dobishëm frymëzimi për gjykatat vendase.

▶ Shteti: Afrika e Jugut

PFG Building Glass (pty) Ltd kundër Engineering Engineering Pulp Paper Wood dhe Allied Workers' Union (Sindikata e Punëtorëve Aleatë) (CEPPAWU) dhe të tjerët, Tribunali i Punës, 28 mars 2003, Nr J90-2003

Në këtë rast, Tribunali i Punës përdori Kodin e Praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe Botën e Punës për të mbështetur pozicionin e tij në lidhje me vlefshmërinë e testimit anonim dhe vullnetar të punëtorëve në një ndërmarrje.

III.B. Natyra trepalëshe dhe universale e instrumenteve të ILO-s

Përveç natyrës së tyre të veçantë ligjore, konventat dhe rekomandimet ndërkombëtare të punës dhe instrumentet e tjerë të miratuara nga ILO ndajnë së bashku dy karakteristika themelore: tripartizmin dhe universalitetin. Këto dy karakteristika shpjegojnë disa elemente specifike të regjimit ligjor të konventave dhe rekomandimeve dhe janë me interes sa i takon përdorimit të tyre të mundshëm nga gjykatat vendase.

146. Rezoluta e vitit 1952 në lidhje me pavarësinë e lëvizjes sindikale; Rezoluta e vitit 1970 lidhur me të drejtat e sindikatave dhe lidhjen e tyre me liritë civile; Rezoluta e vitit 1985 për mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë për burrat dhe gratë në punësim.

147. Zyra Ndërkombëtare e Punës: Kodi i Praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe Bota e Punës, Gjenevë, 2001. Duhet të merren parasysh edhe Kodet e mëposhtme, ndër të tjera: Zyra Ndërkombëtare e Punës: Kodi i Praktikës së ILO-s për Menaxhimin e Aftësisë së Kufizuar në Vendin e Punës, Gjenevë, 2002; Zyra Ndërkombëtare e Punës: Kodi i Praktikës së ILO-s për Mbrojtjen e të Dhënave Personale të Punëtorëve, Gjenevë, 1997.

III.B.1. Natyra trepalëshe dhe universale e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s

Tripartizmi

Si pasojë e strukturës së ILO-s, e cila bashkon qeveritë, si dhe organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve, instrumentet e miratuara nga Organizata nuk janë rezultat vetëm i veprimit ndërqeveritar. Përkundrazi, ato janë produkt i dialogut të vazhdueshëm trepalësh. Kjo është veçanërisht e vërtetë për konventat dhe rekomandimet ndërkombëtare të punës. Përfaqësuesit e punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverive janë të përfshirë plotësisht në të gjitha fazat, që nga hartimi i standardit e deri tek monitorimi i zbatimit të tij. Pa hyrë te procedura me detaje,[148] elementët e mëposhtëm nënvizojnë faktin që SNP-të janë rezultat i dialogut social si më poshtë:

- brenda Organit Qeverisës, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëtorëve marrin pjesë në përzgjedhjen e çështjeve për të cilat do të ndërmerret 'veprimi për përcaktimin e standardeve' në Konferencë;
- për formulimin dhe hartimin e përmbajtjes së standardit, organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve marrin pjesë në dy nivele: së pari në nivel kombëtar, duke iu përgjigjur pyetësorëve të dërguar nga Zyra Ndërkombëtare e Punës në lidhje me strukturën dhe përmbajtjen e standardit, dhe në vijim në Konferencë pranë komiteteve teknike përgjegjëse për përgatitjen e draftit të konventës ose të rekomandimit;
- delegatët e punëdhënësve dhe punëtorëve në Konferencë votojnë për miratimin e standardit, i cili kërkon shumicën me dy të tretat e votave të delegatëve të pranishëm;[149]
- organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve marrin pjesë në monitorimin e zbatimit të standardeve me anë të organeve trepalëshe: Komiteti i Konferencës për Zbatimin e Standardeve, Komiteti për Lirinë e Organizimit dhe komiteteve trepalëshe të caktuara për të shqyrtuar ankimimet e paraqitura nga organizatat e punëdhënësve ose të punëtorëve sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s.

Këtu, në veçanti, duhet të theksohet rëndësia e miratimit të SNP-ve me shumicë prej dy të tretash të votave të delegatëve të pranishëm në Konferencë. Kjo tregon se shumica dërrmuese e SNP-ve ekzistuese bazohet në konsensusin trepalësh. Në praktikë, refuzimi i një standardi nga një prej tre palëve[150] të Konferencës e zvogëlon në fakt shumë mundësinë e arritjes së shumicës së kualifikuar të nevojshme për miratimin e një konvente ose rekomandimi.

Universaliteti

Të gjithë instrumentet e ILO-s janë të zbatueshme në mënyrë universale. Në përputhje me filozofinë dhe objektivat e ILO-s të përcaktuara në Kushtetutën e saj, organet e ndryshme të Organizatës gjithmonë kanë përjashtuar mundësinë e pranimit të ekzistencës së standardeve të zbatueshme në nivel rajonal. Siç përcaktohet në Nenin 19(3) të Kushtetutës së ILO-s, universaliteti presupozon që gjatë hartimit të SNP-ve duhet të merret plotësisht parasysh shumëllojshmëria e situatave në Shtetet e ndryshme Anëtare.

148. Shih Zyra Ndërkombëtare e Punës: Manuali i Procedurave në lidhje me Konventat dhe Rekomandimet Ndërkombëtare të Punës, op. cit.

149. Shih nenin 19(2) të Kushtetutës së ILO-s.

150. Në këtë aspekt duhet të theksohet se gjatë votimeve në Konferencë, delegatët e punëtorëve dhe të punëdhënësve takohen në grupe profesionale, ku secili grup miraton një pozicion të përbashkët.

III.B.2. Pasojat e tripartizmit dhe universalitetit të konventave dhe rekomandimeve të ILO-s

SNP-të, niveli minimal i mbrojtjes për punëtorët

Meqenëse buron nga kompromisi i arritur midis përfaqësuesve të punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverive të 187 vendeve të ndryshme, përmbajtja e SNP-ve, sipas përkufizimit, u garanton punëtorëve vetëm një nivel minimal mbrojtjeje,[151] i cili më pas mund të rritet nga legjislacioni i brendshëm. Në përputhje me parimin e parashikimit më të favorshëm, në rastet kur norma e brendshme e një vendi është më e favorshme për punëtorët sesa dispozitat e një konvente ndërkombëtare të ratifikuar, atëherë është dispozita më e favorshme ajo që duhet të mbizotërojë. Ky parim shprehet në nenin 19(8) të Kushtetutës së ILO-s.

▶ Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e ILO-s

Neni 19 (8)

Në asnjë rast, miratimi i një Konvente ose Rekomandimi nga Konferenca, apo ratifikimi i një Konvente nga ndonjëri prej Anëtarëve, nuk do të ndikojë në ligjet, vendimet, zakonet ose marrëveshjet që garantojnë kushte më të favorshme për punëtorët në fjalë sesa ato të parashikuara në Konventë ose Rekomandim.

Papranueshmëria e rezervave kompensohet nga fleksibiliteti i parashikuar në konventa të caktuara[152]

Pavarësisht nga rregullat e përgjithshme për ratifikimin e traktateve ndërkombëtare, ratifikimi i konventave të ILO-s nuk mund të shoqërohet me rezerva. Prandaj, një shtet nuk mund të zgjedhë në mënyrë diskrecionale se cilat detyrimet që rrjedhin nga një konventë do të ishte dakord për t'i respektuar dhe cilat do të përjashtonte nga angazhimi i tij. Papranueshmëria e rezervave nuk parashikohet shprehimisht nga Kushtetuta e ILO-s, por lind nga praktika e vazhdueshme e Organizatës që nga themelimi i saj. Kjo bazohet drejtpërdrejt dhe kryesisht në natyrën trepalëshe të konventave ndërkombëtare të punës. Meqenëse përmbajtja e këtyre instrumenteve është diskutuar, hartuar dhe miratuar nga palët e punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverive, lejimi i njërës nga të tre palët (në këtë rast Shteti ratifikues) për të reduktuar në mënyrë të njëanshme përmbajtjen e konventës në një vend të caktuar nuk do të ishte koherent me natyrën e tyre, pasi çon në modifikimin e ekuilibrit të të gjithë instrumentit të negociuar dhe të miratuar mbi baza trepalëshe.

Papranueshmëria e rezervave nuk do të thotë që konventat e ILO-s nuk kanë mekanizma që u japin hapësirë shteteve për të përcaktuar shkallën e detyrimeve që lindin nga ratifikimi i tyre. Disa konventa të ILO-s në fakt përmbajnë klauzola 'fleksibiliteti', që u japin Shteteve mundësi të caktuara, si zgjedhja për të ratifikuar vetëm një pjesë të instrumentit, duke përjashtuar sektorë të caktuar të ekonomisë, kategori të caktuara të punëtorëve ose degë të caktuara të veprimtarisë nga fusha e zbatimit të konventës, ose zgjedhja midis niveleve të ndryshme të mbrojtjes. Klauzolat e fleksibilitetit përfaqësojnë ekuivalentin e nevojshëm të universalitetit të standardeve për të mundësuar zbatimin

151. Për të qenë të saktë, ky duhet të jetë niveli minimal dhe i këshillueshëm i mbrojtjes. N. Valticos dhe G. Von Potobsky: E Drejta Ndërkombëtare e Punës, Botimi i dytë i rishikuar, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer - Boston, 1995, paragrafi 95.

152. Memorandumi i Zyrës Ndërkombëtare të Punës për rezervat në lidhje me konventat shumëpalëshe (31 Dhjetor 1951), Buletini Zyrtar, vëllimi XXXIV, Nr. 3, faqe 275-315; G. Raimondi: 'Réserves et Conventions internationales du travail', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004 (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

edhe nga vendet me situata shumë të ndryshme ekonomike, sociale dhe kulturore.[153] Megjithatë, ekziston një ndryshim thelbësor midis klauzolave të fleksibilitetit dhe mekanizmit të rezervave në atë që, në kontekstin e ILO-s, Shteti ka kompetencën të rregullojë përmbajtjen e detyrimeve të tij vetëm kur ajo mundësi parashikohet shprehimisht nga vetë teksti i konventës, dhe në përputhje me të gjitha kufijtë e përcaktuar në të.[154] Më poshtë gjeni disa shembuj të klauzolave të fleksibilitetit.

▶ Klauzola që lejon ratifikimin vetëm të një pjese të një konvente

Pjesë e shkëputur nga Konventa për Mbrojtjen e Kërkesave të Punëtorëve (Paaftësia Paguese e Punëdhënësve), 1992 (Nr. 173)

1. Një Anëtar që ratifikon këtë Konventë pranon ose detyrimet e Pjesës II, që parashikon mbrojtjen e kërkesave të punëtorëve me anë të një privilegji, ose detyrimet e Pjesës III, që parashikon mbrojtjen e kërkesave të punëtorëve nga një institucion garancie, ose detyrimet e të dy Pjesëve. Kjo zgjedhje do të citohet në një deklaratë që shoqëron ratifikimin e saj.

2. Një Anëtar i cili fillimisht ka pranuar vetëm Pjesën II ose vetëm Pjesën III të kësaj Konvente mundet më pas, me anë të një deklarate të paraqitur tek Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës, të pranojë edhe Pjesën tjetër.

K.173, Neni 3

▶ Klauzolat që lejojnë pranimin e një niveli më të ulët mbrojtjeje për ato vende ekonomia e të cilave nuk ka arritur një nivel të mjaftueshëm zhvillimi

Pjesë të shkëputura nga Konventa për Moshën Minimale, 1973 (Nr. 138)

Mosha minimale e specifikuar në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni nuk duhet të jetë më e ulët se mosha e përfundimit të arsimit të detyrueshëm dhe, në çdo rast, nuk duhet të jetë më pak se 15 vjeç.

K.138, Neni 2(3)

Pavarësisht nga dispozitat e paragrafit 3 të këtij neni, një Anëtar, ekonomia dhe objektet arsimore të të cilit janë të zhvilluara në mënyrë të pamjaftueshme, mundet fillimisht të specifikojë një moshë minimale prej 14 vjeç, pas konsultimit me Organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve të interesuar, kur ato ekzistojnë.

K.138, Neni 2(4)

153. Sa i takon ndikimit të fleksibilitetit të disa dispozitave të konventave të ILO-s në lidhje me mbikëqyrjen e zbatimit të standardeve, shih Nicolas Valticos dhe Geraldo Von Potobsky, sipas të cilëve 'anëtarët e shumicës së Komitetit të Konferencës për zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve kanë konsideruar se shumëllojshmëria e kushteve kombëtare ka qenë një faktor që duhej të merrej parasysh në fazën e hartimit të standardeve të ILO-s duke futur një fleksibilitet të caktuar, siç kërkohet nga Kushtetuta e Organizatës. Sidoqoftë, pas ratifikimit të një Konvente, nuk mund të kishte më vend për fleksibilitet përtej asaj që lejohej shprehimisht nga Konventa. Vlerësimi i respektimit të Konventave duhet të bëhet sipas kritereve të njëjta për të gjitha vendet, sepse çdo qasje tjetër do ta linte secilin prej Shteteve të lirë për të interpretuar detyrimin e tij siç e gjykonte të përshtatshme. '(N. Valticos dhe G. Von Potobsky: E Drejta Ndërkombëtare e Punës, op. cit., paragrafi 705).

154. N. Valticos dhe G. Von Potobsky: E Drejta Ndërkombëtare e Punës, op. cit., paragrafët 96-105; C. W. Jenks: 'Fleksibiliteti në Konventat Ndërkombëtare të Punës', prill 1960; N. Valticos: Diversité des situations nationales et unité du droit international du travail', në In Memoriam Zvi Bar-Niv, Koleksioni i Eseve për të Drejtën e Punës, Ramot Publishing Co., Tel Aviv, 1987 (e gjeni vetëm në gjuhën frënge); G. P. Politakis: 'Zbërthimi i fleksibilitetit në konventat ndërkombëtare të punës', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, op. cit.

Siç u tha më lart, një formë tjetër fleksibiliteti është mundësia e dhënë nga disa konventa, për të përjashtuar sektorë të caktuar të ekonomisë, kategori të caktuara të punëtorëve ose degë të caktuara të veprimtarisë nga fusha e zbatimit të instrumentit.

▶ Klauzola që lejon përjashtimin e disa kategorive të punëtorëve nga fusha e zbatimit të një konvente

Pjesë e shkëputur nga Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)

Për aq sa është e nevojshme, mund të merren masa nga autoriteti përgjegjës ose përmes mekanizmit të përshtatshëm në një vend, pas konsultimit me Organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve të interesuar, kur ekzistojnë të tilla, për të përjashtuar nga zbatimi i kësaj Konvente ose i dispozitave të caktuara të saj kategori të tjera të kufizuara të personave të punësuar në lidhje me të cilat lindin probleme të veçanta të një natyre thelbësore duke patur parasysh kushtet e posaçme të punësimit të punëtorëve në fjalë ose madhësinë apo natyrën e ndërmarrjes që i punëson ata.

K.158, Neni 2(5)

Për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës të cilëve mund t'u duhet t'u referohen konventave të ratifikuara, të cilat e parashikojnë këtë alternativë, do të ishte e rëndësishme të konstatohej nëse mundësia e kufizimit të fushës së veprimit të instrumentit është shfrytëzuar nga Shteti ose jo. Në këtë aspekt, duhet të kemi parasysh që konventat e ILO-s, që e përmbajnë një alternativë të tillë, parashikojnë gjithmonë ushtrimin e saj në varësi të një numri të caktuar kushtesh dhe kufijsh që duhet të zbatohen me përpikëri nga Shteti. Siç tregohet edhe nga shembulli i përmendur më lart, çdo përdorim i kësaj alternative duhet të paraprihet gjithmonë nga konsultimet me organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve. Përveç kësaj, siç tregohet edhe në shembullin më poshtë, përjashtimet nga fusha e veprimit të një konvente duhet të komunikohen në kohën e paraqitjes së raportit të parë në lidhje me zbatimin e instrumentit, i cili duhet të dorëzohet nga Shteti sipas nenit 22 të Kushtetutës së ILO-s. Përjashtimet e mëvonshme konsiderohen të papranueshme.

▶ Klauzola që kërkon që përjashtimet nga fusha e veprimit të një konvente do të komunikohen në raportin e parë në lidhje me zbatimin e saj

Pjesë e shkëputur nga Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)

Secili prej Anëtarëve që e ratifikon këtë Konventë, në raportin e parë në lidhje me zbatimin e Konventës të paraqitur në bazë të nenit 22 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës, rendit kategoritë që mund të jenë përjashtuar në përputhje me paragrafët 4 dhe 5 të këtij neni, duke dhënë arsyet për një përjashtim të tillë, dhe deklaron në raportet pasuese pozicionin e ligjit dhe praktikës së tij në lidhje me kategoritë e përjashtuara, dhe shkallën e efektit që i është dhënë ose që propozohet t'i jepet Konventës në lidhje me kategori të tilla.

K.158, Neni 2(6)

SNP-të, shprehje e parimeve të përgjithshme të së drejtës së punës dhe mbrojtjes sociale

Siç u përmend më lart, miratimi i konventave dhe rekomandimeve kërkon konsensus shumë të gjerë në Konferencë si në nivelin profesional ashtu edhe në atë gjeografik. Kjo ka implikimet e saj për vetë natyrën e SNP-ve dhe për rolin që i'u atribuohet nga disa sisteme të brendshme ligjore. Ekzistenca e konsensusit të gjerë trepalësh ndërkombëtar i jep konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës legjitimitet dhe autoritet të madh. Prandaj është e arsyeshme të supozohet se një konsensus i tillë i gjerë mund të arrihet vetëm në lidhje me parimet që konsiderohen mjaftueshmërisht thelbësore nga grupet e punës dhe vendet e ndryshme që janë pjesë e Konferencës. Konventat dhe rekomandimet ndërkombëtare të punës shprehin kështu parimet e përgjithshme të së drejtës së punës dhe mbrojtjes sociale që mund të merren parasysh kur kërkohet një burim frymëzimi ose interpretimi për të zgjidhur mosmarrëveshjet e punës në nivel kombëtar.

Më poshtë gjeni disa shembuj të kodeve të punës që i bashkangjisin konventave (edhe nëse nuk janë ratifikuar) dhe rekomandimeve të ILO-s një rol për interpretimin e legjislacionit kombëtar dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kodi i Punës i Lesoto**

Neni 4. Parimet që përdoren për interpretimin dhe zbatimin e Kodit

Parimet e mëposhtme përdoren për interpretimin dhe administrimin e Kodit: (...)

c) në rast paqartësie, dispozitat e Kodit dhe të rregullave dhe rregulloreve të përcaktuara në të interpretohen në atë mënyrë që përputhet më ngushtë me dispozitat e Konventave të miratuara nga Konferenca e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe të Rekomandimeve të miratuara nga Konferenca e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kodi i Punës i Kolumbisë**

Neni 19. Rregullat shtesë të zbatimit

Në rast se nuk ekziston një rregull i zbatueshëm posaçërisht për mosmarrëveshjen, atëherë do të zbatohen dispozitat në lidhje me raste ose çështje të ngjashme, parimet që rrjedhin nga ky Kod, nga jurisprudenca, zakonet ose përdorimi, doktrina, konventat dhe rekomandimet e miratuara nga Organizata dhe Konferencat Ndërkombëtare të Punës, me kusht që të mos bien ndesh me ligjet shoqërore të vendit, si dhe parimet e së drejtës zakonore që nuk bien në kundërshtim me ato të së drejtës së punës, të gjitha në frymën e barazisë.

Më poshtë gjeni disa shembuj të vendimeve gjyqësore duke marrë parasysh konventat dhe rekomandimet e ILO-s si shprehje e parimeve të përgjithshme.

▶ Shteti: Botsvana

Joel Sebonego kundër News Paper Editorial dhe Management Services (PTY) ltd, Botsvanë Gjykata Industriale, 23 prill 1999, Nr. IC 64/98

'Meqenëse Gjykata Industriale nuk është vetëm gjykatë e së drejtës por edhe gjykatë e barazisë, ajo zbaton rregullat e drejtësisë natyrore ose rregullat e barazisë siç quhen ndonjëherë, kur përcaktojnë mosmarrëveshjet tregtare. Këto rregulla të barazisë rrjedhin nga e drejta zakonore, si dhe nga konventat dhe rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Kërkesat themelore për largimin nga puna në mënyrë sa më të drejtë, i cili do të përfshijë largimin nga puna si rezultat i paaftësisë për shkak të shëndetit jo të mirë, përcaktohen shkurtimisht në Nenin 4 të Konventës Nr. 158 të ILO-s të vitit 1982, i cili parashikon si vijon: (...)'

▶ Shteti: Trinidad dhe Tobago

Banka dhe Sindikata e Punëtorëve të Përgjithshëm kundër Home Mortgage Bank, Gjykata Industriale e Trinidadit dhe Tobagos, 3 mars 1998, Nr. 140, 1997

'Parimet e praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale diktojnë që marrëdhënia e punës së punëtorit nuk mund të ndërpritet, përveç rasteve kur ekziston një arsye të vlefshme që lidhet me aftësinë e tij për të kryer punën për të cilën është punësuar ose që bazohet në kërkesat operacionale të biznesit të një punëdhënësi. Këto parime janë përmbledhur me shkrim në Konventën Nr. 158 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Konventa Nr. 158 e ILO-s ka hedhur në letër parimet e qëndrueshme të praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale dhe nuk ka asnjë lloj rëndësie nëse Konventa nuk është ratifikuar nga shteti i Trinidadit dhe Tobagos. Ajo nuk është e zbatueshme si pjesë e së drejtës së brendshme të Trinidadit dhe Tobagos por si dëshmi e parimeve të praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale të cilat janë pranuar në nivel ndërkombëtar.'

III.C. Përmbajtja e konventave të ILO-s: disa tregues të përgjithshëm

Që nga viti 1919, Konferenca ka miratuar shumë konventa dhe rekomandime që mbulojnë shumicën e aspekteve të marrëdhënieve të punës dhe politikës sociale në përgjithësi.[155] Para se të përqendrohemi në detaje për të shpjeguar se sa të dobishme mund të jenë ato për gjykatat, duhet të theksohet se natyra e përmbajtjes së konventave të ILO-s mund të ndryshojë ndjeshëm në varësi të llojit të temës së trajtuar dhe qëllimit të ndjekur. Në këtë drejtim, shpesh në literaturë bëhet një dallim midis standardeve që njohin parimet dhe të drejtat themelore, të ashtuquajturat standarde programatike ose promovuese, dhe atyre që konsiderohen standarde teknike.[156]

Edhe pse dispozitat e konventave të ILO-s që njohin parimet dhe të drejtat themelore në punë janë formuluar kryesisht në linja të përgjithshme, ato shpesh hartohen në një mënyrë mjaftueshmërisht të qartë për t'u akorduar në mënyrë të drejtpërdrejtë të drejta individëve, duke e lehtësuar kështu përdorimin e tyre në gjykatë. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87), është

155. Për një listë të argumenteve të mbuluara nga Standardet Ndërkombëtare të Punës deri më sot, shih: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:::NO:::. Ndërkohë, ndër vite për shkak të zhvillimeve ekonomike dhe sociale, disa nga këto standarde e kanë humbur të gjithë rëndësinë e tyre ose një pjesë të saj. Në këtë drejtim, në vitin 2015 u ngrit Grupi Trepalësh i Punës për Rishikimin e Standardeve me qëllim bërjen e rekomandimeve për Organin Qeverisësnë lidhje me: statusin e SNP-së së shqyrtuar, përfshirë dhe standardet e përditësuara, standardet që kanë nevojë të rishikohen dhe stadardet e vjetëruara; rishikimin e boshllëqeve në mbulim, përfshirë dhe ato që kanë nevojë për SNP të reja; veprime praktike dhe brenda afatesh kohore për ndjekjen e tyre, sipas rastit.

156. J.-M. Servais: Normes internationales du travail, LGDJ, Paris, 2004, pararafi 48-50 dhe 1110.

një shembull shumë i qartë i këtij lloj instrumenti.

Të ashtuquajturat konventa promovuese ose programatike përcaktojnë objektiva të ndryshme të përgjithshme të cilat vendet që i ratifikojnë zotohen t'i ndjekin, kryesisht duke zbatuar politika afatgjata. Dispozitat e këtyre instrumenteve zakonisht u japin shteteve liri të konsiderueshme për të zgjedhur masat që duhen marrë për të arritur objektivat e përcaktuara. Konventa për Politikën e Punësimit, 1964 (Nr. 122), e ilustron shumë qartë këtë lloj konventash. Dhe e fundit, konventat teknike janë instrumente që kërkojnë të rregullojnë çështje shumë specifike në një shkallë shumë precize. Prandaj nuk është e pazakontë që disa dispozita të këtyre konventave të hyjnë në një nivel detajesh të ngjashëm me atë të legjislacionit të brendshëm kombëtar. Konventat e shumta për shëndetin dhe sigurinë në punë janë një shembull i mirë i kësaj kategorie.Kjo ndarje në tre kategori është thjesht për qëllime shpjeguese. Ajo shërben për ngritjen e disa pikave paraprake të referimit për të kuptuar natyrën e dispozitave të konventave të ILO-s dhe është një pikë fillestare për të shqyrtuar përdorimin e tyre të mundshëm nga gjykatat dhe avokatët vendas. Ky është një klasifikim shumë skematik që, sidoqoftë, duhet parë me kujdes. Së pari, është e vështirë të pozicionohen të gjitha konventat e ILO-s në një nga tre kategoritë e përmendura. Së dyti, e njëjta konventë shpesh përmban dispozita të një natyre shumë të ndryshme, ku disa, për shembull, përcaktojnë objektiva shumë të përgjithshme për t'u arritur nga Shtetet, ndërsa disa të tjera përcaktojnë të drejta dhe parime të përgjithshme të zbatueshme drejtpërdrejt për qytetarët. Dhe e fundit, siç do të shihet, kur bëhet fjalë për vlerësimin e zbatueshmërisë ligjore të një dispozite ndërkombëtare, duhet të merren parasysh edhe disa kritere dhe elemente shtesë.

IV. Zbatueshmëria gjyqësore e Konventave dhe Rekomandimeve të ILO-s: disa pika për reflektim

Përtej kushteve specifike që rregullojnë përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare për çdo sistem juridik kombëtar,[157] a gjejnë me të vërtetë zbatim gjyqësor dispozitat e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s?

Të konceptuara kryesisht për të orientuar përmbajtjen e së drejtës dhe të politikës sociale të vendeve në rrethana shumë të ndryshme, dhe për pasojë duke mos kërkuar as zëvendësimin e të drejtave të brendshme dhe as barazimin e tyre, është e arsyeshme të supozojmë se standardet e ILO-s do t'u drejtohen mbi të gjitha parlamenteve dhe qeverive të secilit vend dhe se dispozitat e tyre do të ishin për pasojë shumë të përgjithshme për të ndihmuar gjykatat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve direkt mbi bazën e tyre. Tre janë komentet shtesë që duhen marrë parasysh në përpjekje për t'iu përgjigjur kësaj pyetjeje dhe këtij komenti të rëndësishëm.

1. Jo të gjitha dispozitat e SNP-ve janë identike. Për nga vetë natyra që kanë, disa prej tyre mundësojnë më lehtë zgjidhjen e mosmarrëveshjes sesa të tjerat.
2. Për të përcaktuar nëse një dispozitë ndërkombëtare është mjaftueshëm e qartë dhe specifike sa për të zgjidhur mosmarrëveshjet, natyrisht që duhet parë brendia e dispozitës në fjalë, por gjithashtu edhe faktet e vetë çështjes. Kështu e njëjta dispozitë mund të jetë tepër e përgjithshme për t'i dhënë zgjidhje mosmarrëveshjes A, por mjaft e qartë për të zgjidhur mosmarrëveshjen B.
3. Dispozitat ndërkombëtare të cilat nuk janë aq specifike sa të zgjidhin një mosmarrëveshje, mund të përdoren nga gjykatat si burim frymëzimi për të drejtën e brendshme ose për të përpunuar parime të jurisprudencës.

Këto tre pika tani do të trajtohen me rradhë njëra pas tjetrës, ndërkohë që duhet të kemi parasysh që këto zhvillime sa i takon zbatueshmërisë gjyqësore të SNP-ve nuk e paragjykojnë lirinë e çdo sistemi të brendshëm ligjor për të përcaktuar se deri në çfarë mase gjykatat vendase mund t'i referohen të drejtës ndërkombëtare.

157. Shih më sipër, Pjesa 1.

IV.A. Llojet e ndryshme të dispozitave në konventat ndërkombëtare të punës dhe 'aftësia' e tyre e ndryshme për të zgjidhur mosmarrëveshjet në mënyrë të drejtpërdrejtë

Meqenëse zgjidhja e drejtpërdrejtë e një mosmarrëveshjeje ligjore mbi bazën e së drejtës ndërkombëtare presupozon zbatimin e burimeve të të drejtës të detyrueshme ligjërisht, kjo analizë do të përqendrohet vetëm në dispozitat e konventave ndërkombëtare të punës. Me anën e shpjegimit të mësipërm në lidhje me dallimin skematik midis dispozitave programatike dhe teknike dhe dispozitave që njohin të drejtat dhe parimet themelore, është bërë e qartë ideja që përmbajtja e SNP-ve nuk është e njëtrajtshme. Analiza tani duhet të zhvillohet më tej duke bërë dallimin midis llojeve të ndryshme të dispozitave në konventat e ILO-s bazuar në aftësinë e tyre më të madhe ose më të vogël për zgjidhjen në mënyrë të drejtpërdrejtë të çështjeve të paraqitura para gjykatave vendase. Në këtë aspekt, në bazë të veprës së Geraldo Von Potobsky,[158] vëmendje duhet t'i kushtohet llojit të detyrimeve të gjeneruara nga dispozitat e konventave për Shtetet, shkallës së tyre të specifikimit dhe aftësisë së tyre për të krijuar ose jo të drejta subjektive që personat, të cilëve iu referohen këto dispozita, të mund të kërkojnë nga gjykatat zbatimin e tyre të drejtpërdrejtë. Bazuar në këto kritere, dispozitat mund të ndahen në katër kategori, duke filluar nga ato që u akordojnë pa kushte të drejta subjektive të përcaktuara qartë personave të cilëve iu referohen, deri tek dispozitat që parashikojnë një detyrim të përgjithshëm ndaj Shteteve për të zbatuar një politikë që kërkon të arrijë një objektiv të caktuar.

Këto katër kategori janë si më poshtë:

1. dispozitat që në mënyrë të pakushtëzuar njohin të drejta subjektive me një përmbajtje të përcaktuar qartë;
2. dispozitat që japin të drejta subjektive, përmbajtja e të cilave ka një nivel të konsiderueshëm papërcaktimi;
3. dispozitat në formën e direktivave që u kërkojnë Shteteve të marrin masa legjislative me qëllim përfshirjen e të drejtave dhe parimeve të njohura nga konventa në legjislacionin e brendshëm;
4. dispozitat me natyrë programatike me anë të të cilave një Shtet merr përsipër të zbatojë një politikë të përgjithshme.

Ndërsa klasifikimi i propozuar synon të mos jetë as shterues dhe as absolutisht specifik, ai, sidoqoftë, duhet të nxisë reflektimin në lidhje me aftësinë e dispozitave në konventat e ILO-s për të ofruar një bazë të përshtatshme ligjore për zgjidhjen e drejtpërdrejtë të disa mosmarrëveshjeve të paraqitura në gjykatat kombëtare.

Kategoria e parë: dispozitata që në mënyrë të pakushtëzuar njohin të drejta subjektive me një përmbajtje të përcaktuar qartë.[159]

Në këtë kategori të parë mund të klasifikohen disa lloje dispozitash:

158. Shih në veçanti, G. Von Potobsky: 'Los convenios de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?', në Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 1997 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle), dhe G. Von Potobsky: 'Eficacia jurídica de los Conventionios de la OIT en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, op. cit (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

159. Përveç shembujve të përmendur më poshtë, dhe pa synuar të qenit shterues, Geraldo Von Potobsky ka nënvizuar dispozitat që akordojnë pa kushte të drejta subjektive të qarta dhe specifike për personat të cilëve iu referohet në Konventat Nr. 1, 95, 108, 120, 132, 136, 138, 170, 171 dhe 183.

▶ **dispozitat që u japin liri për ushtrimin e të drejtave personave të cilëve i'u referohen**

▶ **Pjesë të shkëputura nga Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)**

"Punëdhënësit dhe punëmarrësit, pa kurrfarë dallimi, kanë të drejtë të themelojnë dhe, duke respektuar rregullat e organizatës në fjalë, të anëtarësohen në organizatat e zgjedhura prej tyre pa autorizim paraprak".

K.87, Neni 2

Organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të hartojnë kushtetutat dhe rregullat e tyre, të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, të organizojnë administratën dhe aktivitetet e tyre si dhe të formulojnë programet e tyre.

K.87, Neni 3(1)

▶ **dispozitat që parashikojnë ndalime të rrepta**

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr.87)**

Organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve nuk i nënshtrohen asnjë forme shpërndarjeje apo pezullimi nga autoritetet administrative.

K.87, Neni 4

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)**

Sa më poshtë, inter alia, nuk përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e marrëdhënieve të punës:

a. anëtarësimi në sindikatë ose pjesëmarrja në veprimtari sindikale jashtë orarit të punës ose, me pëlqimin e punëdhënësit, brenda orarit të punës;

b. kandidimi për një pozicion të caktuar si përfaqësues i punëtorëve, ose ushtrimi i funksionit të përfaqësuesit të punëtorëve aktualisht ose më parë;

c. paraqitja e një ankese ose pjesëmarrja në një proces gjyqësor kundër një punëdhënësi që përfshin shkeljen e pretenduar të ligjeve ose rregulloreve ose ankimi te autoritetet administrative kompetente;

d. raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, pikëpamjet politike, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore;

e. mungesa në punë gjatë lejes së lindjes.

K.158, Neni 5

▶ **dispozitat që u japin përfitime specifike personave të cilëve iu referohen**

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183)**

Pas paraqitjes së një raporti mjekësor ose vërtetimi tjetër të përshtatshëm, siç përcaktohet nga legjislacioni dhe praktika kombëtare, ku deklarohet data e supozuar e lindjes së fëmijës, një grua, të cilës i referohet kjo Konventë, ka të drejtë të marrë lejen e lindjes për një periudhë kohore jo më pak se 14 javë.

K.183, Neni 4(1)

Pjesë e shkëputur nga Konventa për Pushimet me Pagesë (Rishikuar), 1970 (Nr. 132)

Pushimi në asnjë rast nuk duhet të jetë më pak se tre javë pune për një vit shërbimi në punë.

K.123, Neni 3(3)

Kategoria e dytë: dispozitat që japin të drejta subjektive, përmbajtja e të cilave ka një nivel të konsiderueshëm papërcaktimi.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)**

Punëtorët gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme ndaj çdo akti diskriminimi anti-sindikal në fushën e punësimit të tyre.

K.98, Neni 1(1)

Kategoria e tretë: dispozitat në formën e direktivave që u kërkojnë Shteteve të marrin masa legjislative me qëllim përfshirjen e të drejtave dhe parimeve të njohura nga konventa në legjislacionin e brendshëm.[160]

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Benzenin, 1971 (Nr. 136)**

Përdorimi i benzenit dhe i produkteve me përmbajtje benzeni ndalohet në procese të caktuara të punës që specifikohen nga ligjet ose rregulloret e brendshme kombëtare.

K.136, Neni 4(1)

160. Geraldo Von Potobsky citon tekstet e mëposhtme në lidhje me këtë kategori, pa synuar të qenit shterues: dispozitat në lidhje me higjienën dhe sigurinë të përcaktuara në Konventat Nr. 115, 119 dhe 139; dispozitat në lidhje me shërbimet mjekësore të përcaktuara në Konventën Nr. 183; dispozitat në lidhje me mbrojtjen e punëtorëve nga paaftësia paguese e agjencive private të punësimit të përcaktuara në Konventën Nr. 181.

Kategoria e katërt: dispozitat me natyrë programatike me anë të të cilave një Shtet merr përsipër të zbatojë një politikë të përgjithshme

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)**

Çdo Anëtar, për të cilin kjo Konventë është në fuqi, zotohet të deklarojë dhe ndjekë një politikë kombëtare të hartuar për të promovuar, me metoda të përshtatshme për kushtet dhe praktikën kombëtare, barazinë e mundësive dhe trajtimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, me qëllim eliminimin e çdo diskriminimi në këtë fushë.

K.111, Neni 2

Shënim: siç u theksua edhe në Pjesën 1 të Manualit, çdo nen dhe paragraf në konventat e ILO-s duhet të shqyrtohet mbi baza individuale. Në fakt e njëjta konventë mund të përmbajë dispozita të një lloji krejt tjetër.

Krahasoni dy dispozitat e mëposhtme, të dyja pjesë e Konventës për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156).

▶ **Pjesë të shkëputura nga Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156)**

Me synim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit për punëtorët, burra dhe gra, çdo Anëtar e vë objektiv të politikës së vendit të tij t'u mundësojë personave me përgjegjësi familjare të cilët janë të angazhuar ose që dëshirojnë të angazhohen në punë, ushtrimin e së drejtës së tyre për të realizuar një gjë të tillë pa u diskriminuar dhe, për aq sa është e mundur, pa konflikt midis punës së tyre dhe përgjegjësive familjare.

K.156, Neni 3(1)

Përgjegjësitë familjare, si të tilla, nuk përbëjnë një arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

K.156, Neni 8

Këto katër kategori tregojnë se sa më qartë që të njihen të drejta subjektive nga dispozitat e konventave, aq më shumë do të jetë e mundur që të përdoren për të zgjidhur një mosmarrëveshje në mënyrë të drejtpërdrejtë. Anasjelltas, sa më thellë t'i referohemi listës dhe sa më shumë që të kërkohet nga dispozitat zhvillimi legjislativ për t'i plotësuar ose zbatuar ato, aq më e vështirë do të jetë zgjidhja e një çështjeje vetëm mbi bazën e tyre.

Për t'iu referuar nocionit të analizuar në Pjesën 1, kategoria e parë ka të bëjë me ato dispozita për të cilat është e padiskutueshme natyra e vetëzbatueshme ose drejtpërdrejt e zbatueshme e tyre. Në vendet moniste, do të ishte e vështirë vënia në diskutim e mundësisë së një gjykate për të mbështetur gjykimin e saj drejtpërdrejt në këto dispozita për zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje.

Më poshtë gjeni një shembull të zgjidhjes së drejtpërdrejtë të një mosmarrëveshjeje në bazë të një dispozite që është pjesë e kategorisë së parë.

▶ Shteti: Franca

Castanié kundër Dame veuve Hurtado, Cour de cassation, Divizioni i Ankesave, Kërkesë. 27 shkurt 1934

Gjykata franceze e kasacionit zbatoi direkt nenin 1 të Konventës së ILO-s për Barazinë e Trajtimit (Kompensimi i Aksidenteve) (Nr. 19)[161] për t'i dhënë një punonjësi me kombësi spanjolle përfitimet që rrjedhin nga legjislacioni francez për aksidentet në punë dhe për të deklaruar revokimin e nenit të ligjit që parashikonte një zgjidhje të kundërt.

Çfarë mund të themi për tre kategoritë e tjera? A mund t'i lejojnë ato gjykatat që të zgjidhin mosmarrëveshje të caktuara vetëm mbi bazën e tyre? Edhe nëse mundësitë për zgjidhjen e drejtpërdrejtë të mosmarrëveshjeve zvogëlohen duke zbritur më tej në listë, gjithsesi, duket se kjo mundësi nuk zhduket plotësisht, pasi aftësia e një dispozite ndërkombëtare për të zgjidhur një mosmarrëveshje varet drejtpërdrejt edhe nga faktet e çështjes në fjalë.

IV.B. Aftësia e dispozitave të konventave për të zgjidhur një mosmarrëveshje varet drejtpërdrejt edhe nga objekti i mosmarrëveshjes

Ky titull duket se i referohet një fakti të njohur, por që rrallë është referuar në studimet e zbatueshmërisë gjyqësore të SNP-ve. Ndërkohë që një nen i një konvente ndërkombëtare mund të duket se nuk është mjaftueshëm specifik në vetvete për të zgjidhur një mosmarrëveshje që ka të bëjë me përcaktimin me hollësi të të drejtave të një punëtori, po e njëjta dispozitë mund të jetë mjaft e qartë për të vlerësuar se një dispozitë e të drejtës së brendshme ose një vendim administrativ që bie në kundërshtim me të është i pavlefshëm ose antikushtetues. Pra, ekzistojnë lloje të caktuara të mosmarrëveshjeve në të cilat dispozitat ndërkombëtare që kërkojnë zhvillim legjislativ për të qenë plotësisht funksionale, dhe që hyjnë në kategori të ndryshme nga e para, mund të jenë, gjithsesi, të mjaft të qarta për të dhënë një zgjidhje. Kjo mund të shfaqet veçanërisht në dy situatat në vijim: në rastin e mungesës së një dispozite të brendshme që specifikon përmbajtjen e një të drejte të akorduar nga një instrument ndërkombëtar, dhe në rastin e një kontradikte apo kundërshtie midis së drejtës ose praktikës së brendshme dhe së drejtës ndërkombëtare.

Në rastin e mungesës së një dispozite të brendshme që rregullon ushtrimin e një të drejte të akorduar nga një instrument ndërkombëtar, disa kategori të caktuara dispozitash të përmendura më lart mund t'i ndihmojnë gjykatat për të dhënë një përgjigje në lidhje me mosmarrëveshjen që u kërkohet të zgjidhin. Ky mund të jetë rasti për masat e kategorisë së dytë ose të tretë që akordojnë të drejta subjektive, përmbajtja e të cilave duhet të specifikohet gjithsesi nga legjislacioni i brendshëm. A mos vallë të drejtat subjektive që garantohen nga e drejta ndërkombëtare duhet të konsiderohen si të pazbatueshme në të drejtën e brendshme nëse këto rregulla nuk janë miratuar nga Shteti në fjalë? Në përputhje me juridiksionin e gjykatës në fjalë dhe me rregullat specifike të çdo sistemi ligjor, dispozita

161. Konventa për Barazinë e Trajtimit (Kompensimi i aksidenteve), 1925 (Nr. 19). Neni 1(1) I Konventës përcakton: 'Secili shtet anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës që ratifikon këtë konventë merr përsipër ti njohë shtetasve të secilit shtet tjetër anëtar që kanë ratifikuar Konventën në fjalë, të cilët janë dëmtuar si pasojë e një aksidenti industrial që ka ndodhur në territorin e këtij shteti, ose personave në varësi të tyre, të njëjtin trajtim në lidhje me kompensimet e punëtorëve që i njeh dhe shtetasve të tij'.

ndërkombëtare mund të përdoret në mënyrë të drejtpërdrejtë për t'i akorduar përfitimin e së drejtës subjektive personit të cilit i referohet.[162]

▶ Shteti: Kosta Rika

Gjykata e Lartë e Drejtësisë, Dhoma Kushtetuese, 8 tetor 1993, Aktgjykimi Nr. 93-5000

Në mungesë të një dispozite të shprehur në Kodin e Punës,[163] Gjykata e Lartë e Drejtësisë së Kosta Rikës u bazua në nenin 1 të Konventave Nr. 98[164] dhe 135,[165] të cilat u kërkojnë Shteteve të garantojnë mbrojtjen efektive dhe të mjaftueshme kundër diskriminimit anti-sindikal, me qëllim njohjen e statutit të përforcuar të mbrojtjes nga i cili përfitojnë përfaqësuesit e punëtorëve, duke përfshirë, ndër të tjera, të drejtën e rikthimit në punë në rast shkarkimi të padrejtë.

Në rast të një kontradikte midis të drejtës së brendshme dhe së drejtës ndërkombëtare, në varësi të kompetencave të gjykatës përkatëse dhe pozicionit të së drejtës ndërkombëtare në hierarkinë e normave në nivel kombëtar, dispozitat ndërkombëtare, pavarësisht nga kategoria e tyre, mund të përdoren për të bërë të pazbatueshme dispozita ose praktika të brendshme që bien në kundërshtim me detyrimet ndërkombëtare të Shtetit.

Në këto rrethana, edhe një dispozitë programatike ka të ngjarë të jetë mjaftueshmërisht e qartë për të zgjidhur mosmarrëveshjen e paraqitur në gjykatë.[166]

162. Për sa i përket dispozitave që janë pjesë e kategorisë së katërt të përmendur më lart, në mungesë të një dispozite të brendshme që zbaton masat e parashikuara nga një konventë e ILO-s, Geraldo Von Potobsky parashikon mundësinë e ngarkimit të Shtetit 'vertikalisht' me përgjegjësi para gjykatave kompetente për moszbatimin e konventës ndërkombëtare. Kjo linjë mendimi bazohet në jurisprudencën e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë. Në çështjen Andrea Francovich kundër Republikës Italiane, Gjykata vendosi që Shteti Italian u ngarkua me përgjegjësi për moszbatimin e masave të parashikuara nga Direktiva e Këshillit 80/987 / KEE e datës 20 tetor 1980 në lidhje me mbrojtjen e punonjësve në rastin e paaftësisë paguese të punëdhënësit të tyre.

163. Në nenin 70 të Kodit të Punës të Kosta Rikës thuhej vetëm se punëdhënësi nuk mund t'i detyronte punëtorët të largoheshin nga organizata e tyre sindikale.

164. Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

165. Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135).

166. Për më tepër, ky arsyetim mund të konsiderohet se pasqyrohet në përmbajtjen e Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111). Nga njëra anë, neni 2 parashikon detyrimin programatik për zbatimin e një politike të përgjithshme për të luftuar diskriminimin. Nga ana tjetër, sipas nenit 3(c), ky detyrim programatik kërkon shfuqizimin e menjëhershëm të çdo dispozite apo praktike ligjore që nuk është në përputhje me objektivat e kësaj politike, një dispozitë që mund të konsiderohet si një bazë mjaft e qartë për të deklaruar të pavlefshme çdo dispozitë të brendshme që nuk është në përputhje me parimet e përcaktuara në atë Konventë.

▶ **Shteti: Kosta Rika**

José Manuel Paniagua Vargas dhe zyrtarë të tjerë të Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene kundër Mistrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sporteve dhe Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene (CONAI), Gjykata e Lartë e Drejtësisë së Kosta Rikës, Divizioni Kushtetues, 16 janar 1998, Ç.: Nr. 0241-98, Eksp: Nr. 5325-V-97.

Në bazë të nenit 4 të Konventës Nr. 169[167] të ILO-s, në sajë të së cilës Shtetet zotohen të marrin masa të posaçme për të mbrojtur popujt indigjenë dhe fisnorë, Gjykata e Lartë e Kosta Rikës shfuqizoi vendimin për të ulur buxhetin e Komisionit Kombëtar për Çështjet Indigjene me 85%.

'Meqenëse Kosta Rika e ka ratifikuar atë instrument ndërkombëtar, Shteti i Kosta Rikës është zotuar të marrë masa të posaçme sipas Nenit 4 të sipërpërmendur. Ky angazhim duhet të interpretohet si një aktivitet i vazhdueshëm që synon të mbrojë ato grupe etnike të pakicave dhe, ndër të tjera, institucionet, pronat, punën dhe mjedisin e tyre nga ndikimi i popullsisë sonë dhe kulturës së saj.

Këto masa të posaçme duhet të nënkuptojnë se është e ndaluar që Shteti të braktisë ose të bllokojë një institucion publik qëllimi i të cilit është të kthehet në një forum diskutimi dhe nismash në lidhje me çështjet indigjene të vendit'.

IV.C. Përdorimi i konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës si ndihmë për interpretimin ose si burim frymëzimi

Siç u përmend edhe në Pjesën 1 të Manualit, gjykatat vendase mund të përdorin të drejtën ndërkombëtare të punës në mënyrë indirekte për të zgjidhur një mosmarrëveshje, duke e përdorur atë, për shembull, për qëllime interpretimi, për të specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të një dispozite në Kodin e Punës, ose si burim frymëzimi për të përpunuar në këtë mënyrë parime të jurisrudencës.

Në Pjesën 1 u shpjegua që ky lloj përdorimi ishte i mundur në të gjitha sistemet ligjore, qoftë moniste apo dualiste, por edhe që situatat që mund të çonin në një përdorim të tillë ishin ndoshta më të shumta sesa ato që mundësonin zgjidhjen e drejtpërdrejtë të një mosmarrëveshjeje duke u bazuar në të drejtën ndërkombëtare. Meqenëse një gjë e tillë kontribuon në mënyrë të tërthortë në zgjidhjen e një mosmarrëveshjeje, mjafton që dispozita ndërkombëtare të sqarojë ose përforcojë arsyetimin e gjykatës që do të japë vendimin e saj kryesisht mbi bazën e një burimi tjetër të së drejtës. Prandaj nuk është më e nevojshme që dispozita të jetë 'drejtpërdrejt funksionale', d.m.th. që brendia e saj të jetë mjaftueshmërisht specifike për të mundësuar zgjidhjen e mosmarrëveshjes vetëm mbi bazën e saj. Të katër kategoritë e dispozitave të theksuara në seksionin e mësipërm mund të përdoren potencialisht për qëllime interpretimi ose si burim frymëzimi. Për më tepër, nuk është më e nevojshme që dispozita ndërkombëtare e përdorur për qëllime interpretimi ose si burim frymëzimi të jetë pjesë e një instrumenti ligjor detyrues, pasi përsëri ajo nuk do të jetë baza e drejtpërdrejtë ligjore e vendimit. Pra, nenet e konventave, të ratifikuara ose jo, ose rekomandimet apo edhe kodet e praktikës mund të përdoren *a priori.*

Për ilustrim, më poshtë gjeni disa shembuj jo-shterues të llojeve të ndryshme të dispozitave të konventave ose rekomandimeve që mund të ndihmojnë në mënyrë jo të drejtpërdrejtë gjykatat dhe tribunalet kombëtare për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

167. Konventa për Popujt Indigjene dhe Fisnorë, 1989 (Nr. 169).

IV.C.1. Mundësia e përdorimit të dispozitave që përcaktojnë përkufizimet për qëllime interpretimi ose frymëzimi

Shumë dispozita të konventave dhe rekomandimeve të ILO-s që përcaktojnë përkufizimet e nocioneve ligjore mund të përdoren për të specifikuar kuptimin dhe fushëveprimin e atyre nocioneve kur përdoren nga legjislacioni kombëtar. Më poshtë gjeni disa shembuj të këtyre dispozitave.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100)**

Për qëllimet e kësaj Konvente:

a) fjala 'shpërblim' përfshin pagën ose trajtimin e zakonshëm, pagën bazë ose minimale si dhe të gjitha përfitimet e tjera, që i paguhen punëtorit drejtpërdrejtë ose tërthorazi në të holla ose në natyrë, nga punëdhënësi, sipas punës të kryer nga ai.

K.100, Neni 1(a)

▶ **Pjesë të shkëputura nga Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)**

a) Për qëllimet e kësaj Konvente, termi diskriminim përfshin: çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, gjininë, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën shoqërore, që ka për efekt të anulojë ose dëmtojë barazinë e mundësive ose trajtimit në fushën e punësimit ose profesionit.

K.111, Neni 1(1)(a)

Çdo dallim, përjashtim ose preferencë në lidhje me një punë të caktuar bazuar në kërkesat e saj të qenësishme nuk do të konsiderohet diskriminim.

K. 111, Neni 1(2)

Shënim: të gjitha përkufizimet në konventat dhe rekomandimet e ILO-s mund të gjenden në faqen e internetit të Organizatës.[168]

Më poshtë gjeni një shembull në lidhje me përdorimin juridik të neneve që përcaktojnë përkufizimet.

▶ **Shteti: Australia**

Komonuelthi i Australisë kundër Komisionit për të Drejtat e Njeriut dhe Mundësitë e Barabarta, Gjykata Federale Australiane, 15 dhjetor 2000, [2000] GJFA 1854

Në këtë gjykim, Gjykata Federale Australiane u bazua në përkufizimin e nocionit të diskriminimit të përcaktuar në Nenin 1(a) të Konventës Nr. 111[169] dhe në interpretimin e kësaj dispozite nga organet mbikëqyrëse të ILO-s për të specifikuar që rastet e diskriminimit të tërthortë ishin të ndaluara nga Legjislacioni Australian'.

168. Shih: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

169. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

IV.C.2. Mundësia e përdorimit të dispozitave që përcaktojnë parimet e përgjithshme ose që vendosin objektivat programatike për qëllime interpretimi ose frymëzimi

Dispozitat e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s që përcaktojnë parimet e përgjithshme ose që vendosin objektivat programatike për Shtetet, meqenëse mund të konsiderohen jo drejtpërdrejt funksionale në vetvete, mund të shërbejnë, gjithsesi, si udhëzues të dobishëm për gjykatat për zgjidhjen e paqartësive në të drejtën kombëtare ose si mbështetje për vlerësimin e kushtetutshmërisë së një dispozite kombëtare.

Më poshtë gjeni një shembull në lidhje me përdorimin interpretues të dispozitave që përcaktojnë parimet e përgjithshme ose që vendosin objektivat programatike.

▶ Shteti: Gjermani

Gjykata Kushtetuese Federale e Gjermanisë, 18 nëntor 2003, 1 BvR 302/96

Në këtë rast lidhur me vlefshmërinë e skemës së sigurimit të amësisë të financuar pjesërisht nga punëdhënësi, Gjykata Kushtetuese Federale Gjermane vendosi që kjo metodë financimi ishte antikushtetuese, pasi në praktikë mund të nxiste diskriminimin ndaj grave. Në këtë gjykim, Gjykata konfirmoi arsyetimin e saj duke iu referuar objektivave të Konventës Nr. 111 të ILO-s, sipas së cilës Shteti merr përsipër të zbatojë një politikë që synon të garantojë barazi në punësim dhe profesion, jo vetëm në ligj, por edhe në praktikë.

IV.C.3. Mundësia e përdorimit të dispozitave në rekomandimet e ILO-s që sugjerojnë metodat e aplikimit për qëllime interpretimi ose frymëzimi

Përfundimisht, ndërsa këto ilustrime nuk synojnë të jenë shteruese, atëherë kur rekomandimet e ILO-s sugjerojnë mënyra për të siguruar respektimin efektiv të parimeve dhe të drejtave të përcaktuara në konventat përkatëse, këto dispozita mund të shërbejnë përsëri si udhëzues që i ndihmojnë gjykatat kombëtare për të përcaktuar modalitetet ligjore të zbatueshme për ato të drejta dhe parime në të drejtën kombëtare.

▶ Shteti: Spanjë

Gjykata Kushtetuese, Divizioni i Dytë, 23 Nëntor 1981, Nr. 38/1981

Në një çështje që lidhet me shkarkimin e kandidatëve për përfaqësues të punëtorëve, Gjykata Kushtetuese duhej të përcaktonte nëse mbrojtja kushtetuese e lirisë së organizimit kërkonte caktimin e barrës së provës në rastet kur pretendohej diskriminimi anti-sindikal. Për t'iu përgjigjur kësaj pyetjeje në mënyrë pozitive, Gjykata u bazua kryesisht në paragrafin 6(2)(e) të Rekomandimit Nr. 143 të ILO-s[170].

Gjykata vendosi që rekomandimet e ILO-s, edhe nëse nuk ishin ligjërisht detyruese, ishin burim frymëzimi për konventat ndërkombëtare të punës që mund të përdoren në mënyrë indirekte për të interpretuar dispozitat e Kushtetutës Spanjolle mbi të njëjtat të drejta dhe parime.

170. Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143).

▶ Burimet

Bibliografi

- Beaudonnet, X.: Quelques observations sur l'utilisation des normes de l'OIT par les tribunaux nationaux', në ILO100 – Law for Social Justice, ILO, Gjenevë, 2019;
  - 'Some comments on the use of ILO standards by domestic courts', në Revue de Droit Comparé du Travail et de la Securité Sociale, Botim elektronik në anglisht, 2016/03
  - 'La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales', në Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, korrik 2006 [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
  - 'L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes', në Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC, Bordeaux, 2005 [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Cairola, E.; Chiarabini, A.: Standardet Ndërkombëtare të Punës, një udhëzues trajnimi për Sindikatën (ITC-ILO, Torino, 1998)
- Zyra Ndërkombëtare e Punës: Manuali i procedurave në lidhje me Konventat dhe Rekomandimet Ndërkombëtare të Punës (Gjenevë, rishikuar 2006)
  - Roli i Standardeve Ndërkombëtare të Punës në Punën e Gjykatave të Punës të Afrikës së Jugut, dokument kontekstual (Ekipi Këshillimor Multidisiplinar i ILO-s në Afrikën e Jugut, Harare, 1999)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 78të, Gjenevë, 1991, raporti III (1A)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 77të, Gjenevë, 1990, raporti III (1A)
  - Memorandum i Zyrës Ndërkombëtare të Punës për rezervat në lidhje me Konventat shumëpalëshe, (31 Dhjetor 1951), Buletini Zyrtar, vëll. XXXIV, Nr. 3
- ITC-ILO: Udhëzues për standardet ndërkombëtare të punës (Torino, 2018)
- Jackson, J.H.: 'Statusi i Traktateve në Sistemet Ligjore të Brendshme: Analiza e Politikave', në Gazetën Amerikane të së Drejtës Ndërkombëtare, Prill 1992
- Jenks, C. W.: Fleksibiliteti në Konventat Ndërkombëtare të Punës (prill 1960)
- Leary, V.: Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe e Drejta e Brendshme (Martinus Nijhoff Publishers, The Hague-Boston-London, 1982)
- Molina, C.E.: Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano (Temis, Bogota, 2005) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
- Politakis, G. P.: 'Zbërthimi i fleksibilitetit në konventat ndërkombëtare të punës', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004)
- Raimondi, G.: 'Réserves et Conventions internationales du travail', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]

- Servais, J.M.: Les normes internationales du travail (LGDJ, Paris, 2004)
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat vendase: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004) Valticos, N.: Les sources du droit international du travail (Dalloz, Paris, 1982) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Valticos, N.: 'Diversité des situations nationales et unité du droit international du travail', në In Memoriam Zvi Bar-Niv, Koleksioni i Eseve për të Drejtën e Punës (Ramot Publishing Co., Tel Aviv, 1987) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Valticos, N.; Rossillion, C.: Différentes normes établies par l'OIT (Dalloz, Paris, 1988) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
- Valticos, N.; Von Potobsky, G.: E Drejta Ndërkombëtare e Punës, Botimi i Dytë i rishikuar (Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1995)
- Von Potobsky, G.; Bartolomei de la Cruz, H.G.: Las normas internacionales del trabajo, naturaleza jurídica, características e interpretación (Astrea, Buenos Aires, 1990) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
- Von Potobsky, G.: 'Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004) [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
- 'Los Convenios de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?', in Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 1997 [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]

Dokumentet

- Organizata Ndërkombëtare e Punës
  - Kushtetuta e ILO-s, 1919
  - Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 1998
  - Kodi i Praktikës i Zyrës Ndërkombëtare të Punës për Mbrojtjen e të Dhënave Personale të Punëtorëve, 1997
  - Kodi i Praktikës i Zyrës Ndërkombëtare të Punës për HIV/AIDS dhe Botën e Punës, 2001
  - Kodi i Praktikës i Zyrës Ndërkombëtare të Punës për Menaxhimin e Aftësisë së Kufizuar në Vendin e Punës, 2002
- Të tjera
  - Konventa e Vjenës për të Drejtën e Traktateve, 1969

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: www.ilo.org
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::

- Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
- Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::
- Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
- Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve:https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
- Databaza për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex

- ITCILO
  - Baza e të dhënave për Vendimet Gjyqësore: http://compendium.itcilo.org/en

Kapitulli 2

▶ Kapitulli 2: Veprimtaria e organeve mbikëqyrëse të ILO-s

I. Hyrje

Një nga tiparet kryesore të standardeve të ILO-s janë mekanizmat mbikëqyrës që i mbështesin ato. ILO nuk kufizohet vetëm në zhvillimin dhe miratimin e konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës, por garanton edhe zbatimin e tyre me anë të organeve të ndryshme mbikëqyrëse, puna e të cilave bazohet më shumë te dialogu dhe presioni paqësor sesa te sanksionet. Nga pikëpamja ligjore, brenda ILO-s nuk ka një gjykatë ndërkombëtare e cila nxjerr vendime detyruese për zbatimin e standardeve të ILO-s nga Shtetet Anëtare.[171] Puna e organeve mbikëqyrëse është sidoqoftë një mjet ligjor jashtëzakonisht i rëndësishëm kur bëhet fjalë për përdorimin e standardeve ndërkombëtare të punës (SNP) në procedurat gjyqësore dhe për garantimin e respektimit të së drejtës ndërkombëtare të punës në të drejtën e brendshme.

Në funksion të objektivit të tij gjyqësor, ky Kapitull do të përqendrohet më shumë në rezultatin e punës së organeve mbikëqyrëse sesa në procedurat që rregullojnë mënyrën e funksionimit të tyre. Në të njëjtën linjë, Manuali do të theksojë punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s, të cilat ka më shumë gjasa të përdoren si referencë e shpeshtë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në nivel kombëtar. Ky Kapitull do të trajtojë kryesisht punën e Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve dhe të Komitetit për Lirinë e Organizimit. Organet e tjera mbikëqyrëse të ILO-s do të përshkruhen me më pak detaje. Natyra juridike e funksioneve të Komitetit të Ekspertëve, natyra 'quasi gjyqësore' e Komitetit për Lirinë e Organizimit dhe vazhdimësia në kohë e këtyre dy organeve i ka ndihmuar ato për krijimin e një seti me parime gjithëpërfshirëse dhe në të njëjtën kohë koherente, duke i bërë jashtëzakonisht të dobishme për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas.

Dobia e punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s për të kuptuar më mirë kuptimin dhe fushëveprimin e dispozitave të konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës

Organet mbikëqyrëse të ILO-s janë në gjendje të specifikojnë kuptimin dhe qëllimin e dispozitave të standardeve ndërkombëtare të punës duke monitoruar respektimin e tyre nga Shtetet Anëtare. Prandaj, gjetjet dhe vendimet e tyre janë burim qendror frymëzimi dhe interpretimi për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës gjatë kuptimit të instrumenteve të ILO-s dhe zbatimit të së drejtës së brendshme.

Dobia e punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s për vlerësimin e përputhshmërisë midis së drejtës së brendshme dhe ndërkombëtare të punës

Përmes komenteve dhe rekomandimeve, që organet mbikëqyrëse u drejtojnë Shteteve të ndryshme Anëtare, gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas mund të identifikojnë elementet e së drejtës së tyre të brendshme që nuk janë plotësisht në përputhje me instrumentet ndërkombëtare të zbatueshme për vendet e tyre dhe mund të reflektojnë në lidhje me mënyrën e garantimit që e drejta e tyre e brendshme të mund të interpretohet në mënyrë sa më konsistente me angazhimet ndërkombëtare

171. Neni 37(2) i Kushtetutës së ILO-s parashikon mundësinë e krijimit të një gjykate ku mund të parashtrohen pyetje në lidhje me interpretimin e konventave ndërkombëtare të punës dhe të Kushtetutës së ILO-s. Deri më sot, një gjykatë e tillë nuk është krijuar ende.

të vendit të tyre.

II. Mekanizmat dhe organet mbikëqyrëse të ILO-s

Për të mbikëqyrur zbatimin e standardeve ndërkombëtare të punës nga Shtetet Anëtare, ILO përdor dy lloje kryesore mekanizmash. I pari njihet si mekanizmi "sistematik" sepse bazohet në analizimin e raporteve që Shtetet duhet t'i dorëzojnë ILO-s herë pas here, dhe kryesisht ka të bëjë me konventat e ratifikuara nga ata.[172] I dyti njihet si mekanizmi 'i posaçëm', që bazohet në paraqitjen e deklaratave zyrtare për shkeljen e konventave ose ankesave tek ILO kundër një Shteti Anëtar.

II.A. Mbikëqyrja sistematike e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës

Detyrimi për të paraqitur raporte periodike për konventat e ratifikuara

Mbikëqyrja e vazhdueshme e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës bazohet kryesisht në paraqitjen në mënyrë periodike nga Shtetet Anëtare të raporteve për konventat që kanë ratifikuar. Sipas nenit 22 të Kushtetutës së ILO-s,[173] Shteteve u kërkohet të informojnë ILO-n në lidhje me mënyrën e zbatimit të detyrimeve të gjeneruara nga konventat, në të cilat janë palë, si në ligj ashtu edhe në praktikë. Që nga viti 1993, pas një vendimi të Organit Qeverisës të ILO-s, këto raporte duhet të dorëzohen çdo tre vjet për 12 konventa themelore dhe prioritare,[174] dhe çdo gjashtë vjet për të tjerat. Në praktikë, këto raporte që duhet t'i paraqiten ILO-s përgatiten nga qeveritë e vendeve përkatëse, si përfaqësues të Shtetit në organizatat ndërkombëtare. Këtu duhet të kemi parasysh që Shtetet duhet të përfshijnë në raportet e tyre vendimet përkatëse gjyqësore me anë të të cilave gjykatat garantojnë respektimin e konventave të ratifikuara.

Për më tepër, në bazë të nenit 23 (2) të Kushtetutës së ILO-s,[175] organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve kanë të drejtë të japin mendimet e tyre në lidhje me raportet e qeverisë, si dhe mund të dërgojnë observacionet e tyre në lidhje me zbatimin e konventave të ratifikuara drejtpërdrejt tek ILO.

Detyrimi për të paraqitur raporte për konventa që nuk janë ratifikuar dhe rekomandime të caktuara

Përveç detyrimit për të paraqitur raporte periodike për secilën konventë të ratifikuar, neni 19(5) i Kushtetutës së ILO-s[176] e lejon Organin Qeverisës që t'u kërkojë Shteteve Anëtare që të raportojnë për konventat dhe për rekomandimet ndërkombëtare të punës që nuk i kanë ratifikuar ende.

172. Sidoqoftë do të shihet se sipas Nenit 19(5)(e) të Kushtetutës së ILO-s, Organi Qeverisës mund t'u kërkojë Shteteve të raportojnë edhe për konventat dhe rekomandimet e paratifikuara. Kjo dispozitë është baza ligjore për Vrojtimet e Përgjithshme të përgatitura çdo vit nga Komiteti i Ekspertëve për një temë tjetër.

173. Neni 22 i Kushtetutës së ILO-s: 'Çdo Anëtar bie dakord të paraqesë një raport vjetor pranë Zyrës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me masat e marra për të vënë në jetë dispozitat e Konventave në të cilat është palë. Këto raporte do të përgatiten në formën dhe me përmbajtjen e kërkuar nga Organi Qeverisës'.

174. Konventat themelore që do të raportohen çdo tre vjet: Konventat Nr. 87 dhe Nr. 98 (Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive); Konventat Nr. 29 dhe Nr. 105 (Puna e Detyruar); Konventat Nr. 138 dhe Nr. 182 (Puna e Fëmijëve); Konventat Nr. 100 dhe Nr. 111 (Barazia e Mundësive dhe Trajtimit). Konventat që konsiderohen se kanë përparësi dhe për të cilat duhet të raportohet po çdo gjashtë vjet: Konventa Nr. 122 (Politika e Punësimit); Konventa Nr. 144 (Konsultimi Trepalësh); Konventat Nr. 81 dhe Nr. 129 (Inspektimi i Punës).

175. Neni 23(2) i Kushtetutës së ILO-s: 'Çdo Anëtar u dërgon organizatave përfaqësuese të njohura si të tilla, për qëllimet e Nenit 3, një kopje të informacionit dhe raporteve të dërguara tek Drejtori i Përgjithshëm në zbatim të Neneve 19 dhe 22'.

176. Neni 19(5)(e) i Kushtetutës së ILO-s: 'Nëse Anëtari nuk merr pëlqimin e autoritetit ose autoriteteve brenda kompetencës së të cilave qëndron çështja, Anëtarit nuk do t'i mbetet asnjë detyrim tjetër përveç detyrimit për të raportuar tek Drejtori i Përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës, në intervale të përshtatshme siç kërkohet nga Organi Qeverisës, pozicioni i së drejtës dhe praktikës së tij në lidhje me çështjet e trajtuara në Konventë, duke treguar shkallën e zbatimit, ose shkallën e propozuar të zbatimit për secilën prej dispozitave të Konventës nga legjislacioni, veprimi administrativ, marrëveshja kolektive ose të tjera, dhe duke theksuar vështirësitë që pengojnë ose vonojnë ratifikimin e kësaj Konvente'.

Në praktikë, çdo vit Organi Qeverisës zgjedh një konventë ose një grup konventash dhe rekomandimesh për një temë specifike. Shtetet Anëtare që nuk kanë aderuar në konventat në fjalë duhet të shpjegojnë mënyrën e zbatimit të këtyre standardeve, si në ligj ashtu edhe në praktikë, dhe pengesat që nuk lejojnë ratifikimin e tyre.[177] Të dy llojet e raporteve të përshkruara më sipër (konventat e ratifikuara/konventat dhe rekomandimet e paratifikuara) i nënshtrohen dy mbikëqyrjeve të njëpasnjëshme, njëra me natyrë ligjore nga Komiteti i Ekspertëve dhe tjetra, bazuar në dialogun trepalësh, nga Komiteti i Konferencës për Zbatimin e Standardeve. Siç është theksuar tashmë, Manuali do të përqendrohet kryesisht në mbikëqyrjen e kryer nga Komiteti i Ekspertëve.

II.A.1. Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve

Siç u përmend edhe më parë, Komiteti i Ekspertëve është një organ potencialisht shumë i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas. Që nga krijimi i tij më shumë se 90 vjet më parë, Komiteti i Ekspertëve ka zhvilluar një 'jurisprudencë' shumë gjithëpërfshirëse në lidhje me përmbajtjen e konventave dhe rekomandimeve të ILO-s. Pas një prezantimi të shkurtër të strukturës së këtij organi dhe metodave të tij të punës, ky Kapitull do të përqendrohet në vendimet dhe dokumentet kryesore të Komitetit në dispozicion të gjyqtarëve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës.

II.A.1.a. Përbërja dhe mandati i Komitetit të Ekspertëve

Themeluar në vitin 1926 nga Organi Qeverisës pas një rezolute të Konferencës Ndërkombëtare të Punës, Komiteti i Ekspertëve përbëhet nga 20 juristë të pavarur të nivelit të lartë, si gjyqtarë ose ish-gjyqtarë të Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë, gjyqtarë të Gjykatës së Lartë ose profesorë të shquar. Këta ekspertë janë zgjedhur për aftësitë e tyre teknike, pavarësinë e plotë, si dhe paanësinë e tyre. Ata emërohen nga Organi Qeverisës me rekomandimin e Drejtorit të Përgjithshëm. Mandati i tyre rinovohet çdo tre vjet.[178] Përveç kësaj, për të garantuar që Komiteti i Ekspertëve të jetë po aq gjithëpërfshirës sa edhe standardet, zbatimin e të cilave duhet të monitorojë, janë bërë të gjitha përpjekjet e mundshme për të siguruar që ky Komitet të jetë përfaqësues i sistemeve të ndryshme ligjore, sociale dhe kulturore që ekzistojnë në botë.

Komiteti i Ekspertëve mblidhet një herë në vit për rreth tre javë për të analizuar raportet qeveritare dhe observacionet e paraqitura nga partnerët socialë në lidhje me konventat e ratifikuara nga vendet e tyre (nenet 22 dhe 23 të Kushtetutës së ILO-s), dhe ato që lidhen me konventën ose grupin e instrumenteve të zgjedhura si temë e një raporti nga vendet që nuk i kanë ratifikuar ende ato (neni 19 (5) i Kushtetutës së ILOs).[179] Komiteti i Ekspertëve ndihmohet nga funksionarë të Zyrës Ndërkombëtare të Punës të cilët përgatisin një studim fillestar të raporteve të marra, si dhe i pajisin ekspertët me burime të tjera informacioni.[180]

Duhet theksuar që metodat e punës së Komitetit të Ekspertëve bazohen në parimet e përgjithshme të procesit gjyqësor siç është parimi i kontradiktoritetit. Kur Komiteti i Ekspertëve merr një koment nga një organizatë e punëdhënësve ose e punëtorëve për zbatimin e një konvente të ratifikuar, ai nuk jep mendimin e tij para se t'i ketë dhënë qeverisë mundësinë e shprehjes së mendimit të saj në lidhje me këtë çështje. Për më tepër, ekspertët nuk marrin pjesë në diskutime në lidhje me vendin e tyre të origjinës.

---

177. Siç do të tregohet në detaje më vonë, këto raporte i nënshtrohen një shqyrtimi vjetor nga Komiteti i Ekspertëve si pjesë e një Ankete të Përgjithshme.

178. Në praktikë, këto mandate zakonisht rinovohen disa herë, duke i dhënë Komitetit të Ekspertëve përvojë dhe stabilitet. Ndërkohë, ekspertët kohët e fundit vullnetarisht kanë vendosur të kufizojnë përfshirjen e tyre në Komitetin e Ekspertëve për një periudhë kohore maksimale prej 15 vjetësh, për të parandaluar humbjen e vitalitetit të tij.

179. Në përputhje me mandatin e tij, Komitetit të Ekspertëve i kërkohet të shqyrtojë edhe informacionin në lidhje me paraqitjen e konventave dhe rekomandimeve për autoritetet kombëtare kompetente sipas nenit 19 të Kushtetutës së ILO-s.

180. Si komentet nga organet e tjera mbikëqyrëse të ILO-s dhe KB-së apo edhe informacionet e mbledhura nga zyrat e decentralizuara të ILOs.

II.A.1.b. Vendimet dhe botimet më të dobishme të Komitetit të Ekspertëve për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas

II.A.1.b.i. Observacionet e Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e konventave të ratifikuara nga Shtetet Anëtare

Komiteti i Ekspertëve u drejton qeverive dy lloje komentesh pas përfundimit të shqyrtimit të raporteve qeveritare dhe komenteve të paraqitura nga partnerët socialë në lidhje me konventat e ratifikuara: observacione ose kërkesa të drejtpërdrejta.

Observacionet e Komitetit të Ekspertëve

Observacionet publikohen në Raportin Vjetor të Komitetit të Ekspertëve.[181] Në shumicën e rasteve, Komiteti i përdor këto observacione për të informuar Shtetin Anëtar në lidhje me ekzistencën e vështirësive serioze ose të vazhdueshme sa i takon zbatimit të një konvente të ratifikuar. Ato mund të nxjerrin në dritë edhe progresin e bërë nga një shtet i caktuar sa i takon garantimit të respektimit të detyrimeve në një konventë.

▶ **Observacion i Komitetit të Ekspertëve që tregon mungesën e përputhshmërisë midis legjislacionit të brendshëm dhe përmbajtjes së një konvente të ratifikuar**

Pjesë e shkëputur nga observacioni i vitit 2004 i Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventës Nr. 100 nga Filipine

Neni 1(b) i Konventës. Punë me vlerë të barabartë. Për disa vite me rradhë Komiteti kishte vërejtur se neni 5(a) i vitit 1990 i Rregullave për zbatimin e Ligjit të Republikës Nr. 6725 të datës 12 maj 1989, i cili e përkufizonte punën me vlerë të barabartë si 'aktivitetet, punët, detyrat, funksionet ose shërbimet [...] të cilat janë identike ose thelbësisht identike', duket se e kufizon zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për punëtorët, burra dhe gra vetëm në ato lloje pune që janë në thelb të njëjta - një koncept që është më i ngushtë se koncepti që kërkohet nga Konventa. Komiteti kujtoi në lidhje me këtë aspekt se një ndryshim i propozuar i nenit 135(a) të Kodit të Punës parashikonte shpërblim të barabartë për burrat dhe gratë 'për punë me vlerë të barabartë nëse puna ose detyrat janë të njëjta ose të një natyre tjetër'. Duke vërejtur se Qeveria në përgjigjen e saj thjesht deklaron se e ka marrë në konsideratë observacionin e Komitetit, Komiteti thekson se, megjithëse nuk ekziston asnjë detyrim i përgjithshëm për të miratuar ligje, dispozitat ekzistuese legjislative që nuk janë plotësisht në përputhje me dispozitat e Konventës duhet të ndryshohen për t'i sjellë ato në një linjë me kuptimin e Konventës. Prandaj shpreson që Qeveria do të bëjë çdo përpjekje për të miratuar ndryshimin e propozuar në Kodin e Punës ose për të ndryshuar rregulloren e tij, në mënyrë që të jetë në përputhje me nenin 1(b) të Konventës.

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 93-të, Gjenevë, 2005, Raporti III (1A)

181. Raporti vjetor i Komitetit të Ekspertëve përbëhet nga tre pjesët e mëposhtme: Pjesa I, Raporti i Përgjithshëm, i cili paraqet një përmbledhje të punës së Komitetit të Ekspertëve dhe tërheq vëmendjen e Organit Qeverisës, Konferencës Ndërkombëtare të Punës dhe Shteteve Anëtare për çështjet me interes të përgjithshëm ose të veçantë; Pjesa II përmban observacionet në lidhje me zbatimin e SNP-ve nga Shtetet Anëtare dhe me prezantimin e SNP-ve tek autoritetet kompetente (raporti III (1A)); Pjesa III, e botuar si një vëllim i veçantë, është një Vrojtim i Përgjithshëm i legjislacionit dhe politikës kombëtare në lidhje me konventat dhe rekomandimet që janë objekt i vrojtimit sipas nenit 19 të Kushtetutës së ILO-s (raporti III (1B)). Raporti Vjetor i Komitetit të Ekspertëve publikohet në muajin shkurt të çdo vit. Ai mund të sigurohet nga faqja e internetit e ILO-s.

▶ **Observacion i Komitetit të Ekspertëve që tregon mungesën e përputhshmërisë midis praktikave të caktuara dhe përmbajtjes së një konvente të ratifikuar**

Pjesë e shkëputur nga observacioni i vitit 2004 i Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventës Nr. 29 nga Guatemala

Për qëllimet e kësaj Konvente, shprehja "punë e detyruar ose e detyrueshme" nënkupton punën ose shërbimin që i kërkohet çdo personi nën kërcënimin e ndëshkimit dhe për të cilën/ cilin personi nuk është ofruar vetë vullnetarisht. Komiteti vëren se, në rastet e punonjësve në sektorin publik, refuzimi për të kryer punë përtej orëve normale të punës çon në humbjen e vendit të punës. Në sektorin privat, në rastet e ndërmarrjeve që e përcaktojnë pagën duke vendosur objektiva për performancën, detyrimi për të punuar përtej orëve normale të punës bazohet në nevojën për të fituar pagën minimale. Në të gjitha këto raste, emëruesi i përbashkët është imponimi i një pune ose një shërbimi dhe punëtori ka mundësinë të 'çlirojë veten' nga një imponim i tillë vetëm duke lënë punën ose duke pranuar largimin nga puna si sanksion për refuzimin e kryerjes së një pune të tillë. Në vëzhgimin e tij vitin e kaluar në lidhje me këto çështje, Komiteti vuri në dukje që, në teori, punëtorët kanë mundësi të zgjedhin për të mos punuar përtej orëve normale të punës, por zgjedhja e tyre nuk është reale në praktikë duke patur parasysh nevojën e tyre për të fituar të paktën pagën minimale ose për të ruajtur vendin e punës, ose për të dy arsyet. Komiteti mendon se në raste të tilla puna ose shërbimi imponohen nën kërcënimin e një ndëshkimi. Komiteti shpreson që Qeveria të ofrojë informacion në lidhje me masat e marra për të garantuar respektimin e Konventës në këtë drejtim.

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve, 2005, op. cit.

Observacionet e Komitetit të Ekspertëve dhe jurisprudenca e Shteteve Anëtare

Jurisprudenca e brendshme është një faktor i rëndësishëm i cili e ndihmon Komitetin e Ekspertëve për të përcaktuar nëse sistemi ligjor i një vendi përputhet me dispozitat e konventave ndërkombëtare të ratifikuara apo jo. Observacionet e Komitetit të Ekspertëve, varësisht nga rrethanat, mund të theksojnë rolin aktiv që luan jurisprudenca për zbatimin e një konvente ose, nga ana tjetër, mund të sinjalizojnë se disa vendime gjyqësore nuk duken se janë koherente me detyrimet që rrjedhin nga konventat e ratifikuara.

▶ **Observacionet e Komitetit të Ekspertëve që theksojnë rolin aktiv të gjykatave vendase në lidhje me konventat e ratifikuara**

Pjesë e shkëputur nga observacioni i vitit 2004 i Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventës Nr. 87 nga Meksika

Sa i takon pikës iii) që ka të bëjë me ndalimin e rizgjedhjes në sindikata, Komiteti vëren sinjalizimin e Qeverisë që *Tribunal Federal de Conciliacion y Arbitraje (TFCA)* zbaton vendimin Nr. CXVII/2000 të Gjykatës së Lartë të Drejtësisë, sipas të cilit neni 75 i Aktit Federal për Punonjësit e Shtetit, i cili ndalon rizgjedhjen e drejtuesve të sindikatave, është në kundërshtim me lirinë e organizimit të parashikuar në nenin 123 të Kushtetutës dhe se janë vërejtur raste të rizgjedhjes në 20 sindikata. Në lidhje me këtë, Komiteti i kërkon Qeverisë të ndryshojë nenin 75 siç tregohet nga praktika gjyqësore për ta sjellë në një linjë me Konventën dhe me praktikën aktuale.

▶ Pjesë e shkëputur nga vëzhgimi i vitit 2004 i Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventës Nr. 100 nga Madagaskari

Nenet 1 dhe 2 të Konventës. Dispozitë diskriminuese në kontratën kolektive. Komiteti rikujton observacionet e bëra nga Sindikata e Stafit të Bordit *(PNC)* të linjës komerciale *Air Madagascar* në lidhje me shpërblimin e pabarabartë që buron nga ndryshimi në moshën e pensionit për personelin e bordit, meshkuj dhe femra, i cili është caktuar në 50 vjeç për burrat dhe 45 vjeç për gratë me anën e kontratës kolektive në fuqi. Komiteti ka vërejtur se Këshilli i Arbitrazhit i Gjykatës së Shkallës së Parë të Antananarivo u shpreh në lidhje me këtë çështje në datë 18 nëntor 1997, duke deklaruar të pazbatueshme dispozitat përkatëse të marrëveshjes kolektive me arsyetimin se përbënin diskriminim me bazë gjininë. Komiteti e ndau këtë konkluzion me Qeverinë dhe e inkurajoi atë që të bëjë çdo përpjekje për të zgjidhur situatën në përputhje me parimet e barazisë. Në këtë drejtim, Komiteti vëren sinjalizimin e Qeverisë se observacioni i tij ishte sjellë në vëmendjen e *Air Madagascar.* Komiteti gjithashtu vëren se, ndërkohë, Gjykata e Lartë e Republikës së Madagaskarit ka përcaktuar në vendimin e saj të datës 5 shtator 2003 në çështjen Dugain dhe të tjerët kundër *Air Madagascar* që gjykatat mund të anulojnë dispozitat e marrëveshjeve kolektive kur ato janë në kundërshtim me rendin publik ose konventat ndërkombëtare që mbrojnë të drejtat e grave, përfshirë Konventën Nr. 111. Çështja u kthye përsëri në gjykatën më të ulët. Komiteti e mirëpret këtë vendim dhe i kërkon Qeverisë të përfshijë në raportin e tij të ardhshëm, informacion në lidhje me rezultatin e këtyre procedurave, duke përfshirë vendimet përkatëse gjyqësore, dhe ndikimin në situatën e punësimit dhe shpërblimit të personelit përkatës, meshkuj dhe femra.

▶ Observacionet e Komitetit të Ekspertëve që nxjerr në pah vështirësitë sa i takon zbatimit të një konvente të ratifikuar që lindin nga vendime të caktuara gjyqësore

Pjesë e shkëputur nga observacioni i vitit 2003 i Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventës Nr. 98 nga Kosta Rika

Kufizimet për të drejtën e bisedimeve kolektive në sektorin publik, përfshirë edhe për punonjësit që nuk janë të angazhuar në administrimin e Shtetit, si rezultat i vendimeve të ndryshme gjyqësore.

Në komentin e tij të mëparshëm, Komiteti vuri në dukje se, sipas raportit të misionit të asistencës teknike i cili u zhvillua në shtator 2001, ka arsye të mira për të besuar, përfshirë mendimin e shprehur nga Presidenti i Dhomës Kushtetuese, se vendimet e Dhomës Nr. 2000-04453 të datës 24 maj 2000 dhe 2000-7730 të datës 30 gusht 2000, si dhe vota e sqarimit e Dhomës (nr. 2000-09690) e datës 1 nëntor 2000, i përjashtojnë plotësisht negociatat kolektive për të gjithë punonjësit e sektorit publik me status të rregullt punësimi, përfshirë ato që punojnë në ndërmarrje publike ose tregtare ose në institucione të pavarura publike. Komiteti vërejti, në kontekstin e kësaj praktike gjyqësore, Dekretin e fundit Nr. 229576-MTSS të datës 31 maj 2000 (rregulloret për negocimin e marrëveshjeve kolektive në sektorin publik), i cili përjashton nga kjo e drejtë vetëm nëpunësit publikë të nivelit më të lartë në sektori publik, dhe se rregulloret e mësipërme, në përputhje me rekomandimet e asistencës teknike të siguruar nga ILO, përfshijnë disa përmirësime thelbësore në lidhje me rregulloret e vitit 1993 (për shembull, heqja e komisionit të miratimit, një fushë mjaft e gjerë e zbatimit në kushtet e personave të mbuluar, kufizimet në bisedime vetëm për përfaqësuesit e organeve publike) dhe të cilat kanë qenë objekt i komenteve të caktuara nga misioni i asistencës teknike në shtator 2001 me qëllim zhvillimin e legjislacionit të ardhshëm, ku theksi u vendos te disa probleme dhe çështje të caktuara.

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni 92të, Gjenevë, 2004, Raporti III (1A)

Kërkesat direkte të Komitetit të Ekspertëve

Në vend që të botohen në raportin vjetor të Komitetit të Ekspertëve, kërkesat direkte i drejtohen drejtpërdrejt qeverisë së interesuar.[182] Përmes kërkesave direkte, Komiteti së pari ka mundësinë që t'u kërkojë qeverive informacione shtesë në mënyrë të drejtpërdrejtë për të përcaktuar nëse detyrimet që rrjedhin nga konventat janë duke u respektuar me të vërtetë. Ai mund t'i përdorë kërkesat e drejtpërdrejta për të kthyer vëmendjen e Shtetit Anëtar drejt vështirësive që mund ta hasen gjatë zbatimit të një konvente e cila mund të jetë objekt observacioni në të ardhmen.

▶ **Kërkesë direkte që nxjerr në pah një vështirësi sa i takon zbatimit të një konvente të ratifikuar**

Pjesë e shkëputur nga kërkesa direkte e Komitetit të Ekspertëve të vitit 2004 për zbatimin e Konventës Nr. 98 nga Burundi

Nenet 1, 2 dhe 3 të Konventës. Komiteti vuri në dukje se ndëshkimet e përcaktuara në Kodin e Punës për shkeljen e nenit 1 (mbrojtja e punëtorëve kundër akteve të diskriminimit anti-sindikal) dhe nenit 2 (mbrojtja e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve kundër akteve të ndërhyrjes nga njëri-tjetri) të Konventës nuk ishin mjaftueshmërisht dekurajuese për të siguruar zbatimin e këtyre dispozitave. Komiteti vuri në dukje se, sipas Qeverisë, dispozitat në fjalë do të ndryshoheshin në bashkëpunim me partnerët socialë. Në komentet e saj, *COSYBU* (Konfederata Sindikale e Burundit) ka raportuar mungesën e mekanizmave efektivë për të siguruar mbrojtjen ndaj akteve të diskriminimit anti-sindikal. Në komentet e tij më të fundit, ajo i referohet një numri aktesh të diskriminimit anti-sindikal. Komiteti shpreson që Qeveria do të jetë në gjendje të bëjë ndryshimet e nevojshme në legjislacionin e saj në të ardhmen e afërt dhe i kërkon atyre që të mbajë të informuar Komitetin në lidhje me çdo përparim në këtë drejtim.

Si observacionet ashtu edhe kërkesat direkte ilustrojnë metodën e dialogut që tipizon mekanizmat mbikëqyrës të ILO-s. Qëllimi i Komitetit të Ekspertëve nuk është të censurojë Shtetet që shkelin konventat e ratifikuara, por t'i kujtojë ata në lidhje me natyrën e detyrimeve të tyre dhe të sugjerojë masat më të përshtatshme për t'i zbatuar plotësisht ato. Si përfundim, observacionet dhe kërkesat direkte të Komitetit të Ekspertëve janë jashtëzakonisht të dobishme për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas pasi:

- bëjnë të mundur përcaktimin se cilat pika të së drejtës së brendshme vlerësohen si jo në përputhje me detyrimet ndërkombëtare të vendit;
- për të qenë në gjendje për të verifikuar nëse një konventë është duke u respektuar apo jo, Komiteti duhet të prononcohet në lidhje me përmbajtjen e dispozitave të saj për të sqaruar kështu kuptimin dhe qëllimin e saj. Komentet e Komitetit të Ekspertëve janë, pra, burim kryesor referimi për gjykatat vendase që dëshirojnë të zbatojnë të drejtën e tyre të brendshme në përputhje me konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga vendi i tyre.

II.A.1.b.ii. Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve në vijim të raporteve të paraqitura nga Shtetet Anëtare në lidhje me konventat dhe rekomandimet e pa ratifikuara

Siç është përmendur edhe më parë, neni 19(5)(e) i Kushtetutës së ILO-s e lejon Organizatën që t'u kërkojë Shteteve Anëtare të paraqesin raporte në lidhje me zbatimin e konventave që nuk i kanë ratifikuar si dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës.

Bazuar në këtë, çdo vit Organi Qeverisës zgjedh një ose më shumë konventa ose rekomandime për një

182. Kërkesat e drejtpërdrejta mund të konsultohen në faqen e internetit të ILO-s pasi t'u jenë komunikuar qeverive përkatëse

temë specifike. Nëse instrumenti i zgjedhur është konventë, vetëm Shteteve që nuk e kanë ratifikuar atë iu kërkohet të paraqesin një raport në lidhje me legjislacionin dhe praktikën e tyre në këtë fushë, me masat e marra për për të vënë në jetë konventën dhe pengesat që nuk lejojnë ratifikimin e saj.[183]

Komiteti i Ekspertëve përgatit një Vrojtim të Përgjithshëm çdo vit në lidhje me temën e zgjedhur nga Organi Qeverisës bazuar në këto raporte dhe në raportet e dërguara rregullisht nga Shtetet Anëtare që e kanë ratifikuar instrumentin/ instrumentet në fjalë sipas Nenit 22 të Kushtetutës.[184]

Vrojtimet e Përgjithshme e ndihmojnë Komitetin e Ekspertëve për kryerjen e një shqyrtimi të thelluar të përmbajtjes së standardeve të analizuara dhe për vlerësimin e mënyrës se zbatimit të tyre në nivel global, duke nënvizuar vështirësitë e hasura gjatë zbatimit të tyre dhe metodat e ndryshme që mund të përdoren për t'i zgjidhur këto vështirësi. Këto studime janë një mjet thelbësor për të kuptuar dhe interpretuar përmbajtjen e konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës,[185] dhe informacioni i paraqitur më poshtë mund të gjendet në çdo vrojtim të përgjithshëm.

Komiteti i Ekspertëve shqyrton nenet e ndryshme të instrumenteve të analizuara në secilin vrojtim dhe specifikon kuptimin dhe qëllimin e detyrimeve dhe koncepteve që përmban. Këto 'sqarime' janë shumë të dobishme për t'u lexuar në rastin e konventave të ratifikuara për të verifikuar nëse e drejta e brendshme është duke u zbatuar nga jurisprudenca në përputhje me detyrimet ndërkombëtare të Shtetit. Edhe atëherë kur vrojtimet e përgjithshme kanë të bëjnë me konventat e paratifikuara nga një vend i caktuar, analiza e koncepteve përkatëse nga Komiteti i Ekspertëve mund të shërbejë si bazë për interpretimin e së drejtës së brendshme nga gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas.

▶ Specifikimi i kuptimit dhe qëllimit të një neni të konventës nga Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve

Përkufizimi i diskriminimit

Çdo diskriminim - në ligj ose në praktikë, i drejtpërdrejtë ose jo i drejtpërdrejtë - hyn në fushën e zbatimit të instrumenteve të vitit 1958. Standardet e përgjithshme që përcaktojnë dallimet bazuar në motive të ndaluara përbëjnë diskriminim në ligj. Qëndrimi specifik i një autoriteti publik ose i një individi privat që trajton në mënyrë të pabarabartë personat ose anëtarët e një grupi bazuar në një motiv të ndaluar përbën diskriminim në praktikë.

Diskriminimi jo i drejtpërdrejtë i referohet situatave, rregulloreve ose praktikave në dukje neutrale të cilat në fakt çojnë në trajtim të pabarabartë të personave me karakteristika të caktuara. Kjo ndodh kur për të gjithë zbatohet i njëjti kusht, trajtim ose kriter, por që përkthehet në një ndikim disproporcionalisht të ashpër mbi disa persona në bazë të karakteristikave të tilla si raca, ngjyra, gjinia ose feja dhe nuk është e lidhur ngushtë me kërkesat e natyrshme të punës.

Burimi: ILO: Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtim i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B), paragrafët 25 dhe 26.

183. Edhe partnerët socialë mund t'i dërgojnë ILO-s observacionet e tyre, ashtu si edhe raportet që kanë të bëjnë me konventat e ratifikuara.

184. Versionet elektronike të vrojtimeve të përgjithshme të përgatitura që nga viti 1985 mund të gjenden në faqen e internetit të ILO-s.

185. Edhe pse sipas nenit 37 të Kushtetutës së ILO-s, vetëm Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë mund të japë një interpretim përfundimtar të konventave ndërkombëtare të punës, siç do të shihet më poshtë.

Si pjesë e Vrojtimeve të tij të Përgjithshme, Komiteti i Ekspertëve shqyrton edhe masat e ndryshme të marra nga Shtetet Anëtare në lidhje me përmbajtjen e standardeve të analizuara. Kjo bën të mundur që Komiteti të shprehet në lidhje me përputhshmërinë e legjislacionit dhe praktikave të caktuara të brendshme me konventat e studiuara dhe të sugjerojë mënyrat më të përshtatshme për zbatimin e tyre.

▶ Analiza e përputhshmërisë së legjislacionit dhe praktikave të caktuara kombëtare me përmbajtjen e Konventës të analizuar nga Vrojtimi i Përgjithshëm

Sanksionet

(...) legjislacioni që e lejon punëdhënësin të ndërpresë në praktikë marrëdhënien e punës së një punëtori me kusht që ai të paguajë dëmshpërblimin e parashikuar nga ligji në çdo rast të pushimit të pajustifikuar nga puna, kur motivi i vërtetë është anëtarësia ose aktiviteti sindikal i punëtorit, është i papërshtatshëm sipas kushteve të nenit 1 të Konventës. Legjislacioni duhet të sigurojë edhe mjetet efektive për zbatimin e formave të kompensimit, me rikthimin në punë të punëtorit të larguar, përfshirë kompensimin prapaveprues, si mjeti më i përshtatshëm në raste të tilla të diskriminimit anti-sindikal.

Burimi: ILO: Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81^{të}, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B), paragrafi 224.

▶ Analiza e jurisprudencës së disa Shteteve Anëtare të përfshira në një Vrojtim të Përgjithshëm

Interpretimi i parimit "pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë" nga gjykatat

Në disa vende, progresi në aspektin e zbatimit të pagës së barabartë është arritur më shumë për shkak të interpretimit gjyqësor sesa nga veprimi legjislativ. Në bazë të dispozitave kushtetuese ose ligjore të deklaruara gjerësisht ose, në raste të tjera, relativisht kufizuese, gjykatat në një numër juridiksionesh kanë qenë përgjegjëse për zhvillimin e koncepteve të 'pagës së barabartë' dhe përkufizimet e 'shpërblimit' që korrespondojnë me ato të Konventës.

Tashmë janë përmendur situatat si në Republikën Federale të Gjermanisë ashtu edhe në Itali (...) ku zbatimi i parimit të pagës së barabartë për punën me vlerë të barabartë është bërë i qartë nga gjykatat kushtetuese përmes jurisprudencës bazuar në dispozitat e përgjithshme kushtetuese, të zhvilluara shumë përpara miratimit të legjislacionit që garanton gëzimin e së drejtës për pagë të barabartë në terma më të hollësishëm.

Burimi: ILO: Shpërblimi i Barabartë, Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 72^{të}, Gjenevë, 1986, Raporti III (4B), paragrafi 119

Dhe e fundit, përmes Vrojtimeve të Përgjithshme, Komiteti i Ekspertëve mund të shprehet edhe në lidhje me praktika ose situata të reja që ishte e pamundur të parashikoheshin gjatë kohës kur po hartohej konventa e analizuar, por që, sidoqoftë, ishin të destinuara të ishin pjesë e qëllimit të saj. Prandaj, vrojtimet e përgjithshme janë një mjet shumë i dobishëm për të sugjeruar perceptimin dhe zbatimin dinamik të konventave ndërkombëtare të punës.

▶ **Analiza e praktikave ose situatave të reja që mund të jenë pjesë e fushës së zbatimit të Konventës**

Gjendja shëndetësore [Shënimi i Redaktuesit: motivi për diskriminim që nuk parashikohet shprehimisht nga Konventa Nr. 111]

Gjendja shëndetësore e një punëtori duhet të merret në konsideratë nga punëdhënësit vetëm në lidhje me kërkesat specifike të një vendi të caktuar pune, dhe të mos konsiderohet automatikisht se ndikon në të drejtën për t'u punësuar, ose te kushtet e punës brenda marrëdhënies së punës (...) Marrja parasysh e gjendjes së shkuar apo të tanishme të shëndetit fizik ose mendor të një individi mund të jetë një pengesë kryesore për zbatimin e parimit të qasjes së barabartë në punësim. Në qoftë se nuk ekziston një lidhje shumë e ngushtë midis gjendjes aktuale të shëndetit të një punëtori dhe kërkesave normale profesionale të një vendi të caktuar pune, përdorimi i gjendjes shëndetësore si arsye për të mohuar ose vazhduar marrëdhënien e punës bie në kundërshtim me frymën e Konventës. (...)

Burimi: ILO: Vrojtim i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve, 1996, op. cit., paragrafi 255

II.A.2. Komiteti i Konferencës për Zbatimin e Standardeve

Ky organ trepalësh i Konferencës Ndërkombëtare të Punës, i përbërë nga disa qindra delegatë, zbaton fazën e dytë të sistemit të mbikëqyrjes periodike të zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës. Pas shqyrtimit teknik të paanshëm të Komitetit të Ekspertëve, puna e Komitetit të Konferencës për Zbatimin e Standardeve u jep përfaqësuesve të punëtorëve, punëdhënësve dhe qeverive mundësinë për të kryer shqyrtimin e përbashkët të mënyrës së përmbushjes nga Shtetet të detyrimeve që burojnë nga konventat dhe rekomandimet e ILO-s.

Komiteti për Zbatimin e Standardeve (KZS) shqyrton dhe diskuton elementë të ndryshëm të raportit të Komitetit të Ekspertëve, veçanërisht observacionet e tyre në lidhje me pajtueshmërinë me konventat e ratifikuara nga Shtetet Anëtare. Komiteti për Zbatimin e Standardeve i përdor këto observacione për të hartuar një listë të rasteve më serioze të mosrespektimit të konventave të ratifikuara.[186] Fillimisht qeveritë në fjalë mund të paraqesin përgjigje me shkrim pranë Komitetit për Zbatimin e Standardeve. Në vijim përfaqësuesit e qeverive të caktuara duhet të japin shpjegime për Komitetin për Zbatimin e Standardeve në tërësi dhe duhet t'u përgjigjen shumë pyetjeve dhe komenteve të bëra nga punëtorët, punëdhënësit dhe delegatët e qeverisë. Dhe e fundit, Komiteti për Zbatimin e Standardeve miraton konkluzione ku shpreh këndvështrimin e tij në lidhje me respektimin e konventës së ratifikuar nga Shteti Anëtar dhe masat që duhen marrë. Komiteti për Zbatimin e Standardeve në veçanti mund të ftojë Shtetin Anëtar të kërkojë asistencë teknike nga Zyra Ndërkombëtare e Punës për ta ndihmuar atë për zbatimin e konventës. Veprimi i Komitetit për Zbatimin e Standardeve ilustron frymën dhe metodat që mbështesin mekanizmat mbikëqyrës të ILO-s, duke u përqëndruar si te dialogu ashtu edhe te presioni paqësor që i detyron Shtetet Anëtare të shpjegohen përpara një forumi global siç është Konferenca Ndërkombëtare e Punës.

Komiteti për Zbatimin e Standardeve nuk është aq qartazi i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës sa Komiteti i Ekspertëve, për shkak të natyrës më 'politike' të punës së tij. Megjithatë, si një nga organet shtetërore përgjegjës për respektimin e detyrimeve ndërkombëtare, është e rëndësishme që anëtarët e gjyqësorit të informohen nëse vendi i tyre përfshihet në listën e Komitetit. Nëse kjo është e vërtetë, mund të jetë me vlerë që gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës të informohen në lidhje me pozicionin e qeverisë së tyre për masat që synon të marrë për t'i dhënë efekt të plotë konventës që monitorohet nga Komiteti për Zbatimin e Standardeve.

186. Kjo listë përpilohet nga punëdhënësit dhe delegatët e punëtorëve në Komitetin e Konferencës pasi do të ishte e vështirë për delegatët qeveritarë të mos jenë gjyqtarë dhe palë. Rreth njëzet raste zgjidhen në këtë mënyrë çdo vit.

II.B. Mekanizmat e mbikëqyrjes së posaçme

Të bazuara në paraqitjen e ankesave pranë ILO-s për shkeljen e standardeve ndërkombëtare të punës, këto janë procedura më të dukshme quasi gjyqësore. ILO ka tre lloje të ndryshme ankesash. Ndërkohë që dy lloje ankesash shqyrtohen nga komitetet *ad hoc*, mekanizmi i posaçëm për ankesat në lidhje me lirinë e organizimit sillet para një organi të posaçëm të krijuar brenda Organit Qeverisës. Ky është Komiteti për Lirinë e Organizimit, ekzistenca e gjatë e të cilit e ka ndihmuar atë për të prodhuar një korpus të madh të jurisprudencës, që përbën edhe arsyen përse ky Komitet do të marrë më shumë vëmendje.

II.B.1. Ankesat pranë Komitetit për Lirinë e Organizimit

Siç thuhet edhe në hyrje të këtij Kapitulli, Komiteti për Lirinë e Organizimit, së bashku me Komitetin e Ekspertëve, është një nga dy organet mbikëqyrëse të ILO-s me interes më të madh për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas. Para se të përqendrohemi posaçërisht në dobinë e punës së Komitetit, le të bëjmë një përshkrim të tipareve kryesore të tij dhe të rregullave të procedurës.

II.B.1.a. Origjina, përbërja dhe mandati i Komitetit për Lirinë e Organizimit

Krijimi

Krijimi i Komitetit për Lirinë e Organizimit nga Organi Qeverisës në vitin 1951 erdhi menjëherë pas arritjes së një marrëveshjeje midis ILO-s dhe Kombeve të Bashkuara për të krijuar një procedurë të posaçme mbikëqyrjeje për të verifikuar respektimin e parimeve të lirisë së organizimit nga Shtetet Anëtare. Ekzistenca e një procedure të tillë ilustron rëndësinë që ILO i kushton këtij parimi, i cili është sanksionuar shprehimisht në Kushtetutën e tij, dhe që është edhe një nga kërkesat themelore për ndjekjen e drejtësisë sociale dhe baza themelore e strukturës trepalëshe të Organizatës.

Fillimisht i krijuar për të vlerësuar pranueshmërinë e ankesave që do të dërgoheshin në Komisionin për Konstatimin e Fakteve dhe Pajtimit për Lirinë e Organizimit,[187] funksionet e Komitetit u zgjeruan me shpejtësi për të mbuluar edhe analizën e përmbajtjes së dosjeve të çështjeve, dhe Komisioni për Konstatimin e Fakteve dhe Pajtimit përfshihej vetëm në raste të jashtëzakonshme.

Përbërja

Ndryshe nga Komiteti i Ekspertëve, Komiteti për Lirinë e Organizimit është një organ trepalësh. Komiteti është një organ në varësi të Organit Qeverisës dhe përbëhet nga nëntë anëtarë të rregullt dhe nëntë zëvendësues të zgjedhur në proporcion të barabartë nga grupet e punëtorëve, punëdhënësve dhe grupet qeveritare të Organit Qeverisës. Që nga viti 1978 Komiteti drejtohet nga një figurë e pavarur e zgjedhur për paanësinë dhe kompetencën e tij/saj në fushën e të drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së punës.

187. Komisioni për Konstatimin e Fakteve dhe Pajtimin për Lirinë e Organizimit u krijua nga Organi Qeverisës në qershor të vitit 1949 dhe u emërua në vitin pasardhës. Ai është një organ ad hoc i përbërë nga nëntë anëtarë të pavarur të zgjedhur me sugjerim të Drejtorit të Përgjithshëm për aftësitë dhe paanësinë e tyre. Detyra e tij është të shqyrtojë ankesat e paraqitura nga Organi Qeverisës pas marrjes së pëlqimit të Shtetit në fjalë kur ky Shtet nuk i ka ratifikuar konventat përkatëse. Komisioni për Konstatimin e Fakteve dhe Pajtimin është ngritur në një numër të kufizuar çështjesh (Japoni në vitin 1964, Greqi gjatë periudhës 1965-1966, Lesoto gjatë periudhës 1973-1975, Kili gjatë periudhës 1974-1975, Shtetet e Bashkuara / Porto Riko gjatë periudhës 1978-1981 dhe Afrika e Jugut në vitin 1992). Kjo mund të shpjegohet pjesërisht nga nevoja për të marrë pëlqimin e Shtetit në fjalë kur nuk i ka ratifikuar Konventat për Lirinë e Organizimit për shkak të kostos shumë të lartë të procesit.

Natyra trepalëshe e Komitetit[188] garanton shqyrtimin e ekuilibruar të ankesave dhe siguron që pozicioni që merr të pranohet sa më gjerësisht.[189] Legjitimiteti që rrjedh nga natyra trepalëshe e vendimeve të Komitetit forcohet nga fakti që Komiteti ka qenë gjithmonë në gjendje të miratojë vendime në mënyrë unanime.

Komiteti mblidhet tri herë në vit (në muajin mars, maj-qershor dhe nëntor), që do të thotë se ankesat zakonisht mund të trajtohen shpejt.

Mandati dhe kompetenca

Komiteti është përgjegjës edhe në lidhje me Shtetet që nuk i kanë ratifikuar konventat për lirinë e organizimit, në atë që procedura përkatëse e ankesave bazohet në Kushtetutën e ILO-s, një tekst që njeh lirinë e organizimit dhe përmbajtja e të cilit është pranuar nga të gjitha Shtetet Anëtare.

Qëllimi i Komitetit është të sigurojë dhe promovojë të drejtën e organizimit të punëtorëve dhe punëdhënësve, dhe jo të ngrejë akuza apo të dënojë qeveritë.[190] Komiteti kufizohet në shqyrtimin e situatës në secilin vend në lidhje me lirinë e organizimit dhe në verifikimin nëse Shteti Anëtar ka marrë masat e duhura për të siguruar një liri të tillë kundrejt masave anti-sindikale nga autoritetet publike ose individë privatë. Komiteti ka vendosur që 'faktet e atribuueshme për individët përfshijnë përgjegjësinë e Shtetit për shkak të detyrimit të tij për kujdesin e duhur dhe detyrës së tij për të parandaluar shkeljet e të drejtave të njeriut'.[191]

Komiteti ka përcaktuar qartë se kompetenca e tij është e kufizuar në shqyrtimin e ankesave në lidhje me shkeljet e lirisë së organizimit. Prandaj, ai ka qenë gjithmonë shumë i kujdesshëm të mos merret me çështje që janë jashtë kompetencës së tij, duke deklaruar, për shembull, se ankesat në lidhje me kushtet e punës, legjislacionin e sigurimeve shoqërore, ushtrimin e profesioneve dhe pronësisë së tokës nuk hyjnë në kompetencën e tij.[192]

Nga ana tjetër, Komiteti ka konsideruar që, sidoqoftë, edhe ankesat të cilat, sipas obervacioneve të qeverisë, janë me natyrë politike, duhet të shqyrtohen nëse ngrenë pyetje të drejtpërdrejta në lidhje me ushtrimin e të drejtave sindikale.[193] Kompetenca e Komitetit mbulon edhe shqyrtimin e projektligjeve, në mënyrë që si qeveria ashtu edhe ankuesi të informohen në lidhje me këndvështrimin e Komitetit përpara miratimit të ligjit në fjalë.[194]

Komiteti për Lirinë e Organizimit dhe gjyqësori

Ankesat në lidhje me lirinë e organizimit paraqiten zyrtarisht kundër qeverisë së një vendi si përfaqësuesi ndërkombëtar i Shtetit. Prandaj qeveria është bashkëbiseduesi i Komitetit me përgjegjësi

188. Komiteti është përshkruar si një organ teknik anëtarët e të cilit ulen mbi baza personale pa marrë udhëzime nga asnjë palë, megjithëse nuk shpërfillin interesat e përgjithshme dhe pozitat e sektorit që përfaqësojnë tek Organi Qeverisës si anëtarë të qeverisë, punëdhënësve ose punëtorëve. B. Gernigon, A. Odero dhe H. Guido: "Parimet e ILO-s në lidhje me të drejtën e grevës", në Revistën Ndërkombëtare të Punës, vëllimi 137, N° 4, 1998.

189. Shih N. Valticos: Droit, politique, diplomatie et administration: les éléments du contrôle international (à propos de l'expérience de l'OIT) ', në Mélanges André Grisel, Editions Ides et Calendes, Neuchâtel, 1983, faqe 847 (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

190. Shih ILO: Procedura për Shqyrtimin e Ankesave që Pretendojnë Shkeljen e të Drejtave Sindikale, Gjenevë, qershor 1985, paragrafi 23.

191. Shih, për shembull ILO: Liria e Organizimit. Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komiteti për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i katërt (i rishikuar), Gjenevë, 1996, paragrafët 19 dhe 754.

192. Shih procedurat e posaçme për shqyrtimin në Organizatën Ndërkombëtare të Punës të ankesave që pretendojnë shkelje të lirisë së organizimit, paragrafët 20-23 (i gjeni si Shtojcë në ILO: Liria e Organizimit. Përmbledhja e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar), Gjenevë, 2006).

193. Po aty, paragrafi 25.

194. Po aty, paragrafi 27.

të drejtpërdrejtë për t'i raportuar Komitetit në lidhje me ankesa të tilla. Kjo është arsyeja pse Komiteti ia adreson shumicën e rekomandimeve të tij qeverisë. Megjithatë, Komiteti konsideron se të gjitha kompetencat e Shtetit, përfshirë gjyqësorin, i nënshtrohen respektimit të parimeve të lirisë së organizimit.[195] Ndërkohë që Komiteti nuk është gjykatë ndërkombëtare ku mund të paraqiten çështje kundër vendimeve gjyqësore kombëtare, analizimi i vendimeve gjyqësore sa herë që kjo është e nevojshme për të vlerësuar nëse po respektohen parimet e lirisë së organizimit në një vend të caktuar ose jo është detyrë e Komitetit. Atëherë Komitetit mund t'i kërkohet që të shprehet për pasojat e disa vendimeve gjyqësore kombëtare.

▶ Shteti: Shtetet e Bashkuara

Çështja Nr. 2227

Ankuesi: Federata Amerikane e Punës dhe Kongresi i Organizatave Industriale (AFL-CIO) dhe Konfederata e Punëtorëve Meksikanë (CTM)

'(Komiteti) dëshiron të bëjë të qartë se detyra e tij nuk është të gjykojë vlefshmërinë e shumicës së Gjykatës në Hoffman, e cila bazohet në çështje komplekse ligjore të brendshme dhe në precedentë, por të shqyrtojë nëse rezultati i këtij vendimi mohon të drejtën themelore të punëtorëve për lirinë e organizimit. (...) Duke patur parasysh të gjitha vlerësimet e mësipërme, Komiteti arrin në konluzionin se masat përmirësuese që i mbeten Bordit Kombëtar për Marrëdhëniet e Punës (NLRB) në rastet e pushimeve të paligjshme nga puna të punëtorëve pa dokumenta janë të papërshtatshme për të siguruar mbrojtje efektive kundër akteve të diskriminimit anti-sindikal.'[196]

Siç do të shihet, referimi tek Komiteti nuk i nënshtrohet shterimit paraprak të procedurave të brendshme. Kur subjekti i ankesës para Komitetit hap një proces gjyqësor edhe në nivel kombëtar, Komiteti mund të vendosë të përcaktojë parimet që do të zbatoheshin në këtë çështje me shpresën që gjykatat përgjegjëse për mosmarrëveshjen t'i marrin parasysh.

▶ Shteti: Republika e Koresë

Çështja Nr. 1865

Ankues: Konfederata Koreane e Sindikatave (KCTU), Federata Koreane e Punëtorëve të Automjeteve (KAWF), Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave të Lira (ICFTU) dhe Federata Koreane e Metalpunuesve (KMWF)

'Komiteti i kërkon Qeverisë ta informojë atë në lidhje me rezultatin e ankesës së paraqitur kundër vendimit të gjykatës, sipas të cilit marrëveshjet kolektive të nënshkruara në vitin 2004 nuk zbatoheshin për punëtorët e punësuar nga nënkontraktorët; ai beson që gjykata e apelit do të marrë parasysh si duhet parimet e lirisë së organizimit të përmendura në konkluzionet e Komitetit'.[197]

---

195. Shih, për shembull, Venezuela, Çështja 1952, Raporti i 313^{të} i Komitetit për Lirinë e Organizimit (Buletini Zyrtar, Vëllimi LXXXII, 1999, Seria B, Nr. 1).

196. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2227, raporti i 332^{të}, Buletini Zyrtar, Vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 3, paragrafi 603.

197. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 1865, raporti i 340^{të}, Buletini Zyrtar, Vëllimi LXXXVIX, 2006, Seria B, Nr. 1, paragrafi 781.

▶ **Shteti: Burundi**

Çështja Nr. 2276

Ankuesi: Konfederata e Sindikatave të Burundit (COSYBU)

'Komiteti beson se Dr. Hajayandi do të rikthehet në funksionet e tij pa humbje page. Nëse gjykata do të vendoste që rikthimi në punë nuk është i mundur në funksion të rrethanave specifike, veçanërisht për shkak të periudhës së gjatë që ka kaluar që nga shkarkimi i Dr. Hajayandi, Komiteti pret që gjykata të urdhërojë akordimin e dëmshpërblimit të duhur, duke marrë parasysh si dëmin e pësuar nga ky përfaqësues sindikal edhe nevojën për të parandaluar përsëritjen e situatave të tilla në të ardhmen, përmes caktimit të kompensimit të duhur. Komiteti i kërkon Qeverisë ta mbajë atë të informuar në lidhje me zhvillimet në këtë drejtim dhe t'i sigurojë asaj një kopje të aktgjykimit'.[198]

II.B.1.b. Procedura

Komiteti për Lirinë e Organizimit nuk është gjykatë ndërkombëtare dhe forca lëvizëse e mandatit të tij është dialogu dhe bindja. Megjithatë, shumë njerëz e konsiderojnë atë si një organ quasi gjyqësor, veçanërisht për shkak të rregullave të tij të procedurës që synojnë të garantojnë paanshmërinë. Këto përfshijnë respektimin e parimit të kontradiktoritetit, konfidencialitetit të dokumenteve, takimet e mbyllura dhe mos-pjesëmarrja e anëtarëve që mbajnë shtetësinë e vendeve të përfshira, ose mbajtja e një pozicioni zyrtar në organizatën që paraqet ankesën gjatë kohës së shqyrtimit të çështjes.

Përveç rregullave të përcaktuara nga Organi Qeverisës në kohën e krijimit të Komitetit për Lirinë e Organizimit, Komiteti përcakton edhe rregullat e tij të procedurës dhe ka qenë shumë i kujdesshëm për t'i përshtatur ato, kur është e nevojshme, për t'i bërë sa më efektive.

Procedura është kryesisht e shkruar, megjithëse, në rrethana të caktuara, mund të pranohen edhe dëshmi me gojë nga palët. Mund të organizohen edhe kontakte të drejtpërdrejta ose vizita në vend për t'u takuar me palët e interesuara.

Kualifikueshmëria e ankesave

Pranueshmëria në lidhje me ankuesin

Ankesat mund të paraqiten nga organizatat e punëtorëve ose të punëdhënësve, ose nga qeveritë. Ankesat e paraqitura nga individët nuk janë të pranueshme.

Në rastin e një organizate, ajo duhet të jetë

- një organizatë kombëtare e interesuar drejtpërdrejt në këtë çështje;
- një organizatë ndërkombëtare që ka status konsultativ me ILO-n;[199]
- organizata të tjera ndërkombëtare ku pretendimet kanë të bëjnë me çështje që ndikojnë drejtpërdrejt në organizatat e tyre anëtare.[200]

Në lidhje me këtë duhet të theksohet që 'Komiteti ka liri të plotë për të vendosur nëse një organizatë mund të konsiderohet si organizatë e punëdhënësve ose organizatë e punëtorëve brenda kuptimit

198. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2276, raporti i 335te, Buletini Zyrtar, Vëllimi LXXXVII, 2004, Seria B, Nr. 3, paragrafi 411. Për të aksesuar raportin në Internet, shih shënimin 74.

199. Aktualisht Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve, Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave, Organizata e Unitetit të Sindikatës Afrikane dhe Federata Botërore e Sindikatave.

200. Shih Procedurat e posaçme për shqyrtimin në Organizatën Ndërkombëtare të Punës të ankesave që pretendojnë shkelje të lirisë së organizimit, op. cit., paragrafi 31.

të Kushtetutës së ILO-s dhe nuk e konsideron veten të lidhur me ndonjë përkufizim kombëtar të termit'.[201]

Pranueshmëria në lidhje me formën e ankesës

Ankesat duhet të paraqiten me shkrim, të nënshkruhen nga një përfaqësues i një organi që ka të drejtë t'i paraqesë ato, dhe të shoqërohen sa më plotësisht që të jetë e mundur me provat e pretendimeve në lidhje me shkeljen e të drejtave të sindikatës.

Mungesa e detyrimit për shterimin e procedurave kombëtare

Nuk është e nevojshme të shterohen paraprakisht procedurat kombëtare në mënyrë që ankesat të jenë të pranueshme. Megjithatë, Komiteti do të marrë parasysh çdo seancë në progres në gjykatat vendase. Kështu kur një çështje është duke u shqyrtuar edhe nga një gjykatë e pavarur vendase dhe Komiteti mendon se vendimi që do të merret mund të sigurojë informacion shtesë, ai do të pezullojë shqyrtimin e tij për një kohë të arsyeshme për të pritur vendimin, me kusht që vonesa të mos paragjykojë palën të drejtat e të cilës pretendohet se janë shkelur.

Pretendimet në lidhje me respektimin e lirisë së organizimit në kompani të caktuara

Gjatë shqyrtimit më të fundit të procedurës së tij, Komiteti vendosi që, për të garantuar siç duhet të drejtën e mbrojtjes në rastet kur përfshihet një ndërmarrje, qeverisë do t'i kërkohet që t'ia përcjellë ankesën Komitetit në mënyrë që ai të dërgojë informacionin që e konsideron si të rëndësishëm përmes qeverisë.[202]

II.B.1.c. Veprimtaria e Komitetit për Lirinë e Organizimit dhe rëndësia e tij për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas

II.B.1.c.i. Raportet dhe rekomandimet e Komitetit për Lirinë e Organizimit dhe diskutimi i tyre nga Organi Qeverisës

Pas shqyrtimit të ankesave, Komiteti mund të miratojë tre lloje raportesh:[203]

- një raport përfundimtar në të cilin Komiteti mund të marrë parasysh dy opsionet e mëposhtme. Së pari mund të konsiderojë se ankesa nuk kërkon shqyrtim të mëtejshëm sepse faktet e pretenduara nuk përbëjnë shkelje të ushtrimit të të drejtave sindikale, ose akuzat e formuluara janë thjesht të natyrës politike ose janë shumë të paqarta. Si një opsion i dytë, ai mund t'i kërkojë qeverisë të marrë masat e duhura për të korrigjuar anomalitë e vëzhguara ose për të tërhequr vëmendjen e saj në lidhje me rëndësinë e disa parimeve;
- një raport të ndërmjetëm në të cilin Komiteti mund t'i kërkojë qeverisë ose ankuesve informacion shtesë, ose mund t'i kërkojë qeverisë të marrë masat e duhura për të rregulluar një situatë specifike

201. Po aty, paragrafi 32 e në vazhdim. Fakti që një organizatë mund të jetë shpërbërë ose është fshehur diku ose që personat që e përfaqësojnë atë mund të jenë strehuar jashtë nuk i bën ankesat e paraqitura nga organizata të tilla të papranueshme. Kjo është edhe më e rëndësishme sepse në kontekste të caktuara politike sindikatat nuk kanë liri veprimi. Komiteti nuk do të refuzojë asnjë ankesë thjesht sepse një sindikatë nuk ka depozituar rregulloret e saj, pasi 'parimet e lirisë së organizimit parashikojnë pikërisht që punëtorët janë në gjendje, pa autorizim të mëparshëm, të krijojnë organizata sipas zgjedhjes së tyre'. Po kështu, 'Fakti që një organizatë nuk është e njohur zyrtarisht nuk justifikon refuzimin e pretendimeve kur nga ankesat është e qartë se kjo organizatë ka të paktën një ekzistencë de facto.'

202. Po aty, paragrafi 53

203. Në raste të caktuara, Komiteti për Lirinë e Organizimit mund të rekomandojë edhe që çështja t'i referohet Komisionit për Konstatimin e Fakteve dhe Pajtimin për Lirinë e Organizimit. Në këtë rast, nëse rekomandimi miratohet nga Organi Qeverisës dhe qeveria e interesuar nuk e ka ratifikuar konventën për lirinë e organizimit, do të kërkohet edhe pëlqimi i qeverisë.

dhe për t'u informuar në mënyrë të vazhdueshme. Një raport i ndërmjetëm mund të përmbajë konkluzione përfundimtare dhe të ndërmjetme ndërkohë që është në pritje të informacionit ose veprimit nga një qeveri e caktuar;

- një raport vijues në të cilin Komiteti kërkon të mbahet i informuar në lidhje me zhvillimet e çështjes dhe për masat e marra nga Shteti Anëtar për të respektuar parimet e lirisë së organizimit. Informacioni i kërkuar mund të përfshijë pyetje faktike, si zhvillimi i procedurave të caktuara ose statusi i njerëzve të caktuar, ose pika të ligjit, si miratimi i akteve të reja ose shfuqizimi i tyre.

Raportet e Komitetit më pas dorëzohen pranë Organit Qeverisës, i cili deri më tani i ka miratuar ato pa bërë asnjë ndryshim. Nëse Shteti Anëtar në fjalë ka ratifikuar konventat për lirinë e organizimit dhe nëse problemi në fjalë ka të bëjë me çështje legjislative, Komiteti për Lirinë e Organizimit do të njoftojë Komitetin e Ekspertëve që të shqyrtojë veprimet e marra në lidhje me rekomandimet, pa nënkuptuar domosdoshmërisht që Komiteti e braktis ndjekjen e kësaj çështjeje.

II.B.1.c.ii. Rëndësia e punës së Komitetit për Lirinë e Organizimit për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas

Zbatimi i konventave për lirinë e organizimit në raste specifike

Për të përcaktuar nëse janë respektuar parimet e lirisë së organizimit në rastet specifike të paraqitura para tij, Komiteti duhet të specifikojë kuptimin dhe qëllimin e dispozitave të konventave të ILO-s për lirinë e organizimit. Shembulli i mëposhtëm ka të bëjë me një çështje në të cilën Komiteti vendosi në lidhje me zbatueshmërinë e parimeve të lirisë së organizimit për punëtorët e huaj 'pa dokumente të rregullta'.

▶ Shteti: Spanjë

Çështja Nr. 2121

Ankuesi: Sindikata e Përgjithshme e Punëtorëve (*UGT*)

Objekti i kësaj ankese ishte miratimi i një ligji që e bën ushtrimin e të drejtave të sindikatës së punëtorëve të huaj të varur nga marrja e një leje hyrjeje ose qëndrimi në atë vend. Në bazë të nenit 2 të Konventës Nr. 87, Komiteti vendosi që Konventa nuk lejonte që punëtorët e huaj pa dokumente të rregullta të përjashtoheshin nga mundësia për të gëzuar lirinë e organizimit.

'Bazuar në informacionin e mësipërm, Komiteti vëren se çështja në këtë rast konsiston në përcaktimin nëse është e përshtatshme, siç kërkon ankuesi, të interpretohet gjerësisht koncepti "punëtorë" i përdorur në Konventat e ILO-s për lirinë e organizimit. Në këtë kontekst, Komiteti rikujton që neni 2 i Konventës Nr. 87 njeh të drejtën e punëtorëve, pa asnjë dallim, të krijojnë dhe të anëtarësohen në organizata të zgjedhura nga vetë ata pa autorizim të mëparshëm. Përjashtimi i vetëm i lejuar nga Konventa Nr. 87 është përjashtimi i parashikuar në Nenin 9 në lidhje me forcat e armatosura dhe policinë. Kështu, sipas mendimit të Komitetit, Konventa Nr. 87 mbulon të gjithë punëtorët, përveç një përjashtimi. Si pasojë, për sa i përket legjislacionit në fjalë, Komiteti i kërkon Qeverisë të marrë parasysh kushtet e nenit 2 të Konventës Nr. 87. Ai gjithashtu thekson se sindikatat duhet të kenë të drejtë të përfaqësojnë dhe ndihmojnë punëtorët e mbuluar nga Konventa me qëllim promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tyre. (...) Komiteti i kërkon Qeverisë, në lidhje me legjislacionin në fjalë, të marrë parasysh kushtet e nenit 2 të Konventës Nr. 87, sipas të cilit punëtorët, pa asnjë dallim, kanë të drejtë të anëtarësohen në organizata të zgjedhura nga vetë ata'.[204]

204. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2121, raporti i 327[të], Buletini Zyrtar, Vëllimi LXXXV, 2002, Seria B, Nr. 1, paragrafi 561. Për të aksesuar raportin në Internet, shih shënimin 74.

Përcaktimi i parimeve të përgjithshme të lirisë së organizimit

Që nga momenti i krijimit në vitin 1951, Komitetit shpesh i është kërkuar të vendosë në lidhje me një sërë çështjesh të ngjashme ose të lidhura me njëra-tjetrën. Si rezultat, Komiteti ka mundur të përcaktojë parimet e përgjithshme që e ndihmojnë për të ruajtur natyrën unike të kritereve të tij për vendimmarrjen. Prandaj, gradualisht është zhvilluar një 'korpus i konsiderueshëm i praktikës gjyqësore' që mund të konsiderohet si e drejta e vërtetë zakonore ndërkombëtare për këtë temë.

Shënim: Këto parime mblidhen bashkë rregullisht në një përmbledhje, e cila është një mjet veçanërisht i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës që dëshirojnë të garantojnë përputhshmërinë e së drejtës së tyre të brendshme me të drejtën ndërkombëtare.[205]

▶ Përcaktimi i situatave ku mund të kufizohen ose edhe të ndalohen grevat

E drejta për grevë mund të kufizohet ose ndalohet: 1) në shërbimin publik vetëm për nëpunësit publikë që ushtrojnë autoritet në emër të shtetit; ose 2) në shërbimet thelbësore në kuptimin e ngushtë të termit (domethënë ato shërbime ndërprerja e të cilave do të rrezikonte jetën, sigurinë personale ose shëndetin e të gjithë popullsisë ose të një pjese të saj).

Burimi: ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit 2006, op. cit, paragrafi 576

▶ Mbrojtja ndaj pushimeve nga puna për shkak të veprimtarisë sindikale

Në bazë të Nenit 1 të Konventës Nr. 98 që përcakton se punëtorët gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme ndaj të gjitha akteve të diskriminimit anti-sindikal në lidhje me punësimin e tyre, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka nxjerrë parimet e mëposhtme në lidhje me pushimin nga puna:

- Asnjeri nuk duhet t'i nënshtrohet diskriminimit anti-sindikal për shkak të veprimtarive të ligjshme sindikale dhe rikthimi në punë duhet të jetë zgjidhja në dispozicion të viktimave të diskriminimit anti-sindikal;
- Nëse, duke pasur parasysh kohën e konsiderueshme që ka kaluar që nga momenti i pushimit nga puna, në shkelje të parimeve të lirisë së organizimit, nuk është i mundur rikthimi në punë i punëtorëve në fjalë, Komiteti i ka kërkuar qeverisë të marrë masa për të garantuar që punëtorët të marrin kompensim të plotë pa vonesë;
- Kompensimi duhet të jetë i përshtatshëm, dhe duhet të marrë parasysh si dëmin e shkaktuar, ashtu edhe nevojën për të parandaluar përsëritjen e situatave të tilla në të ardhmen.

Burimi: ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, 2006, op. cit, paragrafi 837 e në vazhdim

205. ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, 2006, op. cit.

II.B.2. Ankimimet zyrtare sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s

Sipas neneve 24 dhe 25 të Kushtetutës së ILO-s,[206] shoqatat industriale të punëdhënësve ose punëtorëve, qofshin vendore, kombëtare apo ndërkombëtare, mund t'i drejtohen ILO-s për një çështje që ka të bëjë me mosrespektimin e një konvente të ratifikuar nga një Shtet Anëtar. Nëse plotësohen kushtet për pranueshmërinë e ankimimit,[207] Organi Qeverisës emëron një komitet trepalësh *ad hoc*, me nga një përfaqësues nga secili prej të tre grupeve.

Bazuar kryesisht në provat me shkrim të paraqitura nga shoqata që ka bërë deklaratën dhe nga qeveria,[208] është Komiteti ai që vendos nëse ka ndodhur apo jo shkelja e pretenduar dhe në lidhje me masat e mundshme që mund të merren nga Shteti për të garantuar respektimin e konventës së ratifikuar. Konkluzionet dhe rekomandimet e komitetit trepalësh i nënshtrohen miratimit të Organit Qeverisës, i cili mund të vendosë të publikojë deklaratën në fjalë.

Siç është thënë tashmë, mekanizmat e ndryshëm mbikëqyrës të ILO-s punojnë ngushtë së bashku, gjë që ndihmon në rritjen e efektivitetit të përgjithshëm. Në fakt, nëse ankimimi ka të bëjë me mosrespektimin e konventave që kanë të bëjnë me të drejtat sindikale, Organi Qeverisës mund t'ia referojë çështjen Komitetit për Lirinë e Organizimit. Përveç kësaj, gjatë shqyrtimit të deklaratës, komitetet *ad hoc* trepalëshe bazohen kryesisht në punën e Komitetit të Ekspertëve në lidhje me konventën përkatëse.

Edhe rekomandimet e komitetit trepalësh zakonisht e ngarkojnë Komitetin e Ekspertëve me përgjegjësi për monitorimin e masave të ndërmarra nga qeveria për të vënë në veprim vendimin e tyre. Dhe e fundit, moszbatimi nga Shteti i interesuar i rekomandimeve të pranuara nga komiteti trepalësh dhe të miratuara nga Organi Qeverisës mund ta detyrojë këtë të fundit të caktojë një komision investigues sipas neneve 26 e në vazhdim të Kushtetutës së ILO-s.[209]

Ashtu si me punën e organeve të tjera mbikëqyrëse, referimi i raporteve të miratuara pas një ankimimi është dyfish i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas. Ekspertët ligjorë të vendit në fjalë mund të njihen me qëndrimin e Organit Qeverisës për sa i përket pajtueshmërisë midis së drejtës dhe praktikës së tyre të brendshme të një shteti dhe konventës në fjalë të ILO-s. Në raportin e komitetit *ad hoc* trepalësh, gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit në vendet e tjera mund të gjejnë detaje të rëndësishme dhe analiza në lidhje me detyrimet e përfshira në konventë dhe zbatimin e tyre.

II.B.3. Ankesat sipas nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s[210]

Procedura

Nenet 26 deri 29 dhe 31 deri 33 të Kushtetutës së ILO-s parashikojnë një lloj tjetër procedure kundër Shteteve që nuk respektojnë plotësisht një konventë të ratifikuar. Nëse subjekti i ankesës së 'Nenit 26' është i njëjtë me atë të ankimimit për shkeljen e ndonjë konvente, kushtet dhe pranueshmëria e saj dhe rregullat e saj procedurale do të ndryshojnë, ashtu si edhe pasojat e saj. Kjo procedurë në fakt, e

206. Shih edhe Urdhëresat e Përhershme në lidhje me procedurën për shqyrtimin e ankimimeve për shkeljet e mundshme të konventave, sipas Neneve 24 dhe 25 të Kushtetutës së ILO-s, siç është rishikuar nga Organi Qeverisës në mbledhjen e tij të nëntorit 2004 (Dok. GB.291/9 [rishikuar]).

207. Për të qenë e pranueshme, ankimimi duhet: t'i komunikohet ILO-s me shkrim nga një shoqatë industriale e punëdhënësve ose punëtorëve; t'i referohet specifikisht nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s; duhet të ketë të bëjë me një Anëtar të ILO-s; të ketë të bëjë me një konventë të ratifikuar nga Shteti në fjalë; të përcaktojë se në cilin aspekt nuk ka arritur Shteti të garantojë respektimin efektiv të konventës.

208. Sipas Urdhëresave të Përhershme të sipërpërmendur, Komiteti mund të dëgjojë si organizatën që ka regjistruar ankimimin ashtu edhe qeverinë në fjalë.

209. Kjo ka ndodhur në rastin e Gjermanisë në vitin 1983 në lidhje me Konventën për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

210. Shih N. Valticos: 'Les commissions d'enquête de l'Organisation internationale du Travail', në Revue Générale de Droit International Public, Pedone, Paris, 1987 (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

cila është përdorur rrallë në historinë e ILO-s, zakonisht konsiderohet si mekanizmi më serioz dhe më formal për mbikëqyrjen e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës. Ajo është edhe procedura me natyrën më të theksuar gjyqësore.

Ankesat mund të paraqiten pranë ILO-s nga një Shtet Anëtar nëse ai e ka ratifikuar vetë konventën në fjalë dhe nga ndonjëri prej delegatëve në Konferencën Ndërkombëtare të Punës. Për më tepër, siç u përmend më lart, Organi Qeverisës mund të vendosë të nisë procedurën mbikëqyrëse të parashikuar në nenet 26 e në vazhdim të Kushtetutës së ILO-s me iniciativën e tij.

Pas paraqitjes së ankesës, Organi Qeverisës është përgjegjës për të vlerësuar nëse është e pranueshme apo jo. Situata në këtë rast është dukshëm e ndryshme nga procedura e ankimimeve për shkeljen e konventave, pasi kriteret që çojnë në marrjen e vendimit nga Organi Qeverisës nuk bazohen vetëm në aspekte ligjore, por edhe në vlerësimet e mundësive. Me fjalë të tjera, Organi Qeverisës mund të vendosë mbi baza diskrecionale që procedura e ankesave nuk është mënyra më e përshtatshme për zgjidhjen e problemit të ngritur.[211]

Nëse Organi Qeverisës vendos të pranojë ankesën, ai emëron një komision investigues. Ndryshe nga komitetet trepalëshe përgjegjëse për shqyrtimin e deklaratave zyrtare për shkeljen e konventave, komisioni investigues përbëhet nga anëtarë të pavarur. Tre figurat e shquara që përbëjnë komisionin duhet të demonstrojnë paanshmëri maksimale dhe përvojë të gjerë në çështjet e të drejtës ndërkombëtare dhe të drejtës së punës.[212]

Meqenëse Kushtetuta e ILO-s nuk përmban dispozita specifike në këtë fushë, praktika dikton që vetë anëtarët e komisionit investigues të vendosin në lidhje me rregullat procedurale që duhen ndjekur, të cilat më pas u komunikohen menjëherë palëve të përfshira. Disa komisione investiguese në fakt kanë theksuar natyrën gjyqësore të mekanizmit mbikëqyrës të parashikuar në nenet 26 e në vazhdim për përcaktimin e rregullave procedurale që shërbejnë si një kuadër për aktivitetet e tyre.[213]

Në praktikë, komisionet e ndryshme investiguese nuk janë kufizuar vetëm në parashtrimet me shkrim nga palët. Procedurat e ndryshme në fakt kanë përfshirë dëgjimin e palëve në Gjenevë dhe, në shumë raste, edhe misione në vendin përkatës të komisionit.[214]

Sipas nenit 28 të Kushtetutës së ILO-s, pas përfundimit të procedurës, komisioni investigues duhet të hartojë një raport në lidhje me faktet e ankesës për të përcaktuar nëse ka pasur shkelje të konventës së ratifikuar ose jo, dhe kur është e nevojshme për të dalë me rekomandime në mënyrë që Shteti i interesuar të garantojë respektimin e detyrimeve të tij ndërkombëtare. Raporti i komisionit investigues i dërgohet Organit Qeverisës, por nuk duhet të miratohet nga ky i fundit për të hyrë në fuqi.

---

211. Ankesat e 'Nenit 26' në lidhje me shkeljen e konventave të ILO-s për lirinë e organizimit janë referuar shpesh në Komitetin për Lirinë e Organizimit. Duhet të theksohet nga ana tjetër që në rastin e Komisionit Investigues të ngritur kundër Bjellorusisë, vetë Komiteti për Lirinë e Organizimit sugjeroi në rekomandimet e tij lidhur me një ankesë kundër Qeverisë së atij vendi që çështja t'i nënshtrohej komisionit investigues sipas nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s: 'j) Në këto rrethana, dhe duke marrë parasysh ankesën sipas nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s të paraqitur nga një numër delegatësh të Punëtorëve në Sesionin e 91te të Konferencës Ndërkombëtare të Punës në qershor 2003, Komiteti rekomandon që Organi Qeverisës të referojë shqyrtimin e të gjitha pretendimeve në pritje në këtë rast, së bashku me ankesën e paraqitur në muajin qershor, tek një komision investigues'. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2090, raporti 332, op. cit. Për të aksesuar raportin në Internet, shih shënimin 74.

212. Procedura në këtë rast është e ngjashme me zgjedhjen e anëtarëve të Komitetit të Ekspertëve në atë që Drejtori i Përgjithshëm paraqet një listë të emrave tek Organi Qeverisës. Komisionet investiguese shpesh përfshijnë anëtarë të Komitetit të Ekspertëve.

213. Shih, për shembull, Komisionin Investigues i ngritur për të trajtuar ankesën kundër Bjellorusisë. '40. Gjatë përcaktimit të procedurës së tij, Komisioni kujtoi disa elemente që karakterizonin natyrën e punës së tij. Siç kishin theksuar komisionet e hershme investiguese, procedura e parashikuar në nenet 26 deri 29 dhe 31 deri 34 të Kushtetutës ishte e një natyre gjyqësore. Kështu, rregullat e procedurës duhet të mbronin të drejtën e palëve për një procedurë sa më të drejtë siç njihet në të drejtën ndërkombëtare'. Shih ILO, Buletini Zyrtar, vëllimi GJ64XVII, 2004, Seria B. Vetë Organi Qeverisës ka theksuar natyrën gjyqësore të kësaj procedure në vitin 1961.

214. Me kusht që vendi që i nënshtrohet ankesës të pranojë që të lejojë misionin në territorin e tij. Kjo nuk ndodhi në rastin e Mianmarit në vitin 1998 dhe në rastin e Polonisë në vitin 1983.

▶ Rëndësia e konkluzioneve dhe rekomandimeve të komisionit investigues

Tre elemente të parashikuara në Kushtetutën e ILO-s i japin peshë të konsiderueshme vendimeve të komisionit investigues, duke bërë të mundur që, sipas Nicolas Valticos,[215] të konsiderohen si ligjërisht detyruese për shtetet në fjalë.

1. Neni 28 specifikon që raporti i komisionit investigues do të specifikojë kohën brenda së cilës Shteti Anëtar duhet të ndërmarrë hapat përkatës.
2. Neni 29(2) parashikon që Shteti që i nënshtrohet ankesës ka tre muaj në dispozicion për të kundërshtuar rekomandimet e komisionit investigues përpara Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë. Nenet 31 dhe 32 specifikojnë që Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë mund të konfirmojë, ndryshojë ose kthejë mbrapsht gjetjet ose rekomandimet e komisionit investigues dhe se vendimi i Gjykatës është përfundimtar.
3. Neni 33 parashikon që nëse Shteti që i nënshtrohet ankesës nuk arrin të ndjekë rekomandimet e komisionit investigues brenda kohës së specifikuar, Organi Qeverisës mund t'i rekomandojë Konferencës Ndërkombëtare të Punës ndërmarrjen e veprimeve që i çmon si të përshtatshme për të garantuar respektimin e tyre.

Në lidhje me këtë çështje, Nicolas Valticos thekson se opsioni i paraqitjes së çështjes në Gjykatën Ndërkombëtare të Drejtësisë për një vendim përfundimtar dështmon se rekomandimet e komisionit investigues janë me të vërtetë vendime që prodhojnë efekte juridike dhe se, për këtë arsye, nuk janë thjesht sugjerime. Ai thekson se ekzistenca e nenit 33 tregon se shtetet janë të detyruara ligjërisht të respektojnë vendimet e komisionit investigues, pasi ILO bazohet në kërkesën për zbatimin e tyre duke marrë masat e duhura për të garantuar respektimin e tyre.[216]

Neni 33 i Kushtetutës së ILO-s është përdorur për herë të parë nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës në vitin 2000 në lidhje me rastin e Mianmar. Dy vite më parë në një raport të komisionit investigues u konstatua që ky shtet kishte shkelur në mënyrë sistematike Konventën për Punën e Detyruar, 1930 (Nr.29), dhe i bëri thirrje atij për marrjen e masave të menjëhershme për t'i dhënë fund kësaj praktike. Duke vërejtur dështimin e Qeverisë për ta bërë këtë, Konferenca vendosi të kërkojë nga të gjitha Shtetet Anëtare të rishikonin marrëdhëniet e tyre dypalëshe me shtetin Mianmar për të garantuar zbatimin e plotë të rekomandimeve të Komisionit Investigues.[217]

Përveç gjykatësve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës të vendeve të prekura drejtpërdrejt nga komisionet investiguese, raportet e miratuara nga këto komisione mund të jenë një pikë referimi e dobishme ligjore për interpretimin e përmbajtjes së konventave ndërkombëtare të punës dhe për një perceptim më të mirë të fushës së detyrimeve që ato nënkuptojnë për Shtetet Palë.

Më poshtë gjeni një shembull të një raporti të komisionit investigues që specifikon fushën e detyrimeve për Shtetin pas ratifikimit të një konvente ndërkombëtare të punës.

---

215. Drejtori i Departamentit të Standardeve Ndërkombëtare të Punës të ILO-s (1964-1976), gjyqtar në Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut dhe gjykatës ad hoc në Gjykatën Ndërkombëtare të Drejtësisë, autor i shumë librave dhe artikujve për standardet ndërkombëtare të punës dhe që konsiderohet si autoriteti kryesor për këtë temë.

216. Shih N. Valticos: 'Les commissions d'enquête de l'Organisation internationale du Travail', op. cit.

217. Shih rezolutën në lidhje me masat e rekomanduara nga Organi Qeverisës sipas Nenit 33 të Kushtetutës së ILO-s për Mianmar, miratuar nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës në vitin 2000 (http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#II).

▶ **Pjesë e shkëputur nga raporti i Komisionit Investigues të emëruar sipas Nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s për të shqyrtuar respektimin nga shteti i Rumanisë të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).**

Detyrimi i përmendur në nenin 19, paragrafi 5(d), të Kushtetutës është një detyrim për Anëtarin që ka të bëjë me zbatimin efektiv të dispozitave të Konventës, në ligj dhe në praktikë. Prandaj është thelbësore, por jo e mjaftueshme, që dispozitat ligjore të jenë në përputhje të plotë me kërkesat e Konventës. Është thelbësore që legjislacioni në përputhje me kërkesat e Konventës të zbatohet plotësisht dhe në mënyrë rigoroze. Kjo nënkupton ekzistencën e shërbimeve efektive për zbatimin e ligjit dhe, në veçanti, të masave që mundësojnë inspektimin e plotë nga zyrtarët të cilët mund të veprojnë me pavarësi të plotë. Kjo gjithashtu nënkupton që dispozitat e një legjislacioni të tillë janë sjellë në vëmendjen e të gjithë personave të interesuar dhe se këtyre personave u ofrohet një pasqyrë e qartë e të drejtave dhe detyrimeve të tyre, me të gjitha mjetet e përshtatshme, përfshirë njoftimet e shpallura në vendin e punës ose fushatat kombëtare informuese. Kjo nënkupton që procedurat efektive të ankesave duhet t'u garantojnë punëtorëve të drejtën për të paraqitur ankesa në lidhje me shkeljet e ligjit, në kushtet e pavarësisë dhe paanësisë, pa u frikësuar nga masat ndëshkimore të çdo lloji, dhe që shkelje të tilla duhet të pasohen nga sanksionet e duhura, të cilat zbatohen në mënyrë rigoroze dhe që mund të besojmë se do të vazhdojnë të zbatohen kështu.

Kur respektohen kushte të tilla, një qeveri nuk mund të konsiderohet se ka dështuar në përmbushjen e detyrimeve të saj që rrjedhin nga një Konventë, me arsyetimin se dispozitat e kësaj Konvente janë shkelur nga një zyrtar ose menaxher i një ndërmarrjeje, pasi këta persona do t'i nënshtroheshin procedurave të duhura disiplinore ose gjyqësore.

Nëse këto kushte nuk respektohen plotësisht, një qeveri nuk mund të heqë dorë nga përgjegjësia për veprimet ose mosveprimet nga ana e agjentëve të saj, ose për sjelljen e punëdhënësve ose edhe të individëve privatë.

Burimi: ILO: Buletini Zyrtar, Shtojca 3, vëll. LXXIV, 1991, Seria B, paragrafët. 576 deri 578

III. Vlera juridike e veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare dhe përdorimi i saj i mundshëm nga gjykatat vendase

III.A. Vlerësime në lidhje me vlerën juridike të veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare

Në pjesën e parë të këtij Kapitulli u ilustrua rëndësia e mekanizmave të mbikëqyrjes të ILO-s për sqarimin e kuptimit dhe fushës së zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës. Në fakt përdorimi i konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës në një kontekst gjyqësor është jashtëzakonisht i vështirë, pa u njohur më parë me punën përkatëse të organeve mbikëqyrëse.

Duke marrë parasysh që organet mbikëqyrëse ndërkombëtare nuk janë gjykata ndërkombëtare, është shumë e rëndësishme të përcaktohet mundësia e gjykatave vendase për t'iu referuar në mënyrë të drejtpërdrejtë komenteve dhe vendimeve të tyre. Në funksion të larmisë së sistemeve ligjore kombëtare, ky manual thjesht do të përshkruajë disa fusha për reflektim që burojnë nga e drejta ndërkombëtare, praktika e organit mbikëqyrës dhe praktika ligjore krahasuese. Edhe pse deri tani i jemi referuar vetëm organeve mbikëqyrëse të ILO-s, arsyetimi i paraqitur më poshtë është gjerësisht i zbatueshëm për punën e organeve mbikëqyrëse të pakteve dhe konventave të Kombeve të Bashkuara (KB) për të drejtat e njeriut.

Përdorimi gjyqësor i veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare nuk mund të merret në konsideratë pa përcaktuar më parë pozicionin e saj ligjor, një proces që përfshin disa faza.

Faza 1: a janë komentet dhe rekomandimet e organeve mbikëqyrëse ligjërisht detyruese dhe a sigurojnë ato një interpretim përfundimtar të standardeve ndërkombëtare të punës?

Me përjashtim të raporteve të komisionit investigues, natyra specifike e të cilit u përmend më lart,[218] efekti detyrues i komenteve dhe rekomandimeve të organeve mbikëqyrëse ndaj Shteteve në fjalë nuk mund të deduktohet drejtpërdrejt nga Kushtetuta e ILO-s ose nga ndonjë tekst tjetër i ILO-s. Për më tepër, organet mbikëqyrëse nuk janë zyrtarisht përgjegjëse për përgatitjen e një interpretimi përfundimtar të traktateve, zbatimin e të cilave duhet të shqyrtojnë. Kushtetuta e ILO-s në fakt i'a atribuon këtë funksion vetëm Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë.[219]

Faza 2: pra, puna e organeve mbikëqyrëse nuk ka asnjë vlerë ligjore?

Faktorët që nënvizojnë vlerën ligjore dhe institucionale të punës së organeve mbikëqyrëse dhe që e dallojnë atë nga rekomandimet e natyrës morale ose nga veprat teorike janë të paktën tre.

- **Faktori 1: puna e organeve mbikëqyrëse siguron një perceptim veçanërisht të vlefshëm të konventave ndërkombëtare të punës.**

Këtu duhet të kemi parasysh mandatin që iu është dhënë këtyre organeve nga konstituentët e ILO-s. Organet mbikëqyrëse duhet të shprehen në lidhje me kuptimin dhe fushën e zbatimit të instrumenteve, zbatimin e të cilave mbikëqyrin, pasi ata janë përgjegjës për të verifikuar përmbushjen e detyrimeve nga Shtetet Anëtare të Organizatës.[220] Për të përmbushur mandatin e tyre, organeve mbikëqyrëse u kërkohet në praktikë të interpretojnë standardet e ILO-s.[221]

Për realizimin e misionit të tyre, këto organe mbartin disa karakteristika që i japin punës së tyre rëndësi dhe legjitimitet unik. Në këtë pikë duhet t'i referohemi edhe specializimit të tyre dhe specializimit të Sekretariatit të ILO-s që i mbështet ata, natyrës së tyre ndërkombëtare, paanësisë dhe shkallës së lartë të njohurive juridike të anëtarëve të Komitetit të Ekspertëve dhe komisioneve investiguese si dhe natyrës trepalëshe të Komitetit për Lirinë e Organizimit dhe komiteteve të përkohshme *ad hoc*.

Prandaj, mandati dhe natyra e tyre e veçantë i lejon organet mbikëqyrëse për të dalë me interpretime veçanërisht të vlefshme të teksteve për të cilat janë përgjegjës.

- **Faktori 2: pikëpamjet e organeve mbikëqyrëse janë të vlefshme derisa të vërtetohet e kundërta**

Nëse disa Shtete Anëtare nuk pranojnë pikëpamjet e organeve mbikëqyrëse lidhur me kuptimin që u jepet konventave ndërkombëtare të punës, Kushtetuta e ILO-s u jep Shteteve mundësinë që t'i drejtohen Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë për një interpretim përfundimtar.

218. Shih më lart.

219. Shih nenin 37(1) të Kushtetutës së ILO-s. Duhet të mos harrojmë që opsioni i parashikuar në paragrafin 2 të të njëjtit nen për krijimin e një gjykate speciale me përgjegjësi për zgjidhjen e çështjeve të interpretimit nuk është zbatuar deri më tani.

220. Shih pozicionin e Komitetit të Ekspertëve për këtë temë në ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 77^{të}, Gjenevë, 1990, Raporti III (1A), paragrafi 7.

221. Këtu mund të vërehet një ngjashmëri relative midis organeve mbikëqyrëse të ILO-s dhe KB nga njëra anë dhe gjykatave vendase nga ana tjetër. Ndërsa në shumicën e vendeve gjyqësori nuk është zyrtarisht përgjegjës për interpretimin autentik të ligjeve të miratuara nga parlamenti, kjo nuk i ndalon gjykatat për të interpretuar legjislacionin e brendshëm me qëllim zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të paraqitura para tyre.

Për sa kohë që Shtetet nuk e përdorin këtë opsion, duket logjike të supozojmë që Shtetet Anëtare pranojnë në heshtje interpretimin e organeve mbikëqyrëse të konventave dhe se, për këtë arsye, konsiderohet si i vlefshëm në shkallë ndërkombëtare.[222]

Komiteti i Ekspertëve është shprehur qartë për këtë qëllim.

Komiteti ka shqyrtuar pikëpamjet e shprehura në Komitetin e Konferencës për Zbatimin e Standardeve, në Sesionin e tij të 76[të] (1989), nga anëtarët e Punëdhënësit dhe disa anëtarë të caktuar të Qeverisë në lidhje me interpretimin e Konventave dhe rolin e Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë në këtë drejtim. Komiteti ka patur rastin të theksojë se termat e tij të referencës nuk kërkojnë që ai të dalë me interpretime përfundimtare të Konventave, pasi kompetenca për ta bërë këtë i është dhënë Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë nga neni 37 i Kushtetutës së ILO-s. Sidoqoftë, për të kryer funksionin e tij që ka të bëjë me verifikimin e respektimit të kërkesave të Konventave, **Komiteti duhet të marrë në konsideratë dhe të shprehë pikëpamjet e tij në lidhje me përmbajtjen dhe kuptimin e dispozitave të Konventave dhe të përcaktojë qëllimin ligjor, kur është e nevojshme. Prandaj, Komitetit i duket se, për aq kohë sa pikëpamjet e tij nuk kundërshtohen nga Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë, ato duhet të konsiderohen të vlefshme dhe të njohura përgjithësisht.** Situata është identike kur bëhet fjalë për konkluzionet ose rekomandimet e komisioneve investiguese të cilat, në bazë të nenit 32 të Kushtetutës, mund të konfirmohen, ndryshohen ose të kthehen mbrapsht nga Gjykata Ndërkombëtare e Drejtësisë, dhe palët mund të kundërshtojnë siç duhet vlefshmërinë e konkluzioneve dhe rekomandimeve duke përfituar vetëm nga dispozitat e nenit 29, paragrafi 2, të Kushtetutës. **Komiteti mendon se pranimi i vlerësimeve të mësipërme është i domosdoshëm për ruajtjen e parimit të ligjshmërisë dhe, rrjedhimisht, për sigurinë e së drejtës së kërkuar për funksionimin e duhur të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.** [theksi ynë]

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve, 1990, op. cit., paragrafi 7

▶ Faktori 3: respektimi dhe zbatimi i traktateve ndërkombëtare në mirëbesim

Siç është shprehur në Nenin 26 të Konventës së Vjenës për të Drejtën e Traktateve, pas ratifikimit të një konvente ndërkombëtare nga një Shtet, ai merr përsipër ta respektojë dhe ta zbatojë atë në mirëbesim. Për Shtetet që kanë rënë dakord t'i nënshtrohen mbikëqyrjes nga organet mbikëqyrëse nëpërmjet ratifikimit të konventave të ILO-s, mund të argumentohet se zbatimi i këtyre instrumenteve në mirëbesim kërkon që Shteti, duke përfshirë gjyqësorin e tij, të marrë në konsideratë observacionet dhe rekomandimet e organeve mbikëqyrëse.

Edhe pse nuk u drejtohen organeve mbikëqyrëse të ILO-s, do të ishte me interes mbajtja parasysh e vërejtjeve të Komisionerit të Lartë të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut në lidhje me observacionet përfundimtare të Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.[223]

222. Opsioni i parashikuar nga neni 37(1) i Kushtetutës së ILO-s është përdorur vetëm një herë në lidhje me një Konventë të ILO-s, në vitin 1932, në lidhje me Konventën e Punës së Natës (për Gratë).

223. Organi përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Shih më poshtë, Pjesa 2, Kapitulli 3, në lidhje me instrumentet e Kombeve të Bashkuara.

(...) Ndërsa vëzhgimet përfundimtare të Komitetit, në veçanti sugjerimet dhe rekomandimet, mund të mos kenë status ligjërisht detyrues, ato janë tregues i mendimit të organit të vetëm ekspert, të cilit i është besuar dhe që është i aftë për të bërë deklarata të tilla. **Si pasojë, injorimi ose mosveprimi nga Shtetet Palë në lidhje me pikëpamje të tilla do të nënkuptonte keqbesim në zbatimin e detyrimeve të tyre që burojnë nga Pakti.** [theksi ynë]

Burimi: ZKLKBDNJ: Skeda informative Nr. 16 (rishikimi 1): Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, neni 6

Me pak fjalë, edhe nëse natyra detyruese e komenteve dhe rekomandimeve të organeve mbikëqyrëse mund të ngjallë diskutime,[224] ato kanë padiskutim vlerë themelore ligjore, pasi krijojnë kushtet që i ndihmojnë Shtetet për të respektuar plotësisht traktatet dhe konventat që kanë ratifikuar. Kjo i dallon qartazi ata nga veprat e thjeshta teorike ose nga udhëzimet me natyrë morale.

Dhe e fundit, në terma praktikë, seksioni i parë i këtij Kapitulli tregoi se puna e organeve mbikëqyrëse nuk është vetëm një mjet thelbësor për të kuptuar dhe zbatuar standardet ndërkombëtare të punës, por mund të shërbejë edhe si bazë e rëndësishme për interpretimin e së drejtës së brendshme.

Këto baza ligjore dhe praktike duket se i nxisin gjithnjë e më shumë gjykatat vendase dhe ato ndërkombëtare për t'iu referuar punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s dhe KB për vendimet e tyre, kryesisht për qëllime interpretimi. Është me interes të theksohet se vendimet kombëtare që i referohen një pune të tillë vijnë nga vende me sisteme ligjore të ndryshme si sistemet e Afrikës së Jugut, Argjentinës, Australisë, Kolumbisë, Kilit, Spanjës, Indisë, Perusë ose Zimbabvesë.

III.B. Shembuj të përdorimit gjyqësor të punës së organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare

Më poshtë gjeni të përshkruara disa raste në të cilat gjykatat vendase ose ndërkombëtare janë bazuar posaçërisht në veprimtarinë e organeve mbikëqyrëse të ILO-s ose Kombeve të Bashkuara.

224. Gjithmonë duke përjashtuar rekomandimet e komisionit investigues. Këtu duhet të mbahet parasysh një gjykim shumë i diskutueshëm nga Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë, në të cilin Gjykata njohu jo vetëm natyrën detyruese të vendimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, por u akordoi atyre një vend në 'bllokun e kushtetutshmërisë' të Kolumbisë. Shih Sindicato de los Trabajadores de las Empresas Varias de Medellín kundër Ministrisë së Punës dhe Sigurimit Social, Ministrisë së Punëve të Jashtme, Këshillit të Qytetit Medellín dhe Empresas Varias de Medellín ESP, Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë, Dhoma e Katërt Mbikëqyrëse e Apelit, 10 gusht 1999, Çështja Nr. 206 360. Ky gjykim u konfirmua nga dy vendime të mëvonshme të Gjykatës Kushtetuese të Kolumbisë. Shih edhe aktgjykimin Sintrava-Avianca, 18 shtator 2000, T-1211/2000 dhe një vendim të datës 23 korrik 2003, T-603/2003.

▶ Përdorimi gjyqësor i punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s dhe KB nga gjykatat vendase

▶ Shteti: Australia

Komonuelthi i Australisë kundër Komisionit për të Drejtat e Njeriut dhe Shance të Barabarta, Gjykata Federale Australiane, 15 dhjetor 2000, [2000] FCA 1854

Gjykata Federale Australiane u bazua në përkufizimin e diskriminimit në Nenin 1(a) të Konventës Nr. 111 të ILO-s[225] dhe në interpretimin e kësaj dispozite nga organet mbikëqyrëse të ILO-s për të specifikuar që rastet e diskriminimit të tërthortë ishin me të vërtetë të ndaluara sipas ligjit Australian.

Në vendimin e saj thuhej:

'Përkufizimi i "diskriminimit" në Ligj duhet të interpretohet në përputhje me interpretimin e dhënë në të drejtën ndërkombëtare për termin "diskriminim" në Konventën Nr.111. (...) Duket se ka mbështetje të fuqishme, sigurisht në shprehjet e ndryshme të mendimit nga Komiteti i Ekspertëve, përfshirë atë të vitit 1996,[226] por edhe në raportin nga Komisioni Investigues në lidhje me Rumaninë, (...) se përkufizimi i "diskriminimit" në Konventën Nr. 111 të ILO-s, dhe, për pasojë, në nenin 3(1) të Ligjit, mbulon edhe diskriminimin e tërthortë.'.

▶ Shteti: Afrika e Jugut

NUMSA kundër Bader Pop, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut, 13 dhjetor 2002, Çështja Nr.CCT 14/02

Në këtë vendim në lidhje me të drejtën e veprimit të sindikatave të pakicave, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut e bazoi vendimin e saj në punën e Komitetit të Ekspertëve dhe Komitetit për Lirinë e Organizimit. Gjykata theksoi rëndësinë që i atribuon punës së këtyre dy organeve: 'vendimet (e këtyre organeve) janë pra një zhvillim autoritativ i parimeve të lirisë së organizimit të përfshira në Konventat e ILO-s. Jurisprudenca e këtyre Komiteteve do të jetë një burim i rëndësishëm për zhvillimin e të drejtave të punës të përfshira në Kushtetutën tonë. (...) Këto parime të shkëputura nga jurisprudenca e dy komiteteve të ILO-s janë drejtpërdrejt të rëndësishme për interpretimin e dispozitave përkatëse të Ligjit dhe të Kushtetutës.'

▶ Shteti: Argjentina

Aquino, Isacio kundër Cargo Servicios Industriales SA s /accidentes Ligji 9688, Gjykata e Lartë e Argjentinës, 21 shtator 2004[227]

Në këtë gjykim, Gjykata e Lartë e Argjentinës vendosi që një nen i ligjit që kufizon shumën e kompensimit që mund të merret nga viktimat e aksidenteve në punë ishte antikushtetues.

Për të analizuar problemin ligjor të paraqitur pranë saj, Gjykata iu referua në mënyrë të përsëritur punës së Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, organi përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Paktit të Kombeve të Bashkuara me të njëjtin emër:

'Këtu duhet të merret parasysh puna e Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore pasi ai është interpretues i autorizuar i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore në nivel ndërkombëtar. Duhet të theksohet se ky Komitet vepron, në kuadrin e kushteve për zbatimin e Paktit, për të kujtuar fjalët e Nenit 75(22) të Kushtetutës'. [theksi ynë]

---

225. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

226. Gjykata i referohet këtu Studimit të Posaçëm të vitit 1996 të Komitetit të Ekspertëve për Barazinë në Punësim dhe Profesion, dhe më konkretisht paragrafëve 25 dhe 26 të këtij Studimi (ILO: Studimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve, 1996, op. cit.).

227. Për një analizë të këtij gjykimi, shih G. Von Potobsky: 'La jurisprudencia de los órganos de control de los instrumentos internacionales - el caso del Convenio n ° 87 de la OIT sobre la libertad sindical', në Revista Derecho del Trabajo, La Ley , Buenos Aires, gusht 2006 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

▶ Shteti: Peruja

Sindikata e punëtorëve Toquepala dhe të tjerët, Gjykata Kushtetuese, 17 prill 2006, Eksp. N° 4635-2004-AA / TC

Në këtë vendim, Gjykata Kushtetuese e Perusë deklaroi të pavlefshme orët e punës të përcaktuara nga marrëveshja kolektive e një kompanie minerare. Për të arritur në këtë vendim, Gjykata iu referua disa instrumenteve ndërkombëtare, përfshirë Konventën Nr. 1 të ILO-s,[228] si dhe vëzhgimet e bëra nga Komiteti i Ekspertëve në Peru në kuadrin e asaj Konvente.

'Në këtë aspekt, duhet theksuar që Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (KEZKR) të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në vëzhgimin e tij individual në lidhje me Konventën Nr. 1 - Orët e Punës (Industri) të vitit 1919 (Ratifikimi në vitin 1945), Dokumenti Nr. 062002PER001, i vitit 2002, vlerësoi se procedura e punës 14 x 7 e përdorur në Peru nuk përputhet me dispozitat e Nenit 2 të Konventës Nr. 1 të ILO-s, pasi numri mesatar javor i orëve të punës për tre javë është 56 orë në javë dhe tejkalon kufirin e përshkruar nga neni 2(c) (48 orë në javë)'.

▶ Përdorimi gjyqësor i punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s nga gjykatat ndërkombëtare

Baena Ricardo dhe të tjerët, Gjykata Ndër-Amerikane e të Drejtave të Njeriut, 2 shkurt 2001[229]

Në këtë gjykim në lidhje me Panamanë, Gjykata Ndër-Amerikane e të Drejtave të Njeriut vendosi që pushimi nga puna i 270 punonjësve të sektorit publik që morën pjesë në një grevë, sipas një ligji të miratuar posaçërisht për atë qëllim, ishte në kundërshtim me parimin e lirisë së organizimit të njohur nga Neni 16 i Konventës Amerikane për të Drejtat e Njeriut. Gjykata më pas vendosi që, në përputhje me parimin e kompensimit të plotë të njohur nga e drejta ndërkombëtare, punonjësit e larguar, sipas ligjit, duhet të rikthehen në vendet e tyre të punës dhe duhet të marrin çdo pagë të humbur pas shkarkimit të tyre. Për të përforcuar argumentin e saj, Gjykata u mbështet në rekomandimet e Komitetit të ILO-s për Lirinë e Organizimit, pranë të cilit ishte paraqitur çështja, si dhe në vëzhgimet e Komitetit të Ekspertëve të ILO-s.

Kërkesat nr. 55480/00 dhe 59330/00 në lidhje me kufizimet në punësim për disa ish-agjentë të KGB-së, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, 27 korrik 2004[230]

Në këtë gjykim, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut vendosi që seksionet e një ligji lituanez që ndalojnë hyrjen në poste të caktuara pune në sektorin privat për njerëzit që kanë punuar për KGB-në në të kaluarën ishin diskriminues. Gjykata vlerësoi se masat ishin shumë të gjëra në fushëveprim dhe formulim dhe nuk ishin proporcionale me qëllimin e dëshiruar, edhe pse ishin të ligjshme. Për të mbështetur argumentin e saj, Gjykata iu referua instrumenteve të ILO-s dhe në veçanti vëzhgimeve të Komitetit të Ekspertëve të ILO-s për zbatimin e Konventës (Nr. 111) të ILO-s për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 nga Letonia, një vend i cili ka miratuar legjislacion të ngjashëm me atë që ishte objekt i çështjes.

228. Konventa për Orët e Punës (Industri), 1919 (Nr. 1).

229. Gjykimin e gjeni në gjuhën spanjolle në: http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/inter-american-court-of-human-rights-baena-ricardo-and-others-v.-panama-2-february-2001

230. Gjykimin e gjeni në: http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/european-court-of-human-rights-second-section-sidabras-v-dziautas-v-lithuania-27-july-2004-application-nos.-55480-00-and-59330-00

▶ Burimet

Bibliografi

- Gravel, E.; Charbonneau-Jobin, C.: Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: dinamika dhe ndikimi i tij (ILO, Gjenevë, 2003)
- Gernigon, B.; Odero, A.; Guido, H.: Parimet e ILO-s në lidhje me të drejtën e grevës, Rishikimi Ndërkombëtar i Punës, vëll. 137, Nr. 4, 1998
- ILO: Liria e Organizimit. Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar) (Gjenevë, 2006)
- Manuali i procedurave në lidhje me konventat dhe rekomandimet ndërkombëtare të punës (Gjenevë, Botim i Njëqindvjetorit, 2019)
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 340të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVIX, 2006, Seria B, Nr. 1
- Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 93të, Gjenevë, 2005, Raporti III (1A)
- Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 92të, Gjenevë, 2004, Raporti III (1A)
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti 335, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVII, 2004, Seria B, Nr. 3
- Raporti i Komisionit Investigues të emëruar në bazë të nenit 26 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të shqyrtuar Respektimin nga Qeveria e Republikës së Bjellorusisë të Konventës për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87) dhe Konventa për të Drejtën për t'u Organizuar dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98), Buletini Zyrtar, vëllimi LXXXVII, 2004, Seria B
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 332të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 3
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 327të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXV, 2002, Seria B, Nr. 1
- Rezoluta për masat e rekomanduara nga Organi Qeverisës sipas nenit 33 të Kushtetutës së ILO-s për Mianmarin, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 88të, Gjenevë, 2000
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 313të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXII, 1999, Seria B, Nr.1
- Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtim i Posaçëm nga Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
- Liria e Organizimit. Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i katërt (i rishikuar) (Gjenevë, 1996)
- Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës,

Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)

- Raporti i Komisionit Investigues të ngritur në bazë të Nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s për të shqyrtuar respektimin nga Rumania të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111), në Buletinin Zyrtar, Shtojcën 3, vëllimi LXXIV, 1991, Seria B
- Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 78të, Gjenevë, 1991, Raporti III (1A)
- Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 77të, Gjenevë, 1990, Raporti III (1A)
- Shpërblimi i barabartë. Vrojtim i Përgjithshëm Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 72të, Raporti III (4B) (Gjenevë, 1986)
- Procedura në fuqi për shqyrtimin e ankesave në lidhje me shkeljen e lirisë së organizimit (Gjenevë, qershor 1985)
- Urdhërat e përhershëm për procedurën e shqyrtimit të deklaratave zyrtare për shkeljen e konventave sipas neneve 24 dhe 25 të Kushtetutës së ILO-s, të rishikuar në Sesionin e Organit Qeverisës në nëntor 2004 (Dok. OQ.291 / 9 (rishikuar))

- ITC-ILO: Udhëzues për standardet ndërkombëtare të punës (Torino, 2018)
- ZKLDNJ: Skeda Informative Nr. 16 (Rishikimi 1): Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
- Valticos, N.: 'Droit, politique, diplomatie et administrata: les éléments du contrôle international (à propoz de l'expérience de l'OIT)', dans Mélanges André Grisel (Editions Ides et Calendes, Neuchâtel, 1983) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]
  - 'Les Communities d'enquête de l'Organisation internationale du Travail', Revue Générale de Droit International Public, Pedone, Paris, 1987 [e gjeni vetëm në gjuhën frënge
- Von Potobsky, G.: 'La jurisprudencia de los órganos de control de los instrumentos internacionales - el caso del Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical', Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, gusht 2006 [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]

Dokumentet

- ILO

Kushtetuta e ILO-s, 1919

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: www.ilo.org
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::
  - Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
  - Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::

- Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
- Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve:https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
- Databaza për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex

- Kombet e Bashkuara
  - Faqja e internetit e OHCHR: http://www.ohchr.org/
  - Dokumentet e organizmit të traktatit: https://tbinternet.ohchr.org/SitePages/Home.aspx

Kapitulli 3

▶ Kapitulli 3: Burimet e Kombeve të Bashkuara për të drejtën ndërkombëtare të punës

I. Hyrje

Burimet e së drejtës ndërkombëtare të punës përveç atyre të miratuara nga ILO: instrumentet e Kombeve të Bashkuara dhe ato rajonale

Siç shpjegohet në kapitujt 1 dhe 2 të kësaj pjese, burimet kryesore të së drejtës ndërkombëtare të punës përbëhen nga standardet e miratuara nga ILO. Sidoqoftë, një sërë instrumentesh të miratuara nga organizata të tjera - Kombet e Bashkuara (OKB) dhe disa organizata rajonale si Këshilli i Evropës, Bashkimi Evropian, Organizata e Shteteve Amerikane dhe Organizata e Unitetit Afrikan - kanë të bëjnë me çështjet e punës.

Megjithëse OKB nuk merret me çështjet e punësimit si të tilla ndërsa njeh ILO-n si agjenci e specializuar përgjegjëse për ndërmarrjen e veprimeve për arritjen e objektivave të përcaktuara në Kushtetutën e saj,[231] disa instrumente thelbësorë të OKB-së për të drejtat e njeriut mbulojnë edhe çështje të punës, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo. Këto instrumente mund të jenë burime të dobishme referimi për gjykatat vendase dhe praktikuesit e ligjit që merren me çështjet e punësimit.

Larg të qenit shterues, ky Kapitull do t'i referohet vetëm shkurtimisht një përzgjedhjeje të instrumenteve të OKB-së që mbulojnë çështjet e punës. Do të shqyrtohen së pari dispozitat përkatëse të Kartës Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut - që përbëhet nga Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut dhe dy paktet e KB për të drejtat e njeriut, pasuar nga dispozitat përkatëse të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave dhe Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të Gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre. Një prezantim i shkurtër i secilit prej këtyre instrumenteve dhe organit përkatës mbikëqyrës do të pasohet nga një përmbledhje e shkurtër e dispozitave me rëndësi të veçantë për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës. Do të citohen edhe disa pjesë të shkëputura nga komentet dhe rekomandimet e përgjithshme të lëshuara nga organet mbikëqyrëse për të nënvizuar vlerën e tyre për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas.[232] Dhe në fund, do të jepen disa shembuj të vendimeve të gjykatave vendase bazuar në këto instrumente dhe në punën e organeve mbikëqyrëse.

Duhet të theksohet se pavarësisht nga rëndësia e tyre, burimet e ndryshme të së drejtës ndërkombëtare të punës të miratuara në nivel rajonal nuk janë cituar në këtë Manual, i cili do të përqendrohet vetëm tek burimet universale.

Lidhjet ndërmjet instrumenteve të ILO-s dhe të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut

Instrumentet e ILO-s dhe OKB-së për të drejtat e njeriut duhet të shihen si të ndërvarura dhe plotësuese, pasi ndajnë të njëjtat vlera dhe synojnë arritjen e objektivave të përbashkëta. Ky komplimentaritet njihet shprehimisht në dy marrëveshjet e OKB-së për të drejtat e njeriut[233] dhe vihet në praktikë rregullisht nga organet mbikëqyrëse të të dy institucioneve.

---

231. Shih marrëveshjen e arritur në vitin 1946 midis Kombeve të Bashkuara dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës në: http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/agreements/nu.htm.

232. Një përmbledhje e komenteve dhe rekomandimeve të përgjithshme të lëshuara nga organet mbikëqyrëse të KB përgatitet dhe përditësohet rregullisht.

233. Për një këndvështrim të përgjithshëm, shih nenet 5(2) të të dy Pakteve. Në veçanti për lirinë e organizimit, shih nenin 22(3) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe Nenin 8(3) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

Duke marrë parasysh sa më sipër dhe në përputhje me nenet 5(2) të dy pakteve të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut, instrumentet e ndryshme ndërkombëtare për të drejtat e njeriut - përfshirë të drejtat në punë - duhet të përdoren në mënyrë 'të integruar' duke favorizuar zbatimin e dispozitave që mbrojnë të drejtat e njeriut dhe të punëtorëve.[234]

Instrumentet e OKB-së për të drejtat e njeriut dhe rëndësia e tyre për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Megjithëse standardet e ILO-s janë burimet kryesore të së drejtës ndërkombëtare të punës, instrumentet e OKB-së për të drejtat e njeriut mund t'i ndihmojnë gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas për të paktën dy arsye që lehtësojnë përdorimin e tyre gjyqësor në nivel kombëtar.

Së pari, disa traktate të OKB-së për të drejtat e njeriut janë ratifikuar gjerësisht.[235] Prandaj, përmbajtja e tyre është ligjërisht detyruese në shumë vende dhe mund të jetë e dobishme, veçanërisht në rastet kur konventat e ILO-s nuk janë ratifikuar ende. Së dyti, vitet e fundit është vënë re një tendencë në rritje për t'iu refereruar instrumenteve të OKB-së për të drejtat e njeriut në kushtetutat kombëtare që u japin atyre status kushtetues në sistemin e brendshëm ligjor, qoftë në mënyrë të qartë apo të nënkuptuar. Siç tregojnë edhe shembujt e mëposhtëm, këto referenca kanë marrë forma të ndryshme.

▶ Dispozitat që përfshijnë angazhimin e përgjithshëm për të respektuar instrumentet e OKB-së për të drejtat e njeriut

▶ Pjesë e shkëputur nga Parathënia e Kushtetutës së Republikës së Malit

Populli Sovran i Malit, i fortifikuar nga traditat e tyre të luftës heroike, të angazhuar për të qëndruar besnik ndaj idealeve të viktimave të shtypjes dhe dëshmorëve të rënë në betejën për krijimin e shtetit të së drejtës dhe të demokracisë pluraliste, (...) aderon në Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut të datës 10 dhjetor të vitit 1948 dhe në Kartën Afrikane për të Drejtat e Njeriut dhe të Popujve, datë 27 qershor 1981, (...)

▶ Dispozitat që u japin hierarki kushtetuese instrumenteve të OKB-së për të drejtat e njeriut

▶ Pjesë e shkëputur nga Parathënia e Kushtetutës së Republikës së Beninit

(...) riafirmojmë lidhjen tonë me parimet e demokracisë dhe të drejtave të njeriut siç janë përcaktuar nga Karta e Kombeve të Bashkuara e vitit 1945 dhe Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut e vitit 1948, nga Karta Afrikane për të Drejtat e Njeriut dhe të Popujve e miratuar në vitin 1981 nga Organizata e Unitetit Afrikan dhe ratifikuar nga Benini më 20 Janar 1986, dispozitat e së cilës janë pjesë integrale e kësaj Kushtetute aktuale dhe e së drejtës benineze dhe do të mbizotërojnë mbi legjislacionin kombëtar; (...)

234. Nenet 5(2) të të dy Pakteve shprehen si vijon: 'Nuk do të ketë asnjë kufizim ose përjashtim nga ndonjëra prej të drejtave themelore të njeriut të njohura ose ekzistuese në cilindo Shtet Palë të këtij Pakti në përputhje me ligjin, konventat, rregulloret ose zakonet me pretekstin se Pakti aktual nuk i njeh të drejta të tilla ose se i njeh në masë më të vogël .

235. Ky është rasti, për shembull, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (164 ratifikime më 23 qershor 2009), Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (160 ratifikime më 23 qershor 2009) dhe i Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (186 ratifikime deri më 23 qershor 2009).

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Kombit Argjentinas**

Neni 75(22)

(...) Traktatet dhe marrëveshjet kanë hierarki më të lartë se ligjet.

Deklarata Amerikane për të Drejtat dhe Detyrat e Njeriut; Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut; Konventa Amerikane për të Drejtat e Njeriut; Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore; Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe Protokolli për Zbatimin e tij; Konventa për Parandalimin dhe Ndëshkimin e Gjenocidit; Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor; (...) Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave; Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve ose Dënimeve të tjera Mizore, Çnjerëzore ose Degraduese; Konventa për të Drejtat e Fëmijëve; në kushtet e tyre aktuale të zbatimit, ata kanë hierarki kushtetuese, nuk shfuqizojnë asnjë pjesë të Pjesës së Parë të kësaj Kushtetute dhe duhet të kuptohen si plotësuese të të drejtave dhe garancive të njohura këtu. (...)

- Dispozitat që u japin status interpretues instrumenteve të OKB-së lidhur me dispozitat kushtetuese për parimet, të drejtat dhe liritë themelore

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Perusë**

Dispozita e katërt përfundimtare dhe kalimtare

Normat në lidhje me të drejtat dhe liritë e njohura në Kushtetutë do të interpretohen në përputhje me Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut dhe me traktatet dhe marrëveshjet ndërkombëtare për ato të drejta të ratifikuara nga Peruja.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Rumanisë**

Neni 20(1)

Dispozitat kushtetuese në lidhje me të drejtat dhe liritë e qytetarëve do të interpretohen dhe zbatohen në përputhje me Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut dhe me paktet dhe traktatet e tjera, në të cilat është palë Rumania.

II. Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut

Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut është një term i përdorur për t'iu referuar kolektivisht tre instrumenteve të përgjithshme për të drejtat e njeriut të hartuara nga Komisioni i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut dhe të miratuara nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së. Këto instrumente janë:

- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore;

- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe dy Protokollet e tij Fakultative.[236]

Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut përcakton një seri të plotë të të drejtave që gëzojnë të gjithë personat. Megjithëse është hartuar në terma të përgjithshëm dhe dispozitat e tij për punën janë shpesh më pak specifike dhe më pak të hollësishme sesa dispozitat në instrumentet e ILO-s, Karta përcakton parimet dhe standardet themelore universale që zbatohen për të gjitha të drejtat e njeriut. Prandaj, ato mund të jenë të dobishme kur trajtohen çështjet e punës.

II.A. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut

Miratuar në vitin 1948 në sfondin e tmerreve të Luftës së Dytë Botërore, Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut ishte përpjekja e parë nga të gjitha Shtetet për të rënë dakord në lidhje me një katalog gjithëpërfshirës të të drejtave të njeriut në një dokument të vetëm. Megjithëse nuk është ligjërisht detyruese në vetvete, Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut përmban parime që konsiderohen si ligjërisht detyruese për Shtetet, në bazë të së drejtës zakonore ndërkombëtare[237] ose parimeve të përgjithshme të së drejtës.[238]

Dispozitat e Deklaratës në lidhje me çështjet e punës

Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut përmban një sërë dispozitash që zbatohen posaçërisht për çështjet e punës. Ato janë:

- e drejta për liri nga skllavëria dhe robëria (neni 4);
- e drejta për sigurim shoqëror (neni 22);
- e drejta për të punuar, për zgjedhjen e lirë të punësimit dhe për mbrojtjen nga papunësia (neni 23(1));
- e drejta për pagë të barabartë për punë të barabartë (neni 23(2));
- e drejta për shpërblim të drejtë dhe të favorshëm që siguron një ekzistencë të denjë për dinjitetin njerëzor për punëtorët dhe familjet e tyre (neni 23(3));
- e drejta për të formuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata (neni 23(4));
- e drejta për pushim dhe kohë të lirë, duke përfshirë kufizimin e arsyeshëm të orëve të punës dhe pushimet periodike me pagesë (neni 24).

236. Origjina e termit 'Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut' daton që nga viti 1945, kur në Konferencën e San Franciskos, e organizuar me qëllim hartimin e Kartës së Kombeve të Bashkuara, u dol me një propozim për të materializuar një 'Deklaratë për të Drejtat Thelbësore të Njeriut', i cili nuk u shqyrtua më tej pasi ishte e nevojshme kryerja e një analize më të detajuar sesa ajo që mund të kryhej në atë kohë.
Komisioni për të Drejtat e Njeriut u krijua në fillim të vitit 1946 nga Këshilli Ekonomik dhe Social me qëllim hartimin e një karte ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Në vitin 1947 Komisioni vendosi të përdorte termin 'Karta Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut' në serinë e dokumenteve në përgatitje e sipër: një deklaratë dhe një konventë (e riemërtuar 'pakti'). Deklarata u miratua unanimisht nga Asambleja e Përgjithshme, me Rezolutën 217 A (III) të datës 10 dhjetor 1948. U desh më shumë se një dekadë për të përfunduar përgatitjen e dy Pakteve që u miratuan unanimisht nga Asambleja e Përgjithshme me Rezolutën 2200 A (XXI) të datës 16 dhjetor 1966.

237. E drejta zakonore ndërkombëtare përbëhet nga rregulla të së drejtës që rrjedhin nga sjellja e qëndrueshme e Shteteve që veprojnë me bindjen që është ligji ai që iu kërkon të veprojnë në atë mënyrë' (shih R. Shabtai: Praktika dhe Metodat e së Drejtës Ndërkombëtare, Botimet Oceana, 1984, faqe 55.)

238. Edhe disa teori juridike e konsiderojnë Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut si interpretimin autentik të klauzolave të Kartës së Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut.

Dispozitat e përgjithshme të Deklaratës që janë të relevante për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Neni 2 i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut bën përcaktimin e parimit të mos-diskriminimit në përmbajtjen e saj, duke theksuar se 'Çdokush ka të drejtë të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë e përcaktuara në këtë Deklaratë, pa asnjë lloj dallimi, si raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, mendimi politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, prona, lindja ose çdo lloj statusi tjetër. (...)'.

Neni 8 njeh të drejtën për një zgjidhje efektive nga gjykatat përgjegjëse kombëtare për veprime që shkelin të drejtat themelore.

Disa shembuj në lidhje me rëndësinë e Deklaratës për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Siç tregohet edhe në shembullin e mëposhtëm, Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut mund të informojë në lidhje me natyrën themelore të disa të drejtave në punë të njohura në legjislacionin e brendshëm, duke bërë kështu të mundur akordimin e statusit të duhur për këto të drejta në sistemin ligjor kombëtar.

▶ **Shteti: Azerbajxhan**

Për përputhshmërinë e nenit 143.1 të Kodit të Punës të Republikës së Azerbajxhanit me nenet 25, 37 dhe 149.1 të Kushtetutës së Republikës së Azerbajxhanit, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Azerbajxhanit, 23 shkurt 2000

Kodi i Punës i Republikës së Azerbajxhanit parashikonte që, në rast zgjidhjeje të kontratës së punës, punëtorët kishin të drejtë të merrnin ditët e pushimit me pagesë të cilat nuk i kishin marrë ende. Megjithatë, kjo dispozitë nuk gjente zbatim në rastet kur ndërprerja e marrëdhënies ndodhte për shkak të likuidimit të ndërmarrjes ose mosrespektimit nga ana e punëtorit të përgjegjësive ose detyrimeve të tij. Kryetari i Gjykatës së Lartë e dërgoi çështjen në Gjykatën Kushtetuese për një vendim në lidhje me kushtetutshmërinë e kësaj dispozite.

Gjykata vlerësoi se ky kufizim ishte në kundërshtim me dispozitat e Kushtetutës dhe me instrumentet e ndryshme të së drejtës ndërkombëtare dhe, për të demonstruar natyrën themelore të së drejtës për pushime të paguara, iu referua, ndër të tjera, Nenit 24 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut.

Për më tepër, Deklarata mund përdoret si referencë veçanërisht në rastet kur instrumentet detyruese ndërkombëtare, për shembull dy paktet e OKB-së për të drejtat e njeriut ose konventat e ILO-s, nuk janë ratifikuar ende.

▶ **Shteti: Zelanda e Re**

Van Gorkom kundër Prokurorit të Përgjithshëm dhe një tjetër, Gjykata e Lartë e Zelandës së Re, 10 shkurt 1977, [1977] 1 RLZR 535

Dispozitat e rregulloreve administrative parashikojnë rimbursimin e shpenzimeve të transferimit vetëm në rastin e burrave të martuar. Gjykata e Lartë e Zelandës së Re ka konstatuar se në këtë rast ky ndryshim në trajtimin e burrave dhe grave nuk ishte as në përputhje me të drejtën kombëtare dhe as në përputhje me frymën e Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut dhe të Deklaratës për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, duke pranuar kështu që këto instrumente kanë luajtur rol në interpretimin e së drejtës së brendshme. Në atë kohë, Zelanda e Re nuk i kishte ratifikuar ende dy paktet e Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut.

II.B. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (PNDCP), i cili u miratua nga Asambleja e Përgjithshme në vitin 1966 dhe hyri në fuqi 10 vjet më vonë,[239] së bashku me Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, formon gurin e themelit të traktateve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut që mbulojnë një mori të drejtash dhe lirish.[240] Komiteti për të Drejtat e Njeriut (KDNJ) është organi që monitoron zbatimin e PNDCP-së nga Shtetet e tij palë. I themeluar në vitin 1976, Komiteti përbëhet nga 18 ekspertë të pavarur për çështjet e të drejtave të njeriut.

Të gjithë Shteteve Palë u kërkohet të paraqesin raporte të vazhdueshme pranë KDNJ-së në lidhje me zbatimin e të drejtave.[241] KDNJ i shqyrton këto raporte dhe iu dërgon shqetësimet dhe rekomandimet e saj Shteteve Palë në formën e vëzhgimeve përfundimtare. Përveç procedurës së raportimit, Neni 41 i PNDCP-së parashikon që Komiteti duhet të shqyrtojë edhe ankesat midis Shteteve.[242] KDNJ boton edhe interpretimin e vet në lidhje me dispozitat e Paktit, të njohura si komente të përgjithshme. Komentet e përgjithshme të KDNJ-së mund të jenë të dobishme për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit si burim frymëzimi dhe interpretimi, për të sqaruar kuptimin dhe fushën e zbatimit e dispozitave të PNDCP-së.[243]

Dispozitat e PNDCP-së në lidhje me çështjet e punës

Neni 8 i PNDCP-së parashikon të drejtën e lirisë nga skllavëria, robëria dhe puna e detyruar ose e detyrueshme. Neni 22(1) njeh në terma të përgjithshëm, në kuadrin më të gjerë të lirisë së organizimit, të drejtën për të formuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata.

239. Me Rezolutën 2200 A (XXI) të datës 16 dhjetor 1966, Asambleja e Përgjithshme miratoi edhe Protokollin e Parë Fakultativ, që njeh kompetencën e Komitetit për 'të marrë dhe konsideruar komunikime nga individë që pretendojnë se janë viktima të shkeljeve të ndonjërës prej të drejtave të përcaktuara në Pakt'. Me datë 23 qershor 2009, ky Protokoll Fakultativ ishte ratifikuar nga 111 Shtete. Me Rezolutën 44/128 të datës 15 dhjetor 1989, Asambleja e Përgjithshme miratoi Protokollin e Dytë Fakultativ të Paktit që synon heqjen e dënimit me vdekje. Me datë 23 qershor 2009, ky Protokoll ishte ratifikuar nga 71 vende.

240. Për informacion të mëtejshëm për PNDCP-në, shih Skedën Informative të ZKLDNJ-së Nr. 15: Të Drejtat Civile dhe Politike: Komiteti për të Drejtat e Njeriut (Rishikim 1) https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/FactSheet15rev.1en.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1.

241. Shtetet duhet të raportojnë fillimisht një vit pas aderimit në Pakt, dhe më pas sa herë që kërkohet nga KDNJ (zakonisht çdo katër vjet).

242. Për më tepër, Protokolli i Parë Fakultativ i Paktit e autorizon Komitetin të shqyrtojë ankesat individuale në lidhje me pretendimet për shkelje të Paktit nga Shtetet Palë të Protokollit. Kompetenca e plotë e Komitetit shtrihet edhe Protokollin e Dytë Fakultativ të Paktit për heqjen e dënimit me vdekje në lidhje me Shtetet që e kanë pranuar Protokollin.

243. Komentet e përgjithshme të ofruara nga KDNJ mund të gjenden në: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=11.

Neni 22(2) përmban një klauzolë që autorizon kufizimet që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare, sigurisë publike, rendit publik, mbrojtjes së shëndetit publik ose moralit, ose mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve. E njëjta dispozitë autorizon edhe kufizime për pjesëtarët e forcave të armatosura dhe të policisë.[244]

Dispozitat e përgjithshme të PNDCP-së që kanë të bëjnë me gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Neni 2 i PNDCP-së kërkon që Shtetet Palë të garantojnë që çdo person të cilit i janë shkelur të drejtat ose liritë të ketë në dispozicion zgjidhje sa më efektive, si dhe të zhvillojnë edhe mundësitë e zgjidhjes me mjete juridike gjyqësore.

Nenet 12(3), 18(3) dhe 19(3) lejojnë, por në të njëjtën kohë kufizojnë në kushte të caktuara, mundësinë për ushtrimin e të drejtave themelore të sanksionuara. Këto të drejta janë:

- e drejta për lirinë e lëvizjes dhe lirinë e zgjedhjes së vendbanimit;[245]
- liria për të manifestuar fenë ose besimet personale;[246] dhe
- e drejta për lirinë e shprehjes.[247]

Neni 26 përcakton parimin e përgjithshëm të barazisë para ligjit dhe mbrojtjes së barabartë të ligjit, pa asnjë lloj diskriminimi. Ai specifikon që 'ligji ndalon çdo diskriminim dhe garanton për të gjithë personat mbrojtje të barabartë dhe efektive kundër diskriminimit për çdo motiv, si raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, mendimi politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, prona, lindja ose çdo status tjetër', duke siguruar kështu mbrojtje, siç është theksuar në Komentin e Përgjithshëm të KDNJ-së Nr. 18, nga diskriminimi për çdo lloj motivi.[248] Ky përkufizim i parimit të barazisë lejon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në motive të ndryshme nga motivet e përmendura shprehimisht, si shëndeti, paaftësia ose mosha.[249]

Një shembull në lidhje me rëndësinë e PNDCP-së për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

PNDCP mund të përdoret për të adresuar motivet e reja të diskriminimit të cilat nuk janë përmendur shprehimisht në nenin 1(1)(a) të Konventës së ILO-s Nr. 111, ose në legjislacionin kombëtar.

---

244. Neni 22(2) i PNDCP-së: 'Për ushtrimin e kësaj të drejte nuk mund të vendoset asnjë kufizim përveç atyre që përcaktohen nga ligji dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, rendit publik, mbrojtjes së shëndetit publik ose moralit ose mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve. Ky nen nuk pengon vendosjen e kufizimeve të ligjshme për pjesëtarët e forcave të armatosura dhe të policisë gjatë ushtrimit të kësaj të drejte'.

245. Neni 12(3) i PNDCP-së: 'Të drejtat e sipërpërmendura nuk do t'i nënshtrohen asnjë kufizimi përveç atyre që janë parashikuar me ligj, janë të nevojshme për të mbrojtur sigurinë kombëtare, rendin publik, shëndetin publik ose moralin ose të drejtat dhe liritë e të tjerëve, dhe janë në përputhje me të drejtat e tjera të njohura në këtë Pakt'.

246. Neni 18 (3) i PNDCP-së: 'Liria për të manifestuar fenë ose bindjet personale mund t'i nënshtrohet vetëm kufizimeve të tilla të përcaktuara me ligj dhe që janë të nevojshme për të mbrojtur sigurinë publike, rendin, shëndetin ose moralin ose të drejtat dhe liritë themelore të të tjerëve'.

247. Neni 19 (3) i PNDCP-së: 'Ushtrimi i të drejtave të parashikuara në paragrafin 2 të këtij neni mbart me vete detyra dhe përgjegjësi të veçanta. Prandaj mund të jetë subjekt i kufizimeve të caktuara, por vetëm i kufizimeve të parashikuar me ligj dhe të nevojshme:
(a) Për respektimin e të drejtave ose reputacionit të të tjerëve:
(b) Për mbrojtjen e sigurisë kombëtare ose të rendit publik, ose të shëndetit publik apo moralit'.

248. Shih: Komiteti për të Drejtat e Njeriut, Komenti i Përgjithshëm Nr. 18: Mosdiskriminimi (1989), paragrafët 11-12.

249. Shih më poshtë, Pjesa 3, Kapitulli 2, për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion.

▶ **Shteti: Rumani**

Gjykata Kushtetuese e Rumanisë, 25 shkurt 1993, Vendimi Nr. 6

Në këtë rast, Gjykata Kushtetuese e Rumanisë vendosi që dispozitat kushtetuese për motivet e diskriminimit duhet të plotësohen me instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut për t'i dhënë parimit të barazisë dimension ligjor autentik. Në këtë kontekst, Gjykata iu referua nenit 26 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe nenit 2(2) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i cili përmban dispozita të ngjashme, që deklarojnë si më poshtë: 'Kriteret e mosdiskriminimit përcaktohen në Nenin 4(2) të Kushtetutës: raca, kombësia, origjina etnike, gjuha, feja, gjinia, mendimet, përkatësia politike, pasuria dhe origjina shoqërore. Sidoqoftë, duhet të theksohet se në këtë kontekst, dispozitat e Kushtetutës duhet të plotësohen me instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, pasi kjo është mënyra e vetme që parimi i të drejtave të barabarta të ketë një dimension të mirëfilltë ligjor. Si pasojë, në këtë rast do të zbatohen dispozitat e nenit 26 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, i cili ka hyrë në fuqi në datë 23 mars 1976'.

II.C. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore

Edhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (PNDESK u miratua në vitin 1966, pas gati 20 vjet debatesh për hartimin e tij, dhe hyri në fuqi në vitin 1976.[250]

Organi që mbikëqyr zbatimin e Paktit është Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (KDESK). Krijuar në vitin 1987 për të kryer funksionet mbikëqyrëse të caktuara për Këshillin Ekonomik dhe Social të Kombeve të Bashkuara (KESKB) në Pjesën IV të Paktit, ai përbëhet nga 18 ekspertë të pavarur për të drejtat e njeriut. KDESK do të jetë në gjendje të shqyrtojë ankesat individuale sapo të hyjë në fuqi protokolli fakultativ i Paktit, i miratuar më 17 dhjetor 2008. Të gjithë Shtetet Palë duhet të raportojnë pranë KDESK-ut në lidhje me mënyrën e zbatimit të të drejtave.[251] Shqetësimet dhe rekomandimet e Komitetit u drejtohen Shteteve Palë në formën e vëzhgimeve përfundimtare. Që nga viti 1988, Komiteti ka botuar edhe interpretimet e tij për dispozitat e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, të njohura si Komentet e Përgjithshme për çështje tematike ose për metodat e tij të punës. Komentet e Përgjithshme të KDESK -ut mund të jenë të dobishme për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës vendas si burim frymëzimi dhe interpretimi, pasi sqarojnë kuptimin dhe fushëveprimin e dispozitave të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.[252]

Dispozitat e PNDESK-ut në lidhje me çështjet e punës

Neni 6 i PNDESK-ut njeh të drejtën për të punuar, e cila përfshin të drejtën për të zgjedhur ose për të pranuar lirisht punën. Ky nen u bën thirrje Shteteve Palë të marrin masa për të arritur realizimin e plotë të kësaj të drejte, duke specifikuar se ajo 'përfshin programe teknike dhe profesionale orientimi dhe formimi, politika dhe teknika për të arritur zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik, social dhe kulturor dhe punësimin e plotë dhe produktiv në kushtet e mbrojtjes së lirive themelore politike dhe ekonomike të individit'.

250. Për informacion të mëtejshëm mbi PNDESK, shih Fletën e Fakteve të ZKLDNJ-së Nr. 16: Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (Rishikim 1).

251. Shtetet duhet të paraqesin një raport brenda dy viteve nga ratifikimi i Paktit dhe çdo pesë vjet në vijim.

252. Komentet e përgjithshme të KDESK-ut mund të aksesohen në faqen e internetit të Zyrës së Komisionerit të Lartë të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut në: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/TBGeneralComments.aspx

Neni 7 njeh të drejtën e gjithsecilit për të gëzuar kushte të drejta dhe të favorshme pune të cilat sigurojnë, në veçanti:

- paga të drejta dhe shpërblim të barabartë për punë me vlerë të barabartë dhe një jetesë të denjë për veten dhe familjet e tyre;
- kushte të sigurta dhe të shëndetshme pune;
- mundësi të barabarta;
- pushim, kohë të lirë dhe kufizim të arsyeshëm të orëve të punës dhe pushime periodike me pagesë, si dhe shpërblim për ditët e festave publike.

Neni 8 njeh të drejtën për lirinë e organizimit, duke përfshirë shprehimisht të drejtën për grevë, e cila do të ushtrohet sipas kushteve të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar. E njëjta dispozitë lejon ato kufizime të së drejtës për të formuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata dhe të së drejtës së sindikatave për të funksionuar lirisht, të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve.[253] Edhe neni 8 parashikon kufizime në lidhje me anëtarët e forcave të armatosura, policinë ose administratën shtetërore.

Neni 8(3) përmban një klauzolë kontraktuale që i referohet Konventës së ILO-s për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87). Kjo dispozitë specifikon që 'asnjë dispozitë në këtë nen nuk i autorizon Shtetet Palë të Konventës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1948 në lidhje me Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar për të marrë masa legjislative që do të paragjykonin, ose për të zbatuar ligjin në atë mënyrë që do të paragjykonte, garancitë e parashikuara në atë Konventë'. Referimi te Konventa Nr. 87 e ILO-s tregon se instrumentet e ndryshme ndërkombëtare për të drejtat e njeriut duhet të zbatohen sipas një qasjeje të integruar, duke u dhënë përparësi dispozitave më mbrojtëse. Për më tepër, në vendet që e kanë ratifikuar Konventën e ILO-s Nr. 87 dhe ku PNDESK-u gëzon status kushtetues, Neni 8(3) mund të interpretohet si një nen që e shtrin këtë status edhe në Konventën Nr. 87 të ILO-s.[254]

Neni 9 garanton të drejtën për akordimin e ndihmës ekonomike, përfshirë sigurimet shoqërore.

Neni 10 parashikon që 'nënave duhet t'u sigurohet mbrojtje e veçantë gjatë një periudhe të arsyeshme para dhe pas lindjes së fëmijës ', dhe se 'gjatë një periudhe të tillë nënave që punojnë duhet t'u jepet pushim me pagesë ose leje me pagesën e duhur të ndihmës ekonomike'.

Neni 12 njeh të drejtën për standardin më të lartë të arritshëm të shëndetit.

Rëndësia e punës së organit mbikëqyrës të PNDESK-ut për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Neni 2 i PNDESK-ut i detyron Shtetet Palë për zbatimin progresiv të të drejtave të njohura nga ky instrument, një referencë që mund të hedhë dyshime mbi zbatueshmërinë e tij gjyqësore. Në këtë drejtim, Komentet e Përgjithshme të KDESK-ut nr. 3 dhe nr. 9[255] ofrojnë të dhëna interesante në lidhje

253. Neni 8(1)(a) i PNDESK-ut: 'E drejta e secilit për të formuar sindikata dhe për t'u anëtarësuar në sindikatën e zgjedhur nga vetë ai, duke iu nënshtruar vetëm rregullave të organizatës në fjalë, për promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tij ekonomike dhe shoqërore. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund t'i nënshtrohet asnjë lloj kufizimi, përveç kufizimeve të parashikuara nga ligji dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve.' Neni 8 (1)(c) i PNDESK-ut: 'E drejta e sindikatave për të funksionuar lirisht pa asnjë kufizim përveç atyre të përcaktuara me ligj dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve'.

254. Shih praktikën gjyqësore të Gjykatës së Lartë të Argjentinës.

255. Shih Komentin e Përgjithshëm Nr. 3, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore: Natyra e detyrimeve të Shteteve palë, 1990; dhe Komenti i Përgjithshëm Nr. 9, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore: Zbatimi kombëtar i Paktit, 1998.

me mënyrën e përdorimit të përmbajtjes së Paktit nga gjykatat dhe tribunalet kombëtare për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Veçanërisht, në këto komente KDESK-u shpreh pikëpamjen se shumë dispozita të Paktit janë të vetë-zbatueshme, d.m.th. të afta për t'u zbatuar menjëherë nga gjykatat dhe tribunalet pa u shtjelluar më tej.[256]

▶ **Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 3 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Natyrën e Detyrimeve të Shteteve Palë'**

[...] Përveç kësaj, Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore përmban edhe një sërë dispozitash të tjera, duke përfshirë nenet 3, 7(a)(i), 8, 10(3), 13(2)(a) , (3) dhe (4) dhe 15(3), të cilat duket se mund të zbatohen në mënyrë të menjëhershme nga organet gjyqësore dhe organet e tjera në shumë sisteme ligjore kombëtare. Çdo sugjerim që dispozitat në fjalë nuk janë në vetvete të vetë-zbatueshme, do të dukej i vështirë për t'u mbështetur.

Burimi: Dokumenti i KB E/ 1991/23, paragrafi 5.

Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Zbatimin Kombëtar të Paktit'

[...] Pakti nuk e mohon mundësinë që të drejtat që përmban mund të konsiderohen të vetë-zbatueshme në sistemet ku parashikohet ai opsion. Në të vërtetë, gjatë kohës kur po hartohej Pakti, përpjekjet për të përfshirë një dispozitë specifike në të e cila do të konsiderohej si 'jo- e vetë-zbatueshme ' u refuzuan me forcë.

Në shumicën e Shteteve, përcaktimi nëse një dispozitë e traktatit është e vetë-zbatueshme ose jo do të jetë një çështje për gjykatat, jo për ekzekutivin apo legjislativin. Për kryerjen e këtij funksioni në mënyrë sa më efektive, gjykatat dhe tribunalet përkatëse duhet të informohen në lidhje me natyrën dhe implikimet e Paktit dhe me rolin e rëndësishëm të mjeteve juridike gjyqësore për zbatimin e tij. Kështu, për shembull, kur qeveritë përfshihen në procedurat gjyqësore, ato duhet të promovojnë interpretimet e ligjeve të brendshme që u japin efekt detyrimeve të tyre që rrjedhin nga Pakti. Në të njëjtën mënyrë, edhe trajnimi gjyqësor duhet të marrë parasysh plotësisht gjykueshmërinë e Paktit. Është veçanërisht e rëndësishme të shmanget çdo supozim a priori që normat duhet të konsiderohen si jo- të vetë-zbatueshme. Në fakt, shumë prej tyre shprehen në terma që janë të paktën po aq të qartë dhe specifik sa termat e traktateve të tjera për të drejtat e njeriut, dispozitat e të cilave konsiderohen vazhdimisht nga gjykatat si të vetë-zbatueshme.

Burimi: Dokumenti i KB E/C.12 / 1998/24, paragrafi 11.

Në Komentin e Përgjithshëm Nr. 18 për të drejtën për të punuar,[257] KDESK e kualifikon këtë të drejtë si një e drejtë themelore që përfshin jo vetëm të drejtën për të mos u diskriminuar në punë dhe profesion, por edhe të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë.[258] Neni 7 i PNDESK-ut mund të përdoret si bazë ligjore në vendet ku legjislacioni i brendshëm nuk e përcakton shprehimisht të drejtën për të mos u privuar padrejtësisht nga puna.

256. Këto komente të përgjithshme janë analizuar në module të ndryshme të këtij Manuali.

257. Komisioni për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore: Komenti i Përgjithshëm Nr. 18, E drejta për të punuar, 2005. (Dokumenti i KB A/47/38).

258. Shih më poshtë, Pjesa 3, Kapitulli 3, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me iniciativën e punëdhënësit.

▶ Pjesë e shkëputur nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për "Të drejtën për të punuar"

Përmbajtja normative e së drejtës për të punuar

(...) E drejta për të punuar përfshin (...) të drejtën për të mos u privuar padrejtësisht nga puna. Shkeljet e detyrimit që duhen respektuar (...) Masa të tilla prapavepruese përfshijnë, ndër të tjera, edhe mohimin e mundësisë për punësim (...) Një shembull do të ishte (...) shfuqizimi i legjislacionit që mbron punonjësin nga largimi i paligjshëm nga puna. Masa të tilla do të përbënin shkelje të detyrimit të Shteteve palë për të respektuar të drejtën për të punuar.

Shkeljet e detyrimit për të mbrojtur

(...) Ato përfshijnë mosveprime të tilla si paaftësia për të rregulluar aktivitetet e individëve, grupeve ose korporatave për të parandaluar shkeljen e së drejtës për punë të të tjerëve nga ana e tyre; ose paaftësia për të mbrojtur punëtorët nga pushimet e paligjshme nga puna.

Burimi: Dokumenti i KB E/C.12/GC/18, paragrafët 6, 33 dhe 35.

Disa shembuj të rëndësisë së PNDESK-ut për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

PNDESK-u mund të rezultojë i dobishëm pasi garanton shprehimisht të drejtën për grevë si dhe përcakton arsyet për kufizimin e kësaj të drejte.

▶ Shteti: Federata Ruse

Për çështjen në lidhje me kushtetutshmërinë e nenit 12 të Ligjit të BRSS-së të datës 9 tetor 1989 'Për Urdhrin e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve Kolektive të Punës', Gjykata Kushtetuese e Federatës Ruse, 17 maj 1995

Në këtë rast, Gjykata Kushtetuese e Federatës Ruse u bazua në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për të përcaktuar shkallën e vlefshmërisë së kufizimeve për të drejtën e grevës të përcaktuara nga ligji kombëtar: '(...) duke u nisur nga dispozitat e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, ndalimi i së drejtës për grevë është i pranueshëm në lidhje me personat që janë anëtarë të forcave të armatosura, policisë ose administratës së Shtetit (neni 8 (2)), dhe sa i takon personave të tjerë kufizimet janë të mundshme nëse ato janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve (neni 8(1)(c)). Përveç kësaj, instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut ia atribuojnë rregullimin e së drejtës për grevë sferës së legjislacionit të brendshëm. Megjithatë, ky legjislacion nuk duhet të tejkalojë kufizimet e lejuara nga këto instrumente ndërkombëtare'.

PNDESK-u mund të rezultojë i dobishëm edhe sepse përcakton parimin e përgjithshëm të pagës së barabartë 'për punë me vlerë të barabartë', duke mos e kufizuar zbatimin e tij në dallimin midis burrave dhe grave.

▶ **Shteti: Filipine**

Aleanca Ndërkombëtare e Shkollave të Edukatorëve kundër Hon Leonardo A. Quisumbing dhe të tjerët, Gjykata e Lartë e Republikës së Filipineve, 1 qershor 2000, Nr. 128845

Një shkollë ndërkombëtare në Filipine kishte të punësuar si punonjës vendas ashtu edhe të huaj, ku këta të fundit merrnin paga më të larta dhe përfitime të tjera. Punonjësit filipinas filluan procedurat ligjore duke argumentuar se një gjë e tillë konsiderohej diskriminim.

Duke u bazuar në Kushtetutën kombëtare, Gjykata e Lartë e Filipineve iu referua instrumenteve ndërkombëtare dhe, në veçanti, nenit 7(a) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, për të theksuar natyrën themelore të parimit të shpërblimit të barabartë.

Gjykata e Lartë konstatoi në këtë rast se ndryshimet në trajtimin midis punonjësve filipinas dhe punonjësve të huaj ishin diskriminuese, por që punëtorët e huaj mund të vazhdonin të gëzonin përfitimet në lidhje me kombësinë e tyre, si pagesa e shpenzimeve të transferimit të tyre...

Më poshtë gjeni një shembull ku PNDESK-u është përdorur për të interpretuar dispozitat kushtetuese që adresojnë kohën e punës dhe lidhjen e saj me shëndetin dhe sigurinë.

▶ **Shteti: Peruja**

Sindikata e punëtorëve Toquepala dhe të tjerët, Gjykata Kushtetuese, 17 Prill 2006, Eksp.N°

'Për këtë arsye, dita 12 orëshe për punëtorët e minierës, nenet 209, 210, 211 dhe 212 të Dekretit Suprem Nr. 003-94-EM dhe çdo dispozitë që imponon një ditë pune për punëtorët e minierës më shumë se tetë orë të zakonshme, janë të papajtueshme me nenet 1, 2(22), 7, 25 dhe 26(1) dhe (2) të Kushtetutës dhe me nenet 7(d) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, dhe 7(g) dhe (h) të Protokollit Shtesë të Konventës Amerikane për të Drejtat e Njeriut në lidhje me të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore (Protokolli i San Salvadorit), duke pasur parasysh që ato cenojnë dinjitetin njerëzor, të drejtën për një ditë pune me orë të arsyeshme, të drejtën për pushim dhe kohë të lirë, dhe të drejtën për shëndetin dhe mbrojtjen e familjes, e njohur në Kushtetutë dhe në traktatet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut të ratifikuara nga Peruja, të cilave iu është referuar gjerësisht vendimi'.

III. Instrumente të tjerë të OKB-së për të drejtat e njeriut në lidhje me mosmarrëveshjet e punës

Disa instrumente të tjera të OKB-së për të drejtat e njeriut përmbajnë dispozita që lidhen me çështjet e punës, dhe për këtë arsye mund të përdoren nga gjyqtarët dhe avokatët vendas që merren me çështjet e punës. Kjo pjesë i referohet:

- Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave; dhe
- Konventës Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të Gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre.

III.A. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

Konventa për Eliminimin e të Gjithë Formave të Diskriminimit ndaj Grave (KEGJFDG) u miratua nga Asambleja e Përgjithshme në vitin 1979. Shpesh përshkruar si një kartë ndërkombëtare për të drejtat e grave, në KEGJFDG parashikohet përkufizimi gjithëpërfshirës i termit 'diskriminimi ndaj grave' dhe përcaktohet edhe programi për veprimin në shkallë kombëtare për t'i dhënë fund një diskriminimi të tillë.[259]

Shteteve Palë në Konventë u kërkohet të paraqesin raporte kombëtare në lidhje me masat që kanë marrë në përputhje me detyrimet e tyre në kuadrin e traktatit.[260] Që nga viti 1982, Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave ka monitoruar zbatimin e KEGJFDG-së nga Shtetet Palë të tij. Komiteti përbëhet nga 23 ekspertë të pavarur. Në seancën e tij të dhjetë në vitin 1991, Komiteti vendosi të miratojë praktikën e nxjerrjes së rekomandimeve të përgjithshme për dispozitat specifike të Konventës dhe për marrëdhëniet midis dispozitave të Konventës dhe temave të ndërthurura. Pas këtij vendimi, Komiteti ka nxjerrë një sërë Rekomandimesh të Përgjithshme të hollësishme dhe gjithëpërfshirëse të cilat shërbejnë si orientim për zbatimin e Konventës në situata të veçanta.[261]

Dispozitat e përgjithshme të KEGJFDG-së në lidhje me gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Neni 1 i KEGJFDG-së e përcakton 'diskriminimin ndaj grave' si 'çdo dallim, përjashtim ose kufizim i bërë në bazë të gjinisë, i cili ka efekt ose qëllim të dëmtojë ose zhvlerësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga statusi i tyre martesor, mbi bazën e barazisë së burrave dhe grave, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile ose në ndonjë fushë tjetër'. Duhet theksuar që një përkufizim i tillë është analog me atë që përmbahet në Konventën Nr. 111 të ILO-s.[262]

Dispozitat e KEGJFDG-së në lidhje me çështjet e punës

Dispozitat e KEGJFDG-së që lidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë me punën mund të gjenden në nenin 10, i cili ka të bëjë me barazinë e burrave dhe grave në fushën e arsimit, nenin 11, i cili mbulon barazinë në fushën e punësimit dhe të drejtën për të punuar dhe nenin 14, i cili ka të bëjë me gratë që punojnë në zonat rurale dhe në ekonominë informale.

Pasi shprehet qartë se gratë duhet të gëzojnë të drejtën për të punuar si një "e drejtë e patjetërsueshme e të gjitha qenieve njerëzore", neni 11 specifikon fushat në të cilat duhet të arrihet barazia në punësim. Këto fusha janë:

- e drejta për të njëjtat mundësi punësimi, duke përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere për përzgjedhjen në çështjet e punësimit;
- e drejta për zgjedhjen e lirë të profesionit dhe punësimit, e drejta për ngritje në detyrë, sigurinë e punës dhe të gjitha përfitimet dhe kushtet e shërbimit;

259. Për informacione të mëtejshme në lidhje me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, shih Skedën Informative të ZKLDNJ-së Nr. 22: Diskriminimi ndaj Grave: Konventa dhe Komiteti https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet22en.pdf.

260. Raportet duhet të dorëzohen të paktën çdo katër vjet.

261. Rekomandimet e përgjithshme të Komitetit mund të gjenden në: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11.

262. Shih Pjesën 3, Kapitullin 2, për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion.

- e drejta për formim dhe rikualifikim profesional, përfshirë praktikën profesionale, formimin e avancuar profesional dhe trajnimin periodik;
- e drejta për shpërblim të barabartë, përfshirë përfitimet, dhe për trajtim të barabartë në lidhje me punën me vlerë të barabartë dhe në vlerësimin e cilësisë së punës;
- e drejta për mbështetjen me ndihmë ekonomike, veçanërisht në rastet e pensionit, papunësisë, sëmundjes, invaliditetit dhe pleqërisë dhe llojeve të tjera të paaftësisë për të punuar; dhe
- e drejta për mbrojtjen e shëndetit dhe për sigurinë në punë.

E njëjta dispozitë kërkon që Shtetet Palë të marrin masa për të ndaluar edhe largimin nga puna për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes dhe diskriminimin sa i takon largimit nga puna në bazë të statusit martesor.

Neni 14, i cili ka të bëjë me gratë e zonave rurale, u kërkon Shteteve Palë të eleminojnë diskriminimin ndaj grave në këto zona duke u siguruar atyre, për shembull, qasje të barabartë te arsimi dhe formimi, si formal ashtu edhe jo-formal, si dhe te kreditë dhe huatë.

Rëndësia e punës së organit mbikëqyrës të KEGJFDG-së për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Duke komentuar parimin e barazisë në punësim të përcaktuar në Nenin 11, Komiteti i KEGJFDG-së ka publikuar një përkufizim të termit 'ngacmim seksual'.[263]

▶ **Pjesë e shkëputur nga Rekomandimi i Përgjithshëm i Komitetit të KEGJFDG-së Nr. 19 për dhunën ndaj grave:**

Ngacmimi seksual përfshin sjelljet e padëshiruara të caktuara seksuale si kontakti ose avancimi fizik, komentet me nuanca seksuale, shfaqja e pornografisë dhe kërkesat seksuale, qoftë me fjalë apo veprime. Një sjellje e tillë mund të jetë poshtëruese dhe mund të përbëjë problem si për shëndetin ashtu edhe për sigurinë e personit; gjithashtu kjo sjellje është diskriminuese kur gruaja ka arsye të besojë se kundërshtimi i saj do ta dëmtojë në lidhje me punësimin e saj, duke përfshirë rekrutimin ose ngritjen në detyrë, ose kur krijon një mjedis armiqësor pune.

Burimi: Dokumenti i KB A/47/38, paragrafi 18

Një shembull për të ilustruar rëndësinë e KEGJFDG-së për gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

KEGJFDG dhe Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 19 për dhunën ndaj grave mund të jenë të dobishme për t'u përdorur në ato raste kur nevojitet përcaktimi i konceptit të 'ngacmimit seksual'.

263. Komiteti për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, Rekomandim i Përgjithshëm Nr. 19, Dhuna ndaj grave (Dok. i KB A/47/38).

▶ **Shteti: India**

Vishaka dhe të tjerët kundër Shtetit të Rajasthan dhe të tjerëve, Gjykata e Lartë e Indisë, 13 gusht 1997

Në këtë rast, Gjykata e Lartë e Indisë vendosi se e drejta për barazi e parashikuar në Kushtetutën kombëtare përfshin mbrojtjen nga ngacmimet seksuale. Për të interpretuar dispozitën kushtetuese, Gjykata u bazua në Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave dhe në Rekomandimin e Përgjithshëm të Komitetit të KEGJFDG-së Nr. 19.

▶ **Shteti: Zimbabve**

Frederick Mwenye kundër Textile Investment Company, Gjykata e Marrëdhënieve Industriale, 8 maj 2001, Nr. LRT/MT/11/01

Një menaxher i lartë, i shkarkuar për shkak të akuzave për ngacmim seksual, e kundërshtoi vendimin dhe e çoi çështjen në gjykatë. Në mungesë të një përkufizimi për ngacmimin seksual në legjislacionin kombëtar, Gjykata për Marrëdhëniet e Punës formuloi një përkufizim duke u bazuar kryesisht në Rekomandimin e Përgjithshëm Nr. 19 të Komitetit të KEGJFDG-së.

III.B. Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre

Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre (KNMPM) u miratua nga Asambleja e Përgjithshme në vitin 1990.[264] Ajo përcakton disa standarde minimale për të drejtat e njeriut që duhet të zbatohen nga Shtetet Palë për të gjithë punëtorët migrantë dhe anëtarët e familjeve të tyre, pavarësisht statusit të tyre ligjor.

Ajo përcakton më tej edhe të drejtat shtesë që duhet t'u akordohen punëtorëve migrantë dhe familjeve të tyre që janë me dokumente të rregullta.[265]

Komiteti për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të tyre (KPM) monitoron zbatimin e Konventës nga Shtetet Palë. Ai është organizmi më i fundit i traktatit, i cili e mbajti seancën e tij të parë në mars të vitit 2004. Komiteti përbëhet nga 10 ekspertë të pavarur për çështjet e të drejtave të njeriut. Të gjithë Shtetet Palë duhet të raportojnë pranë KPM-së rregullisht në lidhje me mënyrën e zbatimit të të drejtave që burojnë nga Konventa.[266] KPM e shqyrton secilin raport dhe i paraqet shqetësimet dhe rekomandimet e tij tek Shteti Palë në formën e 'Vëzhgimeve'. Në rrethana të caktuara, Komiteti do të jetë në gjendje të shqyrtojë ankesat ose komunikimet individuale nga individë që pretendojnë se janë shkelur të drejtat e tyre që burojnë nga KNMPM, kur 10 Shtetet Palë e kanë pranuar këtë procedurë në përputhje me nenin 77 të Konventës. KPM publikon edhe komente të përgjithshme për çështje tematike.

264. Në datën 31 dhjetor 2020, numri i shteteve palë të Konventës Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre ishte 56.

265. Për më shumë informacion në lidhje me KNMPM-në, shih Skedën Informative të ZKLDNJ-së Nr. 24: Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të Të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre dhe Komiteti i saj (Rishikimi 1) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=7&DocTypeID=11

266. Raportet duhet të dorëzohen fillimisht një vit pas aderimit në Konventë dhe çdo pesë vjet në vijim.

Dispozitat e përgjithshme të KNMPM-së në lidhje me gjyqtarët e punës dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Neni 7 i KNMPM-së përkufizon parimin e mos-diskriminimit në lidhje me të drejtat. Ai parashikon që Shtetet Palë duhet të respektojnë dhe të sigurojnë të drejtat e parashikuara në Konventë 'pa dallime të çfarëdo lloji si gjinia, raca, ngjyra, gjuha, feja ose bindja, mendimi politik apo çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare, etnike ose shoqërore, kombësia, mosha, pozicioni ekonomik, pasuria, statusi martesor, lindja ose çdo lloj statusi tjetër'.

Dispozitat e KNMPM-së në lidhje me çështjet e punës

KNMPM akordon një gamë të gjerë të drejtash për të gjithë punëtorët migrantë - përfshirë punëtorët që nuk janë me dokumente të rregullta - dhe anëtarët e familjeve të tyre.

Neni 11 thotë që asnjë punëtor migrant ose anëtar i familjes së tij ose të saj nuk mbahet në skllavëri ose robëri.

Neni 25 përcakton që punëtorët migrantë do të gëzojnë trajtim jo më pak të favorshëm sesa trajtimi që zbatohet për shtetasit e Shtetit ku janë të punësuar në lidhje me shpërblimin dhe kushtet e tjera të punës.

Neni 26 njeh të drejtën e të gjithë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre për të marrë pjesë në takime dhe aktivitete të organizuara nga sindikatat dhe për t'iu bashkuar atyre lirisht.

Neni 27 përcakton që, në lidhje me ndihmën ekonomike, punëtorët migrantë dhe anëtarët e familjeve të tyre do të gëzojnë të njëjtin trajtim në Shtetin ku janë punësuar si trajtimi që u jepet shtetasve, për aq kohë sa ato përmbushin kërkesat e parashikuara nga legjislacioni në fuqi i atij Shteti dhe traktatet e zbatueshme dypalëshe dhe shumëpalëshe.

Siç u përmend më lart, KNMPM u atribuon të drejta shtesë punëtorëve migrantë dhe anëtarëve të familjeve të tyre që janë me dokumente ose brenda rregullave, përfshirë të drejtën për të formuar shoqata dhe sindikata (neni 40). Për më tepër, punëtorët migrantë me dokumente dhe anëtarët e familjeve të tyre kanë të drejtë të marrin trajtim të barabartë si shtetasit e tjerë gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre të paguar (neni 55), në zgjedhjen e asaj veprimtarie të paguar (neni 52), dhe në lidhje me mbrojtjen nga largimi nga puna dhe pagesat e papunësisë (neni 54).

▶ Burimet

Bibliografi

- ITC-ILO: Përdorimi i së Drejtës Ndërkombëtare nga Gjykatat Kombëtare, Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave (Torino, dhjetor 2007)
- ZKLDNJ: Skeda Informative Nr. 24 (Rishikuar 1): Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të Të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre dhe Komiteti i saj
  - Skeda Informative Nr. 22: Diskriminimi ndaj Grave: Konventa dhe Komiteti
  - Skeda Informative Nr. 16 (Rishikuar 1): Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
  - Skeda Informative Nr. 15 (Rishikuar 1): Të Drejtat Civile dhe Politike: Komiteti për të Drejtat e Njeriut
- Shabtai, R.: Praktika dhe metodat e së drejtës ndërkombëtare (Botimet Oceana, Nju Jork, 1984)

Dokumente

- Kombet e Bashkuara
  - Marrëveshja midis Kombeve të Bashkuara dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës, 1946
  - Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, 1948
  - Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, 1966
  - Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1966
  - Protokolli Fakultativ i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, 1966
  - Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, 1979
  - Protokolli i Dytë Fakultativ i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, që synon heqjen e dënimit me vdekje, 1989
  - Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të Gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të Tyre, 1990
  - Komiteti për të Drejtat e Njeriut, Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (1989) për 'Mosdiskriminimin'
  - Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Komenti i Përgjithshëm Nr. 3 (1990) për 'Natyrën e Detyrimeve të Shteteve Palë'
  - Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Komenti i Përgjithshëm Nr. 9 (1998) për 'Zbatimin Kombëtar të Paktit'
  - Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (2005) për 'Të Drejtën për Punë'
  - Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 19 (1992) për 'Dhunën ndaj Grave'

Lidhje Interneti

- Kombet e Bashkuara
  - Faqja e internetit e ZKLDNJ-së: http://www.ohchr.org/
  - Skedat Informative të ZKLDNJ-së: http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/FactSheets.aspx
  - Dokumentet e organizmit të traktatit: https://tbinternet.ohchr.org/SitePages/Home.aspx

PJESA 3

Përmbajtja e standardeve ndërkombëtare të punës për tema specifike dhe rëndësia e tyre për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

3

Kapitulli 1

▶ Kapitulli 1: Liria e organizimit dhe bisedimet kolektive

I. Hyrje[267]

Parimi i lirisë së organizimit

E drejta ndërkombëtare për të drejtat e njeriut në përgjithësi dhe standardet e ILO-s në veçanti e njohin lirinë e organizimit si një të drejtë themelore të njeriut. ILO beson se liria e organizimit për punëtorët dhe punëdhënësit është një mjet themelor për mbrojtjen e shumë të drejtave të tjera të parashikuara në standardet ndërkombëtare të punës. Në veçanti, liria e organizimit dhe bisedimet kolektive i ndihmojnë partnerët socialë për të vendosur rregulla në lidhje me kushtet e punës, për të përcaktuar pagat dhe për të promovuar kërkesa më të përgjithshme. Rëndësia e tyre, e cila është nënvizuar që nga themelimi i Organizatës në vitin 1919, është konfirmuar në mënyrë të vazhdueshme në instrumente të ndryshme ndërkombëtare të miratuara që nga ajo kohë.

Parathënia e Kushtetutës së ILO-s e ka konsideruar parimin e lirisë së organizimit si një mjet për të përmirësuar situatën e punëtorëve dhe për të garantuar paqen. Deklarata e Filadelfias e vitit 1944, e cila është pjesë integrale e Kushtetutës së ILO-s, thotë se 'liria e shprehjes dhe e organizimit janë thelbësore për përparimin e qëndrueshëm' dhe pohon se ky është një nga parimet themelore mbi të cilat bazohet Organizata. Në qershor të vitit 1998, Konferenca Ndërkombëtare e Punës miratoi Deklaratën për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë dhe Dokumentin shoqërues, sipas së cilës 'të gjithë Anëtarët, edhe nëse nuk i kanë ratifikuar Konventat [në fjalë], kanë detyrimin që rrjedh nga vetë fakti i anëtarësimit në Organizatë për të respektuar, promovuar dhe për të realizuar, me mirëbesim dhe në përputhje me Kushtetutën, parimet në lidhje me të drejtat themelore (...)'. Këto parime përfshijnë lirinë e organizimit dhe njohjen efektive të së drejtës për bisedime kolektive. Deklarata e ILO-s mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë, e miratuar unanimisht nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës në vitin 2008, shton se liria e organizimit dhe njohja efektive e së drejtës për bisedime kolektive janë të një rëndësie të veçantë për arritjen e katër objektivave strategjikë të ILO-s.

Rëndësia për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Gjykatat luajnë rol të rëndësishëm për mbrojtjen e lirisë së organizimit. Përmes fazave të ndryshme të ekzistencës së sindikatave ose të organizatave të punëdhënësve, nga themelimi deri në shpërndarjen e tyre, gjykatat duhet të luajnë një rol kyç për garantimin e kësaj lirie.

Organet mbikëqyrëse të ILO-s kanë kërkuar vazhdimisht mundësinë e kundërshtimit gjyqësisht të çdo vendimi administrativ në lidhje me situatën e një sindikate ose organizate të punëdhënësve.[268] Gjykatat kryejnë edhe një funksion themelor në mbrojtjen e punëtorëve që kanë vuajtur diskriminim anti-sindikal ose ndonjë shkelje të lirive civile që rrjedhin nga ushtrimi nga ana e tyre i lirisë së organizimit. Në disa vende, një autoritet i specializuar gjyqësor përmbush edhe funksionet e autoritetit administrativ, si regjistrimi i sindikatës, caktimi i organizatës më

267. Ky Kapitull bazohet në artikullin 'Libertad sindical y negociación colectiva', nga B. Gernigon, A. Odero dhe H. Guido, të botuar në Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003 (e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle).

268. Komiteti për Lirinë e Organizimit ka deklaruar se 'një ankesë duhet të paraqitet në gjykata kundër çdo vendimi administrativ në lidhje me regjistrimin e një sindikate. Një e drejtë e tillë ankimimi përbën një mbrojtje të domosdoshme kundër vendimeve të paligjshme ose të pabazuara nga autoritetet përgjegjëse për regjistrimin'. Shih Zyra Ndërkombëtare e Punës: Liria e Organizimit. Përmbledhja e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit të Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar), Gjenevë, 2006, paragrafi 300.

përfaqësuese, shqyrtimi i kërkesave në procedurat e bisedimeve kolektive, etj.

Për kryerjen e këtyre detyrave, njohja e instrumenteve të ndryshme ndërkombëtare në lidhje me lirinë e organizimit dhe e parimeve shoqëruese të formuluara nga organet mbikëqyrëse të ILO-s është pa dyshim me shumë vlerë për praktikuesit e legjislacionit të punës. Në sfondin e globalizimit ku nocioni i ndërhyrjes në punët e brendshme të Shteteve në lidhje me të drejtat e njeriut është reduktuar në termat e tij më të thjeshtë, gjyqtarët janë gjithnjë e më pak të kufizuar dhe duhet të jenë në gjendje t'i referohen standardeve ndërkombëtare, për të plotësuar mangësitë në legjislacion dhe për të marrë këshilla në lidhje me zgjidhjen e paqartësive në dispozita, ose për të specifikuar fushën e zbatimit të teksteve të hartuara në terma të përgjithshëm. Përvoja e madhe e ILO-s në këtë fushë dhe trupa e hollësishme e parimeve të formuluara nga organet mbikëqyrëse, veçanërisht Komiteti tejet i specializuar për Lirinë e Organizimit, do të jenë, për pasojë, një mjet i vlefshëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës që do t'i ndihmojnë ata, për të marrë vendime ose për të hartuar konkluzione në kontekstin e sistemit të tyre ligjor, që respektojnë më së miri konventat dhe parimet përkatëse ndërkombëtare.

Në këtë drejtim, duhet shtuar se në shumë vende progresi i arritur për mbrojtjen e të drejtave në lidhje me lirinë e organizimit ka qenë i mundur falë kontributit vendimtar të vendimeve të dhëna nga gjykatat.

Burime ndërkombëtare në lidhje me lirinë e organizimit

Parimi i lirisë së organizimit, i cili është një parim i njohur botërisht, mund të gjendet në burime të shumta ndërkombëtare. Ai është përfshirë, për shembull, në tekste në formën e deklaratave, më e pranuara gjerësisht është Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut e vitit 1948, Neni 23(4) i së cilës njeh të drejtën për të formuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata.

Në kontekstin e instrumenteve detyruese të Kombeve të Bashkuara, kjo e drejtë është njohur si në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike[269] ashtu edhe në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.[270]

Siç është përmendur edhe më parë, ky parim është pjesë e Kushtetutës së ILO-s, që sjell pasoja juridike për Shtetet Anëtare, veçanërisht në lidhje me procedurën e parqaitjes së ankesave në Komitetin për Lirinë e Organizimit që pretendojnë shkeljen e lirisë së organizimit, një procedurë që nuk kërkon që Shteti i interesuar të ketë ratifikuar Konventat përkatëse.[271]

Sa i përket instrumenteve të tjera që synojnë të imponojnë detyrime ligjore mbi Shtetet, ia vlen të

269. Neni 22 thotë që: '1. Gjithsecili ka të drejtë të ushtrojë të drejtën e lirisë së organizimit me të tjerët, përfshirë të drejtën për të formuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund t'i nënshtrohet asnjë kufizimi përveç kufizimeve të parashikuara nga ligji dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, rendit publik, mbrojtjes së shëndetit ose moralit publik ose mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve. Ky nen nuk do të parandalojë vendosjen e kufizimeve të ligjshme për pjesëtarët e forcave të armatosura dhe të policisë gjatë ushtrimit të kësaj të drejte.'

270. Neni 8 i të cilit përcakton se: '1) Shtetet Palë në këtë Pakt marrin përsipër të sigurojnë: a) të drejtën e gjithsecilit për të formuar sindikata dhe për t'u anëtarësuar në sindikata sipas zgjedhjes së tij, duke iu nënshtruar vetëm rregullave të organizatës në fjalë, për promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tij ekonomike dhe shoqërore. Ushtrimi i kësaj të drejte nuk mund t'i nënshtrohet asnjë kufizimi përveç kufizimeve të përcaktuara me ligj dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve. b) E drejta e sindikatave për të krijuar federata ose konfederata kombëtare dhe e drejta e këtyre të fundit për të formuar ose për t'u anëtarësuar në organizata sindikale ndërkombëtare. c) E drejta e sindikatave për të funksionuar lirshëm pa asnjë kufizim përveç kufizimeve të përcaktuara me ligj dhe të cilat janë të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë kombëtare ose rendit publik ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve. d) E drejta për grevë, me kusht që të ushtrohet në përputhje me ligjet e një vendi të caktuar. 2) Ky nen nuk parandalon vendosjen e kufizimeve të ligjshme ndaj ushtrimit të këtyre të drejtave nga anëtarët e forcave të armatosura ose të policisë ose të administratës së Shtetit. 3) Asnjë dispozitë në këtë nen nuk i autorizon Shtetet Palë të Konventës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës të vitit 1948 në lidhje me Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar për marrjen e masave legjislative që mund të cënonjnë, ose të zbatojnë ligjin në një mënyrë të tillë që do të cënonte, garancitë e parashikuara në atë Konventë'.

271. Shih shpjegimet në lidhje me këtë procedurë në Pjesën 2, Kapitulli 2.

përmendim dy Konventat për lirinë e organizimit që ILO i konsideron si instrumente thelbësorë: Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87) dhe Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedime Kolektive, 1949 (Nr. 98), të cilat deri në datë 31 dhjetor 2020 janë ratifikuar përkatësisht nga 155 dhe 167 shtete, duke e bërë Konventën Nr. 98 një nga Konventat më të ratifikuara të ILO-s. Disa Konventa të tjera rregullojnë ushtrimin e lirisë së organizimit në lidhje me çështje specifike ose sektorë të caktuar në veçanti, dhe janë shumë të rëndësishme për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës. Ato janë Konventa për të Drejtën e Organizimit (Bujqësi), 1921 (Nr. 11), Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135), Konventa për Organizatat e Punëtorëve Ruralë, 1975 (Nr. 141), Konventa për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 151) dhe Konventa për Bisedimet Kolektive, 1981 (Nr. 154).

Ekzistojnë edhe disa tekste jo-detyruese të cilat synojnë përcaktimin e direktivave për Shtetet, siç janë rekomandimet që shoqërojnë disa nga konventat e referuara më sipër,[272] dhe dy rezoluta të Konferencës Ndërkombëtare të Punës. Këto të fundit, të miratuara përkatësisht në vitin 1952 dhe 1970, janë Rezoluta për pavarësinë e lëvizjes sindikale dhe Rezoluta për të drejtat sindikale dhe lidhja e tyre me liritë civile.

Dhe e fundit, në shumë prej vëzhgimeve dhe vendimeve të tyre, organet mbikëqyrëse të ILO-s kanë krijuar një përmbledhje të konsiderueshme me interpretime në lidhje me fushëveprimin e parimeve të zbatueshme sa i takon lirisë së organizimit dhe mënyrës së zbatimit të tyre. Kjo përmbledhje është kryesisht rezultat i punës së dy organeve: së pari, Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, observacionet individuale dhe Vrojtimet e përgjithshme të të cilit, megjithëse nuk janë interpretime përfundimtare të Konventave - një prerogativë vetëm e Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë - njihen si të vlefshme dhe përgjithësisht të pranuara.[273] Prandaj, për praktikuesit e legjislacionit të punës njohja dhe konsultimi me Vrojtimin e Përgjithshëm të vitit 1994 për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive dhe Vrojtimin e Përgjithshëm të vitit 2012 për konventat themelore do të ishte me shumë vlerë.[274] Organi i dytë është Komiteti për Lirinë e Organizimit, Rekomandimet e të cilit për më shumë se 3200 raste të shqyrtuara që nga themelimi i tij në vitin 1951, janë mbledhur sistematikisht dhe janë bërë pjesë e një Përmbledhjeje të Vendimeve dhe Parimeve, dhe më së fundmi në Përmbledhjen e Vendimeve. Gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës që kanë dëshirë të marrin parasysh të drejtën ndërkombëtare të punës për zgjidhjen e çështjeve të paraqitura para tyre, padyshim se do ta konsiderojnë këtë vepër si një burim të rëndësishëm reference.[275] Duhet të theksohet se trupa e vendimeve e përpiluar nga Komiteti nuk është e kufizuar vetëm në specifikimin e fushëveprimit të Konventave për lirinë e organizimit. Për shkak të shumëllojshmërisë së çështjeve të shqyrtuara, Komitetit i është kërkuar që të shprehet për situata që nuk janë parashikuar shprehimisht në Konventa, dhe ai, nga ana e tij ka formuluar vendime të cilat kanë plotësuar dhe zgjeruar përmbajtjen e parimeve për lirinë e organizmit në disa aspekte.

272. Këto janë në veçanti Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143), Rekomandimi për Organizatat e Punëtorëve Rural, 1975 (Nr. 149), Rekomandimi për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 159), Rekomandimi për Bisedimet Kolektive (Nr. 163), Rekomandimi për Marrëveshjet Kolektive, 1951 (Nr. 91) dhe Rekomandimi për Pajtimin Vullnetar dhe Arbitrazhin, 1951 (Nr. 92).

273. N. Valticos: 'Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale', në Recueil des cours de l'Académie de droit international, A.W. Sijthoff, The Hague, 1975, faqe 89. Shih në lidhje me këtë pikë Pjesën 2, Kapitulli 2 i këtij Manuali për organet mbikëqyrëse të ILO-s (e gjeni vetëm në gjuhën frënge).

274. ILO: Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81^{të}, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B). ILO: Ti japësh globalizimit një fytyrë njerëzore. Studim i Përgjithshëm mbi Konventat Themelore në lidhje me të drejtat në punë nën dritën e Deklaratës së ILO mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë, 2008, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 101-të, Gjenevë, 2012, Raporti III (1B)

275. ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit. ILO: Përmbledhje e vendimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, Botimi i gjashtë, Gjenevë, 2018

Përmbajtja e standardeve dhe parimeve të ILO-s në lidhje me lirinë e organizimit

Siç është theksuar edhe më parë, liria e organizimit mbrohet në thelb nga Konventat Nr. 87 dhe 98. Ndërkohë që qëllimi thelbësor i konventës së parë është mbrojtja e autonomisë dhe pavarësisë së sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve në lidhje me autoritetet publike, si në themelimin e tyre ashtu edhe në funksionimin dhe shpërndarjen e tyre, konventa e dytë në thelb kërkon që t'i mbrojë këto organizata nga ndërhyrjet reciproke, për të promovuar bisedimet kolektive dhe për të garantuar që punëtorët të mos paragjykohen gjatë kryerjes së veprimtarive sindikale për shkak të diskriminimit anti-sindikal. Këto aspekte të ndryshme do të shqyrtohen në detaje duke ndjekur nenet e Konventave si një e tërë dhe duke marrë parasysh parimet e formuluara nga Komiteti i Ekspertëve dhe Komiteti për Lirinë e Organizimit në bazë të këtyre neneve. Ashtu si edhe në kapitujt e tjerë, do të prezantojmë edhe disa shembuj vendimesh të dhëna nga gjykatat e vendeve të ndryshme, të cilat ilustrojnë mënyrat e ndryshme të zbatimit të së drejtës ndërkombëtare të punës në këtë fushë. Dhe e fundit, vëmendja do të përqendrohet në një sërë çështjesh të trajtuara nga Komiteti për Lirinë e Organizimit, përmbajtja e të cilave ilustron zbatimin praktik të këtyre Konventave.

Të drejtat sindikale dhe liritë civile

Si Konferenca Ndërkombëtare e Punës, në Rezolutën e sipërpërmendur të vitit 1970 për të drejtat sindikale dhe lidhjen e tyre me liritë civile, ashtu edhe Komiteti i Ekspertëve kanë theksuar ndërvarësinë midis ushtrimit të lirisë së organizimit dhe respektimit të lirive themelore civile siç është ndër të tjera e drejta për jetën, liria e tubimit, liria e mendimit, e drejta për të mos iu nënshtruar ndalimit arbitrar dhe e drejta për një proces të drejtë gjykimi.

Në lidhje me këtë, Komiteti i Ekspertëve ka deklaruar se 'garancitë e përcaktuara në Konventat Ndërkombëtare të Punës, në veçanti ato që lidhen me lirinë e organizimit, mund të jenë efektive vetëm nëse të drejtat civile dhe politike të përfshira në Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut dhe në instrumente të tjera ndërkombëtare (...) janë me të vërtetë të njohura dhe të mbrojtura (...)'.[276]

Në të njëjtën mënyrë Komiteti për Lirinë e Organizimit ka konsideruar se sistemi demokratik është thelbësor për ushtrimin e lirë të të drejtave të sindikatave dhe se lëvizja e lirë dhe e pavarur sindikale mund të zhvillohet vetëm aty ku respektohen të drejtat themelore të njeriut.[277]

II. Instrumentet themelore të ILO-s për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive

II.A. Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)

II.A.1. Fusha e zbatimit të Konventës

Garancitë në Konventën për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87), duhet të zbatohen për të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit pa asnjë dallim. Në përputhje me rrethanat, Neni 2 i Konventës pranon që punëtorët dhe punëdhënësit, pa asnjë lloj dallimi dhe pa autorizim të mëparshëm, kanë të drejtë të krijojnë dhe, duke iu nënshtruar vetëm rregullave të organizatës në fjalë, të anëtarësohen në organizata të zgjedhura nga vetë ata.

Përjashtimet e vetme të mundshme të parashikuara nga Konventa kanë të bëjnë me forcat e armatosura

276. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 43.

277. Shih ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafët 32 dhe 33.

dhe policinë.[278] Sidoqoftë, këto klauzola janë interpretuar në mënyrë rigoroze nga organet mbikëqyrëse të ILO-s. Kjo është fryma në të cilën Komiteti për Lirinë e Organizimit ka vendosur që personeli civil i forcave të armatosura, zjarrfikësit, personeli i burgut dhe oficerët e doganave duhet të përfitojnë nga liria e organizimit.

Dispozitat që përjashtojnë kategori të caktuara të punëtorëve nga e drejta e organizimit, si nëpunësit civilë dhe punonjësit e sektorit publik, personeli drejtues, punonjësit ndihmës në shtëpi, punëtorët e bujqësisë, punëtorët e punësuar në zonat e përpunimit të mallrave të eksportit, punëtorët e kooperativave, punëtorët e vetëpunësuar ose detarët, ndër të tjera, janë të papajtueshme me dispozitat e Konventës.

Në këtë pikë, Komiteti i Ekspertëve ka përcaktuar që edhe ushtrimi i lirë i së drejtës për t'u organizuar duhet të garantohet pa asnjë dallim ose diskriminim të çfarëdo lloji për sa i përket racës, kombësisë, gjinisë, statusit civil, moshës, anëtarësimit në grupe politike dhe pjesëmarrjes në aktivitete, si në ligj dhe në praktikë.[279]

Këtu vlen të theksohet se edhe gjyqtarët duhet të gëzojnë të drejtën e organizimit.

▶ E drejta e organizimit të punonjësve drejtues

Mohimi i së drejtës së punonjësve në pozicione drejtuese ose mbikëqyrëse për të qenë pjesë e të njëjtave sindikata sikurse punëtorët e tjerë nuk është domosdoshmërisht e papajtueshme me kërkesat e Nenit 2 të Konventës Nr. 87, me kusht që të plotësohen dy kushte: e para, që punonjës të tillë të kenë të drejtë të krijojnë shoqatat e tyre për të mbrojtur interesat e tyre dhe, së dyti, që kategoritë e një personeli të tillë të mos përcaktohen aq gjerësisht sa të dobësojnë organizatat e punëtorëve të tjerë në ndërmarrje ose në degën e veprimtarisë duke i privuar ata nga një pjesë e konsiderueshme e anëtarësisë aktuale ose potenciale.

Burimi: ILO: Përmbledhja e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafi 247

▶ Shteti: Kanada

Dunmore kundër Ontario (Prokurori i Përgjithshëm), Gjykata e Lartë e Kanadasë, 20 dhjetor 2001, Nr.2001 GJLK 94

Kjo çështje ka të bëjë me të drejtën e organizimit të punëtorëve të bujqësisë. Ligji në shqyrtim nuk i ka penguar punëtorët e bujqësisë për t'u regjistruar në sindikatë, por nuk arriti t'u garantonte mbrojtjen e njohur për punëtorët e tjerë, veçanërisht kundër praktikave anti-sindikale. Në këtë kontekst, Gjykata e Lartë e Kanadasë ka theksuar natyrën themelore të parimit të mos-diskriminimit për njohjen efektive të lirisë së organizimit. Për të mbështetur njohjen nga ana e saj të detyrimit pozitiv ndaj Shtetit për të zgjeruar fushëveprimin e mbrojtjes së lirisë së organizimit për punëtorët e bujqësisë, Gjykata iu referua Konventave të ndryshme të ILO-s, veçanërisht neneve 2 dhe 10 të Konventës Nr. 87, dhe Konventave Nr. 11 dhe 141.

278. Neni 9(1) i Konventës Nr. 87 përcakton se 'Shkalla e zbatimit të garancive të parashikuara në këtë Konventë për forcat e armatosura dhe policinë do të përcaktohet nga ligjet ose rregulloret e brendshme kombëtare.'

279. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 45.

II.A.2. E drejta për t'u organizuar, autonomia e organizatave dhe mosndërhyrja nga autoritetet

Nga neni 2 i Konventës Nr. 87, përveç fushës së zbatimit të konventës, dalin në pah edhe dy aspekte të tjera specifike: e drejta për të krijuar organizata pa autorizim paraprak dhe e drejta e punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në organizata sipas zgjedhjes së tyre.

II.A.2.a. E drejta për të krijuar organizata pa autorizim paraprak

Kjo e drejtë nuk do të thotë që legjislacioni nuk mund të parashikojë formalitete të caktuara në mënyrë që të lejojë krijimin e organizatave që synojnë të garantojnë publicitet dhe respekt për rendin publik. Sidoqoftë, në lidhje me këtë temë, Komiteti i Ekspertëve ka deklaruar se 'formalitetet e kërkuara, si ato që synojnë të garantojnë publicitetin, nuk duhet të jenë aq komplekse apo të gjata sa t'u japin praktikisht autoriteteve pushtet diskrecional për të refuzuar krijimin e organizatave. Duhet të parashikohet mundësia për ankimimin gjyqësor kundër çdo vendimi administrativ të këtij lloji pranë një organi të pavarur dhe të paanshëm që do të rishqyrtonte thelbin e çështjes'.[280]

Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet Nenit 7 të Konventës Nr. 87, sipas të cilit fitimi i personalitetit juridik nga organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve nuk duhet t'i nënshtrohet kushteve të tilla që kufizojnë të drejtën për të krijuar organizata pa autorizim paraprak.

▶ Shteti: Kolumbi

Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë, 9 korrik 2008, Ç-695/08

Neni 372 i Kodit të Punës të Kolumbisë përcakton që organizatat e punëtorëve duhet të regjistrojnë kushtetutën dhe rregullat e tyre në Ministrinë e Punës në mënyrë që të gëzojnë të drejtat e akorduara nga ligji kombëtar për sindikatat. Vlefshmëria e asaj dispozite u vu në diskutim para Gjykatës Kushtetuese për shkeljen e pretenduar të nenit 2, të Konventës Nr. 87 të ILO-s dhe Nenit 39 të Kushtetutës Kolumbiane, e cila njeh lirinë e organizimit. Ajo që u pretendua ishte se procesi i regjistrimit ishte në të vërtetë një autorizim paraprak për shkak të kontrollit të gjerë mbi përmbajtjen e kushtetutave të sindikatave dhe rregullave të ushtruara nga Ministria.

Pasi kujtoi se Konventa Nr. 87 e ILO-s ishte pjesë e "Bllokut të Kushtetutshmërisë" *(Bloque de Constitucionalidad),* Gjykata u bazua në Nenin 2 të Konventës dhe në Nenin 39 të Kushtetutës për të deklaruar kushtetutshmërinë e nenit të kundërshtuar si të kushtëzuar "nga perceptimi i faktit që ai regjistrim ka vetëm funksion reklamues dhe nuk e autorizon Ministrinë në fjalë të ushtrojë kontrollin paraprak të përmbajtjes së kushtetutave dhe rregullave të sindikatave"

II.A.2.b. E drejta e punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në organizata të zgjedhura nga vetë ata

E drejta e punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar organizata sipas zgjedhjes së tyre nënkupton, ndër të tjera, mundësinë për të marrë lirisht vendimet e mëposhtme: zgjedhjen e strukturës dhe përbërjes së organizatave, krijimin e një ose më shumë organizatave në cilëndo kompani, profesion ose degë të veprimtarisë dhe krijimin e federatave dhe konfederatave.

Lidhur me lirinë e organizatave të punëtorëve dhe organizatave të punëdhënësve për të zgjedhur strukturën dhe përbërjen e tyre, mund të shqyrtojmë vendimin e mëposhtëm të Komitetit për Lirinë e Organizimit.

280. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 e Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 106.

▶ Shteti: Kolumbi

Çështja Nr. 2556

Ankesa e paraqitur nga: Konfederata e Përgjithshme e Punës

Një grup punëtorësh në sektorin farmaceutik dhe kimik të Kolumbisë vendosën të krijojnë një sindikatë industriale të quajtur *Unitraquifa*. Siç parashikohet në statutet e saj, sindikata mbulon si punëtorët e punësuar drejtpërdrejt nga kompanitë në sektor, ashtu edhe punëtorët nga agjencitë private të punësimit të punësuar në shërbim të kompanive kimike ose farmaceutike. Ministria e Mbrojtjes Sociale të Kolumbisë e refuzoi regjistrimin e sindikatës *Unitraquifa* si një sindikatë industriale me arsyetimin se jo të gjithë anëtarët kishin kontrata pune me kompanitë në këtë sektor. Përballë këtij refuzimi, Konfederata e Përgjithshme e Punëtorëve të Kolumbisë paraqiti një ankesë pranë Komitetit për Lirinë e Organizimit, i cili vendosi si më poshtë:

'(...) Komiteti rikujton se ushtrimi i lirë i së drejtës për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në sindikata nënkupton përcaktimin e lirë të strukturës dhe përbërjes së sindikatave. Në rastin aktual, punëtorët e UNITRAQUIFA duhet të kenë të drejtën të krijojnë një organizatë industriale siç e gjykojnë të arsyeshme, për sa kohë të gjithë punëtorët punojnë brenda kompanive farmaceutike, pavarësisht nga lloji i marrëdhënies që kanë me ato kompani. Megjithëse punëtorët nga 'Servimos', 'Temporales' dhe 'TyS' që janë anëtarësuar në UNITRAQUIFA nuk kanë marrëdhënie të drejtpërdrejtë pune me kompanitë farmaceutike, Shering Plough SA dhe Carboquímica, ata janë dërguar për të kryer punë në këtë sektor dhe, për këtë arsye, mund të dëshirojnë të bëhen pjesë e një organizate sindikale që përfaqëson interesat e punëtorëve në atë sektor në nivel kombëtar. Komiteti rikujton në këtë drejtim se statusi me të cilin punëtorët janë të angazhuar me punëdhënësin nuk duhet të ketë asnjë efekt në të drejtën e tyre për t'u anëtarësuar me organizatat e punëtorëve dhe për të marrë pjesë në aktivitetet e tyre. [...] Në këto rrethana, Komiteti i kërkon Qeverisë që të marrë masat e nevojshme, pa vonesë, për të regjistruar sindikatën UNITRAQUIFA, statutet e saj dhe komitetin e saj ekzekutiv, dhe për ta informuar Komitetin në mënyrë të vazhdueshme në lidhje me këtë aspekt.'[281]

Megjithëse Konventa nuk synon të imponojë pluralizmin sindikal, një pluralizëm i tillë duhet të jetë i mundur në çdo rast, edhe në ato raste kur uniteti i sindikatës është miratuar më parë nga lëvizja sindikale. Si rezultat, sistemet e unitetit të sindikatës ose monopolit të sindikatës nuk duhet të imponohen me ligj.

Megjithëse kërkesa për numrin minimal të anëtarëve është një kusht i pranueshëm për krijimin e një sindikate, Komiteti i Ekspertëve ka specifikuar se dispozitat që kërkojnë një numër tepër të lartë të anëtarëve janë të papajtueshme me Nenin 2 të Konventës Nr. 87.[282]

▶ Shteti: Izrael

Markovich, Leon kundër Histadruth, Gjykata Kombëtare e Punës, Izrael (1975), 6 P.D.A.

Në këtë rast, Gjykata Izraelite e Punës u bazua në Konventat Nr. 87 dhe 98 të ILO-s për të shfuqizuar vendimin e refuzimit për të regjistruar një sindikatë të re përveç atyre ekzistuese në një ndërmarrje.

281. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2356, Raporti 349, Buletini Zyrtar, Vëllimi XCI, Seria B, Nr. 1.

282. Po aty, paragrafi 107.

II.A.3. Funksionimi i lirë i organizatave

Sipas Nenit 3 të Konventës Nr. 87, organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të hartojnë statutet dhe rregullat e tyre, të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, të organizojnë administratën dhe aktivitetet e tyre dhe të formulojnë programet e tyre.

Autoritetet publike duhet të shmangen nga çdo ndërhyrje që e kufizon këtë të drejtë ose pengon ushtrimin e saj të ligjshëm. Secili prej këtyre aspekteve do të shqyrtohet në detaje.

II.A.3.a. E drejta për të hartuar statutet dhe rregullat

Komiteti i Ekspertëve ka theksuar se dy janë kushtet bazë që duhet të plotësohen për garantimin sa më të plotë të kësaj të drejte: së pari, legjislacioni kombëtar duhet të përcaktojë vetëm kërkesat formale në lidhje me statutet e sindikatës; së dyti, statutet dhe rregullat nuk duhet t'i nënshtrohen miratimit paraprak, sipas gjykimit të autoriteteve publike.[283]

Në të njëjtën mënyrë, mundësia për të apeluar vendimet administrative para Gjykatës në lidhje me krijimin e sindikatave nuk është garanci e mjaftueshme në vetvete për të mbrojtur këtë të drejtë. Prandaj, duke patur parasysh Konventën Nr. 87, gjykatat duhet të kenë kompetencën për të ri-shqyrtuar thelbin e çështjes dhe të arsyeve mbi të cilat bazohet vendimi administrativ.

Për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës mund të jetë me interes çështja vijuese e paraqitur para Komitetit për Lirinë e Organizimit.

▶ Shteti: Turqi

Çështja nr. 2366

Ankesa e paraqitur nga: Konfederata e Sindikatave të Punonjësve Publikë (KESK) dhe Education International (EI)

Organizatat ankuese pretenduan se Prokurori i Përgjithshëm i Ankarasë kishte depozituar një padi, me anë të së cilës kërkonte nga gjykatat që të urdhëronin shpërndarjen e Sindikatës së Nëpunësve Publikë në Degën Arsimore (Egitim Sen), sepse në statutin e saj parashikohej si një nga qëllimet e sindikatës mbrojtja e 'të drejtës së të gjithë qytetarëve për arsimim në gjuhën e tyre amtare dhe për zhvillimin e kulturës së tyre', e cila supozohej se ishte në kundërshtim me dispozitat kushtetuese dhe legjislative që ndalojnë mësimin e ndonjë gjuhe tjetër si gjuhë amtare, përveç gjuhës turke.

Në këtë drejtim, Komiteti për Lirinë e Organizimit kujtoi se 'në përputhje me Konventën Nr. 87, të ratifikuar nga Turqia, sindikatat duhet të kenë të drejtën të përfshijnë në statutet e tyre objektivat paqësore që i konsiderojnë të nevojshme për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të anëtarëve të tyre. Për të garantuar plotësisht të drejtën e organizatave të punëtorëve për të hartuar statutin dhe rregullat e tyre në liri të plotë, legjislacioni kombëtar duhet të përcaktojë vetëm kërkesat formale në lidhje me statutin e sindikatës, dhe statuti dhe rregullat nuk duhet t'i nënshtrohen miratimit paraprak nga autoritetet publike'. Komiteti shprehu 'shqetësime serioze në lidhje me faktin që referimet në statutin e një sindikate për të drejtën e arsimimit në gjuhën amtare kanë çuar dhe mund të çojnë në kërkesa për shpërndarjen e sindikatës'.

283. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2356, Raporti 349, Buletini Zyrtar, Vëllimi XCI, Seria B, Nr. 1. paragrafi 109.

II.A.3.b. E drejta për të zgjedhur përfaqësuesit në liri të plotë

Autonomia e organizatave mund të garantohet në mënyrë efektive vetëm nëse anëtarët e tyre kanë të drejtë të zgjedhin përfaqësuesit e tyre në liri të plotë. Prandaj autoritetet publike duhet të shmangin çdo ndërhyrje që mund të kufizojë ushtrimin e kësaj të drejte, qoftë në lidhje me mbajtjen e zgjedhjeve sindikale, kushtet e pranueshmërisë ose rizgjedhjen apo largimin e përfaqësuesve.

Rregullat procedurale dhe metodat e zgjedhjes së zyrtarëve të sindikatave duhet t'u lihen me përparësi statutit të organizatave sindikale. Siç ka specifikuar edhe Komiteti i Ekspertëve, ndërhyrja e autoritetit publik në lidhje me këtë të drejtë nuk duhet të shkojë përtej dispozitave për të promovuar parimet demokratike brenda sindikatave ose për të siguruar zhvillimin e duhur të procesit zgjedhor, në respekt të të drejtave të anëtarëve, në mënyrë që të shmanget çdo mosmarrëveshje në lidhje me rezultatin e tyre.[284]

Për sa i përket kufizimeve të kushteve të pranueshmërisë, duhet të theksohet, për shembull që Komiteti për Lirinë e Organizimit ka deklaruar që legjislacioni duhet të bëhet më fleksibël në mënyrë që të lejojë qasjen tek postet e sindikatës për punëtorët e huaj, të paktën pas një periudhe të arsyeshme qëndrimi në vendin pritës.[285]

Roli i autoritetit gjyqësor për mbrojtjen e së drejtës për të zgjedhur përfaqësues në liri të plotë është theksuar nga Komiteti për Lirinë e Organizimit, i cili ka argumentuar se masat e marra nga autoritetet administrative kur kundërshtohen rezultatet e zgjedhjeve rrezikojnë të jenë arbitrare. Prandaj, dhe për të siguruar një procedurë të paanshme dhe objektive, çështjet e këtij lloji duhet të shqyrtohen nga autoritetet gjyqësore. Po ashtu, në mënyrë që të shmanget rreziku i kufizimit serioz të së drejtës së punëtorëve për të zgjedhur përfaqësuesit e tyre në liri të plotë, ankesat e paraqitura para gjykatave të punës nga një autoritet administrativ që sfidojnë rezultatet e zgjedhjeve sindikale nuk duhet - në pritje të rezultatit përfundimtar të procedurave gjyqësore - të kenë fuqinë për të pezulluar vlefshmërinë e zgjedhjeve të tilla.[286]

▶ Shteti: Paraguai

Ankesë për antikushtetutshmëri i ngritur nga Central Unitaria de Trabajadores (CUT) dhe Central Nacional de Trabajadores (CNT) kundër Dekretit Nr. 16769 të miratuar nga Ekzekutivi, Gjykata e Lartë Ekzekutive e Drejtësisë së Paraguait, 23 shtator 2000, Nr. 35

Në vendimin e saj, Gjykata e Lartë e Paraguait shpalli antikushtetues Dekretin Nr. 16769 të vitit 1992 që rregullon zgjedhjet e sindikatave dhe vendos kushtet për regjistrimin e organizatave dhe njohjen e zyrtarëve të tyre, të cilin e konsideroi si në kundërshtim me Nenin 3 të Konventës Nr. 87 të ILO-s.

▶ Shteti: Rumani

Sentina Civila, Gjykata e Shkallës së Parë, Brasov, 30 mars 2001

Në këtë rast, Gjykata e Shkallës së Parë, Brasov, u bazua në Konventën Nr. 87 të ILO-s për të deklaruar të pavlerë një dispozitë të Ligjit Nr. 54/1991, duke e konsideruar kërkesën që të gjithë funksionarët e një sindikate të jenë të punësuar në ndërmarrjet e tyre përkatëse si në kundërshtim me Konventën.

284. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, paragrafi 114

285. Shih ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, paragrafi 420.

286. Po aty, paragrafët 440 dhe 441.

II.A.3.c. E drejta e sindikatave për të organizuar mënyrën e administrimit të tyre

E drejta e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve për të organizuar mënyrën e administrimit të tyre pa ndërhyrje të autoritetit publik përfshin në veçanti autonominë dhe pavarësinë financiare të tyre, si dhe mbrojtjen e të mirave dhe pronës së tyre.

Problemet në lidhje me përputhshmërinë me Konventën Nr. 87 lindin atëherë kur legjislacioni i brendshëm përcakton detyrimet minimale të sindikatës, specifikon përqindjen e fondeve të sindikatës që duhet t'u paguhen federatave të ndryshme ose kërkon që disa operacione financiare, si marrja e fondeve nga jashtë, të miratohen nga autoritetet publike.

Problemet në lidhje me përputhshmërinë lindin edhe në rastet kur autoritetet administrative kanë kompetencën ekskluzive në çdo kohë për të ekzaminuar regjistrat e procesverbaleve, librat e llogarive dhe çdo dokument tjetër të një organizate, për të kryer hetime dhe për të kërkuar informacion, përfshirë edhe rastet kur ajo kompetencë ushtrohet nga e vetmja organizatë qendrore e punëtorëve e përcaktuar shprehimisht me ligj.

Liria për të organizuar mënyrën e administrimit të tyre nuk është e kufizuar vetëm në veprimet thjesht financiare: ajo përfshin edhe të drejtën e plotë për menaxhimin e të gjitha të mirave të tyre të luajtshme dhe të paluajtshme dhe të drejtën për paprekshmërinë e mjediseve, korrespondencës dhe komunikimeve të tyre.

II.A.3.d. E drejta e organizatave për të organizuar aktivitetet e tyre në liri të plotë dhe për të formuluar programet e tyre

Kjo e drejtë përfshin veçanërisht të drejtën për të organizuar takime sindikale, të drejtën e funksionarëve të sindikatës për të pasur qasje te vendet e punës, për të komunikuar me strukturat drejtuese të ndërmarrjeve, për të ushtruar aktivitete të caktuara politike specifike për sindikatat, si përcaktimi i qëndrimit të sindikatës në lidhje me politikat ekonomike dhe sociale të qeverisë dhe të drejtën për grevë, dhe në përgjithësi, çdo aktivitet që ka të bëjë me mbrojtjen e të drejtave të anëtarëve.

II.A.3.d.i. E drejta për grevë

Megjithëse kjo e drejtë nuk përcaktohet shprehimisht në tekstet e Konventave për lirinë e organizimit, ajo është njohur nga organet mbikëqyrëse të ILO-s si një mjet thelbësor në dispozicion të punëtorëve dhe një konkluzion i pandashëm i lirisë së organizimit.[287] Në fakt, me kalimin e viteve, Komiteti i ILO-s për Lirinë e Organizimit ka përgatitur një set të gjerë me parime në lidhje me të drejtën e grevës, të cilat i gjeni të përshkruara më poshtë.[288]

Ushtrimi paqësor i të drejtës për grevë duhet të njihet si një e drejtë e përgjithshme për të gjitha sindikatat, federatat dhe konfederatat, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Përjashtimet e vetme (ose kufizimet e rëndësishme) për këtë të drejtë kanë të bëjnë me anëtarët e forcave të armatosura dhe policinë, nëpunësit publikë që ushtrojnë kompetencën e tyre në emër të shtetit, punëtorët në shërbimet jetike në kuptimin e ngushtë të termit (ndërprerja e të cilave mund të rrezikojë

287. Në veçanti, arsyetimi i Komitetit bazohet në të drejtën e njohur të organizatave të punëtorëve dhe të punëdhënësve për të organizuar aktivitetet e tyre dhe për të formuluar programet e tyre me qëllim promovimin dhe mbrojtjen e interesave të anëtarëve të tyre (Nenet 3, 8 dhe 10 të Konventës Nr. 87): Komiteti konsideron se kuptimi i zakonshëm i fjalës 'programe' përfshin grevën dhe e konsideron këtë të drejtë si një nga mjetet thelbësore në dispozicion të punëtorëve dhe organizatave të tyre për promovimin dhe mbrojtjen e interesave të tyre ekonomike dhe sociale. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 e Komitetit të Ekspertëve, paragrafët 147-151.

288. Këto parime përcaktohen në mënyrë shteruese në ILO: Përmbledhja e Vendimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafët 520-676.

jetën, sigurinë ose shëndetin e popullsisë ose të një pjese të popullsisë),[289] ose situatat e mprehta të krizave kombëtare. Në rastet kur kushtet që duhet të plotësojë greva për t'u konsideruar e ligjshme përcaktohen nga ligji, ato duhet të jenë të arsyeshme dhe të mos pengojnë aksionin e organizatave të punëtorëve.

▶ **Shteti: Kolumbi**

Unioni i Empresas Varias de Medellín kundër Ministrisë së Punës dhe Sigurimit Shoqëror, Ministria e Punëve të Jashtme, Bashkia e Medellín dhe Empresas Varias de Medellín ESP, Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë, Sala Cuarta de Revisión de Tutelas, 10 gusht 1999, dosja nr. 206,360

Në këtë rast, për të përcaktuar nëse pushimi nga puna për shkak të pjesëmarrjes në një grevë të deklaruar të paligjshme nga autoritetet administrative përbënte largim anti-sindikal, Gjykata Kushtetuese e Kolumbisë zbatoi Konventat Nr. 87 dhe 98 të ILO-s dhe vendosi që, meqenëse greva ishte deklaruar e paligjshme nga autoritetet administrative dhe jo nga autoritetet gjyqësore, punëtorët ishin privuar nga garantimi i paanësisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi anti-sindikal.

Komiteti për Lirinë e Organizimit pohon se në fushat ku e drejta për grevë mund të kufizohet ose të ndalohet në mënyrë të vlefshme, punëtorëve duhet t'iu jepen garanci kompensuese. Komiteti vëren se kufizimet e grevave duhet të shoqërohen nga procedura të përshtatshme, të paanshme dhe të shpejta pajtimi dhe arbitrazhi, ku të prekurit marrin pjesë në të gjitha fazat, dhe ku vendimet e marra zbatohen plotësisht dhe menjëherë.[290]

Për më tepër, kur greva shoqërohet me ofrimin e shërbimeve minimale, Komiteti mendon që organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve të interesuar duhet të përfshihen për përcaktimin se cilat janë këto shërbime. Nëse nuk arrihet marrëveshje në lidhje me përcaktimin e këtyre shërbimeve minimale, legjislacioni duhet të parashikojë që një mosmarrëveshje e tillë të zgjidhet nga një organ i pavarur dhe jo nga Ministria e Punës ose ministria apo ndërmarrja publike në fjalë.[291]

II.A.4. Shpërndarja dhe pezullimi i organizatave

Sipas Nenit 4 të Konventës Nr. 87, organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve nuk mund të shpërndahen apo të pezullohen nga autoriteti administrativ. Metoda të tilla shkelin seriozisht parimet e lirisë së organizimit dhe janë forma ekstreme të ndërhyrjes nga autoritetet në veprimtaritë e organizatave, kundër të cilave punëtorët dhe punëdhënësit duhet të gëzojnë të gjitha garancitë e nevojshme.

Këto garanci përfshijnë nevojën për një procedurë të zakonshme gjyqësore që duhet të ketë efekt pezullues mbi vendimin e pezullimit ose shpërndarjes. Në këtë aspekt, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka pohuar se për zbatimin e duhur të parimit që një organizatë profesionale mund të jetë subjekt i pezullimit ose shpërndarjes me vendim administrativ, nuk është e mjaftueshme që ligji të akordojë të drejtën e ankimimit kundër vendimeve të tilla administrative: vendime të tilla nuk duhet të hyjnë në fuqi deri në mbarimin e periudhës së përcaktuar nga legjislacioni për paraqitjen e ankesës, pa u paraqitur një ankesë, ose deri në konfirmimin e vendimeve të tilla nga një autoritet gjyqësor.[292]

289. Për shembull, Komiteti i ka konsideruar aktivitetet e mëposhtme si shërbime thelbësore: sektori spitalor; shërbimet e energjisë elektrike; shërbimet e furnizimit me ujë; shërbimi telefonik; policia dhe forcat e armatosura; shërbimet zjarrfikëse; shërbimet publike ose private të burgjeve; shërbimi i sigurimit të ushqimit për nxënësit e moshës shkollore dhe shërbimi i pastrimit të shkollave; kontrolli i trafikut ajror. Shih ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafi 585.

290. Po aty, paragrafi 596.

291. Po aty, paragrafët 612 dhe 613.

292. Po aty, paragrafi 703.

II.A.5. E drejta e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në federata dhe konfederata

Neni 5 i Konventës Nr. 87 përcakton që organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve duhet të kenë të drejtën të krijojnë federata dhe konfederata sipas zgjedhjes së tyre, të cilat duhet të kenë të drejtën të përfitojnë nga të gjitha të drejtat e njohura për organizatat e nivelit të parë, veçanërisht në lidhje me lirinë e tyre për të vepruar dhe lirinë për të organizuar aktivitetet dhe programet e tyre.

Gjithashtu solidariteti ndërkombëtar i punëtorëve dhe punëdhënësve nënkupton që federatat dhe konfederatat e tyre duhet të jenë në gjendje të organizohen dhe të veprojnë lirisht në nivel ndërkombëtar.

II.B. Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (nr. 98)

Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98), e hartuar për të plotësuar aspekte të caktuara të Konventës Nr. 87, përcakton mbrojtjen kundër diskriminimit dhe ndërhyrjes dhe detyrimin për Shtetet ratifikuese për të promovuar bisedimet kolektive.

II.B.1. Fusha e zbatimit të Konventës

Ndërsa Konventa Nr. 87 zbatohet në përgjithësi për të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit, pa asnjë dallim, me përjashtimin e vetëm të mundshëm të forcave të armatosura dhe policisë, Konventa Nr. 98, përveç përsëritjes së kësaj mundësie përjashtimi, përcakton në Nenin 6 që ajo nuk mbulon nëpunësit publikë të angazhuar në administrimin e Shtetit.Komiteti i Ekspertëve ka miratuar një qasje kufizuese për këtë përjashtim, duke bërë dallimin midis, nga njëra anë, nëpunësve publikë që kryejnë funksione të posaçme për administrimin e Shtetit (në disa vende për shembull, nëpunësit civilë në ministri dhe të tjera organe të krahasueshme, si edhe stafin ndihmës), të cilët mund të përjashtohen nga fusha e zbatimit të Konventës dhe, nga ana tjetër, të gjithë personat e tjerë të punësuar nga qeveria, ndërmarrjet publike ose institucionet publike autonome, të cilët duhet të përfitojnë nga garancitë e parashikuara në Konventë.[293]

II.B.2. Mbrojtja ndaj diskriminimit anti-sindikal

Mbrojtja e ofruar për punëtorët dhe funksionarët e sindikatës ndaj akteve të diskriminimit anti-sindikal është një aspekt thelbësor i lirisë së organizimit, pasi akte të tilla mund të rezultojnë, në praktikë, në mohimin e garancive të përcaktuara në Konventën Nr.87.

Neni 1 i Konventës Nr. 98 përcakton që një mbrojtje e tillë do të zbatohet veçanërisht në lidhje me veprimet e mëposhtme: a) për të kushtëzuar punësimin e një punëtori vetëm me kusht që ai të mos anëtarësohet në një sindikatë ose të heqë dorë nga anëtarësia në sindikatë; b) për të larguar ose paragjykuar një punëtor për shkak të anëtarësimit në sindikatë ose për shkak të pjesëmarrjes në aktivitete sindikale jashtë orarit të punës, ose me pëlqimin e punëdhënësit, brenda orarit të punës.

Prandaj, punëtorët duhet të gëzojnë mbrojtjen e duhur si në kohën e marrjes në punë, ashtu edhe gjatë marrëdhënies së punës, duke përfshirë edhe ndërprerjen e kësaj marrëdhënieje, ndaj çdo mase të diskriminimit anti-sindikal që lidhet me anëtarësimin në sindikatë ose kryerjen e aktiviteteve të ligjshme të sindikatës. Mbrojtja e Konventës është veçanërisht e rëndësishme për funksionarët dhe përfaqësuesit e sindikatës, të cilët duhet të kenë garancinë se nuk do të paragjykohen për shkak të përgjegjësisë së tyre sindikale. Ekzistenca e dispozitave të përgjithshme ligjore që ndalojnë diskriminimin anti-sindikal është e pamjaftueshme nëse nuk shoqërohet me procedura të shpejta, efektive dhe jo të kushtueshme që garantojnë zbatimin e tyre në praktikë dhe me sanksione dekurajuese të mjaftueshme.[294] Kjo mbrojtje

293. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 200.

294. Shih ILO: Përmbledhja e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafi 820.

mund të garantohet me mjete të ndryshme të përshtatura me ligjin dhe praktikën kombëtare, me qëllim korrigjimin në mënyrë sa më efektive të diskriminimit anti-sindikal. Është e qartë që rikthimi në punë i punëtorit të larguar, përfshirë kompensimin prapaveprues, është mjeti më i përshtatshëm juridik në këto raste.[295] Për sa i përket përmbajtjes së mjetit juridik, Komiteti i Ekspertëve ka deklaruar se legjislacioni që e lejon punëdhënësin në praktikë të ndërpresë marrëdhënien e punës së një punëtori me kusht që ai të paguajë kompensimin e parashikuar nga ligji në çdo rast të pushimit të pajustifikuar nga puna, kur motivi është anëtarësimi ose veprimtaria sindikale e punëtorit, është i pamjaftueshëm sipas kushteve të nenit 1 të Konventës Nr. 98.

▶ Shteti: Kili

Víctor Améstida Stuardo dhe të tjerët kundër Santa Isabel S.A., Gjykata e Lartë e Kilit, 19 tetor 2000, Çështja Nr. 10.695

Gjykata e Lartë e Kilit u bazua në Konventat Nr. 87, 98 dhe 135 të ILO-s për të mbrojtur disa përfaqësues të sindikatës që ishin shkarkuar nga puna dhe të cilët i kishte njohur si të tillë që në momentin e zgjedhjes së tyre, edhe pse punëdhënësi nuk ishte informuar zyrtarisht dhe as sindikata nuk ishte regjistruar ende zyrtarisht. Në bazë të këtyre Konventave, Gjykata vlerësoi se në mënyrë që e drejta e organizimit të jetë plotësisht efektive, privilegjet sindikale që u akordohen përfaqësuesve të saj duhet të zbatohet domosdoshmërisht edhe për periudhën menjëherë para krijimit zyrtar të sindikatës, pasi përndryshe është vetë e drejta e organizimit ajo që nuk do të njihet.

▶ Shteti: Kosta Rika

Gjykata e Lartë e Drejtësisë, Dhoma Kushtetuese, 8 tetor 1993, Aktgjykimi Nr. 93-5000

Duke e bazuar argumentin e saj në thelb në Nenin 1 të Konventave Nr. 98 dhe 135[296] të ILO-s, në mungesë të dispozitave të përcaktuara konkretisht në Kodin e Punës,[297] Gjykata e Lartë e Kosta Rikës njohu ekzistencën e mbrojtjes së përforcuar në dobi të përfaqësuesve të punëtorëve, përfshirë, ndër të tjera, të drejtën për rikthim në punë në rast shkarkimi të padrejtë nga puna.

▶ Shteti: Peruja

Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL, Gjykata Kushtetuese, Çështja Nr. 1124-2001-AA / TC[298]

Në lidhje me pushimet nga puna anti-sindikale, duke mbajtur parasysh dispozitat në Konventat e ILO-s Nr. 87, neni 2 dhe 98, neni 1(2)(b), Gjykata Kushtetuese e Perusë urdhëroi kthimin në punë të paditësve, anëtarë të sindikatës të cilët ishin pushuar nga ndërmarrja, duke përcaktuar që anëtarësia në sindikatë ishte përdorur si kriter për pushimin nga puna.

295. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 224.

296. Neni 1 i Konventës Nr. 135: 'Përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje gëzojnë mbrojtje efektive ndaj çdo veprimi paragjykues ndaj tyre, përfshirë shkarkimin nga puna, bazuar në statusin e tyre ose në aktivitetet si përfaqësues të punëtorëve ose në anëtarësimin në sindikatë ose pjesëmarrjen në aktivitetet e sindikatës, me kusht që të veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose marrëveshjet kolektive ose marrëveshjet e tjera të dakorduara bashkërisht'.

297. Në nenin 70 të Kodit të Punës të Kosta Rikës thuhej vetëm se një punëdhënësi i ndalohej të ndërmerrte çfarëdo lloj mase për të detyruar punëtorët të tërhiqeshin nga sindikatat.

298. Teksti i plotë i vendimit në gjuhën spanjolle mund të gjendet në: https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-second-chamber-peruvian-chamber-of-construction-camara-peruana-de-la-construccion-capeco-re.-extraordinary-appeal-26-march-2003-1

II.B.3. Mbrojtja ndaj ndërhyrjeve

Sipas nenit 2 të Konventës Nr. 98, organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve gëzojnë mbrojtje të mjaftueshme ndaj çdo akti ndërhyrjeje nga njëri-tjetri ose nga agjentët apo anëtarët e njëri-tjetrit sa i takon themelimit, funksionimit ose administrimit të tyre. Akte ndërhyrjeje në thelb konsiderohen ato masa të konceptuara për të promovuar krijimin e organizatave të punëtorëve të cilat janë nën kontrollin e punëdhënësve ose të një organizate të punëdhënësve, ose për të mbështetur organizatat e punëtorëve me mjete financiare ose mjete të tjera, me qëllim vendosjen e organizatave të tilla nën kontrollin e punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve.

Legjislacioni duhet të përcaktojë në mënyrë të qartë mjete të shpejta juridike dhe sanksione efektive dhe mjaftueshmërisht dekurajuese për të mbrojtur organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve nga veprime të tilla.

II.B.4. Promovimi i bisedimeve kolektive

Sipas nenit 4 të Konventës Nr. 98, kur është e nevojshme, duhet të merren masa të përshtatshme për kushtet kombëtare për të inkurajuar dhe promovuar zhvillimin dhe shfrytëzimin e plotë të mekanizmit për bisedimet vullnetare midis punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe organizatave të punëtorëve, me qëllim rregullimin e afateve dhe kushteve të punësimit me anë të marrëveshjeve kolektive. Ky nen i referohet veçanërisht detyrimit për të nxitur bisedimet kolektive dhe natyrës së tij të lirë dhe vullnetare. Në këtë fushë gjejnë zbatim edhe disa dispozita të caktuara të Konventës për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 151), Konventës për Marrëveshjet Kolektive, 1981 (Nr. 154) dhe Rekomandimit për Marrëveshjet Kolektive, 1951 (Nr. 91).

Çështja vijuese, e shqyrtuar nga një gjykatë kombëtare dhe Komiteti për Lirinë e Organizimit, mund të jetë me interes në lidhje me kërkesën për të nxitur bisedimet kolektive.

▶ Shteti: Peru

Gjykata Kushtetuese, Dhoma e Dytë, Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) në lidhje me peticionin e jashtëzakonshëm, 26 mars 2003 [299]

Gjykata Kushtetuese e Perusë refuzoi një peticion të jashtëzakonshëm të depozituar nga Cámara Peruana de la Construcción kundër legjislacionit që kërkonte që bisedimet kolektive në sektorin e ndërtimit të kryheshin në nivel dege. Gjykata u mbështet ndër të tjera në nenin 4 të Konventës Nr. 98 të ILO-s, sipas të cilës Shteti jo vetëm që duhet të garantojë të drejtën për bisedime kolektive, por edhe të promovojë zhvillimin e saj. Gjykata vlerësoi se kjo dispozitë e lejonte Shtetin për të imponuar 'mbrojtje më të madhe' kur kjo është mënyra e vetme për të bërë të mundshme bisedimet kolektive. Gjykata vendosi që karakteristikat specifike të këtij sektori, veçanërisht niveli shumë i lartë i rotacionit të punëtorëve midis kantiereve të ndërtimit dhe ndërmarrjeve të ndryshme, e bën të pamundur në praktikë krijimin e një organizate sindikale në nivel ndërmarrjeje, prandaj organizimi i bisedimeve kolektive në nivel dege është e vetmja mënyrë që federata peruane e ndërtimit civil të mund të realizojë të drejtën e saj kushtetuese për bisedime kolektive.

299. Teksti i plotë i tekstit në gjuhën spanjolle mund të gjendet në: http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html.

▶ **Shteti: Peru**

Çështja nr. 2375

Ankesa e paraqitur nga: Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve (IOE), Konfederata Kombëtare e Institucioneve të Punëdhënësve Privat (CONFIEP) dhe Dhoma Peruane e Ndërtimit (CAPECO)[300]

Situata e përshkruar më sipër është shqyrtuar edhe nga Komiteti për Lirinë e Organizimit pas një ankese nga Dhoma Peruane e Ndërtimit. Organizata e punëdhënësve argumentoi se si vendimi i sipërpërmendur nga GJK ashtu edhe neni 46 i ligjit Nr. 27912[301] kanë shkelur parimin e bisedimeve të lira dhe vullnetare duke imponuar bisedimet sipas degës së veprimtarisë në sektorin e ndërtimit.

Komiteti për Lirinë e Organizimit konstatoi se problemi i ngritur në ankesë duhej lexuar në lidhje me një dispozitë tjetër të ligjit peruan, nenin 45 të Dekretit Legjislativ Nr. 25593 të vitit 1992, i zbatueshëm për të gjithë sektorët ekonomikë përveç sektorit të ndërtimit, i cili kishte efektin e imponimit të njëanshëm të bisedimeve në nivel ndërmarrjeje në rastet e mosmarrëveshjeve ndërmjet palëve në lidhje me nivelin e negociatave.[302]

Për të dy dispozitat, Komiteti rikujtoi se, sipas parimit për bisedimet e lira dhe vullnetare të njohura nga neni 4 i Konventës Nr. 98, sistemi më i përshtatshëm për caktimin e nivelit të bisedimeve ishte marrëveshja midis palëve ose, në mungesë të saj, një mekanizëm i paanshëm për zgjidhjen e konflikteve, për shembull një grup me persona të pavarur që veprojnë me besimin e palëve. Prandaj, Komiteti bëri thirrje për shfuqizimin e nenit 45 të Dekretit Legjislativ Nr. 25593 të vitit 1992 dhe të Nenit 46 të Ligjit Nr. 27912 dhe për zbatimin e parimeve të mësipërme jo vetëm në sektorin e ndërtimit, ku mbizotërojnë bisedimet sipas degës, por në të gjithë sektorët e tjerë të ekonomisë peruane ku, në mungesë të marrëveshjes, imponohet bisedimi në nivel ndërmarrjeje.

II.B.4.a. Përkufizimi dhe objekti i bisedimeve kolektive

Në instrumentet e ILO-s, bisedimet kolektive shihen si një proces që çon në lidhjen e një marrëveshjeje kolektive. Sipas paragrafit 2 të Rekomandimit Nr. 91, ky përkufizim vlen për 'të gjitha marrëveshjet me shkrim në lidhje me kushtet e punës dhe termat e punësimit të lidhura midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatave të punëdhënësve, nga njëra anë, dhe një ose disa prej organizatave më përfaqësuese të punëtorëve, ose, në mungesë të këtyre organizatave, përfaqësuesve të punëtorëve të zgjedhur dhe të autorizuar nga ata në përputhje me ligjet dhe rregulloret kombëtare, nga ana tjetër'.

Teksti shton që marrëveshjet kolektive duhet t'i angazhojnë ligjërisht nënshkruesit e tyre dhe personat në emër të të cilëve është lidhur marrëveshja, dhe se përcaktimet në kontratat individuale të punës të cilat janë në kundërshtim me një marrëveshje kolektive duhet të konsiderohen të pavlefshme dhe automatikisht të zëvendësohen nga përcaktimet përkatëse të marrëveshjes kolektive. Në të njëjtën kohë, duhet të respektohen kushtet në kontratat e punës që janë më të favorshme për punëtorët sesa ato të përshkruara nga një marrëveshje kolektive.

300. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2375, Raporti i 343[të], Buletini Zyrtar, vëllimi LXXXVIX, 2006, Seria B, Nr. 3, paragrafi 181. Ky Raport mund të aksesohet edhe duke përdorur bazën e të dhënave për çështjet e paraqitura pranë Komitetit për Lirinë e Organizimit (LibSynd) në Internet. Shih: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO:::

301. Neni 46 i Ligjit Nr. 27912: "Nëse ekziston një nivel i përcaktuar bisedimesh në një degë të caktuar të veprimtarisë, kjo vazhdon të jetë e vlefshme."

302. 'Neni 45 i Dekretit Legjislativ Nr. 25593 të vitit 1992 për marrëdhëniet kolektive të punës: 'Në qoftë se një marrëveshje kolektive nuk ekziston në asnjë nivel prej atyre të përmendur në nenin e mëparshëm, palët bien dakord së bashku për nivelin në të cilin do të caktohet takimi i parë. Nëse dështon marrëveshja, bisedimet do të zhvillohen në nivel ndërmarrjeje.' "Nëse ka marrëveshje në një nivel, atëherë për të negociuar në një nivel tjetër, si një zgjidhje alternative ose plotësuese, përdoret si parakusht marrëveshja e palëve dhe nuk mund të imponohet nga akti administrativ ose arbitrazhi. (...) "

Pra Rekomandimi Nr. 91 konfirmoi në vitin 1951 parimin e natyrës detyruese të marrëveshjes kolektive dhe atë të përparësisë së saj mbi kontratat individuale të punës, megjithëse dispozitat e kontratave të punës të cilat janë më të favorshme për punëtorët sesa ato të përshkruara në marrëveshjen kolektive nuk duhet të konsiderohen si në kundërshtim me marrëveshjen kolektive.

Konventa Nr. 154 specifikon konceptin e bisedimeve kolektive edhe më qartë duke parashikuar në Nenin 2 që kjo "shtrihet te të gjitha bisedimet që zhvillohen midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një apo më shumë organizatave të punëdhënësve nga njëra anë, dhe një ose më shumë organizatave të punëtorëve nga ana tjetër, për: a) përcaktimin e kushteve të punës dhe afateve të punësimit; dhe/ose b) rregullimin e marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëtorëve; dhe/ose c) rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe një organizate të punëtorëve ose organizatave të punëtorëve.

II.B.4.b. Subjektet e bisedimeve kolektive

Marrëveshjet kolektive janë një e drejtë e punëdhënësve dhe organizatave të tyre nga njëra anë, dhe organizatave të punëtorëve nga ana tjetër (sindikatat, federatat dhe konfederatat e nivelit të parë), dhe se përfaqësuesit jo të sindikuar të punëtorëve mund të lidhin marrëveshje kolektive vetëm kur këto organizata mungojnë. Në këto terma, neni 5 i Konventës për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135), parashikon marrjen e masave të duhura për të siguruar që 'ekzistenca e përfaqësuesve të zgjedhur të mos përdoret për të cënuar pozicionin e sindikatave në fjalë ose të përfaqësuesve të tyre'.

Në mënyrë që sindikatat të jenë në gjendje të arrijnë objektivin e tyre për 'promovimin dhe mbrojtjen e interesave të punëtorëve' përmes bisedimeve kolektive, ato duhet të jenë të pavarura dhe duhet të kenë të drejtë të organizojnë aktivitetet e tyre pa asnjë lloj ndërhyrjeje nga autoritetet publike që do të kufizonin ose pengonin ushtrimin ligjor të kësaj të drejte. Përveç kësaj, nuk duhet të jenë nën kontrollin e një punëdhënësi ose një organizate të punëdhënësve.

Në këtë aspekt, rasti i mëposhtëm, i shqyrtuar nga Komiteti për Lirinë e Organizimit, mund të jetë me interes.

▶ Shteti: Franca

Çështja Nr. 2233

Ankesa e paraqitur nga: Syndicat national des huissiers de justice (SNHJ)

Organizata ankuese pretendoi se ekzistonte një kufizim në të drejtën për bisedime kolektive të lira dhe vullnetare për përmbaruesit, në cilësinë e tyre si punëdhënës, për shkak të anëtarësimit të detyrueshëm në Dhomën Kombëtare të Përmbaruesve dhe kompetencës së saj ekskluzive në lidhje me bisedimet kolektive. Komiteti për Lirinë e Organizimit i kërkoi Qeverisë të ndryshojë legjislacionin në mënyrë që si punëdhënës, përmbaruesit gjyqësorë të mund të zgjidhnin lirisht organizatat që do të përfaqësonin interesat e tyre në procesin e bisedimeve kolektive dhe në mënyrë që organizatat në fjalë të ishin ekskluzivisht organizata të punëdhënësve të cilat mund të konsiderohen se janë të pavarura nga autoritetet publike në atë që anëtarësia, organizimi dhe funksionimi i tyre janë zgjedhur lirisht nga vetë përmbaruesit.[303] .

303. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2233, Raporti i 332të, Buletini Zyrtar, vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 3, paragrafi 646. Për të aksesuar këtë Raport në Internet, shih https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20030::FIND:NO:::

Edhe çështja e mëposhtme, e cila u paraqit para një gjykate vendase, mund të jetë me interes.

▶ **Shteti: Afrika e Jugut**

NUMSA kundër Bader Pop, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut, 13 dhjetor 2002, Nr. CCT 14/02

Për shkak të mangësisë në Kodin e Punës, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut miratoi një interpretim të bazuar në Konventat e ILO-s Nr. 87, 98, 135 dhe 154, duke pranuar se sindikatat e pakicave mund të mbrojnë disa të drejta të caktuara të punëtorëve përmes bisedimeve kolektive dhe, kur kjo e fundit do të ishte e pasuksesshme, mund të përdorin të drejtën për grevë.

II.B.4.c. Njohja e organizatave sindikale dhe e të drejtave preferenciale

Në rastin e legjislacionit që përcakton sistemet e njohjes 'së detyrueshme' kur punëdhënësi, në kushte të caktuara, duhet të njohë sindikatën ose sindikatat ekzistuese për qëllimet e bisedimeve kolektive, sipas Komitetit të Ekspertëve është e rëndësishme që përcaktimi i sindikatës në fjalë të bazohet në kritere objektive dhe të paracaktuara në mënyrë që të shmanget çdo mundësi për anshmëri ose abuzim. Për më tepër, në rastet kur legjislacioni kombëtar parashikon ndjekjen e një procedure të detyrueshme për njohjen e sindikatave si agjentë ekskluziv për bisedimet, duhet të parashikohen disa lloje garancish, si: (a) certifikimi do të bëhet nga një organ i pavarur; (b) organizata përfaqësuese do të zgjidhet me shumicën e votave të punonjësve në njësinë përkatëse; (c) e drejta e një organizate, e cila në një zgjedhje të mëparshme sindikale nuk arriti të siguronte një numër mjaft të madh votash, për të kërkuar zgjedhje të reja pas një periudhe të caktuar; (d) e drejta e çdo organizate të re përveç organizatës së certifikuar për të kërkuar zgjedhje të reja pasi të ketë kaluar një periudhë e arsyeshme kohe.[304]

Në të njëjtën mënyrë, Komiteti për Lirinë e Organizimit ka rekomanduar që në rastet kur, në kuadrin e sistemit për emërimin e një agjenti ekskluziv për bisedimet, nuk ekziston asnjë sindikatë që të përfaqësojë përqindjen e nevojshme për t'u përcaktuar si e tillë, të drejtat për bisedime kolektive duhet t'u akordohen të gjitha sindikatave në njësi, të paktën në emër të anëtarëve të tyre.[305]

II.B.4.d. Parimi i bisedimeve të lira dhe vullnetare

Natyra vullnetare e bisedimeve kolektive është një aspekt themelor i parimeve të lirisë së organizimit. Siç e ka pranuar edhe Konferenca Ndërkombëtare e Punës gjatë formulimit të Konventës Nr. 154, detyra për të promovuar bisedimet kolektive përjashton vendosjen e masave shtrënguese.[306] Në këtë aspekt, Komiteti i Ekspertëve deklaroi që mekanizmat dhe procedurat ekzistuese duhet të lehtësojnë bisedimet midis dy palëve të industrisë, duke i lënë të lirë të arrijnë vetë zgjidhjen e problemeve të tyre.[307] Përfshirja e autoriteteve legjislative ose administrative qëllimi i të cilave është anulimi ose ndryshimi i përmbajtjes së marrëveshjeve kolektive të lidhura lirisht, duke përfshirë edhe kushtet e pagave, është në kundërshtim me parimin e bisedimeve kolektive vullnetare.

Në këtë aspekt, rasti vijues, i cili është shqyrtuar nga Komiteti për Lirinë e Organizimit, mund të jetë me interes.

304. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 240.

305. Shih ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafi 976.

306. ILO: Procesverbali i përkohshëm, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 67^{të}, Gjenevë, 1981, Nr. 22, paragrafi 49.

307. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 248.

▶ Shteti: Rumani

Çështja Nr. 2149

Ankesa e dorëzuar nga: Konfederata Rumune e Punëdhënësve (CPR)

Në këtë rast, Komiteti për Lirinë e Organizimit vlerësoi se neni 4 i Konventës Nr. 98 nuk e ka detyruar në asnjë lloj mënyre Qeverinë për t'i bërë bisedimet kolektive të detyrueshme, dhe as nuk do të ishte në kundërshtim me këtë dispozitë të detyroheshin partnerët socialë, me qëllim nxitjen dhe promovimin e zhvillimit dhe shfrytëzimit të plotë të mekanizmit për bisedimet kolektive, për të hyrë në bisedime në lidhje me kushtet dhe afatet e punësimit. Komiteti kujtoi, megjithatë, se autoritetet publike duhet të përmbahen nga çdo ndërhyrje e padrejtë në procesin e bisedimeve.[308]

II.B.4.e. Liria për të caktuar nivelin e bisedimeve

Në këtë drejtim, Rekomandimi për Bisedimet Kolektive, 1981 (Nr. 163), përcakton se, nëse është e nevojshme, duhet të merren 'masa të përshtatura ndaj kushteve kombëtare, në mënyrë që bisedimet kolektive të jenë të mundshme për t'u realizuar në çdo nivel, duke përfshirë në nivelin e institucionit, ndërmarrjes, degës së veprimtarisë, industrisë ose niveleve rajonale apo kombëtare'.[309] Komiteti për Lirinë e Organizimit ka argumentuar në të njëjtat linja kur theksoi se përcaktimi i nivelit të bisedimeve ishte në thelb një çështje që duhej të lihej në diskrecionin e palëve dhe, rrjedhimisht, niveli i negociatave nuk duhet të imponohet nga ligji, nga vendimi i autoritetit administrativ ose nga praktika gjyqësore e autoritetit administrativ të punës.[310] Siç u përmend më lart, në rastet e mosmarrëveshjeve në lidhje me nivelin e bisedimeve, do të nevojitet përdorimi i një mekanizmi të paanshëm për zgjidhjen e konflikteve, për shembull një organ me persona të pavarur që kanë besimin e palëve.

II.B.4.f. Parimi i mirëbesimit

Komiteti për Lirinë e Organizimit ka deklaruar se është e rëndësishme që punëdhënësit dhe sindikatat të kryejnë bisedime në mirëbesim dhe të bëjnë çdo përpjekje për të arritur një marrëveshje. Për më tepër, bisedimet e vërteta dhe konstruktive janë një komponent i domosdoshëm për krijimin dhe ruajtjen e marrëdhënies së besimit midis palëve.[311]

II.B.4.g. Procedurat vullnetare: organet që synojnë të lehtësojnë bisedimet

Pajtimi dhe ndërmjetësimi i imponuar nga legjislacioni në kuadrin e procesit të bisedimeve kolektive janë të pranueshme, me kusht që të përcaktohen afate të arsyeshme. Nga ana tjetër, arbitrazhi i detyrueshëm kur palët nuk arrijnë në një marrëveshje është në përgjithësi në kundërshtim me parimin e bisedimeve kolektive vullnetare. Ai është ekskluzivisht i pranueshëm: 1) në shërbimet jetike në kuptimin e ngushtë të termit; 2) në lidhje me nëpunësit publikë të angazhuar në administrimin e Shtetit; 3) kur është e qartë, pas bisedimeve të zgjatura dhe të pasuksesshme, se ngërçi në negociata nuk mund të kapërcehet pa iniciativën e autoriteteve, dhe 4) në rastin e një krize të mprehtë kombëtare. Arbitrazhi vullnetar i pranuar nga të dy palët është gjithmonë i ligjshëm.

308. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2149, Raporti i 328[të], Buletini Zyrtar, vëllimi LXXXV, 2002, Seria B, Nr. 2, paragrafi 581.

309. Shih paragrafin 4(1) të Rekomandimit Nr. 163.

310. Shih ILO: Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, op. cit., paragrafi 988.

311. Po aty, paragrafi 935.

▶ **Shteti: Islandë**

Çështja Nr. 2170

Ankesa e paraqitur nga: Federata Islandeze e Punës (ASÍ) dhe Shoqata e Oficerëve të Anijeve Tregtare dhe Anijeve të Peshkimit (FFSI), mbështetur nga Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave të Lira (ICFTU) dhe Federata Ndërkombëtare e Punëtorëve të Transportit

Në këtë rast, Komiteti për Lirinë e Organizimit pranoi, ashtu si edhe Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, që vjen një moment në procesin e bisedimeve, ku, pas bisedimeve të zgjatura dhe jo të frytshme, mund të justifikohet ndërhyrja e autoriteteve kur është e qartë se bllokimi i bisedimeve nuk do të kapërcehet pa iniciativën e tyre. Thënë kjo, Komiteti është i mendimit se ekzistenca e thjeshtë e një ngërçi në procesin e bisedimeve kolektive nuk përbën në vetvete një motiv të mjaftueshëm për të justifikuar ndërhyrjen nga autoritetet publike për të imponuar arbitrazhin për palët në mosmarrëveshjen e punës. Ndërhyrja e autoriteteve publike në mosmarrëveshjet kolektive duhet të jetë në përputhje me parimin e bisedimeve të lira dhe vullnetare; kjo nënkupton që organet e caktuara për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis palëve në bisedimet kolektive duhet të jenë të pavarura dhe përdorimi i këtyre organeve duhet të jetë mbi baza vullnetare, përveç rastit kur ekziston një krizë e mprehtë kombëtare.[312]

III. Dispozitat për lirinë e organizimit në instrumentet e tjera të ILO-s

III.A. Mbrojtja dhe lehtësitë që duhet t'u akordohen përfaqësuesve të punëtorëve

Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135), plotëson dispozitat e Konventës Nr. 98 sa i takon diskriminimit anti-sindikal. Kjo e fundit në fakt i referohet mbrojtjes nga e cila duhet të përfitojnë punonjësit ose anëtarët, por nuk e trajton në mënyrë specifike mbrojtjen e përfaqësuesve të punëtorëve ose lehtësitë e nevojshme për kryerjen e funksioneve të tyre.

Sipas Konventës Nr. 135, në bazë të legjislacionit ose praktikës kombëtare, këta përfaqësues mund të emërohen ose të zgjidhen nga sindikatat ose nga përfaqësuesit e zgjedhur lirisht nga punëtorët në ndërmarrje. Në këtë aspekt, Konventa parashikon që kur në të njëjtën ndërmarrje ekzistojnë si përfaqësuesit e sindikatës ashtu edhe përfaqësuesit e zgjedhur, duhet të merren masat e duhura 'për të garantuar që ekzistenca e përfaqësuesve të zgjedhur të mos përdoret për të minuar pozicionin e sindikatave në fjalë ose të përfaqësuesve të tyre', dhe, në të njëjtën kohë, 'për të nxitur bashkëpunimin për të gjitha çështjet përkatëse midis përfaqësuesve të zgjedhur dhe sindikatave të interesuara dhe përfaqësuesve të tyre'.[313]

Për sa i përket mbrojtjes së përfaqësuesve të punëtorëve në ndërmarrje, Konventa parashikon që 'përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje gëzojnë mbrojtje efektive nga çdo lloj akti paragjykues ndaj tyre, përfshirë pushimin nga puna, për shkak të statusit ose aktiviteteve të tyre si përfaqësues të punëtorëve ose për shkak të anëtarësimit në sindikatë ose pjesëmarrjes në aktivitetet e sindikatës, për aq kohë sa veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose marrëveshjet kolektive apo marrëveshjet

312. Shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja 2170, Raporti i 330^{të}, Buletini Zyrtar, vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 1, para. 888. Për të aksesuar këtë Raport në Internet, shih shënimin në fund të faqes 31.

313. Shih nenin 5 të Konventës nr. 135.

e tjera të dakorduara së bashku'.[314] Në këtë aspekt, Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143), rendit disa shembuj të mjeteve të ndryshme për mbrojtjen efektive ndaj vendimeve që konsiderohen si të pajustifikuara, si për shembull: përcaktimi i hollësishëm dhe i saktë i arsyeve që justifikojnë ndërprerjen e marrëdhënies së punës; kërkesa për konsultim, marrjen e një mendimi këshillimor, ose dakordimin nga një organ i pavarur ose nga një organ i përbashkët; një procedurë e veçantë ankimimi; në lidhje me ndërprerjen e pajustifikuar të punës së përfaqësuesve të punëtorëve, një zgjidhje efektive e cila, nëse nuk është në kundërshtim me parimet themelore të së drejtës së vendit në fjalë, duhet të përfshijë rikthimin në punë të këtyre përfaqësuesve, me pagesën e pagave të prapambetura dhe ruajtjen e të drejtave të tyre të fituara; dispozita për vendosjen mbi punëdhënësin të barrës për të provuar se një veprim i tillë ishte i justifikuar; njohja e një përparësie që duhet t'u jepet përfaqësuesve të punëtorëve në lidhje me mbajtjen e tyre në punë në rast shkurtimi të fuqisë punëtore.

Në bazë të këtij Rekomandimi, mbrojtja e parashikuar nga kjo Konventë duhet të zbatohet edhe për punëtorët që janë kandidatë ose që janë zgjedhur për të përfaqësuar punëtorët.

Gjithashtu, Konventa parashikon ofrimin e këtyre lehtësirave në ndërmarrje për përfaqësuesit e punëtorëve, siç mund të jetë e përshtatshme, për t'i ndihmuar ato për kryerjen e funksioneve të tyre në mënyrë sa më të shpejtë dhe efikase. Në lidhje me këtë duhet të merren parasysh karakteristikat e sistemit të marrëdhënieve industriale të vendit dhe nevojat, përmasa dhe aftësitë e ndërmarrjes në fjalë. Konventa përcakton që dhënia e lehtësirave të tilla nuk duhet të dëmtojë funksionimin efikas të ndërmarrjes në fjalë.[315]

III.B. E drejta për t'u organizuar për organizatat e punëtorëve ruralë

Sipas Konventës për të Drejtën e Organizimit (Bujqësi), 1921 (Nr. 11), Shtetet ratifikuese marrin përsipër të sigurojnë 'për të gjithë ata që merren me bujqësi të njëjtat të drejta për organizim si për punëtorët e industrisë, dhe për të shfuqizuar çdo dispozitë ligjore ose dispozita të tjera që kufizojnë të drejta të tilla në rastin e personave që merren me bujqësi'.[316] Për shkak të fushës së kufizuar të mbrojtjes të parashikuar nga kjo Konventë, lindi nevoja për përgatitjen e një instrumenti specifik për punëtorët ruralë.

Konventa për Organizatat e Punëtorëve Ruralë, 1975 (Nr. 141), parashikon lidhjen e punëtorëve ruralë me veprimtaritë e zhvillimit ekonomik dhe social me qëllim përmirësimin e kushteve të tyre të punës dhe të jetesës në mënyrë të përhershme dhe efektive. Konventa vlen për të gjitha llojet e organizatave rurale të punëtorëve, duke përfshirë organizatat përfaqësuese, por jo vetëm, të punëtorëve ruralë, të punëtorëve ruralë dhe rrogtarëve ose, në kushte të caktuara, të qiramarrësve, gjysmatarëve ose pronarëve të vegjël, edhe nëse janë të vetëpunësuar.

Konventa Nr. 141 përcakton të drejtën e punëtorëve ruralë për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në organizata të zgjedhura nga vetë ata, veçanërisht me synimin për të marrë pjesë në zhvillimin ekonomik dhe social dhe në përfitimet përkatëse. Këto organizata duhet të jenë të pavarura dhe me karakter vullnetar dhe të pandikuara nga çdo lloj ndërhyrjeje, detyrimi ose shtypjeje. Shtetet duhet të lehtësojnë rritjen e organizatave të forta dhe të pavarura dhe eliminimin e çdo lloj diskriminimi.

314. Shih nenin 1 të Konventës nr. 135.

315. Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143), rendit lehtësirat e ndryshme që mund t'u ofrohen përfaqësuesve të sindikatës së punëtorëve: marrja e pushimit, pa humbur pagën ose përfitimet sociale dhe dytësore; qasja tek të gjitha vendet e punës, tek Qeverisësit e ndërmarrjes dhe tek përfaqësuesit e strukturave Qeverisëse të autorizuar për të marrë vendime; mbledhja e detyrimeve të sindikatave; postimi i njoftimeve sindikale në mjediset e ndërmarrjes; shpërndarja e dokumenteve sindikale tek punëtorët e ndërmarrjes; lehtësira dhe informacione të tilla materiale që mund të jenë të nevojshme për ushtrimin e funksioneve të tyre.

316. Shih nenin 1 të Konventës nr. 11.

III.C. Të drejtat sindikale në administratën publike

Miratimi i Konventës për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 151), u krye duke patur parasysh faktin që në Konventën Nr. 98 nuk përfshihen disa kategori të caktuara të punonjësve publikë dhe sepse Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve (Nr. 135) zbatohet ekskluzivisht për përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje.

Konventa Nr. 151 vlen për të gjithë personat e punësuar nga autoritetet publike, për atë pjesë ku dispozitat më të favorshme në Konventat e tjera Ndërkombëtare të Punës nuk janë të zbatueshme për ta.

Sidoqoftë, legjislacioni kombëtar, duhet të përcaktojë shkallën e zbatimit të garancive të parashikuara në Konventë për: 1) punonjësit e nivelit të lartë, funksionet e të cilëve normalisht konsiderohen si politikëbërje ose si funksione Qeverisëse; 2) punonjësit, detyrat e të cilëve janë të një natyre shumë konfidenciale; 3) forcat e armatosura dhe policia.

Konventa Nr. 151 përmban dispozita të ngjashme me dispozitat e Konventës Nr. 98 për sa i përket mbrojtjes kundër diskriminimit anti-sindikal dhe akteve të ndërhyrjes, dhe me dispozitat në Konventën Nr. 135 për sa i përket lehtësirave të ofruara për përfaqësuesit e organizatave të njohura të punonjësve publikë, sipas nevojës, për t'i ndihmuar për realizimin e funksioneve të tyre në mënyrë sa më të shpejtë dhe efikase. Gjithashtu, Konventa Nr. 151 parashikon që 'punonjësit publikë do të kenë, si punëtorët e tjerë, të drejta civile dhe politike të cilat janë thelbësore për ushtrimin normal të lirisë së organizimit, duke iu nënshtruar vetëm detyrimeve që rrjedhin nga statusi i tyre dhe natyra e funksioneve të tyre'.[317]

Siç është thënë, në lidhje me bisedimet kolektive, Konventa Nr. 98, e miratuar në vitin 1949, nuk përfshin punonjësit publikë të angazhuar në administratën e Shtetit. Megjithatë, Konventa Nr.151 ka bërë një hap të rëndësishëm përpara duke iu kërkuar Shteteve që të promovojnë procedurat e bisedimeve ose ndonjë metodë tjetër që i lejon përfaqësuesit e punonjësve publikë të marrin pjesë në përcaktimin e kushteve të tyre të punësimit.[318] Më pas u miratua Konventa për Bisedimet Kolektive, 1981 (Nr. 154), e cila promovon bisedimet kolektive si në sektorin privat ashtu edhe në administratën publike, me përjashtim të forcave të armatosura dhe policisë, me rezervën e vetme që në administratën publike 'modalitetet e veçanta të zbatimit të kësaj Konvente mund të përcaktohen nga ligjet ose rregulloret kombëtare ose praktikat kombëtare'. Shtetet që e ratifikojnë këtë Konventë nuk mund të kufizohen në metodën e konsultimit, por duhet të promovojnë bisedimet kolektive për të përcaktuar, ndër të tjera, kushtet e punës dhe punësimit. Bisedime të tilla kolektive mund të jenë objekt i modaliteteve të veçanta.

317. Shih nenin 9 të Konventës Nr. 151.

318. Neni 7 i Konventës Nr. 151 parashikon 'marrjen e masave të përshtatshme për kushtet kombëtare, kur është e nevojshme, për të nxitur dhe promovuar zhvillimin dhe shfrytëzimin e plotë të mekanizimit për negocimin e afateve dhe kushteve të punës midis autoriteteve publike të interesuara dhe organizatave të punonjësve publikë, ose të metodave të tjera që do t'i ndihmonin përfaqësuesit e punonjësve publikë për të marrë pjesë në përcaktimin e këtyre çështjeve'.

III.D. Kategoritë e tjera të punëtorëve

Konventa për Migracionin për Punësim (e rishikuar), 1949 (Nr. 97), parashikon parimin e mosdiskriminimit ndaj punëtorëve migrantë në lidhje me 'anëtarësimin në sindikata dhe gëzimin e përfitimeve nga bisedimet kolektive'.[319]

Konventa për Popujt Indigjenë dhe Fisnorë, 1989 (Nr. 169), pohon se qeveritë duhet të bëjnë gjithçka që është e mundur për të parandaluar çdo diskriminim në lidhje me 'të drejtën e organizimit dhe lirinë për të gjitha aktivitetet e ligjshme sindikale, dhe të drejtën për të lidhur marrëveshje kolektive me punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve'.[320]

Konventa për Plantacionet, 1958 (Nr. 110), riafirmon parimet e përcaktuara në Konventat Nr. 87 dhe 98.

Konventa për Transportin Tregtar (Standardet Minimale), 1976 (Nr. 147), i angazhon Shtetet ratifikuese për të verifikuar nëse dispozitat e legjislacionit të miratuar në lidhje me mjetet lundruese që janë të regjistruara në territorin e tyre janë 'ekuivalente në thelb me Konventat ose nenet e Konventave të referuara në Shtojcën e Konventës' dhe që përfshijnë Konventat Nr. 87 dhe 98.

Konventa e Punës Detare, 2006, përcakton që qeveritë duhet të sigurohen që dispozitat e ligjeve dhe rregulloreve të tyre të respektojnë, në kontekstin e Konventës, të drejtat themelore të lirisë së organizimit dhe njohjen efektive të së drejtës për bisedime kolektive.[321]

Konventa e Punëtorëve në Shtëpi, 2011 (Nr. 189), thotë se qeveria duhet të marrë masa për të respektuar, promovuar dhe realizuar parimet themelore dhe të drejtat në punë, përfshirë lirinë e organizimit dhe njohjen efektive të së drejtës për bisedime kolektive. Ajo gjithashtu pohon se gjatë marrjes së masave për të siguruar që punëtorët shtëpiakë dhe punëdhënësit e punëtorëve shtëpiakë gëzojnë këto parime, qeveritë duhet të mbrojnë të drejtën e punëtorëve shtëpiak dhe punëdhënësve të punëtorëve shtëpiak për të krijuar dhe, në përputhje me rregullat e organizatës në fjalë, për t'u bashkuar me organizatat, federatat dhe konfederatat e zgjedhura nga vetë ata.[322]

319. Shih nenin 6(a)(ii) të Konventës Nr. 97.

320. Shih nenin 20(2)(d) të Konventës Nr. 169.

321. Shih nenin III të MLC, 2006, të ndryshuar.

322. Shih nenin 3(2) dhe (3) të Konventës nr. 189.

IV. Liria e organizimit dhe e drejta për bisedime kolektive në legjislacionin dhe praktikën shqiptare

▶ **Konventa të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë**[323]

- Konventa për Lirinë e Organizimit dhe të Drejtën për t'u Organizuar, 1949 (Nr. 87)[324]
- Konventa për të Drejtën për t'u Organizuar dhe për Bisedime Kolektive, 1949 (Nr. 98)[325]
- Konventa për të Drejtën për t'u Organizuar (në sektorin e Bujqësisë), 1921 (Nr. 11)[326]
- Konventa për Migracionin për Punësim (e rishikuar), 1949 (Nr. 97)[327]
- Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135)[328]
- Konventa për Organizatat e Punëtorëve Ruralë, 1975 (Nr. 141)[329]
- Konventa për Punëtorët Migrantë (dispozita plotësuese), 1975 (Nr. 143)[330]
- Konventa për Konsultimet Tripalëshe (Standardet Ndërkombëtare të Punës), 1976 (Nr. 144)[331]
- Konventa për Standardet Minimale për Anijet Tregtare, 1976 (Nr. 147)[332]
- Protokolli i vitit 1996 i Konventës për Transportin Tregtar (Standardet minimale), 1976[333]
- Konventa për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 151)[334]
- Konventa për Bisedimet Kolektive, 1981 (Nr. 154)[335]
- MLC, 2006 - Konventa për Punën Detare, 2006 (MLC, 2006)[336]

323. Lista e plotë e Konventave të ILO-s të ratifikuar nga shteti shqiptar mund të gjendet në: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532

324. Ibid

325. Ibid

326. Ibid

327. Shih ligjin nr. 9320/2004 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2004/11/25/9320

328. Shih https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532

329. Ibid

330. Shih ligjin nr. 9564/2006 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2006/06/19/9564

331. Shih ligjin nr. 9425/1998 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/1998/12/07/8425

332. Shih ligjin nr. 9809/2007 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2007/09/27/9809 Shfuqizuar – Denoncim automatik përmes Konventës MLC, 2006. Shih ligjin nr. 103/2015 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2015/09/23/103

333. Ibid

334. Shih ligjin nr. 8426/1998 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/1998/12/07/8426

335. Shih ligjin nr. 8856/2002 nët http://qbz.gov.al/eli/ligj/2002/02/07/8856

336. Shih ligjin nr. 103/2015 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2015/09/23/103

Dispozita kushtetutese

Neni 50 i Kushtetutës nënvizon se: "*Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës*", duke njohur të drejtën që kushdo, çdo punëmarrës[337], ka të drejtë të marrë pjesë lirisht apo të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale në mënyrë që të garantojë mbrojtjen e interesave të lidhura me punën, ndërmjet të cilave edhe fitimin e mjeteve të jetesës me një punë të denjë dhe të ligjshme. Megjithatë sanksionimi i kësaj dispozite nuk do të thotë aspak se çdo punëmarrës është i detyruar të jetë anëtar i një apo disa organizatave sindikale, përkundrazi kjo është një e drejtë ekskluzive e punëmarrësit për të vendosur vullnetarisht në lidhje me pjesëmarrjen ose jo në një organizatë sindikale.

Organizimi i punëdhënësve nuk gëzon mbrojtjen e nenit 50, i cili për nga përmbajtja e tij i dedikohet punëmarrësve. Për punëdhënësin zbatohet neni 46 i Kushtetutës, si dhe neni 176 i Kodit të Punës, të cilat i përgjigjen më mirë parashikimeve kushtetuese dhe ligjore pasi këto të fundit janë interpretuar si liri "sindikale" të punëdhënësve. Kjo liri "sindikale" e punëdhënësit mund të marrë edhe aspekte kolektive ose të koalicionit, por ajo në thelb është një projektim i iniciativave private ekonomike të tyre, dhe si e tillë, në thelb është një liri individuale.

E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar në nenin 51(1) të Kushtetutës. Pra, shteti garanton ushtrimin e kësaj të drejte, me kusht që greva të ndërmerret vetëm për çështje që lidhen me marrëdhëniet e punës. Kushtetuta në pikën 2 të po këtij neni përcakton se kjo e drejtë mund të kufizohet me ligj, vetëm për kategori të caktuara punonjësish, me qëllim që shoqërisë t'i sigurohen shërbimet e domosdoshme.

▶ Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta

Neni 46

1. Kushdo ka të drejtë të organizohet kolektivisht për çfarëdo qëllimi të ligjshëm.

2. Regjistrimi në gjykatë i organizatave ose i shoqatave bëhet sipas procedurës së parashikuar me ligj.

3. Organizatat ose shoqatat që ndjekin qëllime antikushtetuese janë të ndaluara sipas ligjit.

Neni 50

Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.

Neni 51

1. E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar.

2. Kufizime për kategori të veçanta të punësuarish mund të vendosen me ligj për t'i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme.

Kodi i Punës dhe dispozita të tjera ligjore

E drejta për t'u organizuar, autonomia e organizatave dhe mosndërhyrja nga autoritetet

Bazuar në nenet e sipërpërmendura të Kushtetutës, të parimeve dhe të drejtave të njohura në to, ligjvenësi ka miratuar Kodin e Punës, ligjin për nëpunësin civil, si dhe akte të tjera të të drejtës së

337. Pa u diskriminuar për asnjë nga shkaqet e parashikuara në nenin 9 të Kodit të Punës

punës, duke njohur këto të drejta jo thjesht në aspektin formal, por edhe në aspektin thelbësor, me qëllim garantimin e tyre si dhe marrjen e masave për zbatim. Organizatat sindikale, si organizata të punëmarrësve, dhe liria sindikale mbrohen me ligj dhe një gjë e tillë përcaktohet shprehimisht në nenin 10 të Kodit të Punës.[338]

Përkufizimi i organizatave sindikale është parashikuar në nenin 176 të Kodit të Punës.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Kodi i Punës**

Neni 176

Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve

1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre.

2. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata e konfederata dhe të anëtarësohen në to. Federata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë organizatave. Konfederata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë federatave. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë, ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

3. Në kuptimin e kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat sindikale.

Pavarësisht përcaktimeve të posaçme në legjislacionin shqiptar, nëse punëmarrësit dhe punëdhënësit ndeshin në pengesa për zbatimin e të drejtave të tyre dhe për këtë arsye i drejtohen gjykatës, ajo mund të interpretojë këtë legjislacion nën frymën e Konventës Nr.87 dhe interpretimin që i është bërë dispozitave të saj edhe nga organet mbikëqyrëse të ILO-s.

Legjislacioni shqiptar për lirinë sindikale dhe të drejtën e organizimit, ndalon diskriminimet ekonomike dhe ligjore në marrëdhënien juridike të punës për shkak të anëtarësimit ose jo në organizatën sindikale. Për këtë qëllim ka rëndësi vendosja e një sistemi vlerash kushtetuese të bazuara në kuptimin e organizimit sindikal mbi baza vullnetare, të garantuar edhe nga mundësia juridike e pluralizmit organizativ. Ndërmjet diskriminimeve të ndaluara për të drejtën e organizimit është edhe praktika e përfitimeve të rezervuara, ndonëse shumë rrallë, ato i rezervohen përfitimeve që janë përcaktuar në kontratën kolektive dhe vetëm subjekteve që kanë nënshkruar një kontratë kolektive.

Sipas dispozitave të Kreut XVI, të Kodit të Punës, organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata sindikale, të cilat në kuptimin formal juridik, funksionojnë si organizata shoqërore, të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve dhe punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të anëtarëve të tyre. Në vetvete këto organizata janë organizata të cilat krijohen dhe fitojnë personalitetin juridik si edhe organizatat e tjera shoqërore, duke zbatuar për aq sa nuk bie në kundërshtim me përcaktimet e Kodit të Punës, dispozitat e Kodit Civil. Në kuptim të Kodit të Punës

338. Neni 10 i Kodit te Punes : 1. Liria sindikale mbrohet me ligj. 2. Askush nuk ka të drejtë: a)Të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qënuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit. b)Të pushojë ose cënojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një organizatën sindikale të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi.

jo vetëm punëmarrësit, por edhe pensionistët dhe të papunët kanë të drejtë të anëtarësohen në Sindikata.

Kushtet ligjore për krijimin e një organizate sindikale apo punëdhënësish lidhen me kërkesën që akti i krijimit dhe statuti i çdo organizate duhet të nënshkruhen nga jo më pak jo më pak se 20 anëtarë themelues për organizatën sindikale, dhe jo më pak se 5 anëtarë themelues për organizatën e punëdhënësve. [339]

Si çdo organizatë shoqërore edhe për këto organizata kërkohet që të përpilohen akti i themelimit, si dhe statuti në të cilat përcaktohen emri i organizatës, vendi ku ndodhet selia, qëllimi/objekti i veprimtarisë së saj, kushtet e pranimit, dorëheqjes dhe përjashtimit të anëtarëve, të drejtat dhe detyrat e anëtarëve, organet drejtuese të saj, kuotizacionet që paguhen nga anëtarët e saj, etj.[340] Organizatat kanë të drejtë që të krijojnë apo aderojnë, në federata dhe më tej konfederata, si dhe mundësinë e këtyre të fundit që të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

Regjistrimi i organizatave sindikale dhe organizatave të punëdhënësve, si për të gjithë organizatat e tjera shoqërore, bëhet në Gjykatën e Tiranës.[341] Themeluesit e saj duhet të paraqesin kërkesën për rregjistrim pranë kësaj gjykate të shoqëruar me të gjithë dokumentacionin e themelimit të organizatës, dhe më tej prej saj mund të verifikohen legjitimiteti, si plotësohen kushtet për themelimin e organizatës, se si janë sanksionuar dhe garantuar në aktet e saj demokracia në vendimarrje, të drejtat dhe detyrimet e anëtarësisë, të shprehjes së pakicës, proceset zgjedhore të organeve drejtuese të saj, etj.

Pasi bën këto verifikime, gjykata bën verifikim në regjistrin që ajo administron për organizatat, por edhe në Ministrinë përgjegjëse për çështjet e punës, lidhur me faktin nëse emri i organizatës që kërkon të rregjistrohet është përdorur nga organziata të tjera. Në përfundim të këtij procesi verifikimi gjykata duhet të shprehet me vendim për regjistrimin ose jo të organizatës. Nëse gjykata kundërshton regjistrimin ajo duhet të shprehë arsyet e saj për këtë vendimarrje, të cilat mund të jenë të lidhura me plotësimin e kushteve të themelimit të organizatës, elementët e parashikuar në statut, emri i organizatës/inicialet dhe logo e saj, etj. Çdo organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësish duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj dhe të vendimit të gjykatës pranë ministrisë përgjegjëse për punën.[342]

Legjislacioni shqiptar i punës, nuk bën asnjë dallim tjetër sa i përket veprimtarisë ekonomike që kryejnë punëmarrësit, pra liria e organizimit dhe e drejta për t'u organizuar përfshin edhe punëmarrësit në bujqësi, industri, shërbime publike etj.

Sa i përket të drejtave të të huajve në fushën e marrëdhënieve të punës, posaçërisht me të drejtën për t'u organizuar, duhen mbajtur në konsideratë nenet 16 dhe 18 të Kushtetutës, si dhe neni 9 i Kodit të Punës.

339. Neni 177(1) i Kodit të Punës.

340. Neni 177(2) i Kodit të Punës përcakton elementët që duhet të përmbajë statuti i organizatës sindikale apo organizatës së punëdhënësve, si më poshtë:
- emri i organizatës;
- vendi ku ndodhet selia e saj;
- qëllimet e organizatës;
- kushtet e pranimit, të dorëheqjes dhe të përjashtimit të anëtarëve;
- të drejtat dhe detyrat e anëtarëve;
- përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese, si dhe kohëzgjatja e mandateve;
- sipas rastit, përkatësia në federatë ose në konfederatë;
- masat që merren në rast shpërndarjeje.

341. Neni 178 i Kodit të Punës.

342. Neni 180 i Kodit të Punës .

▶ Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta

Neni 16

1. Të drejtat e liritë themelore, si dhe detyrimet e parashikuara në Kushtetutë për shtetasit shqiptarë vlejnë njëlloj edhe për të huajt e për personat pa shtetësi në territorin e Republikës së Shqipërisë, me përjashtim të rasteve kur Kushtetuta e lidh në mënyrë të posaçme me shtetësinë shqiptare ushtrimin e të drejtave e të lirive të caktuara.

Neni 18

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.

2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. [...}

Dispozita kushtetuese e nenit 18 të Kushtetutës, në thelbin e saj trajton edhe ndalimin e të gjitha diskriminimeve dhe paragjykimeve të padrejta, por *".....para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit shteti duhet të mos ndërhyjë, me qëllim që askush të mos diskriminohet padrejtësisht".*[343] Kodi i Punës në nenin 9(2) përcakton cilat janë shkaqet në bazë të cilave ndalohet diskriminimi në punësim dhe formim profesional. Bazuar në sa më sipër, edhe e drejta për t'u organizuar sipas nenit 50 të Kushtetutës dhe përcaktimeve të Kodit të Punës, është një e drejtë që gëzojnë dhe shtetasit e huaj të punësuar në Shqipëri.

Shërbimi civil

Përveç Kushtetutës dhe Kodit të Punës, në nenin 36 të Ligjit Nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar) është sanksionuar se nëpunësit civilë kanë të drejtë të krijojnë dhe të bëhen anëtarë të organizatave sindikaleve dhe shoqatave profesionale që kanë për qëllim mbrojtjen e interesave të tyre në shërbimin civil. Ata gjithashtu, mund të zgjidhen në organet drejtuese të organizatave sindikaleve dhe të marrin pjesë në veprimtarinë e tyre, jashtë orarit zyrtar. Ndërkohë ndalohet që nëpunësi civil i kategorisë së lartë drejtuese të jetë njëkohësisht në organet ekzekutive të sindikatës apo shoqatës profesionale.

Forcat e Armatosura

Sa i përket ushtarakëve të Forcave të Armatosura (FASH), ligji "Për statusin e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar) përcakton statusin e tyre, të drejtat dhe detyrimet që ata kanë gjatë kohës që janë pjesë e FASH-së. Sipas nenit 16, gërma "ë", ushtaraku aktiv gëzon të drejtën të organizohet në shoqata, të cilat nuk kanë karakter politik ose sindikalist. Ligjvënësi ka parashikuar që ushtarakut aktiv, t'i kufizohet e drejta e parashikuar në nenin 50 të Kushtetutës, për t'u bashkuar lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tij të punës, ndërkohë që ka të drejtën sipas nenit 46, të Kushtetutës të organizohet kolektivisht për çfarëdo qëllimi të ligjshëm në shoqata.

Policia e Shtetit

Policia e Shtetit ka për mision ruajtjen e rendit e të sigurisë publike, ruajtjen e personaliteteve të larta shtetërore dhe objekteve të rëndësisë së veçantë, garantimin e zbatimit të ligjit, në përputhje me

343. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007. Teksti i plotë i këtij vendimi mund të gjendet në http://www.gjk.gov.al/web/Vendime_perfundimtare_100_1.php

Kushtetutën dhe aktet ndërkombëtare, duke respektuar të drejtat dhe liritë e njeriut. Ligji 108/2014 "Për policinë e shtetit",[344] në nenin 83, parashikon krijimin dhe zhvillimin e veprimtarive sindikale:

▶ **Pjesë e shkëputur nga ligji 108/2014 "Për policinë e shtetit"**

Neni 83

Marrëdhëniet me sindikatat e policisë

1. Në polici lejohen krijimi dhe zhvillimi i veprimtarive sindikaliste në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e interesave të punonjësit të policisë.

2. Çdo punonjës i policisë, me përjashtim të Drejtorit të Policisë së Shtetit, ka të drejtë të jetë anëtar i njërës prej sindikatave.

3. Punonjësit të policisë gjatë veprimtarive sindikaliste i ndalohet të mbajë uniformën e policisë, armën apo të përdorë mjetet ose simbolet e policisë.

4. Marrëdhëniet ndërmjet sindikatave dhe Drejtorit të Policisë së Shtetit rregullohen në kontratën kolektive.

Sipas përcaktimeve të mësipërme punonjësit e policisë, përveç Drejtorit të Policisë së Shtetit, kanë të drejtë të jenë anëtarë të një sindikate, por gjatë veprimtarisë sindikale nuk duhet të mbajnë unifromën dhe armën apo të përdorë mjete dhe simbolet e policisë.

Mbrojtja ndaj ndërhyrjeve dhe diskriminimit anti-sindikal

Neni 10(2) i Kodit të Punës përcakton se askush nuk ka të drejtë të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo, ose pushon së qenuri anëtari i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit, ose të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi. Për më tepër, neni 9 i Kodit të Punës, mbron punëtorët nga diskriminimi për arsye që lidhen me krijimin ose bashkimin me sindikatat. Përfundimi i punësimit të punëmarrësit për shkak të anëtarësimit në sindikata të krijuara në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes në aktivitetet sindikale në përputhje me ligjin në fuqi do të konsiderohet i paarsyeshëm (abuziv) në përputhje me nenin 146 të Kodit të Punës.

Me qëllim shmangien e ndikimit të punëdhënësit/organizatës së punëdhënësve apo dhe shtetit në veprimtarinë e organizatës, por edhe për të garantuar një aktivitet të tyre në përputhje me interesat e punëmarrësve, Kodi i Punës në nenin 181, pikat 1, 2 dhe 3, i'u ka njohur përfaqësuesve të organizatës sindikale një mbrojtje të posaçme lidhur me ndalimin e diskriminimit ndaj tyre. Neni 181(3) i Kodit të Punës parashikon ndalimin e diskriminimit ndaj përfaqësuesve të sindikatës. Pavarësisht se ata janë me statusin e punëmarrësit, çfarë do të thotë që ndaj tyre shtrihen efektet e nenit 9 të Kodit të Punës, shprehja në mënyrë eksplicite e ndalimit të diskriminimit të tyre, në këtë cilësim të posaçëm, e kombinuar kjo mbrojtje me përcaktimet e nenit 146(1), gërma "d" të Kodit Punës, sjell në vëmëndje me një rëndësi të dyfishtë këtë ndalim për përfaqësuesit e organizatës sindikale.

Neni 181 i Kodit të Punës ka parashikuar në përmbajtjen e tij rregulla të posaçme për punëdhënësit me qëllim që të garantohet mbrojtja e përfaqësuesve të organizatës sindikale gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre në ndërmarrje. Në këto rregulla kanë gjetur pasqyrim normat e Konventës Nr.135

344. Për më shumë shih http://qbz.gov.al/eli/ligj/2014/07/31/108

dhe Rekomandimit Nr.141 të ILO-s.

Mbrojtja e përfaqësuesve të organizatës sindikale sipas këtij neni përfshin:

- Ndalimin e diskriminimit ndaj përfaqësuesve të sindikatës, duke interpretuar dhe zbatuar këtë dispozitë në mënyrë të ndërlidhur me nenin 9 dhe nenin 146 të Kodit të Punës, siç edhe është shpjeguar më lart;
- Ndalimin e zgjidhjes nga punëdhënësi të kontratës së punës për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate. Ky përcaktim ka për qëllim të mbrojë përfaqësuesit e tyre nga veprime abuzive për shkak të veprimtarisë së tyre sindikale. Sa i përket refuzimit të pëlqimit nga organizata sindikale, në këtë nen të Kodit të Punës është përcaktuar se ai është i kushtëzuar me rrethana, të cilat duhet të tregojnë se zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë, [345] ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës. Praktika dhe jurisprudenca gjyqësore mund të zhvillojë më tej se cilat mund të jenë rastet apo rrethanat kur largimi i një përfaqësuesi dëmton funksionimin normal të sindikatës, për të shmangur çdo qëndrim subjektiv dhe abuziv si nga punëdhënësi, ashtu dhe nga vetë organizata sindikale. Për një interpretim të drejtë të këtij parashikimi të Kodit të Punës, gjykata mund t'i referohet interpretimit që i kanë bërë mekanizmat e monitorimit të ILO-s normave të Konventës Nr.135 dhe Rekomandimit Nr. 141 të nxjerrë për këtë Konventë. Dispozita ka përcaktuar një afat 8 ditor për dhënien e pëlqimit nga organi i përcaktuar në statutin e organizatës për këto çështje, dhe një mosshprehje nga ana e saj në afat, mund të lejojë punëdhënësin për të vijuar më tej me procedurën.[346] Kodi i Punës ka përcaktuar dhe një mjet procedurial me qëllim që punëdhënësi të verifikojë në gjykatë nëse mosdhënia e pëlqimit nga organizata sindikale është ose jo e bazuar në ligj. Punëdhënësi mund të ngrejë një padi në gjykatë me objekt kundërshtimin e aktit për mosdhënien e pëlqimit nga organizata sindikale dhe gjykata do të duhet të vlerësojë nëse ka një shkelje të trajtimit të barabratë apo cenim të funksionalitetit të sindikatës, e më pas të vendosë nëse mosdhënia e pëlqimit është e bazuar në ligj. Më pas në bazë të vendimit të gjykatës, punëdhënësi vijon ose jo me zgjidhjen e kontratës së punës për përfaqësuesin e organizatës sindikale.
- Mosrespektimi i gjithë fazave procedurale të mësipërme, përfshirë dhe mosmarrjen e pëlqimit nga organizata sindikale, sipas Kodit të Punës e bën zgjidhjen e kontratës së punës së pavlefshme.
- Ndalimi i ndryshimit të kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës sindikale, përveçse kur ka pëlqimin e punëmarrësit dhe të organizatës. Ky parashikim i Kodit të Punës duhet interpretuar nga gjykata i ndërlidhur me nenin 21, të Kodit të Punës dhe me përcaktimet e posaçme për ndryshimet e kushteve thelbësore të kontratës së punës si, vendi i punës, paga e punës, kohëzgjatja e punës etj. Në mënyrë eksplicite Kodi i Punës ndalon ndryshimin e vendit të punës së përfaqësuesit të organizatës gjatë zbatimit të kontratës, edhe nëse ndryshimi është parashikuar nga kjo kontratë pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të organizatës sindikale, pra edhe nëse ai ka rënë dakort për këtë çështje në momentin e nënshkrimit të saj. Kodi i Punës ka lejuar mundësinë që punëdhënësi të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesit të sindikatës vetëm në rastet kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes. Nëse para gjykatës do të paraqitet një padi, në të cilën përfaqësuesi i sindikatës pretendon se ndryshimi nuk ka qenë i domosdoshëm, gjatë shqyrtimit gjyqësor duhet të ketë një hetim të plotë nëse ndryshimi i vendit të punës ishte i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike (bazuar në aktet e ndërmarrjes, bilancin, planet e investimit, detyrimet financiare ndaj të tretëve etj), pra nëse ka patur arsye të përligjura për të kryer këtë ndryshim, dhe nëse ndryshimi i vendit të përfaqësuesit të organizatës ishte i pashmangshëm.

345. Pra përsëri për shkaqe që lidhen me diskriminimin.

346. Në këto raste punëdhënësi duhet të provojë që e ka njoftuar organizatën për këtë zgjidhje, ajo e ka marrë njoftimin dhe nuk ka ushtruar të drejtën që i ka njohur Kodi i Punës brenda afatit 8 ditor nga marrja e njoftimit.

Sipas nenit 181, të Kodit të Punës, përfaqësuesi i organizatës sindikale që vepron në shkallë kombëtare, gjatë periudhës që ai është në ushtrim të mandatit të tij dhe kur punon dhe paguhet nga organizata, ka të drejtën e ruajtjes së vendit të punës, duke garantuar në këtë mënyrë ushtrimin e veprimtarisë sindikale të tij i pandikuar nga punëdhënësi apo shteti. Për këta përfaqësues të organizatës, kontrata e punës pezullohet gjatë ushtrimit të mandatit në organizatë, dhe rihyn në fuqi në përfundim të tij me të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parashikuara në të.

Për të garantuar zhvillimin e veprimtarisë sindikale, në nenin 181(7), të Kodit të Punës, është përcaktuar detyrimi i punëdhënësit që të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës dhe në këtë paragraf. Për më tepër, është vendosur detyrimi që nëse punëmarrësit kanë përfituar të drejta sindikale të caktuara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, ato janë të detyrueshme për të vazhduar të jenë të parashikuara nga punëdhënësi dhe në kontratat në vijim. Me qëllim mbrojtjen e përfaqësuesve të organizatës edhe pas përfundimit të mandateve të tyre, në periudhën e mbrojtur është përfshirë dhe një vit pas mbarimit të mandatit.

Kodi i Punës në dispozitat e sipërcituara ka përcaktuar rregulla, lidhur me përfaqësuesit e organizatave sindikale, të cilat në përmbajtjen e tyre nuk bëjnë dallim lidhur me të drejtën për t'u organizuar bazuar në veprimtarinë ekonomike ku janë të punësuar punëmarrësit, pavarësisht se ata janë në industri, bujqësi apo shërbim publik, pra regullat e trajtuara dhe të analizuara më sipër, zbatohen në mënyrë të njëjtë për të gjithë punëmarrësit.

Në nenet 184, 185 dhe 186, të Kodit të Punës parashikohet ndalimi i ndërhyrjes së punëdhënësve, organizatave tyre, por edhe shtetit. Organizimi, administrimi dhe aktiviteti i organizatave sindikale, në përputhje me përcaktimet edhe të Konventës Nr.98 të ILO-s, duhet të realizohet lirisht, pa asnjë lloj ndërhyrje, si nga punëdhënësi ku ajo shtrin aktivitetin e saj, ashtu edhe nga shteti.

Neni 184 ka përcaktuar në përmbajtjen e tij ndalimin si të organeve shtetërore, ashtu dhe të punëdhënësve apo organizatave të tyre, për krijimin, funksionimin dhe administrimin e organizatave sindikale. Organet shtetërore sipas nenit 185 të Kodit të Punës e kanë të ndaluar të ndërhyjnë dhe në rastet kur organizata sindikale i drejtohet gjykatës për mbrojtjen e interesave të anëtarëve të saj, nëse ka një konflikt për shkelje të ligjit, kontratës kolektive apo individuale. Përjashtim nga ky rregull ndalues bëjnë rastet kur organi shtetëror konstaton që organizata sindikale kryen veprimtari në kundërshtim me legjislacionin në fuqi. Në këto raste organet shtetërore duhet të ndërmarin të gjitha veprimet për të referuar këtë paligjshmëri të veprimtarisë së saj në organet kompetente, përfshirë dhe mundësinë për t'iu drejtuar gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë duke përdorur përcaktimet e nenit 187, të Kodit të Punës.[347] Shpërndarja e organizatës mund të ndodhë vetëm pasi gjykata të vlerësojë më parë që asnjë masë tjetër nuk mund të shmangë paligjshmërinë apo të risjellë atë në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Nëse organizata sindikale vlerëson se ka një ndërhyrje nga shteti në veprimtarinë e saj, Kodi i Punës ka parashikuar të drejtën që t'i drejtohet gjykatës për çdo lloj ndërhyrje apo kërcënimi që ajo ka pësuar. Gjithashtu edhe punëdhënësi apo organizata e punëdhënësve, sipas nenit 186 të Kodit të Punës ndalohet që të ndërhyjnë për:

- të nxitur krijimin e organizatave sindikale të cilat konsiderohen si afër apo në favor të interesave të punëdhënësit, sa i përket paraqitjes së kërkesave të caktuara për zbatimin e kontratës kolektive të punës, apo zhvillimit të negociatave apo bisedimeve me të për nënshkrimin e një kontrate të tillë;
- të mbështesë organizatën sindikale me mjete financiare apo mënyra të tjera, si psh donacione në të holla, pagesa në favor të përfaqësuesve të organizatës, vënie në dispozicion të mjeteve të saj apo administratës për realizimin e aktivitetit të organizatës sindikale;

347. Neni 187(2) i Kodit të Punës parashikon: 2. Me kërkesën e ministrit përgjegjës për punën ose çdo organi tjetër të caktuar me ligj, Gjykata e Tiranës mund të vendosë shpërndarjen e organizatës sindikale, kur ajo kryen veprimtari haptazi në kundërshtim me ligjin dhe nëse asnjë lloj mase tjetër nuk mund të ndalojë organizatën të kryejë këtë veprimtari.

- të pengojë krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatës sindikale, duke ushtruar presion ndaj punëmarrësve për mosanëtarësim në të (në këtë mënyrë mosarritjen e numrit minimal të punëmarrësve që duhet të jenë themelues), moskrijimin e mundësive dhe hapësirave të nevojshme sipas pikës 7, të nenit 181 të Kodit të Punës, etj;
- dëmtojë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë, si për shembull trajtim jo i barabartë sa i përket kohës së punës, pagës/shpërblimit të punës, dhe të tjerë elementë të rëndësishëm të marrëdhënies juridike të punës, apo dhe për pjesëmarrjen në veprimtaritë sindikale si seminare, nënshkrues i kërkesave të ndryshme që mund t'i paraqiten punëdhënësit për zbatimin e detyrimeve të parashikuara në kontratën kolektive të punës, etj. Nëse punëmarrësit i është zgjidhur kontrata e punës për shkak të anëtarësisë në një organziatë sindikale, apo pjesëmarrje në veprimtari sindikale, atëherë gjykata duhet të vlerësojë nëse jemi para zgjidhjes së kontratës për motiv abuziv, për rrjedhojë duhet ndjekur procedura sipas nenit 146 të Kodit të Punës.

Bisedimet kolektive

Në kreun XV, të Kodit të Punës janë përfshirë dispozitat të cilat pasqyrojnë parimet dhe standardet e parashikuara në Konventën "Për bisedimet kolektive", (Nr.154), Konventën "Për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive", (Nr 98), dhe në nenin 6 "E drejta për të negociuar kolektivisht" të Kartës Sociale Evropiane të Rishikuar. Karta Sociale Evropiane e Rishikuar në konkluzionet për Shqipërinë lidhur me përputhshmërine e legjislacionit shqiptar me këtë akt ndërkombëtar, por edhe *case law* e përpunuar prej saj, ka sjellë në vëmëndje disa çështje ligjore për negocimin kolektiv, si për shembull që nuk është përcaktuar se refuzimi i statusit të organizatës më të përfaqësuar, mund të jetë objekt vlerësimi dhe shqyrtimi gjyqësor.[348] Edhe pse me ligjin Nr. 136/2015 i janë bërë disa ndryshime Kodit të Punës, lidhur me këtë çështje nuk ka një rregull të shprehur në Kod, por kundërshtimi i përfaqësueshmërisë është vlerësuar të lihet në vendimarrjen e Zyrave të Pajtimit të pranuar nga vetë palët, apo në vendimarrjen e vetë punëmarrësve nëpërmjet votimit të fshehtë, nëse punëdhënësi nuk pranon vendimin e Zyrës së Pajtimit.

Sipas nenit 160 të Kodit të Punës, palët në kontratën kolektive të punës, janë në çdo rast nga pala e punëmarrësve, organizata/organizatat sindikale, dhe për palën e punëdhënësve, mund të jetë një ose disa punëdhënës të përfaqësuar drejtpërdrejt në kontratë, ose organizata/organizatat e punëdhënësve. Pra, kontrata kolektive e punës lidhet në mënyrë vullnetare ndërmjet organizatës/organizatave që përfaqësojnë palën punëmarrëse nga njëra anë dhe punëdhënësve/organizatës/organizatave të punëdhënësve nga ana tjetër, të cilat vendosin të përfaqësojnë bashkërisht punëmarrësit apo punëdhënësit në këtë marrëveshje.

Dispozitat e Kodit të Punës kanë parashikuar një përshkallëzim të paraqitjes së konfliktit kolektiv dhe zgjidhjes së tij në organe të parashikuara në këtë Kod, si ndërmjetësi dhe zyrat e pajtimit dhe më tej në gjykatën e arbitrazhit. Zbatimi i këtyre procedurave nga këto organe, duhet të realizohet duke patur në konsideratë dhe parashikimet e neneve 195 dhe 196 të këtij Kodi. Në nenin 170 të Kodit të Punës përcaktohet procedura që ndiqet në rastet e mosmarrëveshjeve kolektive. Sipas këtij neni nëse kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, për shembull nga punëdhënësi/organizata e punëdhënësve, pala tjetër organizata sindikale mund t'i drejtohet gjykatës ose gjykatës së arbitrazhit, në qoftë se referimi në këtë organ është parashikuar në kontratën kolektive. Gjykata në përfundim të shqyrtimit gjyqësor, nëse vlerëson se është shkelur kontrata, si dhe që ka patur një dëm të caktuar, vendos që pala fajtore t'i shlyejë dëmin e shkaktuar palës tjetër. Duke vlerësuar gjykatën si një organ të pavarur dhe të pandikueshëm, që vendos mbi prova dhe fakte, në Kodin e Punës është parashikuar që gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale ose kolektive që ndodh lidhur me zbatimin e kontratës kolektive.

348. Shih konkluzionet e Komitetit Evropian për të Drejtat Sociale të vitit 2010 për Shqipërinë – Neni 6-1, në http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ALB/6/1/EN

Sipas nenit 182 të Kodit të Punës, çdo organizate sindikale i njihet e drejta që t'i drejtohet gjykatës për mbrojtjen e interesave të secilit prej anëtarëve të saj, për të arritur zbatimin nga punëdhënësi të dispozitave të ligjit, kontratës kolektive ose individuale të punës. Pra organizata sindikale e ligjshme, mund t'i bashkohet në kërkesën e punëmarrësit anëtar të saj, në konflikte për moszbatim të ligjit, kontratës kolektive apo individuale të punës dhe gjykata duhet t'i legjitimojë si palë për gjykimin e padisë. Sa i përket burimeve të organizatës sindikale, ato si për çdo organizatë tjetër shoqërore përbëhen nga kuotizacionet, dhurimet, të ardhurat e veprimtarive shoqërore, ekonomike ose kulturore që ajo kryen, por këto të ardhura duhet të përdoren përsëri për qëllim të veprimtarisë së organizatës dhe përjashtohen nga taksat për aq sa parashikohet në ligjin fiskal.

`E drejta e grevës

E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës garantohet nga neni 51(1) i Kushtetutës. Kushtetuta lejon kufizimin me ligj të kësaj të drejte, vetëm për kategori të caktuara punonjësish, me qëllim që shoqërisë t'i sigurohen shërbimet e domosdoshme. E drejta e grevës rregullohet më tej në Kodin e Punës. Neni 197/1 sanksionon se vetëm sindikatat kanë të drejtën të organizojnë grevën dhe ta shpallin atë. E drejta e grevës është një e drejtë subjektive, që nënkupton se pjesëmarrja në grevë është vullnetare dhe asnjë nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në grevë kundër vullnetit të tij dhe as nuk mund të diskriminohet, cenohet apo shtrëngohet, për shkak të pjesëmarrjes apo jo në grevë.

Në nenin 197/5 përcaktohet ndalimi i grevës në ato aktivitete që klasifikohen si shërbime të rëndësisë jetike duke përcaktuar si të tilla shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore, shërbimet e kontrollit të trafikut ajror, shërbimet e domosdoshme të mbrojtjes kundër zjarrit dhe shërbimet e domosdoshme në burgje. Në të tilla raste, konfliktet kolektive zgjidhen në mënyrë përfundimtare dhe të detyrueshme pas ezaurimit të procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit, nga 3 arbitra (gjykata e Arbitrazhit) të zgjedhur nga palët, ose në mungesë të dakortësisë së palëve, të zgjedhur nga Gjykata sipas kërkesës së njërës prej palëve. Ndërkohë në nenin 197/6 përcaktohet se ushtrimi i së drejtës së grevës në sektorë të caktuar të rëndësishëm për nevojat themelore të popullsisë, lejohet vetëm pasi të jenë garantuar shërbimet minimale. Në nenin 197/4 përcaktohen gjendjet e veçanta kur greva nuk mund të zhvillohet ose nëse ka filluar duhet të ndërpritet. Në këto raste përfshihen fatkeqësitë natyrore, gjendja e luftës, gjendja e jashtëzakonshme apo rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve.

Në Kod rregullohet gjithashtu greva e solidaritetit edhe greva e përgjithshme, si dhe kushtet e ligjshmërisë së tyre. Greva nuk duhet të zhvillohet në kundërshtim me legjislacionin në fuqi, por legjislacioni nuk parashikon rastet kur greva është e paligjshme. Para zhvillimit të grevës punëmarrësit duhet të bëjnë kujdes nëse nuk janë të anëtarësuar në një sindikatë. Ky është një aspekt që mund ta konsiderojë grevën e tyre të paligjshme dhe ata duhet të përgjigjen për dëmet e shkaktuara ndaj punëdhënësit.

Greva mund të konsiderohet e paligjshme nëse nuk respekton kriteret e parashikuara nga legjislacioni, si më sipër përmendur, të tilla si qëllimi, objekti, ezaurimi i procedurave të ndërmjetësimit dhe pajtimit, ofrimi i shërbimeve minimale, shërbimet me rëndësi jetike. Nëse nuk respektohet ndonjë nga këta elemente greva edhe pse në proces ose e përfunduar mund të shpallet e paligjshme. Gjykata është autoriteti kompetent për të shpallur e deklaruar grevën të paligjshme. Greva përfundon kur palët arrijnë një marrëveshje ose kur sindikata, që e ka shpallur atë, vendos ndërprerjen e saj.[349]

349. Neni 197/10 i Kodit të Punës

Vendime të gjykatave shqiptare

▶ **TB kundër A.G., Vendim i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, 19 mars 2019, Nr. Vendimi 1975**

[...] Gjykata thekson se në bazë të nenit 50 dhe 51 të Kushtetutës, punëmarrësit gëzojnë një mbrojtje të posaçme në lidhje me ushtrimin e të drejtës së tyre sindikale dhe të grevës duke i garatuar këto në drejta në nivel kushtetues. Më tej, mënyra e organizimit të punëtorëve në sindikata dhe ushtrimi i të drejtës së grevës është rregulluar në Kodin e Punës, në kreun XVI, nenet 176 - 197/10 të tij.

[...] Gjykata thekson se nëse greva është e paligjshme apo jo sipas nenit 197/9 të KPunës të cituar më lartë duhet të vendoset nga gjykata. Pra, pala e paditur duhej t'i drejtohej gjykatës për shpalljen e grevës të paligjshme dhe jo ta vlerësonte vetë atë.

[...] Thënë këtë pjesëmarrja në grevë të paligjshme bëhet shkak për largim nga puna, por kur është vlerësuar kjo pjesëmarrje si e tillë nga gjykata. Në të kundërt largimet nga puna do të ishin abuzive dhe në cënim të të drejtës kushtetuese të punëmarrësve.

[...] Gjykata thekson se vetëm pas shpalljes së grevës së paligjshme me vendim gjyqësor, punëdhënësi mund të largojë punëmarrësin nga puna në kushtet e nenit 197/9 të KPunës. Sa më sipër në këtë mënyrë në rastin e ushtrimit të të drejtave sindikale dhe të grevës garant janë institucione të pavaruar për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Prandaj pala e paditur nuk mund të zgjidhte në mënyrë të menjëhershme dhe njëanshme kontratën në kundërshtim me nenin 197/9 të KPunës dhe në rastin konkret nuk gjen zbatim neni 153 i K.Punës. Sa më sipër duke larguar paditësen nga puna pa një vendim gjyqësor që greva është e paligjshme, pala e paditur e ka zgjidhur marrëdhënien e punës pa shkak të arsyeshëm duke cënuar të drejtat kushtetuese të paditëses që është ajo e ushtrimit të lirisë sindikale dhe të drejtës së grevës.

[....]Gjykata vlerëson se mes administratorit të palës së paditur dhe paditëses ka pasur acarim të marrëdhënies për shkak të pretendimeve të saj në kuadër të veprimtarisë sindikale që donte të krijonte. Por nga ana tjetër nuk rezulton që të provohet që paditësja të mos ketë kryer punën dhe përmbushur detyrat e saj. Gjykata rithekson se mosmarrëveshjet kanë lindur në momentin që paditësja dhe punëtorë të tjerë që ajo i kryesonte kanë dashur të krijojnë organizatë sindikale dhe të lidhin kontratën kolektive të punës. Gjykata vë në dukje se të drejtat kushtetuese të sipërpërmendura nuk legjitimojnë paditësen që t'i ushtrojë ato në mënyrë të kundërligjshme, por për shkak të natyrës dhe mbrojtjes së vecantë që kanë këto të drejta, ligji ka parashikuar gjykatën dhe palë të treta (arbitrazh) për të vendour në lidhje me ligjshmërinë e veprimeve të punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe jo punëdhënësin sic ka vepruar pala e paditur.

[....]Gjykata thekson se zgjidhja e marrëdhënies së punës bie ndesh me nenin 146, pika 1, gërma "d" dhe "e", të Kodit të Punës, pasi paditësja ka ushtruar te drejtat e saj kushtetuese në kuadër të veprimtarisë për krijimin e organizatës sindikale dhe të ushtrimit të të drejtës së grevës.

Në çështjen e mësipërme gjykata për padinë e paraqitur, ka identifikuar ligjin e zbatueshëm për faktet e provuara gjatë shqyrtimit gjyqësor, që si rregull duhet të përfshijë legjislacionin e brendshëm që ka lidhje me çështjen. Gjykata mund të kishte përforcuar vendimin e marrë lidhur me pretendimin e paditëses për pengim të saj në të drejtën për t'u organizuar dhe lirinë sindikale përmes normave të Konventës Nr.87 të ILO-s, apo edhe Konventës Nr.98 të ILO-s për pretendimet e ngritura nga paditësja për veprime diskriminuese për shkak se kishte ndërmarrë iniciativën për krijimin e një organizate sindikale, si dhe për pjesëmarrje në veprimtari sindikale. Në këtë mënyrë gjykata do të zbatonte një nga mënyrat e përshkruara më sipër për përdorimin e të drejtës ndërkombëtare, madje do të mund të mbështetej dhe në punën (*case law)* të përpunuar nga Komiteti për Lirinë e Organizimit të ILO-s.

Burime

Bibliografi

- ILO: Liria e Organizimit në Praktikë: Mësimet e nxjerra. Raporti Global në kuadrin e Dokumentit Shoqërues të ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 97të, Gjenevë, 2008, Raporti I (B)
  - Liria e Organizimit. Përmbledhje e vendimeve dhe parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit e Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar) (Gjenevë, 2006)
  - Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 343të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVIX, 2006, Seria B, Nr. 3
  - Organizimi për Drejtësi Sociale. Raporti Global në kuadrin e Dokumentit Shoqërues të ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 92të, Gjenevë, 2004, Raporti I (B)
  - Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti 332, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 3
  - Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 330të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXVI, 2003, Seria B, Nr. 1
  - Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 328të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LXXXV, 2002, Seria B, Nr. 2
  - Standardet Ndërkombëtare të Punës: Qasja Globale, version paraprak (Gjenevë, 2001)
  - Ligji i ILO-s për Lirinë e Organizimit. Standardet dhe Procedurat (Gjenevë, 1995)
  - Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)
  - Procesverbalet e Përkohshme, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 67të, Gjenevë, 1981, Nr. 22
- ITC-ILO: Udhëzues për standardet ndërkombëtare të punës (Torino, 2018)
- Gernigon, B.; Odero, A.; Guido, H.: 'Libertad sindical y negociación colectiva', në Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003 [e gjeni vetëm në gjuhën spanjolle]
  - Bisedimet kolektive. Standardet e ILO-s dhe parimet e organeve mbikëqyrëse (ILO, Gjenevë, 2000)
  - Parimet e ILO-s në lidhje me të drejtën e grevës (ILO, Gjenevë, 2000)
- Gravel, E.; Duplessis, I.; Gernigon, B.: Komiteti për Lirinë e Organizimit, ndikimi i tij gjatë 50 viteve (ILO, Gjenevë, 2001)
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: 'Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat kombëtare: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike', në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (ILO, Gjenevë, 2004)
- Valticos, N.: 'Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale', në Recueil des cours de l'Académie de droit international (A.W. Sijthoff, The Hague, 1975) [e gjeni vetëm në gjuhën frënge]

Dokumente

- ILO

Instrumentet themelore për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive:

- Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)
- Konventa për të Drejtën për Organizim dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)
- Instrumente të tjera në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive:
- Konventa për të Drejtën e Organizimit (Bujqësi), 1921 (Nr. 11)
- Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135) dhe Rekomandimi (Nr. 143)
- Konventa për Organizatat e Punëtorëve Ruralë, 1975 (Nr. 141) dhe Rekomandimi (Nr. 149)
- Konventa për Marrëdhëniet e Punës (Shërbimi Publik), 1978 (Nr. 151) dhe Rekomandimi (Nr. 159)
- Konventa për Bisedimet Kolektive, 1981 (Nr. 154) dhe Rekomandimi (Nr. 163)
- Rekomandimi për Marrëveshjet Kolektive, 1951 (Nr. 91)
- Rekomandimi për Pajtimin Vullnetar dhe Arbitrazhin, 1951 (Nr. 92)

Instrumente të tjera:

- Konventa për Migracionin për Punësim (e rishikuar), 1949 (Nr. 97)
- Konventa për Plantacionet (e rishikuar), 1949 (Nr. 110)
- Konventa për Transportin Tregtar (Standardet Minimale), 1976 (Nr. 147)
- Konventa për Popujt Indigjenë dhe Fisnorë, 1989 (Nr. 169)
- Kushtetuta e ILO-s, 1919
- Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 1998
- Rezoluta për pavarësinë e lëvizjes sindikale, 1952
- Rezoluta për të drejtat e sindikatës dhe lidhja e tyre me liritë civile, 1970

- Kombet e Bashkuara

Instrumentet përkatëse:

- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, 1948
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, 1966
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1966

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: www.ilo.org
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::
  - Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
  - Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::
  - Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
  - Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
  - Databaza për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex

Kapitulli 2

▶ Kapitulli 2: Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion

I. Hyrje

Parimi i barazisë së mundësive dhe trajtimit

Zbatimi i të drejtës së njeriut për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim është objektiv kryesor i Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Deklarata e Filadelfias e vitit 1944, e cila është pjesë e Kushtetutës së ILO-s, konfirmon të drejtën e të gjitha qenieve njerëzore, pavarësisht nga raca, besimi apo gjinia, për të ndjekur mirëqenien e tyre materiale dhe zhvillimin e tyre shpirtëror në kushtet e lirisë dhe dinjitetit, të sigurisë ekonomike dhe mundësive të barabarta.[350] Një numër standardesh ndërkombëtare të punës të miratuara më pas, bënë të mundur specifikimin e përmbajtjes së parimit të barazisë së mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion. Në vitin 1998, Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë ripohoi natyrën themelore të parimit të barazisë dhe angazhoi ILO-n dhe secilin prej Shteteve Anëtare të saj për marrjen e masave me qëllim eleminimin e çdo lloj diskriminimi në punësim dhe profesion.

Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion do të thotë që të gjithë individët, si burra ashtu dhe gra, të cilët punojnë ose kërkojnë punë të trajtohen në përputhje me aftësitë dhe meritat e tyre. Diskriminimi lind atëherë kur mohohet barazia e mundësive, dhe kur disa njerëz trajtohen në mënyrë të pafavorshme për shkak të karakteristikave të tilla si prejardhja etnike, gjinia, besimi fetar ose mendimi politik. Diskriminimi në punësim cenon dinjitetin njerëzor dhe drejtësinë shoqërore dhe ka pasoja të mëdha negative. Ai nuk ka ndikim negativ vetëm për jetën e punëtorëve, meshkuj dhe femra, dhe familjet e tyre: ai ka ndikim po aq negativ për vendin e punës dhe ndërmarrjen, dhe për shoqërinë në tërësi.[351]

Vendi i punës është një pikë hyrjeje e privilegjuar për të luftuar diskriminimin dhe për të promovuar barazinë, të cilat nga ana e tyre ndihmojnë për të rritur kohezionin shoqëror, paqen dhe stabilitetin. Kjo është arsyeja pse eliminimi i diskriminimit dhe promovimi i barazisë në botën e punës është një aspekt kryesor i Agjendës së ILO-s për Punën e Denjë, sikurse parashtrohet dhe në Deklaratën e ILO-s mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë të vitit 2008.

Eliminimi i diskriminimit: roli thelbësor i gjyqtarëve dhe praktikuesve të ligjit

Gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës duhet të luajnë një rol vendimtar për eliminimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë. Me anën e funksionit dhe detyrës së tyre për të zbatuar rregulla abstrakte për situata specifike, ato i japin shprehje konkrete parimit të mosdiskriminimit dhe e bëjnë barazinë realitet në jetën e grave dhe burrave që punojnë ose që kërkojnë punë.

Zgjidhja gjyqësore e mosmarrëveshjeve që kanë të bëjnë me diskriminimin është një aspekt i rëndësishëm i çdo strategjie që synon të promovojë dhe të garantojë barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion. Prandaj nevojitet përgatitja e mekanizmave gjyqësorë efektivë me qëllim garantimin e drejtësisë për viktimat, parandalimin e diskriminimit të mëtejshëm dhe pajisjen e punëtorëve, punëdhënësve dhe vendimmarrësve me udhëzime në lidhje me kuptimin dhe implikimet

350. Kushtetuta e ILO-s, Shtojca, Neni II (a).

351. Shih ILO: Koha për Barazi në Punë. Raporti Global në kuadrin e Dokumentit Shoqërues të Deklaratës së ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 91^{të}, Gjenevë, 2003, Raporti I (B), faqe 25-27.

praktike të legjislacionit kundër diskriminimit. Përdorimi i mekanizmave të tillë shpesh ka nxitur dhe ka kontribuar për miratimin dhe zbatimin e masave të reja për të promovuar barazinë për të gjithë. Përveç zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, praktikuesit e legjislacionit të punës mund të trajtojnë edhe çështjet e barazisë gjatë formulimit të politikave publike, hartimit të ligjeve, bisedimeve kolektive, menaxhimit të burimeve njerëzore ose edukimit ligjor.

Sipas çdo sistemi ligjor kombëtar, çështjet e diskriminimit dhe barazisë mund të lindin në kontekstin e një game të gjerë çështjesh, p.sh.: çështjet që kanë të bëjnë me mosmarrëveshjet individuale ose kolektive të punës, mosmarrëveshjet në kuadrin e së drejtës civile ose së drejtës kontraktuale, veprimet për shkeljen e të drejtave të mbrojtura me kushtetutë në procedurat administrative,[352] ose në lidhje me zbatueshmërinë kur diskriminimi penalizohet nga e drejta penale. Disa çështje të caktuara në lidhje me diskriminimin mund të lindin edhe në rastet kur gjyqësori është përgjegjës për të përcaktuar vlefshmërinë e legjislacionit dhe rregulloreve të brendshme kombëtare.

E drejta ndërkombëtare e punës për barazinë: dobia e saj për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

E drejta ndërkombëtare e punës në lidhje me barazinë përcaktohet në një numër të konsiderueshëm të instrumenteve të ILO-s dhe të Kombeve të Bashkuara, më të rëndësishmet prej të cilave i gjeni në këtë Kapitull. Dy konventa themelore të ILO-s në këtë fushë janë Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100) dhe Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111). Këto instrumente përcaktojnë parimet themelore, konceptet dhe përkufizimet ligjore për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punë që duhet të mbahen parasysh nga shtetet ratifikuese kur miratojnë ose fusin në përdorim legjislacionin, politikat ose masat e tjera me qëllim zbatimin e këtyre Konventave. Konventat Nr. 100 dhe Nr. 111,[353] dy nga Konventat më të ratifikuara të ILO-s, kanë formësuar dhe ndikuar legjislacionin e shumë vendeve.

Gjykatat, tribunalet dhe institucionet e tjera që mbikëqyrin zbatimin dhe garantojnë respektimin e së drejtës së punës dhe legjislacionit për mosdiskriminimin janë përgjegjëse për shqyrtimin e dispozitave të së drejtës ndërkombëtare të punës të zbatueshme për barazinë dhe mosdiskriminimin, për të siguruar përputhshmërinë e interpretimit dhe zbatimit të kushtetutave dhe legjislacionit kombëtar me detyrimet ndërkombëtare të vendit në fjalë. Ndërsa mundësitë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare ndryshojnë në varësi të sistemit ligjor, është e mundur, gjithsesi, që në shumë rrethana t'i referohemi të drejtës ndërkombëtare të punës për të plotësuar ndonjë boshllëk në nivel kombëtar. Në disa sisteme juridike, gjyqësori është i mandatuar në mënyrë të qartë për të shqyrtuar përputhshmërinë e legjislacionit kombëtar me detyrimet e caktuara nga e drejta ndërkombëtare. Në vendet e tjera, ligjet në kundërshtim me detyrimet ndërkombëtare vlerësohen si antikushtetuese. Kur Konventat përkatëse të ILO-s nuk janë në fuqi në një vend të caktuar, detyrimet ndërkombëtare në lidhje me parimin e mos-diskriminimit mund të rrjedhin nga burime të tjera, si traktatet e Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut (shih më poshtë), instrumentet rajonale, parimet e përgjithshme të së drejtës ose e drejta zakonore ndërkombëtare.

352. Për shembull, përpara komisioneve të shërbimit civil, inspektorati i punës, ndërmjetësuesit ose organet e specializuara në fushën e barazisë.

353. Deri në datë 31 dhjetor 2020, Konventat Nr. 100 dhe 111 ishin ratifikuar përkatësisht nga 173 dhe 175 Shtete Anëtare të ILO-s.

Deklarata e ILOs- për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë deklaron se Shtetet Anëtare kanë detyrimin të respektojnë, të promovojnë dhe të realizojnë parimet që lidhen me të drejtat themelore, përfshirë ato të mbuluara nga Konventat Nr. 100 dhe 111. Edhe instrumente jo-detyruese si Rekomandimet e miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës[354] ose kodet e praktikës ofrojnë udhëzime të vlefshme në këtë drejtim.

Dispozitat në Konventat Nr. 100 dhe 111 dhe në instrumente të tjerë përkatës mund të jenë të dobishme për gjykatat dhe tribunalet në situata të ndryshme, si për shembull:

- kur legjislacioni kombëtar nuk ka dispozita për mosdiskriminimin dhe barazinë në punë;
- kur dispozitat e kushtetutave dhe legjislacionit kombëtar për diskriminimin dhe barazinë janë më pak të detajuara ose më të kufizuara sesa dispozitat në instrumentet ndërkombëtare;
- kur dispozitat e legjislacionit kombëtar janë të paqarta ose mund të interpretohen në mënyra të ndryshme.

Vrojtimet, konkluzionet dhe rekomandimet në komentet dhe raportet e organeve mbikëqyrëse të ILO-s[355] ose të organeve të tjera mbikëqyrëse ndërkombëtare ofrojnë udhëzime të dobishme për kuptimin dhe fushën e zbatimit të dispozitave të së drejtës ndërkombëtare të punës në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin. Kjo është veçanërisht e dobishme kur legjislacioni i brendshëm kombëtar hartohet në përputhje me terminologjinë e përdorur në dispozitat e instrumenteve ndërkombëtare.

Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (në vijim referuar si Komiteti i Ekspertëve) ka nënvizuar shpesh rolin thelbësor që luajnë gjykatat dhe tribunalet për zbatimin e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me barazinë. Komiteti i Ekspertëve iu kërkon në mënyrë sistematike qeverive që t'i dërgojnë informacion në lidhje me mënyrën e zbatimit nga gjykatat dhe tribunalet e tyre të parimeve të Konventave dhe legjislacionit në fuqi në lidhje me mosdiskriminimin, si edhe tekstin e gjykimeve përkatëse. Këto të fundit janë tregues i rëndësishëm në lidhje me zbatimin e Konventave në nivel kombëtar dhe i ekzistencës së një sistemi kombëtar efektiv për promovimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit.

Në disa vende, progresi i bërë në lidhje me zbatimin e pagës së barabartë ka ardhur më shumë si rezultat i interpretimit gjyqësor sesa nga veprimi legjislativ. Në bazë të dispozitave kushtetuese ose ligjore të deklaruara gjerësisht, ose në raste të tjera, relativisht kufizuese, gjykatat në një sërë juridiksionesh kanë qenë përgjegjëse për zhvillimin e konceptit të 'pagës së barabartë' dhe përkufizimeve të termit 'shpërblim' që korrespondojnë me ato të parashikuara në Konventë [Nr. 100].

Burimi: ILO: Shpërblimi i barabartë. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 72të, Gjenevë, 1986, Raporti III (4B), paragrafi 119

354. Në veçanti, Rekomandimi për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 90), dhe Rekomandimi për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

355. Shih më sipër, Pjesa 2, Kapitulli 1.

II. Instrumentet themelore të ILO-s për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion

II.A. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)

Konventa Nr. 111 është instrumenti më shterues i ILO-s në lidhje me diskriminimin. Qëllimi i saj është të eliminojë diskriminimin në të gjitha aspektet e punësimit dhe profesionit për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, pikëpamjeve politike, prejardhjes kombëtare ose origjinës shoqërore, ose ndonjë kriteri tjetër të ndaluar në nivel kombëtar.

▶ II.A.1. Çfarë detyrimesh kanë shtetet që e ratifikojnë këtë Konventë?

Çdo Anëtar për të cilin është në fuqi kjo Konventë merr përsipër të deklarojë dhe ndjekë një politikë kombëtare të hartuar për të promovuar, me metoda të përshtatshme për kushtet dhe praktikën kombëtare, barazinë e mundësive dhe trajtimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, me qëllim eliminimin e çdo diskriminimi në lidhje me to.

K.111, Neni 2

Konventa Nr. 111 është një instrument fleksibël pasi Shtetet ku ajo është në fuqi kanë liri të konsiderueshme për të konceptuar dhe zbatuar politikën e tyre të brendshme kombëtare siç parashikohet në Nenin 2. Megjithatë, kjo politikë duhet të respektojë dhe promovojë parimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit siç përcaktohet në Konventë. Ajo duhet të marrë parasysh edhe detyrimet e përcaktuara në Nenin 3, të cilat janë ndër të tjera:

- shfuqizimi dhe modifikimi i çdo dispozite ligjore dhe udhëzimi administrativ ose praktike diskriminuese dhe miratimi i legjislacionit të duhur;
- promovimi i programeve mësimore që e favorizojnë atë politikë, edhe në lidhje me trajnimin dhe rritjen e ndërgjegjësimit për çështjet e barazisë;
- garantimi i respektimit të politikës në lidhje me shërbimet publike të punësimit, formimit profesional dhe të orientimit dhe sistemimit në punë;
- bashkëpunimi me organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve.

Kjo politikë duhet të formulohet dhe të zbatohet për të bërë të mundur ecjen përpara sa i takon eliminimit të diskriminimit. Për shembull, kur miratohen dispozitat kundër diskriminimit, ato duhet të zbatohen në mënyrë sa më efektive. Meqenëse asnjë shoqëri nuk mund të shpresojë të jetë e lirë nga të gjitha format e diskriminimit, Konventa kërkon ndërmarrjen e veprimeve për të garantuar arritjen e objektivave të saj në mënyrë progresive. Ajo kërkon kryerjen e vlerësimeve të vazhdueshme[356] të rezultateve të marra gjatë zbatimit të politikës së brendshme në favor të barazisë në mënyrë që masat dhe strategjitë ekzistuese të mund të shqyrtohen dhe rregullohen vazhdimisht.

356. Neni 3(f) i Konventës Nr. 111 parashikon që veprimi i ndërmarrë në përputhje me politikën kombëtare që kërkon të promovojë barazinë dhe rezultatet e siguruara nga një veprim i tillë duhet të përshkruhen në raportet për ILO-n sipas Nenit 22 të Kushtetutës së ILO-s.

Pjesë të shkëputura nga Raporti i Komisionit Investigues të emëruar sipas nenit 26 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të shqyrtuar respektimin nga Rumania të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)

43. (...) Politika kombëtare për vendosjen e barazisë së mundësive dhe trajtimit duhet së pari të shprehet në mënyrë të qartë, gjë që nënkupton që programet në kuptimin më të gjerë të termit duhet të shpallen ose të jenë shpallur. Së dyti, politika duhet të zbatohet, që presupozon zbatimin nga Shteti në fjalë të masave të duhura, parimet e të cilave renditen në nenin 3 të Konventës. Për të ruajtur fleksibilitetin e domosdoshëm për zbatimin e saj, Konventa nuk jep ndonjë indikacion specifik në lidhje me përmbajtjen e masave që mund të miratohen për promovimin efektiv të barazisë së mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion. Kjo i lejon Shtetet ratifikuese të përcaktojnë përmbajtjen e këtyre masave duke patur parasysh objektivat e Konventës.

44. Sidoqoftë, përmbajtja e politikës kombëtare duhet të bazohet në parimet e Konventës: promovimi i barazisë së mundësive dhe trajtimit duke eliminuar të gjitha dallimet, përjashtimet ose preferencat në ligj dhe praktikë; aplikimi për të gjitha arsyet diskriminuese të mbuluara shprehimisht (...); zbatimi i parimit të barazisë në aspekte të ndryshme të punësimit dhe profesionit. Politika për mundësitë e barabarta konsiston në sigurimin për të gjithë, pa asnjë lloj diskriminimi për shkak të racës, prejardhjes kombëtare, mendimit politik, fesë ose origjinës shoqërore, të mjeteve dhe mundësive të krahasueshme për trajnim dhe punësim, ndërsa politika për trajtimin e barabartë mund të kufizohet në formulimin dhe zbatimin e parimit të barazisë para ligjit, në kuptimin e përgjithshëm të termit. Në rastet kur barazia në lidhje me një nga arsyet e mbuluara nga Konventa është ndryshuar, situata e personit (personave) të prekur nga ky ndryshim duhet të korrigjohet ose të rregullohet në përputhje me parimin e barazisë së mundësive. Neni 2 i Konventës parashikon kombinimin e këtyre dy aspekteve të një politike të vetme për mundësitë dhe trajtimin e barabartë. Përtej formës së masave të zbatimit (përfshirja në tekstin e Kushtetutës, miratimi i legjislacionit specifik, deklaratat e politikës së përgjithshme, etj.), kriteri për zbatimin e Konventës duhet të jetë kriteri që ka të bëjë me rezultatet e qarta të marra gjatë ndjekjes së mundësive dhe trajtimit të barabartë në punësim dhe profesion pa ndonjë diskriminim të paligjshëm.

Burimi: ILO: Buletini Zyrtar, Shtojca 3, vëllimi LXXIV, 1991, Seria B

Më poshtë do të shqyrtojmë disa shembuj, në të cilat gjykatat kanë marrë parasysh detyrimet ndërkombëtare të parashikuara për vendet e tyre sipas Konventës për të dhënë vendime në lidhje me disa raste që ngrenë çështjet që kanë të bëjnë me diskriminimin dhe pabarazinë:

▶ Shteti: Afrika e Jugut

Jacques Charles Hoffmann kundër South African Airways, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut, 28 shtator 2000, Nr. CTT 17/00

Në këtë rast kërkuesit iu refuzua në mënyrë diskriminuese një vend pune nga i padituri. Për të dalë me një vendim në lidhje me zgjidhjen e duhur, përveç Kushtetutës kombëtare, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut u bazua në nenet 1 dhe 2 të Konventës Nr. 111 të ILO-s, duke deklaruar se nevoja për të eleminuar diskriminimin dhe pasojat e tij nuk buron vetëm nga Kushtetuta, por edhe nga detyrimet ndërkombëtare. Prandaj, Gjykata vendosi që për të eleminuar në mënyrë efektive diskriminimin, zgjidhja e duhur do të ishte që ndërmarrja e paditur të punësonte ankuesin, dhe jo thjesht t'i ofronte atij një kompensim në formën e dëmshpërblimit.

▶ **Shteti: Gjermani**

Gjykata Kushtetuese Federale e Gjermanisë, 18 nëntor 2003, 1 BvR 302/96

Sipas Kushtetutës gjermane, Shtetit i kërkohet që të promovojë realizimin efektiv të barazisë midis burrave dhe grave në punë për t'i dhënë fund situatave aktuale të pafavorshme. Çështja kishte të bënte me kushtetutshmërinë e një skeme përfitimi për amësinë të financuar në thelb nga kontributet e punëdhënësve.

Gjykata Kushtetuese e Gjermanisë e shpalli këtë metodë financimi si antikushtetuese sepse inkurajonte diskriminimin ndaj grave. Ky vendim u mbështet në standardet ndërkombëtare, përfshirë Konventën Nr. 111 të ILO-s, e cila kërkon të sigurojë barazi jo vetëm në ligj, por edhe në praktikë.

II.A.2. Fusha e zbatimit të Konventës

Fusha e zbatimit për sa i përket individëve: të gjithë punëtorët

Objektivi i Konventës Nr. 111 është të mbrojë të gjithë personat kundër diskriminimit në punësim dhe profesion. Instrumenti nuk përmban asnjë dispozitë që e kufizon fushën e saj për individë, grupe ose kategori të punëtorëve. Prandaj, të gjithë punëtorët duhet të mbrohen nga diskriminimi.

- Punëtorët ndihmës në shtëpi, punëtorët rastësorë ose punëtorët e bujqësisë duhet të kenë të drejtën e barazisë së mundësive dhe trajtimit siç përcaktohet në Konventë.
- Jo-shtetasit dhe shtetasit duhet të mbrohen nga diskriminimi bazuar në motivet e mbuluara nga Konventa. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për mbrojtjen nga diskriminimi e punëtorëve migrantë për shkak të arsyeve të tilla si raca, ngjyra, gjinia, prejardhja kombëtare ose feja.

Fusha e zbatimit thelbësor: diskriminimi në punësim dhe profesion

Konventa Nr. 111 kërkon të eleminojë diskriminimin 'në punësim dhe profesion.

Për qëllimet e kësaj Konvente, termat 'punësim' dhe 'profesion' përfshijnë qasjen te formimi profesional, qasjen te punësimi dhe profesione të veçanta, dhe termat dhe kushtet e punësimit.

K.111, Neni 1(3)

Fusha e zbatimit e Konventës është shumë e gjerë, pasi shtrihet në të gjithë sektorët e veprimtarisë dhe mbulon të gjitha profesionet[357] dhe të gjitha vendet e punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Ndërsa i referohet promovimit të barazisë së mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion, Konventa nuk adreson vetëm qasjen te punësimi me pagë, por edhe te vetëpunësimi.

Konventa Nr. 111 dhe Rekomandimi shoqërues Nr. 111 parashikojnë zbatimin e parimit të barazisë së mundësive dhe trajtimit në të gjitha aspektet e punësimit dhe profesionit. Dispozitat e mëposhtme paraqesin një tabllo të fushave më të rëndësishme ku duhet të zbatohet ky parim.

357. 'Profesion' do të thotë zanati ose lloji i punës së kryer nga një individ, pavarësisht nga dega e veprimtarisë ekonomike të cilës i përket ose statusit të tij ose të saj profesional (ILO: Barazia në Punësim dhe Profesion. Studimi i Posaçëm i Komiteti të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83^{të}, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B), paragrafi 79).

Arsimi, orientimi dhe formimi profesional

Konventa mbulon edhe qasjen te formimi/kualifikimi profesional, sepse pa një qasje të tillë çdo mundësi reale për hyrjen në një punë ose profesion do të ishte e pavlerë, për sa kohë që formimi është çelësi për promovimin e barazisë së mundësive'.[358]

Termi 'formim/kualifikim profesional' përdoret për të gjitha format e punësimit dhe profesioneve; ai nuk duhet të interpretohet në një kuptim të ngushtë siç është praktika profesionale ose arsimi teknik. Për sa kohë që përfundimi i studimeve të caktuara është i nevojshëm për të siguruar qasjen te një punë ose profesion i caktuar, ose te një formë e specializuar e formimit profesional, problemet që lidhen me to nuk duhet të neglizhohen gjatë zbatimit të instrumenteve të vitit 1958'.[359]

Qasja te punësimi dhe profesionet e caktuara

'Sipas termave të këtij përkufizimi [neni 1(3)], mbrojtja e parashikuar në Konventë nuk është e zbatueshme vetëm për trajtimin e akorduar për një person, i cili e ka fituar qasjen te një punë ose profesion, por shtrihet shprehimisht te mundësitë e fitimit të qasjes te punësimi ose profesioni (...)'.[360]

Barazia e mundësive dhe trajtimit në qasjen te punësimi dhe profesioni përfshin, mes të tjerash, barazinë e qasjes te shërbimet e sistemimit në punë dhe të trajtimit nga shërbime të tilla (dhe masat e tjera për nxitjen e punësimit), mosdiskriminimin dhe barazinë e mundësive në procedurat e përzgjedhjes dhe rekrutimit dhe barazinë e qasjes te profesione të caktuara.

Kushtet e punësimit

Koncepti i 'kushteve të punësimit' të cilave iu referohet Konventa shpjegohet në Rekomandimin Nr. 111, i cili parashikon që çdo individ, pa asnjë lloj diskriminimi, duhet të gëzojë barazinë e mundësive dhe trajtimit në lidhje me:

- përparimin në karrierë;
- sigurinë e qëndrimit në punë;
- shpërblimin për punë me vlerë të barabartë;
- kushtet e punës duke përfshirë orët e punës, periudhat e pushimit, pushimet vjetore me pagesë, masat për sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe masat e sigurimeve shoqërore dhe strukturat e ndihmës sociale dhe përfitimet e siguruara në lidhje me punësimin.

Qasja te organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve dhe bisedimet kolektive

Edhe Rekomandimi Nr. 111 parashikon që në bisedimet kolektive dhe në marrëdhëniet industriale, palët duhet të respektojnë parimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion, dhe duhet të garantojnë që marrëveshjet kolektive të mos përmbajnë asnjë dispozitë me karakter diskriminues në lidhje me qasjen, trajnimin, përparimin në karrierë ose ruajtjen e punësimit ose në lidhje me afatet dhe kushtet e punësimit. Rekomandimi gjithashtu thekson që organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve nuk duhet të praktikojnë apo të mbështesin diskriminimin në lidhje me pranimin, ruajtjen e anëtarësisë ose pjesëmarrjen në punët e sindikatës.

358. ILO: Barazia në Punësim dhe Profesion. Studimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 75^{të}, Gjenevë, 1988, Raporti III (4B), paragrafi 76.

359. ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 70.

360. ILO: Studimi i Përgjithshëm i vitit 1988 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 76.

Shtrirja e fushës së zbatimit përmbajtësor të Konventës Nr. 111, siç përcaktohet më sipër, mund të lejojë që parimi i barazisë së mundësive dhe trajtimit të merret në konsideratë në rastet kur legjislacioni i brendshëm kombëtar në këtë fushë është më i ngushtë ose nuk është i qartë në lidhje me fushën e zbatimit. Kjo ndodh, për shembull, në rastet kur:

- dispozitat e Kodit të Punës nuk e specifikojnë qartë nëse aplikantët për punë mbrohen nga dispozitat anti-diskriminuese;
- legjislacioni që rregullon aktivitetet e shërbimeve ose agjencive të punësimit hesht në lidhje me parimet e mosdiskriminimit.

II.A.3. Çfarë është diskriminimi?

Përkufizimi i parimit

Përkufizimin bazë të termit 'trajtim diskriminues' e gjeni të përcaktuar në Nenin 1 të kësaj Konvente.

Për qëllimet e kësaj Konvente termi "diskriminim" përfshin (a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë të bërë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose origjinës shoqërore, e cila ka efekt të anulojë ose dëmtojë barazinë e mundësive ose trajtimit në punësim ose profesion.

K.111, Neni 1(1)(a)

Ky përkufizim përbëhet nga tre elemente:

- një element faktik (ekzistenca e një dallimi, përjashtimi ose preference që buron nga një veprim ose mosveprim) i cili përbën një ndryshim në trajtim;
- një motiv mbi të cilin bazohet ndryshimi në trajtim (shih më poshtë); dhe
- rezultati objektiv i këtij ndryshimi në trajtim (anulimi ose prishja e barazisë së mundësive ose trajtimit).

Diskriminimi konsiderohet se ndodh në rastet kur një situatë i përfshin të tre këto elemente dhe nuk ka pse të jetë i qëllimshëm.

Përkufizimi i diskriminimit

Një ofertë pune përcakton kriteret e rekrutimit (elementi faktik). Një nga kriteret është që aplikantët duhet t'i përkasin një grupi të caktuar gjinie ose moshe (motivi). Prandaj personat të cilët nuk i përkasin gjinisë ose grupmoshave të specifikuara përjashtohen nga konkurrimi për vendin e punës vetëm për shkak të përdorimit të kritereve të tilla (rezultat objektiv).

Shënim: ndryshimi në trajtimin e përfshirë në secilin prej këtyre tre elementeve mund të mos konsiderohet diskriminues nëse buron nga një prej përjashtimeve të përcaktuara në Konventë (shih më poshtë).

Diskriminimi në ligj dhe në praktikë

Trajtimi i pabarabartë i bazuar në një motiv të ndaluar të përcaktuar nga rregullat e përgjithshme, siç

janë ligjet ose rregulloret, është diskriminim në ligj. Veprimet ose mosveprimet e një shërbimi publik ose të individëve apo organeve private që trajtojnë individë ose anëtarë të një grupi në mënyrë të pabarabartë për motive të ndaluara, përbëjnë diskriminim në praktikë.

Le të shqyrtojmë shembujt e mëposhtëm të diskriminimit.

▶ Shteti: Bullgari

Vendimi Nr. 8, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Bullgarisë, 27 korrik 1992, Çështja Kushtetuese Nr. 7

Kjo çështje kishte të bënte me një ligj që ndalonte vendosjen e ish zyrtarëve të lartë të Partisë Komuniste në pozicionet me përgjegjësi në banka. Gjykata Kushtetuese vendosi që dispozitat legjislative në fjalë ishin antikushtetuese dhe në kundërshtim me Konventën Nr. 111 të ILO-s (diskriminim në ligj).

▶ Shteti: Burkina Faso

Savadogo Zonabo kundër Grand Moulins du Burkina, Gjykata e Punës e Ouagadougou, 10 shtator 2002, Aktgjykimi Nr. 140

Gruaja e parë e emëruar në një post drejtues nuk ishte ngritur në një kategori pune më të lartë, në kundërshtim me praktikën e konsoliduar por jo të pranuar në mënyrë të qartë. Gjykata e Punës e Ouagadougou u bazua direkt në Konventat Nr. 100 dhe 111 të ILO-s (diskriminim në praktikë).

Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë

Përkufizimi i diskriminimit i parashikuar nga Konventa zbatohet si për diskriminimin e drejtpërdrejtë ashtu edhe për diskriminimin e tërthortë. Diskriminimi i drejtpërdrejtë lind kur trajtimi më pak i favorshëm bazohet në mënyrë të qartë ose të nënkuptuar në një ose më shumë kritere të ndaluara. Diskriminimi është i qartë atëherë kur veprimi ose mosveprimi në fjalë bazohet hapur dhe dukshëm në një kriter të ndaluar, si në shembullin e mësipërm. Diskriminimi është i nënkuptuar atëherë kur rrethanat tregojnë se është bërë një dallim në bazë të një kriteri të ndaluar, edhe kur veprimi ose mosveprimi nuk është përmendur në mënyrë të qartë.

▶ Diskriminimi i drejtpërdrejtë (i nënkuptuar)

Marrëveshja kolektive përcakton dy nivele pagash, një nivel për 'punën e kualifikuar', dhe një nivel për 'punën e pakualifikuar'. Marrëveshja i përcakton të dyja këto lloje detyrash. Caktimi i një punëtoreje femër në nivelin e pagave të zbatueshme për punën e pakualifikuar, pavarësisht faktit se ajo në të vërtetë kryen punë të kualifikuar, është diskriminim i drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë; është diskriminim i nënkuptuar në atë që buron më shumë nga rrethanat faktike sesa nga një deklaratë e qartë që specifikon se gjinia e punëtorit në fjalë është baza për trajtimin të cilit i nënshtrohet.

Koncepti i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë është i rëndësishëm në rastet e identifikimit dhe trajtimit të situatave në të cilat një trajtim i caktuar zbatohet në mënyrë të barabartë për çdo person, por çon në rezultate diskriminuese për një grup të caktuar të mbrojtur nga Konventa, si gratë ose grupet etnike apo fetare. Konventa zbatohet qartë edhe për diskriminimin jo të drejtpërdrejtë, pasi neni 1(1)(a) i referohet 'efektit' të trajtimit abuziv (shih më lart).

Komiteti i Ekspertëve e ka përshkruar dhe përcaktuar diskriminimin jo të drejtpërdrejtë si më poshtë:

'Diskriminimi jo i drejtpërdrejtë i referohet situatave, rregulloreve ose praktikave në dukje neutrale që në fakt çojnë në trajtim të pabarabartë të personave me karakteristika të caktuara. Ai ndodh kur për të gjithë zbatohet i njëjti kusht, trajtim ose kriter, por që çon në një ndikim disproporcionalisht të ashpër mbi disa persona në bazë të karakteristikave të tilla si raca, ngjyra, gjinia ose feja dhe nuk është i lidhur ngushtë me kërkesat e qenësishme të vendit të punës'.[361]

▶ **Diskriminimi jo i drejtpërdrejtë (për shkak të gjinisë)**

- Një fabrikë merr në punë vetëm ato punëtorë që janë më të gjatë se 1.60 m. Ky kriter vlen për të gjithë punëtorët. Ky rregull mund të jetë diskriminues në mënyrë jo të drejtpërdrejtë ndaj grave, pasi ato janë shpesh më të shkurtra se 1.60 m. Sidoqoftë, në këtë rast mund të provohet se kjo kërkesë specifike për gjatësinë e punëtorëve është e natyrshme për vendin e punës (kërkohet një gjatësi e caktuar, për shembull, për të përdorur një lloj makinerie në fabrikë).
- Në një rast kur punëtorët me kohë të pjesshme të një ndërmarrjeje mund të përfitonin nga skema e pensionit profesional vetëm nëse do të kishin punuar për të paktën 15 vjet brenda një periudhe totale prej 20 vjetësh, Gjykata Evropiane e Drejtësisë vendosi që, nëse ndërmarrja nuk do të mund të provonte se përjashtimi bazohej në faktorë të justifikuar objektivisht që nuk kishin lidhje me diskriminimin për shkak të gjinisë, kjo duhej të konsiderohej si trajtim diskriminues ndaj grave, pasi nga përjashtimi nga skema e pensionit profesional u prekën një numër shumë më i madh i tyre krahasuar me burrat.[362]

▶ **Diskriminimi jo i drejtpërdrejtë (për shkak të origjinës etnike)**

Qeveria e një vendi kërkon që të gjithë punonjësit në shërbimin civil të zotërojnë në mënyrë të përsosur gjuhën zyrtare të vendit. Shumica e njerëzve që i përkasin një pakice etnike që jetojnë në këtë vend nuk mund ta përmbushin plotësisht këtë kërkesë. Kjo situatë mund të konsiderohet si diskriminim jo i drejtpërdrejtë, pasi zotërimi i përsosur i gjuhës zyrtare nuk mund të jetë një kërkesë e qenësishme e të gjitha vendeve të punës në sektorin publik.

Kur legjislacioni i brendshëm nuk e mbulon ose nuk e përcakton qartë se çfarë konsiderohet si diskriminim jo i drejtpërdrejtë, është veçanërisht e rëndësishme të bazohemi në Konventën Nr. 111 dhe në komentet e organeve mbikëqyrëse të ILO-s.

361. ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 26.

362. Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Karin Weber von Hartz, 13 maj 1986, C-170/84, ECR, 1607.

▶ Shteti: Australia

Komonuelthi i Australisë kundër Komisionit për të Drejtat e Njeriut dhe Shance të Barabarta, Gjykata Federale e Australisë, 15 dhjetor 2000, [2000] FCA 1854

Në këtë çështje u ngrit pyetja nëse për diskriminimin jo të drejtpërdrejtë mund të përdoret dispozita që parashikon ndalimin e diskriminimit në legjislacionin vendas. Gjykata Federale e Australisë vendosi që legjislacioni duhet të interpretohet në përputhje me përkufizimin e diskriminimit të përcaktuar në Konventën Nr. 111 të ILO-s dhe u bazua te qëndrimet e Komitetit të Ekspertëve dhe të një komisioni investigues të ILO-s për të vendosur se Konventa Nr. 111 përfshinte edhe diskriminimin jo të drejtpërdrejtë.

II.A.4. Kriteret e diskriminimit

Konventa Nr. 111 në mënyrë të qartë u referohet shtatë kritereve në bazë të të cilave nuk mund të bëhet asnjë dallim, përjashtim ose preferencë në lidhje me punësimin dhe profesionin (neni 1(1)(a)). Arsyet e ndaluara të diskriminimit janë raca, ngjyra, gjinia, feja, mendimi politik, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore. Organet mbikëqyrëse të ILO-s japin udhëzime në lidhje me kuptimin e këtyre termave dhe koncepteve, siç tregohet më poshtë.

Raca dhe ngjyra

Termat 'racë' dhe 'ngjyrë' u referohen dallimeve që burojnë nga përkatësia e një personi në një grup etnik ose racor. Ato i referohen edhe diskriminimit bazuar në përkatësinë e një personi në një popullsi fisnore ose indigjene. Edhe trajtimi i diferencuar për shkak të gjuhës së folur nga një grup etnik mund të konsiderohet diskriminim për shkak të racës dhe ngjyrës.

Ndërsa ngjyra është një nga karakteristikat shpesh më të dukshme etnike, ky term përfshin edhe dallimet midis personave me lëkurë me ngjyra të ndryshme që mund të bëjnë pjesë në të njëjtin grup etnik ose racor.

Seksi/gjinia

Diskriminimi seksual lind kur njerëzit trajtohen në mënyrë të pabarabartë sepse i përkasin seksit mashkull ose femër. Ai përfshin trajtimin e pabarabartë bazuar në karakteristikat biologjike. Dallimet për shkak të shtatzënisë, lehonisë dhe kushteve përkatëse mjekësore mund të konsiderohen si diskriminim ndaj grave për shkak të seksit të tyre. Diskriminimi për shkak të seksit përfshin edhe trajtimin e pabarabartë që rrjedh nga rolet dhe përgjegjësitë e përcaktuara shoqërisht, të caktuara për një një person të seksit të caktuar nën një perspektivë gjinore.

▶ Çfarë duhet të nënkuptojnë termat 'seks' dhe 'gjini'

Midis burrave dhe grave ekzistojnë dallime biologjike dhe shoqërore. Termi 'seks' ka të bëjë me ndryshime të përcaktuara biologjikisht, ndërsa termi 'gjini' i referohet ndryshimeve në rolet shoqërore dhe marrëdhëniet midis burrave dhe grave. Rolet gjinore mësohen përmes socializimit dhe ndryshojnë shumë brenda dhe midis kulturave. Rolet gjinore ndikohen nga mosha, klasa, raca, etnia dhe feja dhe nga mjedisi gjeografik, ekonomik dhe politik.

Burimi: ILO: Kodi i praktikës i ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës, Gjenevë, 2001, paragrafi 3.2.

Ngacmimi seksual është një formë diskriminimi e bazuar te seksi. Në një koment të përgjithshëm në lidhje me ngacmimet seksuale të botuar në vitin 2002 në lidhje me Konventën Nr. 111, Komiteti i Ekspertëve vuri në dukje se shumica e përkufizimeve të ngacmimit seksual përmbajnë elementët e mëposhtëm:[363]

- sjellje e një natyre seksuale, ose sjellje tjetër e bazuar te seksi që ndikon në dinjitetin e grave dhe burrave dhe e cila është e padëshiruar, e paarsyeshme dhe fyese për marrësin, dhe refuzimi nga një person i një sjelljeje të tillë nga ana e punëdhënësve ose kolegëve përdoret në mënyrë të qartë ose të nënkuptuar si bazë për një vendim që e prek atë person në lidhje me punësimin (ngacmimi *quid pro quo*); ose
- sjellje e cila krijon një mjedis 'frikësues, armiqësor ose poshtërues' për marrësin (ngacmimi për shkak të mjedisit armiqësor të punës).

▶ Shteti: India

Vishaka dhe të tjerët kundër Shtetit të Rajasthan dhe të tjerëve, Gjykata e Lartë e Indisë, 13 gusht 1997

Në këtë rast, Gjykata e Lartë e Indisë deklaroi se e drejta për barazi e parashikuar në Kushtetutë përfshinte mbrojtjen nga ngacmimet seksuale. Në interpretimin e saj të Kushtetutës, Gjykata u udhëhoq nga Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave dhe nga Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 19 për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave në lidhje me dhunën ndaj grave[364].

▶ Shteti: Zimbabve

Fredrick Mwenye kundër Textile Investment Company, Tribunali i Marrëdhënieve Industriale, 8 maj 2001, Nr. LRT / MT / 11/01

Një drejtues i lartë, i shkarkuar pas akuzave për ngacmim seksual kundër tij, e kundërshtoi vendimin dhe e çoi çështjen në gjykatë. Në mungesë të një përkufizimi të termit 'ngacmim seksual' në legjislacionin kombëtar, Gjykata e Marrëdhënieve të Punës përgatiti një përkufizim të bazuar kryesisht në Rekomandimin e Përgjithshëm Nr. 19, të nxjerrë nga Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, 1992.[365]

Besimi fetar

Diskriminimi në bazë të fesë lind atëherë kur personat trajtohen në mënyrë të pabarabartë sepse deklarojnë ose nuk deklarojnë besimin e tyre në një fe apo besim të veçantë. Ky motiv përfshin edhe shprehjet ose eventet fetare.

Bindjet politike

Ky kriter mundëson sigurimin e mbrojtjes ndaj trajtimit të pabarabartë bazuar në bindjet politike. Ai përfshin aktivitete që shprehin ose shfaqin kundërshtim ndaj sistemit të konsoliduar politik dhe përfshirje në organizata ose parti të veçanta politike.

363. Shih Vrojtimin e Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 2002, botuar në lidhje me Konventën Nr. 111.

364. Paragrafi 18 i Rekomandimit të Përgjithshëm Nr. 19 të vitit 1992 parashikon si vijon: 'Ngacmimi seksual përfshin sjellje të padëshiruara seksuale si kontakti dhe avancimi fizik, komentet me nuanca seksuale, shfaqja e pornografisë dhe kërkesat seksuale, qoftë me fjalë apo veprime. Një sjellje e tillë mund të jetë poshtëruese dhe mund të përbëjë problem për shëndetin dhe sigurinë; kjo sjellje është diskriminuese kur gruaja ka motive të arsyeshme për të besuar se kundërshtimi i saj do ta vendoste në situatë të pafavorshme në lidhje me punësimin e saj, duke përfshirë rekrutimin ose ngritjen në detyrë, ose kur krijon një mjedis pune armiqësor'.

365. Po aty.

▶ Shteti: Bullgari

Vendimi Nr. 8, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Bullgarisë, 27 korrik 1992, Çështja Kushtetuese Nr. 7

Anëtarët e Parlamentit u përpoqën që të shpallnin legjislacionin që i përjashtonte ish-zyrtarët e lartë të Partisë Komuniste nga postet drejtuese si antikushtetues dhe të papajtueshëm me detyrimet ndërkombëtare. Meqenëse traktatet e ratifikuara janë pjesë e legjislacionit të brendshëm sipas Kushtetutës, Gjykata Kushtetuese e Bullgarisë vendosi që Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore dhe Konventa Nr. 111 e ILO-s kanë përparësi mbi legjislacionin e brendshëm. Gjykata arriti në përfundimin se ky kufizim ishte diskriminues bazuar në pikëpamjet politike në lidhje me qasjen te një profesion i veçantë brenda kuptimit të Nenit 1 të Konventës Nr. 111. Legjislacioni u shpall antikushtetues dhe i papajtueshëm me traktatet ndërkombëtare të sipërpërmendura.

Prejardhja kombëtare

Koncepti i prejardhjes kombëtare ka të bëjë me dallimet e bazuara në origjinën e huaj të një personi, vendlindjen e tyre ose vendlindjen e paraardhësve të tyre. Ai nuk i referohet dallimeve për shkak të kombësisë (shtetësia). Prandaj është diskriminuese të kufizohet qasja në shërbimin civil për qytetarët e natyralizuar për shkak të prejardhjes kombëtare. Edhe organet mbikëqyrëse të ILO-s e kanë ndaluar përdorimin e këtij kriteri për situatat në të cilat popullsia e një vendi të caktuar përbëhet nga qytetarë të 'kombësive' të ndryshme (për shembull, shtetasit e Haitit mund të jenë me prejardhje haitiane ose dominikane).

Origjina shoqërore

Ky kriter i referohet dallimeve të bëra në bazë të përkatësisë së një individi në një klasë, kategori social-ekonomike ose kastë. Diskriminimi që bazohet në origjinën shoqërore përfshin trajtimin që i përjashton individët në fjalë nga lloje të caktuara të veprimtarisë ose vendeve të punës, ose që i cakton ekskluzivisht këta individë në vende të caktuara pune.

Komiteti i Ekspertëve e ka klasifikuar trajtimin në lidhje me punësimin dhe profesionin e aplikuar për pasardhësit e ish-skllevërve në bazë të origjinës së tyre shoqërore si të pafavorshëm. Ai gjithashtu ka komentuar në lidhje me situatën e njerëzve që i përkasin ose që mendohet se i përkasin kastave më të ulëta në Azinë Jugore.

Kritere të tjera diskriminimi

Përveç shtatë kritereve të diskriminimit të përmendura më lart, neni 5(2) i Konventës Nr.111 i referohet edhe moshës, aftësisë së kufizuar, përgjegjësive familjare dhe statusit shoqëror dhe kulturor. Ajo gjithashtu u ofron shteteve mundësinë për zgjerimin e listës me kriteret e ndaluara për diskriminimin (shih Nenin 1(1)(b)).

Është e rëndësishme në këtë aspekt të merren parasysh instrumentet e tjera të ILO-s dhe traktatet për të drejtat e njeriut që sigurojnë mbrojtje kundër diskriminimit, në atë që dispozitat dhe parimet e zbatueshme që përmbajnë ato mund të përdoren nga gjykatat dhe tribunalet kombëtare për të përfshirë ato forma diskriminimi, që nuk janë përmendur qartë në Nenin 1(1)(a) të Konventës Nr. 111, por as edhe në legjislacionin e brendshëm.

Instrumentet e ILO-s

Kritereve të diskriminimit u referohen edhe një sërë instrumentesh të tjera të ILO-s, përveç atyre të përcaktuara në nenin 1(1)(a) të Konventës Nr. 111.[366] Ato përfshijnë, për shembull:

- Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98), e cila mbulon diskriminimin anti-sindikal (shih Pjesën 3, Kapitulli 1 i këtij Manuali);
- Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156), e cila parashikon barazinë në mundësi dhe trajtim pavarësisht përgjegjësive familjare (shih më poshtë);
- Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158), e cila i referohet statusit martesor, përgjegjësive familjare dhe shtatzënisë (neni 5 (d)) (shih Pjesën 3, Kapitulli 3 i këtij Manuali);
- Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr.159), e cila përcakton parimin e barazisë së mundësive midis punëtorëve me aftësi të kufizuara dhe punëtorëve në përgjithësi (shih më poshtë);
- Konventa për Migracionin për Punësim (e Rishikuar), 1949 (Nr. 97), e cila parashikon trajtim të barabartë midis shtetasve dhe jo-shtetasve në një sërë fushash (neni 6);
- Rekomandimi për Punëtorët në Moshë, 1980 (Nr. 162), i cili trajton barazinë e mundësive dhe trajtimit për të gjithë punëtorët, pavarësisht nga mosha e tyre.

Instrumentet e Kombeve të Bashkuara

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore përfshijnë edhe gjuhën, pronën dhe lindjen si arsye diskriminimi. Dispozitat anti-diskriminuese në këto dy Pakte krijojnë një listë jo-shteruese të kritereve të ndaluara (shih më poshtë). Prandaj, gjykatat vendase mund të bazohen në to kur shqyrtojnë çështje diskriminimi bazuar në kriteret që nuk përfshihen shprehimisht në legjislacionin e brendshëm.

Duke synuar koherencën me të drejtën ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, Komiteti i Ekspertëve ka theksuar se do të ishte e dëshirueshme që, në rastet kur zbatohet Konventa Nr. 111,[367] të merrej në konsideratë edhe mbrojtja kundër diskriminimit e parashikuar në traktate të tjera ndërkombëtare për të drejtat e njeriut.

▶ Shteti: Rumani

Vendimi Nr. 6, Gjykata Kushtetuese e Rumanisë, 25 shkurt 1993

Pas shqyrtimit të klauzolës së Kushtetutës në lidhje me barazinë, e cila përcakton nëntë shkaqet e ndaluara të diskriminimit, Gjykata Kushtetuese e Rumanisë deklaroi që dispozitat kushtetuese duhet të interpretohen në përputhje me dispozitat përkatëse të instrumenteve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut (Gjykata iu referua nenit 26 të Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe Nenit 2(2) të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore), dhe deklaroi se dispozita të tilla plotësonin ndalimin e shkaqeve të referuara në Kushtetutë.

366. Një listë e plotë e instrumenteve të zbatueshëm mund të gjendet në Vrojtimin e Posaçëm të vitit 1996 (ILO: Vrojtimin e Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve, 1996, op. cit., paragrafi 243).

367. Po aty, paragrafi 244.

▶ Shteti: Filipine

Aleanca Ndërkombëtare e Shkollave të Edukatorëve kundër Hon Leonardo A. Quisumbing dhe të tjerët, Gjykata e Lartë e Republikës së Filipineve, 1 qershor 2000, Nr. 128845

Mosmarrëveshja lidhej me pyetjen nëse ishte i pranueshëm dallimi në pagat e mësuesve për shkak të kombësisë së tyre. Gjykata e Lartë e Filipineve u bazua në parimin e mos-diskriminimit si një parim i përgjithshëm i së drejtës, i cili është një nga burimet e së drejtës ndërkombëtare të përcaktuar në Nenin 38 të Statutit të Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë. Ajo iu referua disa traktateve të Kombeve të Bashkuara për të treguar se parimi i mos-diskriminimit ishte një parim i përgjithshëm i së drejtës, i cili, për pasojë, ishte pjesë integrale e legjislacionit të Filipineve. Si rezultat, dallimet që bazoheshin te kombësia nuk ishin të lejuara.

▶ Aktgjykimi Nr. 2120 i datës 15 korrik 2002, Tribunali Administrativ i ILO-s[368]

Pas shqyrtimit të një mase për burimet njerëzore të marrë nga një agjenci e Kombeve të Bashkuara, Tribunali Administrativ i ILO-s vendosi që 'dispozita i diskriminon në mënyrë të padrejtë kandidatët që do të emërohen bazuar në statusin e tyre martesor dhe marrëdhëniet familjare (...). Diskriminimi mbi baza të tilla është në kundërshtim me Kartën e Kombeve të Bashkuara, parimet e përgjithshme të së drejtës dhe parimet që rregullojnë shërbimin civil ndërkombëtar, si dhe instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Parimet e nenit 26 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (1966), megjithëse nuk janë detyruese për Agjencinë, janë të rëndësishme.'.. Ai vendosi gjithashtu që: 'Lista [e shkaqeve të ndaluara në Nenin 26] nga vetë termat e saj nuk është shteruese (" ... ndonjë shkak si ... ") dhe të gjitha format e diskriminimit të pavend janë të ndaluara. Çfarë është diskriminimi i pavend? Të paktën në kontekstin e punësimit, ky diskriminim nënkupton bërjen e dallimeve midis anëtarëve të stafit ose kandidatëve për emërim në bazë të karakteristikave personale të parëndësishme'.

Në Vrojtimet e tij të Përgjithshme për Konventën Nr. 111, Komiteti i Ekspertëve analizon një sërë kriteresh të cilat nuk janë përcaktuar qartë në Nenin 1(1)(a). Le të shqyrtojmë shembullin e mëposhtëm në lidhje me diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetësore:

Gjendja shëndetësore e punëtorit duhet të merret në konsideratë nga punëdhënësit vetëm sa i takon kërkesave specifike të një pune të caktuar, dhe të mos konsiderohet automatikisht se ndikon në të drejtën për t'u qasur në punësim, apo në kushtet e punës brenda marrëdhënies së punës. (...) Marrja parasysh e gjendjes shëndetësore fizike ose mendore, në të shkuarën dhe aktualisht, të një individi mund të jetë një pengesë serioze për zbatimin e parimit të qasjes së barabartë në punësim. **Në qoftë se nuk ekziston një lidhje shumë e ngushtë midis gjendjes aktuale shëndetësore të një punëtori dhe kërkesave normale profesionale të një pune të caktuar, përdorimi i gjendjes shëndetësore si arsye për të mohuar ose vazhduar punësimin bie në kundërshtim me frymën e Konventës.** [theksi ynë]

Burimi: ILO: Vrojtimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 255

368. Teksti i plotë i këtij vendimi mund të gjendet në bazën e të dhënave TRIBLEX. (https://www.ilo.org/tribunal/lang--en/index.htm).

Diskriminimi për shumë arsye

Nuk duhet harruar që i njëjti individ mund t'i nënshtrohet diskriminimit për më shumë se një arsye (diskriminimi i shumëfishtë). Kjo rrjedh nga fakti se kriteret e njohura si arsye të diskriminimit janë tiparet e identitetit personal të cilat ndërlidhen dhe ndërthuren me njëra-tjetrën. Gratë në veçanti mund të vuajnë efektet e kombinuara të diskriminimit për arsye të shumëfishta. Gratë indigjene, për shembull, shpesh i nënshtrohen diskriminimit për shkak të gjinisë dhe origjinës së tyre indigjene.

II.A.5. Në cilat raste nuk ka diskriminim brenda kuptimit të Konventës?

Konventa Nr. 111 i referohet tre llojeve të trajtimit të diferencuar në lidhje me një nga shkaqet e ndaluara të cilat nuk konsiderohen diskriminuese:

- dallimet e bazuara në kërkesat e qenësishme të një vendi të veçantë pune (neni 1(2));
- masat e veçanta të mbrojtjes ose ndihmës, përfshirë masat e posaçme të përkohshme (neni 5); dhe
- masat që synojnë të mbrojnë sigurinë e Shtetit (neni 4).

Trajtimi i diferencuar bazuar në kërkesat e qenësishme të një vendi të veçantë pune

> Çdo dallim, përjashtim ose preferencë në lidhje me një vend të veçantë pune bazuar në kërkesa të qenësishme për atë vend pune nuk do të konsiderohet diskriminim.
>
> K.111, Neni 1(2)

Neni 1(2) i Konventës Nr. 111 është *lex specialis* i së drejtës ndërkombëtare të punës që përcakton një rregull të përgjithshëm të së drejtës ndërkombëtare, sipas të cilit trajtimi i bazuar në një shkak të ndaluar nuk përbën diskriminim nëse ekziston një arsye objektive dhe nëse mjetet e përdorura janë proporcionale me trajtimin e ndryshëm.[369]

Në punën dhe dokumentet e organeve mbikëqyrëse të ILO-s mund të gjenden disa elemente që nënvizojnë implikimet e Nenit 1(2) të Konventës:[370]

Neni 1(2) duhet të interpretohet në mënyrë kufizuese:

- një kërkesë specifike për një vend të caktuar pune mund të justifikohet nëse është e nevojshme për shkak të karakteristikave dhe natyrës së vendit të punës, në proporcion me kërkesat e tij të qenësishme;
- zbatimi sistematik i kërkesave që gjenerojnë një ose më shumë arsye për diskriminim është i papranueshëm, pasi koncepti i 'vendit të caktuar të punës' i referohet një pune, funksioni ose detyre specifike dhe të përcaktueshme; secili rast individual duhet të shqyrtohet me kujdes.

369. I. Brownlie: Parimet e së Drejtës Ndërkombëtare Publike, botimi i katërt, Clarendon, Oxford, 1990, faqe 599 (e gjeni vetëm në gjuhën angleze).

370. ILO: Studimi i Përgjithshëm i viti 1988 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 124-133; ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 118-122.

Pjesa e mëposhtme e shkëputur nga një raport i komisionit investigues të ILO-s ndihmon për sqarimin e kuptimit dhe fushës së zbatimit të dispozitës së Konventës që i referohet kërkesave të qenësishme të një vendi të caktuar pune.

▶ **Pjesë e shkëputur nga raporti i Komisionit Investigues të emëruar sipas Nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s për të shqyrtuar respektimin e Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111), nga Republika Federale e Gjermanisë**

531. '(...) dallimet, përjashtimet ose preferencat që prekin një individ në punësim ose profesion duhet të konsiderohen se nuk përbëjnë diskriminim nëse bazohen në kërkesat e qenësishme të një vendi të caktuar pune. Fjala 'e qenësishme', e cila përdoret në tekstin në gjuhën angleze, përkufizohet në fjalorin e gjuhës angleze të Oksfordit si vijon: 'që ekziston si atribut ose cilësi e përhershme; që përbën një element, veçanërisht një element thelbësor, të diçkaje; e brendshme, thelbësore'. Një ide analoge shprehet edhe në termat e përdorur në tekstin në gjuhën frënge (*'qualifications exigées'*). Prandaj, çdo kufizim që kërkohet të futet brenda fushës së përjashtimit të parashikuar në nenin 1, paragrafi 2, duhet të jetë i domosdoshëm për shkak të vetë natyrës së vendit të punës në fjalë. Nocioni i 'domosdoshmërisë' është përdorur gjerësisht në instrumentet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut si një kriter që kufizon përjashtimet ndaj të drejtave të njohura në të.

Për më tepër, për të vlerësuar nëse një kufizim i caktuar të mund të justifikohet si i domosdoshëm, nuk mjafton vetëm të kuptojmë nëse ekzistojnë rrethanat ku mund të kërkohet marrja e masave për të përmbushur një qëllim për të cilin kufizimet lejohen nga dispozita në fjalë. Duhet të vlerësohet edhe nëse forma dhe shtrirja e masave të parashikuara ose të marra janë në përpjesëtim me nevojat e situatës. Me fjalë të tjera, kufizimi duhet të jetë proporcional me qëllimin e ndjekur.

Burimi: ILO: Buletini Zyrtar, Shtojca 1, vëllimi LXX, 1987, Seria B

Kërkesat e qenësishme të një vendi të caktuar pune[371]

▶ Dallimet në bazë të gjinisë mund të nodhin në ato punë që mendohet se përfshijnë një lloj intimiteti të caktuar fizik (për shembull, parashikimi i një numri të caktuar pozicione pune në policinë e aeroportit për oficere femra për të kryer kontrolle trupore të pasagjereve femra).

▶ Bindjet politike, në rrethana të caktuara të kufizuara, mund të jenë një kualifikim a bona fide për pozicione të caktuara të larta administrative, si, për shembull, pozicione pune që kanë përgjegjësi të veçanta për zhvillimin e politikës qeveritare.

371. Për udhëzime dhe shembuj të mëtejshëm, shih ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 118-122.

Le të shqyrtojmë rastet e mëposhtme të paraqitura para gjykatave të Madagaskarit:

▶ **Shteti: Madagaskar**

Dugain dhe të tjerët kundër Compagnie Air Madagascar, Gjykata e Lartë e Madagaskarit, 5 shtator 2003, Aktgjykimi Nr. 231

Në një marrëveshje kolektive në fuqi për ekuipazhin e avionit, mosha e daljes në pension për punonjëset femra është përcaktuar në 45 vjeç dhe për punonjësit meshkuj në 50 vjeç, që shkakton një rënie të konsiderueshme të të ardhurave të grave për shkak të daljes më herët në pension. Në këtë rast, Gjykata e Lartë e Madagaskarit zbatoi në mënyrë të drejtpërdrejtë Konventën Nr. 111 të ILO-s dhe Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. Gjykata e Lartë e anuloi vendimin e Gjykatës së Apelit dhe e referoi çështjen përsëri tek gjykata më e ulët, duke vendosur si vijon: 'brenda kuptimit të këtyre standardeve ndërkombëtare përcaktimi i kufirit të moshës ose kufizimi bazuar në gjininë e punonjësve nuk është në vetvete diskriminues, por një kusht i tillë mund të justifikohet vetëm nëse punëdhënësi mund të provojë se gjinia e të punësuarit është një kërkesë e qenësishme e vendit të punës'. Në rastin në fjalë, Gjykata vendosi që punëdhënësi duhet të kishte provuar se dalja e parakohshme në pension e punonjëseve femra të ekuipazhit ishte e justifikuar për arsye sigurie, gjë që nuk arriti ta bënte.

▶ **Shteti: Madagaskar**

Ramiaranjatovo Jean-Louis kundër Fitsaboana Maso, Gjykata e Punës e Shkallës së Parë në Antsirabe, 7 qershor 2004, Nr 58

Në këtë rast, Gjykata e Punës e Antsirabe zbatoi Konventën Nr. 111 të ILO-s për të vendosur që pushimi nga puna i një punonjësi nga ana e një institucioni fetar ishte diskriminues. Punëtori në fjalë, i punësuar si statisticien, ishte pushuar nga puna pasi kishte ndryshuar fe pas martesës me një grua të një besimi tjetër. Gjykata u bazua në nenin 1(2) të Konventës Nr. 111 për të vendosur se feja nuk ishte një kërkesë e qenësishme për pozicionin e statisticienit. Për këtë arsye pushimi nga puna u deklarua diskriminues.

Masat e posaçme të mbrojtjes ose ndihmës

Çdo Anëtar mund (...) të përcaktojë masat të tjera të posaçme që nuk do të konsiderohen diskriminuese, të cilat janë hartuar për të përmbushur kërkesat e veçanta të personave të cilët, për arsye të tilla si gjinia, mosha, aftësia e kufizuar, përgjegjësitë familjare ose statusi shoqëror ose kulturor, kërkojnë mbrojtje ose ndihmë të posaçme.

K.111, Neni 5(2)

Disa konventa dhe rekomandime të ILO-s kërkojnë ose rekomandojnë masa të posaçme në favor të, për shembull, popujve indigjenë ose fisnorë, personave me aftësi të kufizuara ose të moshuar, ose punëtorëve me përgjegjësi familjare, ose masa të konceptuara për të mbrojtur amësinë. Masa të tilla mund të përcaktohen edhe në nivel kombëtar, pas konsultimit me organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve (neni 5).

Koncepti i masave të posaçme është një koncept dinamik. Nevojat - ose nevojat e perceptuara - të masave të mbrojtjes ndryshojnë me kalimin e kohës dhe shpesh shoqërojnë zhvillimin shkencor dhe teknologjik dhe ndryshimet në qëndrimet shoqërore.

▶ Kufizimet e punës jashtë orarit për gratë

Në vitin 2001 Komiteti i Ekspertëve vuri në dukje se një kufizim i përgjithshëm mbi punën jashtë orarit që zbatohet për të gjitha gratë, pa u lidhur me mbrojtjen e amësisë të parashikuar në Aktin e Standardeve të Punës të Republikës së Koresë, mund të ketë ndikim në zbatimin e plotë të Konventës, pasi duket se penalizon padrejtësisht gratë në tregun e punës. Në një vëzhgim të vitit 2006, pas ndryshimeve në legjislacion, Komiteti vuri në dukje me kënaqësi që Akti i Standardeve të Punës, i ndryshuar, e kufizoi punën jashtë orarit për gratë që kishin lindur një fëmijë vetëm për një vit pas lindjes.[372]

Ndonjëherë mund të jetë e vështirë të përcaktohet nëse masat e mbrojtjes janë të justifikuara duke patur parasysh kërkesat dhe nevojat e njerëzve dhe grupeve që supozohet të mbrojnë, apo nëse masa të tilla janë në të vërtetë të barasvlershme me diskriminimin.

Gjykatave mund t'u kërkohet të përcaktojnë ligjshmërinë e masave të mbrojtjes. Pjesa e mëposhtme e shkëputur nga Vrojtimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve është me interes të veçantë në këtë drejtim:

'Për shkak të qëllimit të mbrojtjes dhe ndihmës që duhet të ndjekin, këto masa të posaçme duhet të jenë proporcionale me natyrën dhe qëllimin e mbrojtjes së nevojshme ose të diskriminimit ekzistues. Një rishikim i kujdesshëm i disa prej masave mund të zbulojë se ato janë të favorshme për krijimin ose lejimin e dallimeve, përjashtimeve ose preferencave reale që parashikohen në nenin 1 të Konventës. (...) Pas miratimit, masat e posaçme duhet të rishikohen në mënyrë periodike, për të konstatuar nëse janë ende të nevojshme dhe efektive'.[373]

Masa të posaçme të përkohshme

Për t'i dhënë fund diskriminimit ekzistues ose për të korrigjuar diskriminimin në të kaluarën janë prezantuar edhe disa masa të tjera të posaçme. Këto masa nganjëherë quhen 'masa të posaçme të përkohshme', 'masa pozitive' ose 'masa në favor të grupeve të pafavorizuara'. Disa vende, për shembull, kanë futur në përdorim trajtimin preferencial për gratë kur bëhet fjalë për rekrutimin në shërbimin civil derisa të arrihet një objektiv i caktuar në lidhje me barazinë gjinore. Komiteti i Ekspertëve ka theksuar sa vijon:

'Duhet të kihet parasysh se masa të tilla janë qartazi të një natyre të përkohshme, për sa kohë që qëllimi i tyre është të kompensojë çekuilibrin që buron nga diskriminimi ndaj disa punëtorëve ose sektorëve të caktuar'.[374]

Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave ka botuar një Rekomandim të Përgjithshëm në lidhje me masat e përkohshme që kërkojnë arritjen e barazisë gjinore.[375]

372. Shih Republika e Koresë, Observacioni i vitit 2005 të Komitetit të Ekspertëve, Konventa Nr. 111.

373. ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 136.

374. Po aty

375. Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 25 (2004) i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit kundër Grave në lidhje me 'Masat e posaçme të përkohshme'.

Masat që synojnë të garantojnë sigurinë e Shtetit

Çdo masë që prek një individ, i cili me të drejtë dyshohet ose është i përfshirë në veprimtari të dëmshme për sigurinë e Shtetit nuk do të konsiderohet diskriminim, me kusht që individi në fjalë të ketë të drejtën të apelojë tek një organ kompetent i krijuar në përputhje me praktikën kombëtare.

K.111, Neni 4

Neni 4 i lejon Shtetet të marrin masa të caktuara për të mbrojtur sigurinë e tyre pa rënë ndesh me parimin e mosdiskriminimit. Për sa i përket mbikëqyrjes së ushtruar nga ILO, kjo dispozitë është invokuar kryesisht në lidhje me kriterin e ndaluar të bindjeve politike. Organet mbikëqyrëse kanë përcaktuar një sërë parimesh që duhet të mbahen parasysh gjatë zbatimit të kësaj dispozite:[376]

- Duke qenë një klauzolë e jashtëzakonshme, neni 4 duhet të zbatohet në mënyrë rigoroze për të shmangur kufizimet e pajustifikuara për mbrojtjen që kërkon të garantojë Konventa;
- neni 4 ka të bëjë me masat që prekin një individ për shkak të kryerjes së veprimtarive të dyshuara ose të provuara. Anëtarësimi i thjeshtë i individit në një grup ose komunitet të caktuar nuk është i mjaftueshëm për të justifikuar zbatimin e tij;
- neni 4 ka të bëjë me veprimtaritë, të cilat janë provuar ose të cilat me të drejtë dyshohen, të jenë kryer për shkak të supozimeve të njëkohshme dhe sakta;
- masat e justifikuara sipas nenit 4 duhet të jenë mjaftueshëm të mirëpërcaktuara dhe të kufizuara.

Gjatë komentimit të Aktgjykimit Nr. 8 të datës 27 korrik 1992 të Gjykatës Kushtetuese të Bullgarisë, Komiteti i Ekspertëve rikujton se 'zbatimi i masave që synojnë të mbrojnë sigurinë e Shtetit duhet të shqyrtohet duke patur parasysh ndikimin që mund të kenë aktivitetet në fjalë në kryerjen realisht të punës, detyrave ose profesionit të personit në fjalë. Përndryshe, ekziston rreziku, madje ka gjasa, që masa të tilla të sjellin dallime dhe përjashtime të bazuara në bindjet politike ose besimin fetar, të cilat janë në kundërshtim me Konventën'.[377]

Përveç kushteve themelore të përmendura më lart, neni 4 parashikon që personi në fjalë duhet të ketë të drejtën e ankimimit pranë një organi kompetent. Komiteti i Ekspertëve ka dhënë sqarimet e mëposhtme në lidhje me përmbajtjen e kësaj të drejte:

'Është e rëndësishme që organi i ankimimit të jetë i ndarë nga autoriteti administrativ ose qeveritar dhe të ofrojë garanci sa i takon objektivitetit dhe pavarësisë. Ai duhet të jetë përgjegjës edhe për të dëgjuar arsyet në lidhje me masat e marra kundër ankuesit dhe për t'i dhënë mundësi atij ose asaj të parashtrojë në mënyrë të plotë çështjen e tij ose të saj '.[378]

II.A.6. Barra e provës

Mbrojtja ligjore e parashikuar nga dispozitat për barazinë e mundësive dhe trajtimit varet nga ekzistenca ose jo e procedurave efektive gjyqësore që mund të përdoren nga personat që besojnë se janë diskriminuar. Fakti që rregullat e zbatueshme procedurale shpesh kërkojnë që pala që pretendon diskriminimin të provojë ekzistencën e tij është parë si një pengesë serioze për zgjidhjen e çështjeve

376. Shih ILO: Studimi i Përgjithshëm i vitit 1988 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 134-138; ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 123-129.

377. Po aty, paragrafi 197.

378. Po aty, paragrafi 129.

të diskriminimit. Kjo është veçanërisht e vërtetë kur diskriminimi është në formën e tij më të hollë, siç janë rastet e diskriminimit jo të drejtpërdrejtë ose të nënkuptuar (shih më lart).[379]

Për të kapërcyer këtë vështirësi, gjithnjë e më shumë vende po përdorin rregulla procedurale që përmbysin barrën e provës për t'i lejuar viktimat e diskriminimit të kërkojnë të drejtat e tyre në mënyrë efektive. Në disa sisteme ligjore rregulli është që nëse ankuesi është në gjendje të provojë *prima facie*, barra e provës duhet t'i transferohet të padituri, i cili më pas do të duhet të provojë se ndryshimi në trajtim është bazuar në shkaqe objektive që nuk kanë lidhje me ndonjë nga shkaqet e ndaluara të diskriminimit.

▶ **Transferimi i barrës së provës**

- E drejta e Bashkimit Evropian e zbatueshme në këtë fushë parashikon që kur personat që mendojnë se i'u është bërë një padrejtësi nga shkelja e parimit të trajtimit të barabartë paraqesin fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, është i padituri ai që duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi.[380]
- Sipas legjislacionit të Afrikës së Jugut, ekziston mundësia e supozimit të diskriminimit nëse ankuesi provon se ka pasur trajtim të diferencuar. Më pas është i padituri ai që duhet të vërtetojë se trajtimi i diferencuar ka qenë i justifikuar[381].

Çështja e barrës së provës është më pak e rëndësishme në procedurat kur organi që jep vendimin është përgjegjës që përmes hetimeve të veta të vërtetojë nëse ka pasur diskriminim. Kjo ndodh zakonisht në procedurat administrative, përfshirë procedurat e zbatueshme për inspektimet në vendin e punës ose të cilat kryhen para organeve të specializuara për çështjet e barazisë.

Instrumentet e ILO-s që adresojnë barrën e provës

Çështja e barrës së provës trajtohet në mënyrë të qartë në standardet e ILO-s për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, mbrojtjen e përfaqësuesve të punëtorëve dhe mbrojtjen e amësisë, tre fusha këto në të cilat shfaqen shpesh probleme diskriminimi.

Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158), parashikon që raca, ngjyra, gjinia, statusi martesor, përgjegjësitë familjare, shtatzënia, feja, bindjet politike, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore nuk mund të jenë arsye të vlefshme për pushimin nga puna. Ajo afirmon parimin sipas të cilit punonjësi nuk duhet të 'mbajë i vetëm barrën për të provuar që ndërprerja e marrëdhënies së punës ka qenë e pajustifikuar' (neni 9).[382]

Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143), sugjeron që masat që kërkojnë

379. ILO: Studimi i Përgjithshëm i vitit 1988 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 224-225.

380. Direktiva e Këshillit 97/80 / EC e 15 Dhjetorit 1997 mbi barrën e provës në rastet e diskriminimit bazuar në gjininë; Direktiva e Këshillit 2000/43 / EC e 29 Qershorit 2000 që zbaton parimin e trajtimit të barabartë midis personave, pavarësisht nga origjina racore ose etnike; dhe Direktiva e Këshillit 2000/78 / EC e 27 Nëntorit 2000 që krijon një kornizë të përgjithshme për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.

381. Shih Aktin për Barazinë e Punësimit, 1998, pjesa 11.

382. Shih ILO: Mbrojtja kundër pushimit të pajustifikuar nga puna. Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82[të], Gjenevë, 1995, Raporti III (4B), paragrafi 196-217.

të garantojnë mbrojtjen efektive të përfaqësuesve të punëtorëve mund të përfshijnë 'dispozita që përcaktojnë barrës e provës mbi punëdhënësin, i cili në rastin e ndonjë largimi të pretenduar diskriminues ose ndryshimit të pafavorshëm të kushteve të punës të një përfaqësuesi të punëtorëve duhet të provojë se një veprim i tillë ishte i justifikuar' (paragrafi 6(2)(e)).

Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183), parashikon që 'barra për të provuar se arsyet e largimit nga puna nuk kanë lidhje me shtatzëninë apo lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj, apo me ushqyerjen me gji, do t'i mbetet punëdhënësit" (neni 8).

Si Komiteti i Ekspertëve ashtu edhe Komiteti për Lirinë e Organizimit, e konsiderojnë si një masë të rëndësishme përmbysjen e barrës së provës në rastet e diskriminimit për të garantuar mbrojtje efektive kundër diskriminimit në punësim dhe profesion, siç kërkohet nga Konventat e ILO-s për barazinë dhe lirinë e organizimit.[383]

Në mungesë të legjislacionit specifik në këtë fushë, gjykatat në disa vende kanë ndërmarrë iniciativën për të përmbysur barrën e provës në rastet e pretenduara të diskriminimit në punësim dhe profesion.

▶ **Shteti: Spanjë**

Gjykata Kushtetuese e Spanjës, Dhoma e Dytë, 23 nëntor 1981, Vendimi Nr. 38/1981

Gjykata Kushtetuese e Spanjës, duke iu referuar Rekomandimit të ILO-s Nr. 143 dhe vendimeve të Komitetit të ILO-s për Lirinë e Organizimit, vendosi që mbrojtja efektive e së drejtës kushtetuese për lirinë e organizimit kërkonte që në rastet e pretenduara të diskriminimit anti-sindikal barra e provës t'i transferohej punëdhënësit.

II.A.7. Mjetet juridike të përshtatshme për eliminimin efektiv të diskriminimit

Një nga detyrat e gjykatave që merren me çështjet që kanë të bëjnë me diskriminimin është të vendosin për mjetet e përshtatshme që duhet të përdoren për zgjidhjen e tyre. Në disa sisteme juridike klasifikimi si diskriminim i një veprimi ose mosveprimi nga gjykata, automatikisht do të sjellë zbatimin e pasojave të caktuara juridike (për shembull, kur legjislacioni ose praktika gjyqësore ka vërtetuar se dispozitat në kontrata individuale ose kontrata kolektive janë të pavlefshme). Veprimet, mosveprimet ose situatat e vazhdueshme diskriminuese duhet të ndërpriten me anën e një urdhëri. Gjykata mund të vendosë edhe për anulimin e pasojave për shkak të veprimit ose mosveprimit diskriminues (për shembull, shlyerja e pagave me efekt prapaveprues). Legjislacioni dhe praktikat kombëtare mund të ndryshojnë shumë nga njëri-tjetri në lidhje me këtë aspekt, veçanërisht sa i takon kompensimit dhe rikthimit në punë në rast shkarkimi.

Nga perspektiva ndërkombëtare e së drejtës së punës, dy janë aspektet e rëndësishme që duhet të mbahen parasysh gjatë marrjes së vendimit për korigjimin:

1. duhet të eliminohen pasojat diskriminuese të diskriminimit në punësim dhe profesion;

2. ndëshkimet duhet të kenë efekt dekurajues për autorët e mundshëm të diskriminimit.

383. Sa i përket Komitetit të Ekspertëve, shih ILO: Studimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 230 dhe 231; ILO: Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Studimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81^{të}, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B), paragrafi 217-218. Lidhur me Komitetin për Lirinë e Organizimit, shih ILO: Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Çështja Nr. 673, Raporti i 130^{të}, Buletini Zyrtar, vëllimi LV, Shtojcë, 1972, paragrafi 65.

Viktimat e diskriminimit duhet të përfitojnë nga mjetet e përshtatshme juridike korrigjuese, të cilat duhet të kenë edhe efekt dekurajues për ata persona që ushtrojnë praktika diskriminuese. Duhet të mbahet parasysh se nëpërmjet ndjekjes së procedurave të tilla një punëtor ndërmerr risk material dhe moral. Për shembull, legjislacioni që parashikon dispozita mbrojtëse, por që e lejon punëdhënësin në praktikë të ndërpresë marrëdhënien e punës së një punëtori, viktimë diskriminimi, me kusht që t'i paguajë thjesht një dëmshpërblim, nuk siguron mbrojtje të mjaftueshme.

Burimi: ILO: Vrojtimi i Posaçëm i vitit 1996 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 233

Mjetet juridike të parashikuara për shkarkimin e padrejtë nga puna sipas Konventës Nr. 158 janë rikthimi në punë ose dëmshpërblimi i duhur financiar. Kur pushimi i pajustifikuar nga puna është diskriminues, duke shkelur kështu një nga të drejtat themelore të punëtorit, Komiteti i Ekspertëve vlerëson se kompensimi i thjeshtë nuk do të ishte një zgjidhje e përshtatshme, dhe se zgjidhja më e mirë do të ishte rikthimi në punë. Nëse rikthimi në punë nuk është i mundur ose nuk dëshirohet nga punëtori, punëdhënësit duhet të nxiten për të mos kryer më veprime diskriminuese. Kur ligji nuk lejon shprehimisht mundësinë e rikthimit në punë, ai mund të parashikojë anulimin e vendimit për pushimin nga puna për motive diskriminuese, gjë e cila duhet të çojë në rikthimin në punë të punëtorit.[384]

Komiteti vlerëson që kompensimi, në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës që dëmton një të drejtë themelore, duhet të synojë të kompensojë plotësisht, si në aspektin financiar ashtu edhe në atë profesional, paragjykimin e pësuar nga punëtori, ku zgjidhja më e mirë në përgjithësi është kthimi i punëtorit në vendin e tij të punës shoqëruar me shlyerjen e pagave të prapambetura dhe ruajtjen e të drejtave të fituara. (...) Kur rikthimi në punë nuk parashikohet si formë kompensimi, kur nuk është i mundur ose nuk dëshirohet nga punëtori, do të ishte me vend që dëmshpërblimi i dhënë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për një arsye që dëmton një të drejtë themelore të njeriut të jetë në përpjesëtim me paragjykimin e pësuar, dhe më i lartë se për llojet e tjera të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 232

▶ **Shteti: Afrika e Jugut**

Jacques Charles Hoffmann kundër South African Airways, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut, 28 shtator 2000, Nr. CTT 17/00

Në këtë rast, Gjykata Kushtetuese e Afrikës së Jugut urdhëroi të paditurin të punësonte një person, i cili më parë ishte refuzuar për arsye diskriminuese. Duke u bazuar në nenin 2 të Konventës së ILO-s Nr. 111, Gjykata vendosi që ky ishte kompensimi i duhur për eliminimin e diskriminimit të pësuar.

384. Shih ILO: Studimi i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 218-232.

II.B. Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100)[385]

Qëllimi i Konventës Nr. 100 është garantimi i shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë për punë me vlerë të barabartë. Në përgjithësi, gratë vazhdojnë të shpërblehen më pak se burrat. Faktorët që shkaktojnë diferencimin në paga janë të shumtë dhe një pjesë e mirë e tyre kanë të bëjnë me diskriminimin.

▶ **Shkaqet e diferencimit në paga**

- Ndryshimi që ka të bëjë me kohëzgjatjen e punësimit - shumë gra e ndërpresin punën për t'u kujdesur për fëmijët dhe anëtarët e familjes.
- Gratë shpesh nuk emërohen në pozicione drejtuese dhe menaxheriale të cilat paguhen më mirë.
- Shumë gra fitojnë më pak se burrat sepse angazhohen në punë rastësore ose me kohë të pjesshme.
- Vendet e punës ku ka një përqindje më të lartë grash, paguhen më pak se vendet e punës ku ka një përqindje më të lartë burrash.
- Aftësitë e grave shpesh nënvlerësohen sepse konsiderohen si karakteristika natyrore femërore dhe jo si aftësi për punë.
- Punët dhe aftësitë e grave vlerësohen më pak, veçanërisht në punë që kanë të bëjë me përkujdesjen, shërbimet e infermierisë, kujdesin për fëmijët dhe arsimin.
- Shpesh gratë nuk marrin aq shumë sa burrat kur bëhet fjalë për përfitime ose të drejta, si kompensim ose bonuse për strehimin.
- Gratë shpesh marrin një nivel më të ulët bonusi ose pagese shtesë.

Burimi: përshtatur nga PSI / IE, modulet e ndërgjegjësimit për barazinë e pagave, 2002

Situatat faktike që shkaktojnë mosmarrëveshje në lidhje me shpërblimin e barabartë mund të ndryshojnë shumë nga njëra-tjetra. Ato shpesh përfshijnë ankesa të paraqitura nga disa punëtore femra ose grupe punëtoresh femra se shpërblimi i tyre është caktuar ose paguar në mënyrë diskriminuese ndonëse ato kryejnë të njëjtën punë si kolegët e tyre meshkuj.

Rastet e shpërblimit të barabartë rriten kur burrat dhe gratë kanë vende pune që përfshijnë kryerjen e detyrave ose të funksioneve të ndryshme, por të cilave, gjithsesi i'u atribuohet e njëjta vlerë. Parimi i Konventës mundëson dy lloje veprimesh. Lloji i dytë i veprimit është thelbësor për arritjen e shpërblimit të barabartë pasi diskriminimi në paga midis burrave dhe grave shpesh buron nga nënvlerësimi diskriminues i vendeve të punës të mbajtura nga gratë.

Dispozitat e Konventës dhe veprimtaria e dokumentet e organeve mbikëqyrëse të ILO-s mund të ndihmojnë, për shembull, në rastet kur:

385. Për të shmangur çdo konfuzion në fushën e këtij instrumenti, duhet të theksohet se Konventa Nr. 100 mbulon shpërblimin e barabartë midis punëtorëve meshkuj dhe femra për punë me vlerë të barabartë, siç tregohet edhe në titullin e saj të plotë. Prandaj, kjo Konventë nuk përfshin diferencimet në shpërblim bazuar në kritere të tjera si raca ose ngjyra, prejardhja kombëtare, etj. Situata të tilla mund të adresohen, nga ana tjetër, me anë të Konventës Nr. 111.

- legjislacioni nuk përmban dispozita për diskriminimin në punësim dhe profesion;
- legjislacioni parashikon ndalimin e përgjithshëm të diskriminimit, por nuk ka asnjë dispozitë specifike në lidhje me shpërblimin e barabartë;
- dispozitat në lidhje me shpërblimin e barabartë janë më pak të detajuara, të paqarta ose më të kufizuara sesa parimi i Konventës; ose e fundit
- legjislacioni në fuqi përjashton nga fusha e zbatimit disa kategori punëmarrësish.

II.B.1. Çfarë detyrimesh kanë shtetet që e ratifikojnë këtë Konventë?

Neni 2(2) specifikon që parimi i shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë mund të zbatohet me anë të:

- ligjeve ose rregulloreve kombëtare;
- mekanizmave të krijuar ose të njohur ligjërisht për përcaktimin e pagave;
- marrëveshjeve kolektive midis punëdhënësve dhe punëtorëve; ose
- kombinimit të të gjithë këtyre instrumenteve.

Sipas nenit 2 të Konventës, qeveritë duhet të garantojnë zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë në punë në ato sektorë ku janë në gjendje të ushtrojnë ndikim të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë mbi nivelet e pagave. Kjo ndodh në rastet kur Shteti është punëdhënës ose kontrollon veprimtarinë me mjete të tjera, ose kur është në gjendje të ndërhyjë në procesin e përcaktimit të pagave. Për shembull, rasti i fundit ndodh atëherë kur nivelet e pagave kontrollohen nga autoritetet publike ose parashikimet ligjore, ose kur vihet në zbatim legjislacioni për shpërblimin e barabartë.

Kur shteti nuk është në gjendje të garantojë zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë, ai duhet të inkurajojë zbatimin e tij. Ky është rasti, për shembull, kur e drejta për bisedime kolektive e përjashton Shtetin nga procesi i caktimit të pagave, ose kur paga përcaktohet përmes një marrëveshjeje individuale midis punëtorëve dhe punëdhënësve. Në këtë rast, Shteti mund të vërë në zbatim legjislacionin që imponon shpërblimin e barabartë për punë me vlerë të barabartë. Aty ku një legjislacion i tillë ekziston, Shteti duhet të garantojë zbatimin e tij në mënyrë sa më korrekte.

Më poshtë do të shqyrtohet pozicioni i Komitetit të Ekspertëve mbi rëndësinë e legjislacionit për shpërblimin e barabartë në lidhje me Konventën.

> Ndërsa Konventa nuk parashikon asnjë detyrim të përgjithshëm për të miratuar legjislacionin, (...) bazuar në nenin 2, paragrafi 1, rezulton që çdo dispozitë ekzistuese legjislative që shkel parimin e shpërblimit të barabartë duhet të ndryshohet në mënyrë që të përputhet me Konventën. Për më tepër, veprimi legjislativ nga Shteti për mbrojtjen e barazisë mund të rrisë kompetencën e qeverisë për të ndërhyrë edhe në fushën e pagave dhe, për pasojë, mund të zgjerojë hapësirën për të garantuar zbatimin e parimit sipas nenit 2, paragrafi 1 të Konventës.
>
> Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1986 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 28

Një detyrim tjetër që duhet të përmbushet me qëllim vënien në praktikë të dispozitave të Konventës (neni 4) është detyrimi për të bashkëpunuar me organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve.

II.B.2. Fusha e zbatimit të Konventës

Fusha e zbatimit për sa i përket individëve: të gjithë punëtorët meshkuj dhe femra

Konventa Nr. 100 kërkon të mbrojë të gjithë punëtorët, meshkuj dhe femra, nga diskriminimi në shpërblim për shkak të gjinisë së tyre. Ajo nuk përfshin asnjë dispozitë që kufizon zbatimin e saj për persona, grupe ose kategori të caktuara të punëtorëve.

Konventa mund të ndihmojë në rastet kur legjislacioni kombëtar përjashton grupe ose kategori të caktuara të punëtorëve ose të vendeve të punës nga mbrojtja e garantuar nga legjislacioni kombëtar në fuqi.

Fusha e zbatimit substancial: të gjitha aspektet e shpërblimit

Konventa parashikon trajtim të barabartë në lidhje me të gjitha aspektet e shpërblimit dhe e përkufizon 'shpërblimin' në mënyrën më të gjerë të mundshme:

> Fjala 'shpërblim' përfshin pagën ose trajtimin e zakonshëm, pagën bazë ose minimale, si dhe të gjitha përfitimet e tjera, që i paguhen nga punëdhënësi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose tërthorazi në të holla ose në natyrë, punëtorit për punën që kryen.
>
> K.100, Neni 1(a)

Shpërblimet shtesë 'mund të përfshijnë: punën jashtë orarit, bakshishet, bonuset, uniformat, mjetet, pajisjet, kompensimin, pagesën e sigurimeve shoqërore të financuar nga punëdhënësi, kompensimin e strehimit dhe përfitime të tjera, etj.

Përkufizimi i termit 'shpërblim' nga Konventa mund të jetë me interes të veçantë në situatat e mëposhtme:

- kur legjislacioni kombëtar parashikon vetëm barazinë në lidhje me shpërblimin ose pagat bazë, por jo në lidhje me 'shpërblimet shtesë'; ose
- kur legjislacioni kombëtar për shpërblimin e barabartë nuk e përcakton konceptin e shpërblimit dhe kur lind çështja nëse një komponent i caktuar përfshihet në shpërblimin e punëtorit.

II.B.3. Përmbajtja e parimit të shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë

> Shprehja 'shpërblim i barabartë për punë me vlerë të barabartë' për burrat dhe gratë punëtorë i referohet niveleve të pagave të përcaktuara pa diskriminim për shkak të gjinisë.
>
> K.100, Neni 1(b)

Në çështjet që kanë të bëjnë me barazinë e pagave, gjykatat duhet të vendosin nëse shpërblimi për punë me vlerë të barabartë paguhet pa asnjë lloj diskriminimi për shkak të gjinisë. Kjo përfshin krahasimin e punës së kryer dhe shpërblimit të marrë nga burra dhe gra. Dallimet në shpërblim janë të pranueshme vetëm kur ndryshime të tilla justifikohen nga faktorë objektivë që nuk kanë lidhje me gjininë (shih më poshtë).

Ashtu si edhe në rastin e diskriminimit në punë në përgjithësi, diskriminimi për shkak të gjinisë në lidhje me shpërblimin mund të jetë i drejtpërdrejtë ose jo i drejtpërdrejtë (shih më lart në lidhje me Konventën Nr. 111). Komentet e mëposhtme të Komitetit të Ekspertëve për diskriminimin jo të drejtpërdrejtë në lidhje me Konventën Nr. 100 janë veçanërisht të rëndësishme:

Pjesë e shkëputur nga observacioni i Komitetit të Ekspertëve (2004) për zbatimin e Konventës Nr. 100 nga Japonia

Komiteti (...) [thekson] se, në kontekstin e Konventës [Nr. 100], koncepti i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë i referohet situatave, rregulloreve ose praktikave në dukje neutrale që çojnë në trajtim të pabarabartë kur bëhet fjalë për shpërblimin e burrave dhe grave që kryejnë punë me vlerë të barabartë. Kjo ndodh kur për burrat dhe gratë zbatohet në mënyrë të barabartë i njëjti kusht, trajtim ose kriter, por që përkthehet në një ndikim disproporcionalisht negativ te personat e së njëjtës gjini dhe nuk bazohet në një justifikim objektiv të lidhur me punën. Komiteti ndan pikëpamjen se përdorimi i punëtorëve me kohë të pjesshme, të përkohshme dhe me pagë, si dhe sistemet me dy pista për menaxhimin e karrierës, mund të mos jenë diskriminuese në vetvete. Sidoqoftë, ajo thekson se kur punëtorët e punësuar në kategori të tilla paguhen me pagë më të ulët se punëtorët e rregullt për kryerjen e një pune me të njëjtën vlerë dhe kur këto kategori dominohen nga njëra prej gjinive (në këtë rast gratë), del në pah çështja e diskriminimit jo të drejtpërdrejtë gjinor, e cila duhet të shqyrtohet në bazë të rrethanave të veçanta dhe arsyeve të paraqitura për trajtimin e diferencuar. Ekzistenca e diskriminimit jo të drejtpërdrejtë konstatohet në rastet kur për një trajtim të tillë diferencues nuk ka një arsye objektivisht të justifikueshme të lidhur me punën.

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 93të, Gjenevë, 2005, Raporti III (1A)

Teksti i Konventës dhe puna e organeve mbikëqyrëse të ILO-s mund të jenë veçanërisht të dobishme kur legjislacioni nuk parashikon dispozita specifike për shpërblimin e barabartë, si dhe në rastet kur dispozitat përkatëse ligjore janë më të kufizuara sesa parimi i përcaktuar në Konventë, ose kur ato autorizojnë një interpretim më të ngushtë, si për shembull:

- kur legjislacioni nuk e njeh ose nuk e përdor shprehimisht konceptin e punës me vlerë të barabartë;
- kur legjislacioni nuk parashikon zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë përtej nivelit të ndërmarrjes ose institucionit.

Punë me vlerë të barabartë

Në bazë të Konventës, çdo punë me vlerë të barabartë duhet të shpërblehet në mënyrë të barabartë. Për të përcaktuar nëse diferenca në shpërblimin e marrë nga burrat dhe gratë përbën diskriminim, duhet të krahasohet 'vlera' e punës. Ndërkohë që Konventa nuk përfshin një përkufizim të vlerës, ajo parashikon vlerësimin objektiv të vendeve të punës në bazë të punës që do të kryhet, si një metodë për diferencimin e pagave në përputhje me parimin e barazisë, duke vënë theksin në përmbajtjen e punës për të përcaktuar vlerën e punës (shih më poshtë).

Koncepti 'punë me vlerë të barabartë' kërkon dhënien e shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë kur kryejnë punë të njëjtë ose identike, por edhe kur kryejnë punë të ndryshme por, gjithsesi, me vlerë të barabartë.

Siç rezulton edhe nga indikacionet e mëparshme në këtë raport, nocioni i shpërblimit të burrave dhe grave në përputhje me vlerën e punës së tyre domosdoshmërisht nënkupton përdorimin e një teknike për të matur dhe krahasuar objektivisht vlerën relative të punëve të kryera. **Një teknikë e tillë është thelbësore për të përcaktuar nëse vendet e punës që përfshijnë punë të ndryshme mund të kenë të njëjtën vlerë për qëllimet e shpërblimit. Meqenëse burrat dhe gratë priren të kryejnë punë të ndryshme, për të eleminuar diskriminimin në shpërblimin e burrave dhe grave, përdorimi një teknike për matjen e vlerës relative të vendeve të punës me përmbajtje të ndryshme është vendimtar**. [theksi ynë]

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1986 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 138

▶ Shteti: Kanada

Komisioni për të Drejtat e Njeriut dhe të Rinjve kundër Université Laval, Gjykata e të Drejtave të Njeriut në Kebek, 2 gusht 2000, Nr. 200-53-000013-982, 2000 IIJCan3 (QCT T.D.P)

Sipas kushteve të Kartës së Kebekut për të Drejtat dhe Liritë, 'çdo punëdhënës duhet, pa diskriminim, t'u japë paga ose mëditje të barabarta anëtarëve të personelit të tij që kryejnë punë të barasvlershme në të njëjtin vend'. Komisioni për të Drejtat e Njeriut dhe të Rinjve argumentoi që sistemi ekzistues i shpërblimit kishte një diferencim diskriminues të pagave midis punonjësve të grupit të nëpunësve të dominuar nga femrat dhe punonjësve të grupit të zanateve dhe shërbimeve të mbizotëruara nga meshkujt. Gjykata e të Drejtave të Njeriut në Kebek u bazua në Konventën Nr. 100 të ILO-s dhe në Rekomandimin Nr. 90, si dhe në traktatet në fuqi të Kombeve të Bashkuara, dhe vendosi që ligjet kombëtare duhet të interpretohen në përputhje me angazhimet ndërkombëtare të Shtetit. Parimi i shpërblimit të barabartë, siç përcaktohet në Konventën Nr. 100, parashikon krahasimin e shpërblimit të marrë nga burrat dhe gratë, edhe nëse kryejnë detyra të ndryshme. Gjykata konstatoi se Universiteti kishte shkelur të drejtat e grupit të nëpunësve për barazi duke mos u dhënë atyre të njëjtën shpërblim si edhe kolegëve të tyre në grupin e zanateve dhe shërbimeve, pasi ata kryenin detyra me vlerë të barabartë.

Legjislacioni në vende të caktuara parashikon shpërblim të barabartë për 'të njëjtën punë', për 'punë në thelb identike' ose 'punë të ngjashme'. Duke komentuar këtë legjislacion, Komiteti i Ekspertëve ka theksuar vazhdimisht se trajtimi i barabartë i kërkuar sipas Konventës nuk është i kufizuar vetëm në situatat ku burrat dhe gratë kryejnë punë të njëjtë ose të ngjashme. Dispozitat e tilla nuk duhet të reduktohen në krahasimin e shpërblimit të marrë nga burrat dhe gratë në vende pune identike ose të ngjashme ose që kryejnë punë identike ose të ngjashme. Sipas Konventës, dispozitat e përmendura më sipër duhet të shihen si dispozita që kërkojnë shpërblim të barabartë për punë të njëjtë ose të ngjashme për sa i përket vlerës së saj. Në Irlandë, për shembull, nocioni i 'punës së ngjashme' shtrihet nga përkufizimi 'e njëjta punë' e deri te përkufizimi 'punë me të njëjtën vlerë', duke pasur parasysh atë që nevojitet në fusha të tilla si aftësitë, përpjekjet fizike ose mendore, përgjegjësia dhe kushtet e punës, për realizimin e saj.

▶ Shteti: Izrael

Elite Israel Sweets and Chocolate Industry Ltd kundër Lederman, Gjykata Kombëtare e Punës, 5 mars 1978

Pas shqyrtimit të interpretimit të konceptit të shpërblimit të barabartë për 'të njëjtën punë ose punë identike në thelb', Gjykata Kombëtare e Punës vendosi që ligji të interpretohet duke u bazuar në supozimin se synimi i ligjvënësit ishte garantimi i respektimit të Konventës Nr. 100 të ILO-s, e cila ishte ratifikuar nga Izraeli.

Veç kësaj, legjislacioni mund të parashikojë që burrat dhe gratë që kryejnë punën e tyre në 'të njëjtat kushte pune' ose me 'të njëjtin produkt' duhet të shpërblehen në mënyrë të barabartë. Duke komentuar në lidhje me këto dispozita, Komiteti i Ekspertëve deklaroi se, nëse kritere të tilla si kushtet e punës, aftësitë ose produktiviteti mund të përdoren për të përcaktuar nivelin e shpërblimit, referimi ndaj faktorëve të tillë nuk duhet të kufizojë zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë.[386] Sipas Konventës, referimi ndaj 'kushteve të njëjta të punës' nuk nënkupton dhënien e shpërblimit të barabartë vetëm në rastet kur puna e kryer nga burra dhe gra është identike ose kur kryhet në të njëjtat kushte pune. Përkundrazi, ai duhet të shihet si referim ndaj kushteve të krahasueshme të punës sa i takon përpjekjeve të kërkuara nga punëtori për kryerjen e kësaj pune.

▶ Rasti i Kodit të Punës në Burkina Faso

Deri në vitin 2004, Kodi i Punës i Burkina Faso parashikonte si vijon: 'Për të njëjtat kushte pune, kualifikime profesionale dhe rendiment, paga do të jetë e njëjtë për të gjithë punëtorët, pavarësisht nga origjina, gjinia, mosha dhe statusi i tyre'. Për të garantuar zbatimin e Konventës Nr. 100, neni 175 i Kodit të Punës të rishikuar, i miratuar në vitin 2004, përfshinte fjalinë e mëposhtme: 'Gjatë përcaktimit të pagave, veçanërisht të normave të shpërblimit respektohet parimi i shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë'.

Edhe Komiteti i Ekspertëve ka dalë me një paralajmërim lidhur me faktin se nëse 'kriteret e vlerësimit të performancës si aftësia dhe rendimenti dhe ekuivalentët e tyre nuk janë diskriminuese në vetvete si bazë për diferencimin e pagave, ato duhet të zbatohen në mirëbesim', dhe "ka tërhequr vëmendjen (...) ndaj përvojës historike, sipas të cilës këmbëngulja për 'kushte të barabarta në lidhje me punën, aftësinë dhe rendimentin' mund të përdoret si pretekst për t'u paguar grave paga më të ulëta se burrat".[387]

Zbatimi i parimit përtej nivelit të ndërmarrjes

Zbatimi i parimit të shpërblimit të barabartë përtej nivelit të ndërmarrjes është vendimtar, pasi shpërblimi i paguar nga çdo punëdhënës shpesh bazohet në normat e caktuara përmes kushteve dhe procedurave që shkojnë përtej vetë ndërmarrjes (marrëveshjet kolektive, nivelet e pagave të sektorit publik, instrumentet e pagës minimale). Krahasimi midis pagës në profesionet ose sektorët e dominuar nga femrat dhe pagës në profesionet dhe sektorët e dominuar nga meshkujt është një mënyrë e rëndësishme për të zbuluar diferencimet diskriminuese në paga.

Ndërsa legjislacioni i punës shpesh kërkon që shpërblimi i barabartë të paguhet brenda të njëjtit institucion ose ndërmarrjeje, Komiteti i Ekspertëve ka theksuar se duhet të merren masa për të garantuar zbatimin e parimit të Konventës përtej nivelit të ndërmarrjes:

'Gjatë zbatimit të parimit të Konventës (...) shtrirja e krahasimit midis punëve të kryera nga burrat dhe gratë duhet të jetë në gjerësinë e lejuar nga niveli i koordinimit të politikave, sistemeve dhe strukturave të pagave'.[388]

Kur gjykatat dhe tribunalet mund të vendosin në lidhje me vlefshmërinë ose ligjshmërinë e marrëveshjeve kolektive, vendimeve për pagën minimale, skemës së pagave në sektorin publik ose instrumenteve të tjera për caktimin e pagave, duhet të merret parasysh fakti që Konventa nuk e kufizon shkallën e krahasimit të pagës së meshkujve dhe femrave vetëm në të njëjtën ndërmarrje ose institucion.

386. Kongo, Kërkesa Direkte e vitit 2005 e Komitetit të Ekspertëve, Konventa Nr. 100.

387. ILO: Studimi i Përgjithshëm i vitit 1986 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 54.

388. Po aty, paragrafi 22.

II.B.4. Vlerësimi objektiv i vendeve të punës

Konventa parashikon promovimin e parimit të shpërblimit të barabartë përmes 'vlerësimit objektiv të vendeve të punës' (neni 3 (1)). Kjo shprehje i referohet mekanizmave ose procedurave që synojnë të shqyrtojnë përmbajtjen e vendeve të punës ('vlerësimi i punës') për t'i klasifikuar sipas vlerës së tyre, zakonisht me synimin për të përcaktuar nivelet e pagave. Vlerësimi i vendeve të punës nuk është i lidhur me vlerësimin e produktivitetit ose performancës së çdo punëtori.

Vlerësimi i punës është një mjet i rëndësishëm për të garantuar përcaktimin e shpërblimit në bazë të përmbajtjes së punës dhe jo sipas gjinisë së punëtorit ose karakteristikave të tjera personale, të cilat nuk duhet të jenë faktor përcaktues.

Përdorimi i metodave për vlerësimin e punës dhe ekzistenca e kategorive të vendeve të punës dhe e niveleve të pagave ose mëditjes nuk nënkupton automatikisht garantimin e shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë në përputhje me Konventën. Duhet të tregohemi vigjilentë për të garantuar që vlerësimi dhe klasifikimi i punës të mos jenë diskriminuese dhe të njëanshme për shkak të gjinisë ose paragjykuese për shkak të origjinës etnike, kulturore ose shoqërore.

Faktorët e ndryshëm të marrë në konsideratë ose rëndësia e tyre përkatëse mund të jenë të njëanshëm për shembull, kur nuk marrin parasysh mjaftueshëm cilësitë që konsiderohen si 'femërore' (p.sh. shkathtësia manuale) krahasuar me cilësitë që iu atribuohen tradicionalisht detyrave tipike 'mashkullore' (p.sh. forca fizike).

Koncepti i 'punës me vlerë të barabartë' kërkon që gjykatat të shqyrtojnë përmbajtjen e detyrave që kryhen në të vërtetë. Kërkuesit ose të paditurit mund të paraqesin përshkrime të punës ose prova të tjera në bazë të të cilave gjykatat mund të vlerësojnë natyrën dhe vlerën e punës në fjalë. Kur përdoren metoda specifike për vlerësimin e punës, palët mund t'i paraqesin rezultatet përkatëse në gjykata në mbështetje të argumenteve të tyre. Për aq sa është e mundur, gjykatat duhet të shqyrtojnë provat nga ekspertët kur këta të fundit përcaktojnë nëse detyrat që do të krahasohen në një rast specifik janë të barabarta në vlerë.

▶ Shteti: Australia

AMWU kundër HPM Industries, Komisioni Australian i Marrëdhënieve Industriale, 4 mars 1998, Nr. 239333, 1995

Punëtoret dhe paketueset femra të sektorit të përpunimit kërkuan paga të barabarta me pagat e marra nga punëtorët meshkuj të shërbimeve mbështetëse dhe magazinierët. Në mungesë të një marrëveshjeje midis palëve në lidhje me metodën që do të përdoret për vlerësimin e punës, Komisioni Australian i Marrëdhënieve Industriale, ndër të tjera, vendosi që metoda e përshtatshme do të përfshinte zbatimin e kriterit të vlerës së punës. Në vendimin e Komisionit, i cili iu referua neneve 2 dhe 3 të Konventës Nr. 100 të ILO-s, u theksua se për arritjen e konkluzionit Komisioni ishte bazuar në kushtet e vetë Konventës dhe në raportet pasuese të Komitetit të Ekspertëve të ILO-s.

▶ **Shteti: India**

WP (C) Nr. 2794 1989, Gjykata e Lartë e Delhit, 13 gusht 2004[389]

Në një kooperativë u punësua një numër i caktuar grash si pastruese në procesin e paketimit dhe një grup tjetër me burra si paketues. Paketuesit burra ishin marrë në punë me pagë me të lartë. Gratë kishin depozituar një ankesë sipas ligjit për shpërblimin e barabartë, i cili kërkonte nga punëdhënësi garantimin e shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë që kryejnë të njëjtën punë ose punë të ngjashme. Gjykata e shkallës së parë vendosi që i padituri nuk ishte në gjendje të siguronte prova që detyrat e kryera nga burrat dhe gratë ishin të ndryshme dhe vlerësoi se ankuesit ishin diskriminuar për shkak të gjinisë së tyre. Gjykata e apelit vendosi që gjykata e shkallës së parë gabimisht kishte supozuar se punëtoret që kishin paraqitur ankesën ishin paketuese dhe jo pastruese në procesin e paketimit. Atëherë, gratë iu drejtuan Gjykatës së Lartë të Delhit, e cila, përveç ligjit për shpërblimin e barabartë, u bazua edhe në praktikën gjyqësore të përdorur nga Gjykata e Lartë e Indisë në çështjen Mackinnon Mackenzie Ltd kundër Audrey D'Costa dhe një tjetër, në Konventën Nr. 100 të ILO-s dhe në Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. Gjykata vendosi që vetëm natyra e punës ishte e rëndësishme dhe jo emërtimi i saj. Vendimi i gjykatës së shkallës së parë u la në fuqi.

II.B.5. Diferencat e pranueshme të pagave

Neni 3(3) i Konventës plotëson përkufizimin në Nenin 1(b) duke specifikuar që nivelet e diferencuara midis punëtorëve që korrespondojnë, pa marrë parasysh gjininë, me ndryshimet e përcaktuara me anën e një vlerësimi objektiv në punën që do të kryhet nuk do të të konsiderohen se bien ndesh me parimin e shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

Faktorët e tjerë që mund të justifikojnë në mënyrë të ligjshme pagën e diferencuar përfshijnë ndryshimet e lidhura me produktivitetin, përvojën ose aftësinë, me kusht që ato të mos zbatohen në një mënyrë që është drejtpërdrejt ose jo drejtpërdrejt diskriminuese në lidhje me burrat dhe gratë.

III. Dispozitat për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion në instrumentet e tjera të ILO-s

III.A. Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156) dhe Rekomandimi (Nr. 165)

Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156) dhe Rekomandimi (Nr. 165) synojnë të promovojnë barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim 1) për burrat dhe gratë me përgjegjësi familjare, dhe 2) midis punëtorëve që kanë përgjegjësi familjare dhe atyre që nuk kanë përgjegjësi familjare.

389. Teksti i plotë i vendimit në gjuhën angleze mund të gjendet në: http://delhidistrictcourts.nic.in/aug/2794.htm.

Me synim krijimin e barazisë efektive të mundësive dhe trajtimit të punëtorëve, burra dhe gra, çdo Anëtar e vë objektiv të politikës së vendit të vet t'u mundësojë personave me përgjegjësi familjare, të cilët janë të angazhuar ose që dëshirojnë të angazhohen në punë, ushtrimin e të drejtës për të realizuar një gjë të tillë pa u diskriminuar dhe, sipas mundësive, pa konflikt ndërmjet profesionit dhe përgjegjësive familjare.

K.156, Neni 3(1).

Në kontekstin e Konventës Nr. 156, termi 'diskriminim' i referohet diskriminimit në punësim dhe profesion siç përcaktohet në Nenet 1 dhe 5 të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

Konventa zbatohet për 'punëtorët burra dhe gra me përgjegjësi në lidhje me fëmijët në varësi të tyre', dhe 'në lidhje me anëtarët e tjerë të familjes së tyre të ngushtë të cilët qartazi kanë nevojë për kujdesin ose mbështetjen e tyre' (neni 1(1) dhe (2)).

Neni 8 parashikon që përgjegjësitë familjare nuk duhet që, si të tilla, të përbëjnë një arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Paragrafi 16 i Rekomandimit Nr. 165 përcakton në terma më të përgjithshëm që statusi martesor, gjendja familjare ose përgjegjësitë familjare nuk duhet, si të tilla, të përbëjnë arsye të vlefshme për refuzimin ose ndërprerjen e punës.

Neni 9 parashikon që 'dispozitat e kësaj Konvente mund të zbatohen nga ligjet ose rregulloret, marrëveshjet kolektive, rregullat e punës, vendimet e arbitrazhit, vendimet gjyqësore ose nga një kombinim i këtyre metodave, ose në ndonjë mënyrë tjetër në përputhje me praktikën kombëtare që mund të jetë e përshtatshme, duke marrë parasysh kushtet kombëtare (...)'.

Në vitin 1993 Komiteti i Ekspertëve publikoi një Vrojtim të Përgjithshëm në lidhje me Konventën Nr. 156 dhe Rekomandimin Nr. 165. Anketa përmban këshilla të dobishme për kuptimin dhe fushën e zbatimit të dispozitave në këto instrumente.[390]

III.B. Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183)

Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183), përmban një sërë dispozitash për mbrojtjen e grave nga diskriminimi për shkak të amësisë. Neni 8 e ndalon punëdhënësin që të ndërpresë marrëdhënien e punës së një gruaje gjatë shtatzënisë së saj, gjatë lejes së lindjes ose gjatë një periudhe pas kthimit të saj në punë që përcaktohet nga ligjet ose rregulloret e brendshme kombëtare, përveç arsyeve që nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqyerjen me gji të fëmijës. Më tej parashikohet se barra e provës bie mbi punëdhënësin për të provuar se arsyet e pushimit nga puna nuk kanë lidhje me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqyerjen me gji.

Në përgjithësi, duhet të merren masat e duhura për të garantuar që amësia nuk është shkak diskriminimi në lidhje me punësimin, përfshirë këtu edhe qasjen në punësim. Këto masa përfshijnë edhe ndalimin e punëdhënësve për t'i kërkuar femrave që aplikojnë për punë që të kryejnë testin e shtatzënisë ose të paraqesin një vërtetim për një test të tillë, përveç rasteve kur kjo kërkohet nga ligjet ose rregulloret kombëtare në lidhje me punën që është: a) e ndaluar ose e kufizuar për gratë shtatzëna ose që kanë fëmijë të vegjël që i ushqejnë me gji sipas ligjeve ose rregulloreve kombëtare; ose b) kur ekziston një rrezik i njohur ose i konsiderueshëm për shëndetin e gruas dhe fëmijës (neni 9).

390. ILO: Punëtorët me përgjegjësi familjare. Studimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 80^{të}, Gjenevë, 1993, Raporti III (4B).

III.C. Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr. 159)

Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr.159) kërkon të garantojë që Shtetet Anëtare ratifikuese të miratojnë dhe zbatojnë një politikë kombëtare për rehabilitimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara (neni 1). Qëllimi i kësaj politike është të sigurojë vënien në dispozicion të masave të duhura për rehabilitimin profesional për të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara dhe të promovojë mundësitë e punësimit për personat me aftësi të kufizuara në tregun e punës (neni 3).

> Politika kombëtare për rehabilitimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara bazohet në parimin e mundësive të barabarta midis punëtorëve me aftësi të kufizuara dhe punëtorëve në përgjithësi. Do të respektohet barazia e mundësive dhe trajtimit për burrat dhe gratë punëtorë me aftësi të kufizuara. Masat e posaçme pozitive që synojnë barazinë efektive të mundësive dhe trajtimin midis punëtorëve me aftësi të kufizuara dhe punëtorëve të tjerë nuk do të konsiderohen si diskriminim ndaj punëtorëve të tjerë.
>
> K.159, Neni 4

Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Konventën Nr. 159 ofron shpjegime të hollësishme në lidhje me kuptimin dhe fushën e zbatimit të dispozitave të Konventës.[391]

III.D. Kodi i praktikës i ILO-s për menaxhimin e aftësisë së kufizuar në vendin e punës

Objektivi i kodit të praktikës së ILO-s për menaxhimin e aftësisë së kufizuar në vendin e punës (2002) është të paraqesë këshilla praktike për menaxhimin e problemeve të ngritura nga aftësia e kufizuar në punë për të garantuar, ndër të tjera, që personat me aftësi të kufizuara të përfitojnë nga mundësitë e barabarta në vendin e punës.

Ky kod e përcakton termin 'mundësi e barabartë' si qasje e barabartë në punësim, formim profesional dhe profesione të veçanta për të gjithë, pa asnjë lloj diskriminimi (pika 1.4). Parimi i mos-diskriminimit duhet të respektohet gjatë gjithë procesit të rekrutimit, për të garantuar përfitime maksimale për punëdhënësin dhe mundësi të barabarta për kandidatët me dhe pa aftësi të kufizuara (pika 4.1.1). Autoritetet përgjegjëse duhet t'i rishikojnë periodikisht të gjitha rregullat dhe rregulloret që disiplinojnë punësimin, ruajtjen e vendit të punës dhe kthimin në punë në sektorin publik dhe privat, për t'u siguruar që të mos përmbajnë elemente të diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara (pika 2.2.3).

III.E. Kodi i praktikës i ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës

HIV/AIDS përbën problem në vendin e punës, jo vetëm sepse ndikon te fuqia punëtore, por edhe sepse vendi i punës duhet të luajë një rol kyç për të kufizuar përhapjen dhe efektet e epidemisë.

Objektivi i kodit të praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës (2001) është të ofrojë direktiva për adresimin e epidemisë së HIV/AIDS në botën e punës në kuadrin e promovimit të punës së denjë.

391. Shih ILO: Rehabilitimi Profesional dhe Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara. Studimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 86^{të}, Gjenevë, 1998, Raporti III (1B).

Një sërë parimesh themelore të përcaktuara në kodin e praktikës janë veçanërisht të përshtatshme për të luftuar diskriminimin bazuar në statusin e HIV-it. Ato mund të përmblidhen si më poshtë:

▶ Parimet kryesore

1. Njohja e HIV/AIDS si problem në vendin e punës

HIV/AIDS përbën problem në vendin e punës jo vetëm sepse ndikon tek fuqia punëtore, por edhe sepse vendi i punës duhet të luajë një rol kyç për të kufizuar përhapjen dhe efektet e epidemisë.

2. Mosdiskriminimi

Ndaj punëtorëve nuk duhet të ketë diskriminim ose stigmatizim në bazë të statusit real ose të perceptuar të HIV-it.

3. Barazia gjinore

Marrëdhëniet më të barabarta gjinore dhe emancipimi i grave janë jetike për të parandaluar përhapjen e infeksionit HIV dhe për t'i ndihmuar gratë për t'u përballur me HIV/AIDS.

4. Ambienti i shëndetshëm i punës

Ambienti i punës duhet të jetë i shëndetshëm dhe i sigurt dhe i përshtatur me gjendjen shëndetësore dhe aftësitë e punëtorëve.

5. Dialogu social

Midis punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverisë nevojitet bashkëpunim dhe besim për të garantuar zbatimin e suksesshëm të politikave dhe programeve të HIV/AIDS.

6. Kontrolli për HIV/AIDS me qëllim përjashtimin nga puna

Aplikantëve për punë apo personave të punësuar nuk duhet t'u kërkohet të kryejnë kontrollin për HIV/AIDS dhe ky kontroll nuk duhet të kryhet në vendin e punës, përveç rasteve kur parashikohet në kodin e praktikës.

7. Konfidencialiteti

Qasja te të dhënat personale në lidhje me statusin HIV të një punëtori duhet të bazohet në detyrimin për respektimin e rregullave të konfidencialitetit në përputhje me kodin e praktikës të ILO-s.

8. Vazhdimi i marrëdhënies së punës

Infeksioni HIV nuk është shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Personat me sëmundje të lidhura me HIV duhet të jenë në gjendje të punojnë për aq kohë sa janë të aftë nga ana mjekësore për kryerjen e një pune të përshtatshme.

9. Parandalimi

Partnerët socialë kanë një pozicion unik për të promovuar përpjekjet parandaluese, veçanërisht në lidhje me ndryshimin e qëndrimeve dhe sjelljeve përmes sigurimit të informacionit dhe edukimit.

10. Kujdesi dhe mbështetja

Solidariteti, kujdesi dhe mbështetja duhet të udhëheqin reagimin ndaj HIV/AIDS në vendin e punës. Të gjithë punëtorët kanë të drejtë të marrin shërbime shëndetësore të përballueshme dhe përfitime nga programet e sigurimeve shoqërore dhe skemat profesionale.

Burimi: ILO: Kodi i praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës, op. cit., paragrafi 4

IV. Dispozitat përkatëse në disa instrumente të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut

IV.A. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore

Neni 6 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore përmban dispozita në lidhje me të drejtën e gjithësecilit për të patur mundësi për të fituar jetesën përmes punës, ndërsa Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 i miratuar nga Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore përcakton implikimet e kësaj të drejte.[392] Një nga detyrimet themelore në lidhje me të drejtën për të punuar është garantimi i mos-diskriminimit në punësim dhe profesion dhe i barazisë sa i takon mbrojtjes së punësimit.

Neni 7 i Paktit njeh të drejtën e secilit për të gëzuar kushte të drejta dhe të favorshme pune të cilat sigurojnë, në veçanti:

- shpërblimin që u siguron të gjithë punëtorëve pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë dhe një jetesë të denjë për veten dhe familjet e tyre;
- kushte të sigurta dhe të shëndetshme pune;
- mundësinë e barabartë të ngritjes në detyrë për të gjithë;
- pushimin, kohën e lirë dhe kufizimin e arsyeshëm të orëve të punës dhe pushimet periodike me pagesë, si dhe shpërblimin për festat publike.

Neni 2(2) i Paktit kërkon që Shtetet Palë të marrin përsipër të garantojnë që e drejta për punë - dhe të gjitha të drejtat e tjera të përcaktuara në Pakt - 'të ushtrohen pa asnjë lloj diskriminimi për sa i përket racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimit politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, pronës, statusit të lindjes ose çdo statusi tjetër'. Përdorimi i fjalëve 'status tjetër' tregon që lista e arsyeve të ndaluara në lidhje me diskriminimin në këtë nen është një listë e hapur.

Kjo dispozitë mund t'i ndihmojë gjykatat dhe tribunalet të vendosin që masat e përgjithshme ndaluese për diskriminimin të zbatohen në mënyrë të barabartë për rastet e diskriminimit të lidhura me kritere të ndryshme nga kriteret e parashikuara shprehimisht në legjislacionin kombëtar, si shëndeti, duke përfshirë statusin e HIV-it, aftësinë e kufizuar ose moshën.

IV.B. Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mbrojtjes së barabartë të ligjit pa asnjë lloj diskriminimi përcaktohet në Nenin 26 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike. Edhe kjo dispozitë specifikon që 'ligji ndalon çdo lloj diskriminimi dhe garanton për të gjithë personat mbrojtje të barabartë dhe efektive kundër diskriminimit për arsye të tilla si raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, mendimi politik ose çdo lloj mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, prona, statusi i lindjes ose çdo lloj statusi tjetër'. Ashtu si neni 2(2) i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, edhe neni 26 i këtij Pakti synon të parashikojë mbrojtje ndaj diskriminimit bazuar në arsye apo kritere të pajustifikuara.

392. Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (2005) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore mbi 'Të drejtën për të Punuar' (Dokumenti i KB E/C.12 /GC /18)

IV.C. Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor

'Diskriminimi racor' siç përcaktohet në Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor nënkupton 'çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë për shkak të racës, ngjyrës, prejardhjes ose origjinës kombëtare apo etnike që ka për qëllim ose efekt anulimin ose cënimin e njohjes, gëzimit apo ushtrimit në mënyrë të të barabartë të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore ose në ndonjë fushë tjetër të jetës publike' (neni 1).

Konventa u kërkon Shteteve Palë të ndalojnë dhe eleminojnë diskriminimin racor dhe të garantojnë të drejtën e gjithsecilit, pa dallim, për barazi para ligjit. Kjo vlen edhe për të drejtën për punë (neni 5).

IV.D. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave e përkufizon termin 'diskriminim ndaj grave' si 'çdo dallim, përjashtim ose kufizim për shkak të gjinisë, i cili ka efekt ose qëllim të dëmtojë ose anulojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht statusit të tyre martesor, mbi bazën e barazisë midis burrave dhe grave, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile ose në ndonjë fushë tjetër' (neni 1).

Dispozitat më të rëndësishme në lidhje me barazinë e burrave dhe grave në punësim janë përcaktuar në Nenin 10, i cili trajton arsimin dhe formimin, dhe në Nenin 11, i cili rendit fushat specifike në të cilat duhet të arrihet barazia e burrave dhe grave, më konkretisht:

- e drejta për të njëjtat mundësi punësimi, duke përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere për përzgjedhjen në çështjet e punësimit;
- e drejta për shpërblim të barabartë, përfshirë përfitimet, dhe për trajtim të barabartë në lidhje me punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës;
- e drejta për zgjedhjen e lirë të profesionit dhe punësimit, e drejta për ngritje në detyrë, për siguri në punë dhe për të gjitha përfitimet dhe kushtet e shërbimit;
- e drejta për të marrë formim dhe rikualifikim profesional, duke përfshirë praktikën profesionale, formimin e avancuar profesional dhe trajnimin periodik;
- e drejta për ndihmë ekonomike, veçanërisht në rastet e pensionit, papunësisë, sëmundjes, invaliditetit dhe pleqërisë dhe çdo lloj paaftësie tjetër për të punuar, si dhe e drejta për marrjen e pushimit me pagesë;
- e drejta për mbrojtjen e shëndetit dhe të sigurisë në kushtet e punës.

Edhe Neni 11 kërkon që Shtetet Palë të marrin masa për të ndaluar largimin nga puna për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes dhe diskriminimin në rastet e pushimeve nga puna për shkak të statusit martesor. Konventa përcakton edhe një sërë detyrimesh që kërkojnë të promovojnë barazinë e burrave dhe grave në zonat rurale dhe në sektorët jo të monetarizuar të ekonomisë. Ajo gjithashtu bën thirrje edhe për barazinë midis burrave dhe grave në lidhje me të drejtën për qasje të barabartë te kreditë dhe huatë, dhe të drejtën për të përfituar nga të gjitha llojet e formimit dhe arsimit, formal dhe joformal (neni 14).

V. Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion në legjislacionin dhe praktikën shqiptare

▶ **Konventa të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë**[393]

- Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100)[394]
- Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)[395]
- Konventa për Migracionin për Punësim (e Rishikuar), 1949 (Nr. 97)[396]
- Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)[397]
- Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156)[398]
- Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183)[399]
- Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 (Nr. 190)[400]

Dispozitat kushtetuese

Në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë përdoren përcaktime të tilla si *"të gjithë"*, *"kushdo"*, *"askujt"*, *"kujtdo"*, *"secili"*, etj, për të treguar se bashkësia njerëzore të cilës i drejtohet dispozita nuk bën asnjë përjashtim, asnjë diskriminim, sepse të drejtat dhe liritë themelore u garantohen të gjithëve, pavarësisht gjinisë, moshës, shtetësisë, pra nëse janë shtetas shqiptarë e shtetas të huaj dhe personave pa shtetësi, me përjashtim të rasteve kur Kushtetuta e lidh në mënyrë të posaçme me shtetësinë shqiptare ushtrimin e të drejtave e lirive të caktuara, pakicave kombëtare, etj. Barazia para ligjit dhe mosdiskriminimi janë sanksionuar në Kushtetutë në nenin 18 të saj.

▶ Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Shqipërisë

Neni 18

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.
2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.
3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

393. Lista e Konventave të ILO-s ratifikuar nga Republika e Shqipërisë gjendet në adresën: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532

394. Ibid.

395. Shih ligjin nr. 8086/1996 ne http://qbz.gov.al/eli/ligj/1996/03/13/8086

396. Shih ligjin nr. 9320/2004 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2004/11/25/9320

397. Shih https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532

398. Shih ligjin nr. 9773/2007 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2007/07/12/9773

399. Shih ligjin nr. 8829/2001 në http://qbz.gov.al/eli/ligj/2001/11/05/8829

400. Shih ligjin 13/2022 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2022/02/03/13

Ky përcaktim kushtetues nënkupton se pavarësisht se individët mund të kenë karakteristika të dallueshme nga njeri tjetri, ata janë të gjithë të barabartë, pra gëzojnë mbrojtje të barabartë nga ligji. Në këtë përcaktim kushtetues gjen pasqyrim parimi i trajtimit të barabartë para ligjit dhe mosdiskriminimit, madje duke garantuar se askush nuk mund të diskriminohet për shkak të përkatësisë etnike, gjinisë, racës, prejardhjes etnike, besimit, bindjeve politike, fetare a filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësisë prindërore, apo nuk duhet të jetë në pozitë të disfavorshme. Kjo dispozitë kushtetuese në thelbin e saj trajton edhe ndalimin e të gjitha diskriminimeve dhe paragjykimeve të padrejta, por *".....para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit shteti duhet të mos ndërhyjë, me qëllim që askush të mos diskriminohet padrejtësisht."*[401]

Gjykata Kushtetuese nëpërmjet jurisprudencës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës duke u shprehur se: *"Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta."*[402]

Gjithashtu, në Kreun e IV të Kushtetutës, përcaktohen të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore. Në tërësinë e të drejtave që përshkruhen dhe rregullohen nga akti themelor, përcaktohet dhe e drejta për punësim. Sipas nenit 49 të Kushtetutës:

▶ Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Shqipërisë

Neni 49

1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me pune të ligjshme që ka zgjedhuar ose pranuar vetë.

Pra, edhe neni 49 i Kushtetutës shqiptare përshkohet nga parimi i lirisë dhe ai i barazisë dhe i sanksionon ato për sa u përket të drejtave për punësim.

Kodi i Punës dhe akte të tjera ligjore

Ndalimi i diskriminimit

Neni 9 i Kodit të Punës është dispozita në të cilën ka gjetur shprehinë e vet parimi i ndalimit të diskriminimit në punësim dhe profesion[403].

▶ Përkufizimi i diskriminimit në Kodin e Punës

Neni 9 (2)

2. Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

401. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007. Teksti i plotë i vendimit gjendet në adresën: http://www.gjk.gov.al/web/Vendime_perfundimtare_100_1.php

402. Ibid

403. Neni 9, pika 1, e Kodit të Punës: 1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Sa i përket shkaqeve të diskriminimit, pika 2, e nenit 9, është zgjeruar me ndryshimet e Kodit të Punës të miratuara me ligjn 136/2015, duke u përpjekur që të jete sa më shteruese, por duke lenë të hapur mundësinë që sipas rrethanave të një çështjeje të caktuar të vlerësohet nëse jemi përpara shkaqeve të tjera diskriminuese të parashikuara jo vetëm në këtë Kod, por edhe në legjislacionin në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi. Jurisprudenca gjyqësore do të jetë një ndihmë për të identifikuar rast pas rasti shkaqe te tjera, përtej atyre që përcakton neni 9 i Kodit të Punës. Raste të tilla mund të jenë viktimizimi i punëmarrësve për shkak të shoqërimit me individë, të cilët përfshihen në një nga shkaqet e përcaktuara në nenin 9(2) të Kodit të Punës, apo për shkak të perceptimit apo prezumimit si person me aftësi të kufizuara,[404] si pasojë e problematikave që paraqesin fizikisht.

Në përmbajtjen e kësaj dispozite përfshihet si diskriminimi direkt, ashtu edhe ai indirekt. Diskriminim direkt konsiderohet atëherë kur një punëmarrës trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se një person tjetër, në një situatë të krahasueshme, në drejtim të punësimit apo formimit profesional, për shkak të besimit, seksit, moshës, paaftësisë etj. Ndërkohë diskriminim indirekt konsiderohet atëherë kur një praktikë, apo një kriter në pamje të parë duket neutral, për një punëmarrës i cili ka moshë të caktuar, apo i përket një besimi, race, gjinie të caktuar, apo ka një paaftësi të caktuar, etj, por që nuk e lejon atë të ofrojë punën apo të marrë shërbime formimi/trajnimi, e në fund të fundit i shkakton apo sjell disavantazhe krahasuar me personat e tjerë.

Megjithatë sipas pikave 3 dhe 4 të këtij neni nuk do të konsiderohet diskriminim nëse praktika apo kriteri është objektivisht i përligjjur dhe i arsyeshëm, por në vlerësimin e përligjes dhe objektivitetit duhet të përfshihet edhe vlerësimi nëse dhe mjetet të cilat kërkojnë që të përmbushet ky qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme. Referuar përcaktimeve të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut e cila lejon një mbrojtje të bazuar në justifikime si për diskriminimin direkt dhe indirekt, praktika gjyqësore e GJEDNJ-së ka vendosur kriteret për një mbrojtje të tillë: *"...në mënyrë që të justifikohet, një trajtim i diferencuar duhet të kemi një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, i cili të ndjekë një qëllim legjitim, si dhe të plotësojë testin e proporcionalitetit".*[405]

Neni 9 i Kodit të Punës parashikon se mund të ketë edhe diferenca në trajtim për shkak të moshës, të cilat nuk mund të konsiderohen diskriminuese nëse, janë objektivisht dhe në mënyrë të arsyeshme të justifikuara për shkak të një qëllimi legjitim, duke përfshirë edhe një politikë punësimi apo formimi të punëdhënësit. Në këto diferenca trajtimi mund të përfshihen per shembull vendosja e kushteve specifike për akses në punësimin dhe formimin profesional, kushteve të një moshe minimale, eksperience profesionale, një moshe maksimale për rekrutim, e cila është e mbështetur në kërkesa të trajnimit për pozicionin në fjalë, etj.

Në nenin 9 (5) të Kodit të Punës, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në ushtrimin e të drejtës për punë dhe profesion lidhur me punësimin/vetëpunësimin/zënien me punë/promovimin dhe kushtet e rekrutimit, formimin profesional përfshirë dhe atë të avancuar/ritrajnimet/praktikat profesionale, punësimin/kushtet e punës/praktikat profesionale, si dhe anëtarësimin apo përfshirjen në organizatat e punëmarrësve apo punëdhënësve. Pika 6, e nenit 9 të Kodit të Punës, thekson se në zbatim të parimit të trajtimit të barabartë të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.

Punëdhënësi, bazuar në nenin 9 (7) të Kodit të Punës, përligjet që të marrë masa të veçanta me karakter të përkohshëm, për të favorizuar një punëmarrës apo grupe të caktuara të tyre, për të realizuar barazinë në ushtrimin e të drejtës për punësim apo dhe formim, nëse ai gjendet në kushtet e pabarazisë për një shkak/shkaqe diskriminuese sipas Kodit. Sa i përket personave me aftësi të kufizuara, pika 8, e nenit 9, ka parashikuar një kërkesë pozitive për punëdhënësit që të përshtasin vendin e punës për nevojat e këtyre personave duke realizuar një "përshtatje të arsyeshme". Në këtë mënyrë dispozita i kërkon punëdhënësit të marrë masat e arsyeshme për të mundësuar që personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje dhe mundësi të barabarta për punësim.

404. Por që nuk është i pajisur me një vlerësim të tillë nga Komisioni Mjekësor për Caktimin e Aftësisë për Punë (KMCAP)

405. Çështja James dhe të tjerë kundër Britanisë së Madhe Nr. 8793/79.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës, është parashikuar që punëmarrësi ka të drejtë të ankohet për shkelje të parimit të trajtimit të barabartë dhe diskriminim duke ndjekur procedurën që parashikon legjislacioni i posaçëm antidiskriminim, pra ligji Nr. 10221, datë 14.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Në pikën 10 të këtij neni, përsëri parashikohet se punëmarrësi paraqet vetëm faktet ku e mbështet pretendimin e tij, ndërkohë që barrën e provës e ka i padituri për të provuar që nuk ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.

Përcaktimet e nenit 9 të Kodit të Punës kanë shprehur në mënyrë eksplicite të të gjitha elementët ku mund të ketë diskriminim në punësim dhe në formimin profesional, të cilat janë në përputhje dhe me normat e Konventës Nr.111 të ILO-s.

Ligji i posaçëm për barazinë gjinore

Ligji Nr. 9970, date 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", përbën një hap të rëndësishëm në fushën e garantimit të të drejtave në planin e mosdiskriminimit gjinor. Në të rregullohen çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Gjithashtu, në këtë ligj, me një fokus të veçantë është trajtuar edhe mbrojtja nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës. Sipas nenit 17 të këtij ligji përcaktohen si veprime diskriminuese për shkak të gjinisë nëse punëdhënësi përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrësve për rekrutimin, trajnimin dhe ritrajnimin, promovimin në detyrë, nxitjen profesionale, menaxhimin dhe shpërndarjen e punës, kohëzgjatjen dhe kushtet e provës, sigurimet shoqërore dhe përfitimet në rastet e daljes në pension, papunësisë, sëmundjes, invaliditetit, paaftësisë për punë, të drejtën e lejes dhe të lejes së paguar, mbrojtjen e shëndetit dhe të sigurisë në punë, pagesën për punë me vlerë të barabartë, pjesëmarrjen në organizatat sindikale, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme, të parashikuara në nenin 9 të këtij ligji; krijon kushte pune të diferencuara për punëmarrësit e të njëjtit nivel, ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, transferon atë në një punë tjetër ose përfundon kontratën e punës, vendos në pozitë të disfavorshme punëmarrësin për shkak të një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit. Ligji në nenin 16 dhe 18 të tij parashikon edhe një sërë përgjegjësish për punëdhënësin në lidhje me mbrojtjen e punëmarrësit, ku midis të tjerash mund të përmendim në veçanti detyrat e punëdhënësit që: të përcaktojë masa disiplinore lidhur me ngacmimet dhe shqetësimet seksuale në rregulloren e brendshme, në përputhje me këtë ligj; nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimit dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore; të informojë të gjithë punëmarrësit lidhur me ndalimin e diskriminimit, ngacmimit dhe shqetësimeve seksuale në vendin e punës. Në rastin e kontratës kolektive të punës, punëdhënësi detyrohet të vendosë rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe tek të vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrësit, për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë.

Në nenin 21 të ligjit për barazinë gjinore në shoqëri, punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë, të zgjedhin lirisht profesionin dhe vendin e punës, sistemin e përgatitjes dhe përsosjes profesionale dhe të kualifikimit të pandërprerë, të mësimit të zanateve, të ngrihen në përgjegjësi. Gjithashtu kjo dispozitë ka përcaktuar edhe të drejtën që punëmarrësit pavarësisht përkatësisë gjinore të kenë punë të qëndrueshme, të kenë të njëjtat mundësi punësimi, përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere të përzgjedhjes për punësim, të kenë mbrojtjen e shëndetit dhe sigurimin në punë, përfshirë ruajtjen e funksionit të riprodhimit, të anëtarësohen dhe të aktivizohen në organizatat sindikale dhe në çdo organizatë tjetër profesionale, etj.

Ligji Nr. 10221, datë 4.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar

Ligji Nr. 10221, datë 4.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ka për qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike, si dhe të realizojë mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Ligji rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër. Në kreun II të ligjit trajtohet në mënyrë të posaçme mbrojtja nga diskriminimi në punësim. Në nenin 12 të ligjit përcaktohet se ku mund të evidentohen disa nga dallimet, kufizimet ose përjashtimet në punësim, si përshembull në shpalljen e vendeve të lira të punës, rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës, anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

Një rregullim të posaçëm ka edhe lidhur me ndalimin e shqetësimeve, përfshirë shqetësimin seksual nga punëdhënësi përkundrejt punëmarrësit ose një kandidati për punë, apo ndërmjet punëmarrësve. Edhe ky ligj përcakton se zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim.

Ligji në nenin 13 të tij ka përcaktuar edhe detyrimet e punëdhënësit në drejtim të garantimit të barazisë në trajtim dhe mosdiskriminimit, duke marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, nëpërmjet përgjigjes efektive dhe në përputhje me ligjin të ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, si dhe rritjes së ndërgjegjësimit për këto parime të rëndësishme. Ligji vendos detyra dhe për autoritete shtetërore kompetente për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim.

Neni 33 i këtij ligji parashikon procedurën e paraqitjes së ankimit pranë Komisionerit, procedurën që ndiqet për hetimin administrativ, si dhe vendimet që merren prej tij, përfshirë edhe sanksionet ndaj shkelësit të ligjit. Në kreun VI parashikohen procedurat përpara gjykatës[406], subjektet që kanë të drejtë t'i drejtohen asaj për çështje ku pretendohet që ka ndodhur një diskriminim, parashtrimin e fakteve nga pala që pretendon se është diskriminuar (paditësi), por edhe detyrimin e palës së paditur të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

Barra e provës

Kodi i Punës ka përparësi ndaj ligjeve të tjera që rregullojnë të njëjtën çështje në zbatim të një marrëdhënie pune, për këtë arsye dispozitat e tij mbi pagën dhe trajtimin e barabartë kanë përparësi në rast të konfliktit me ligje të tjera. Bazuar në sa më sipër gjykata duhet të identifikojë dispozitat ligjore të cilat janë drejtpërdrejt të zbatueshme për vlerësimin e rrethanave dhe faktit të pretenduar si diskriminim nga punëmarrësi, si dhe interpretimin e tyre për t'i dhënë zgjidhje konfliktit të paraqitur para saj. Sa i përket provueshmërisë dhe barrës së provës, gjykata duhet të zbatojë dispozitat proceduriale civile për kalimin e saj nga nga njëra palë e procesit tek tjetra. Në çështjet ku pretendohet diskriminim, sipas nenit 9(10) të Kodit të Punës, pala që pretendon se është diskriminuar, duhet të paraqesë fakte të cilat në vlerësim të saj provojnë pretendimin, por nuk ka barrën e provës të provojë faktin përtej çdo dyshimi. Pasi paditësi (personi që pretendon se është diskriminuar), paraqet fakte në bazë të të cilave pretendon se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, pala tjetër ka barrën e provës të provojë të kundërtën.

406. Sipas nenit 34 (2) të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

Shpërblimi i barabartë

Kodi i Punës në kreun XI, ka parashikuar rregulla për caktimin e pagës, llojet e pagave të punës, pagën minimale, garantimin e saj, por dhe për barazinë në shpërblim. Dispozitat e këtij kreu të Kodit të Punës, kanë reflektuar në përmbajtjen e tyre parashikime të akteve ndërkombëtare si, Konventës Nr.95 "Për mbrojtjen e pagës", Konventës Nr.100 "Për barazinë e shpërblimit", Konventës Nr.131 "Për caktimin e pagës minimale" të ILO-s, Kartës Sociale Evropiane të Rishikuar, etj.

Sipas nenit 12 dhe 21 të Kodit të Punës, paga/shpërblimi i punës është një kusht thelbësor i kontratës së punës. Në nenin 115 të Kodit të Punës, [407] pasqyrohen parimet dhe standardet e vendosura në Konventën Nr.100 të ILO-s "Për shpërblimin e barabartë". Në pikat 1 dhe 2 të këtij neni, përcaktohet parimi i përgjithshëm i barazisë në shpërblim, detyrimi i punëdhënësit për të paguar punëmarrësin në mënyrë të barabartë për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë atë, për asnjë nga shkaqet e parashikuara në nenin 9(2) të Kodit të Punës, pra jo vetëm mbi bazë gjinie, por edhe për shkak të racës, moshës, fesë, gjendjes shëndetësore, gjendjes shoqërore, orientimit seksual, etj.

Në pikën 2, përkufizohet koncepti i pagës së barabartë, pa diskriminim, duke iu referuar dy llojeve të pagave të punës, pagës me njësi/normë dhe pagës me kohë. Sipas Kodit të Punës në caktimin e një page të barabartë duhet mbajtur në konsideratë që: për të njëjtën punë me normë, njësia matëse mbi të cilën ajo duhet të llogaritet duhet të jetë e njëjtë (p.sh. me copë); ndërkohë që në punën me kohë, kohëzgjatja e punës duhet të jetë e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

Dispozita ka qartësuar përkufizimin e konceptit "pagë", duke saktësuar se në të përfshihen, paga e zakonshme bazë ose paga minimale; paga dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer (për shembull paga me pjesëmarrje në rezultat, pagesa në natyrë për shkak të vështirësisë në punë, për ushqim, etj).

Gjithashtu në pikën 4 të kësaj dispozite,[408] përcaktohen dhe kriteret në bazë të të cilave bëhet vlerësimi nëse jemi para një pune të barabartë dhe konkretisht ato janë, natyra e njëjtë e punës, cilësia dhe sasia e saj, kushtet e punës, nëse kërkon të njëjtin formim profesional, vjetërsi në punë, përpjekje fizike dhe intelektuale, përvojë dhe përgjegjësi. Kjo do të thotë që nëse për kryerjen e një pune, këto elementë/kritere janë të njëjtë atëherë puna konsiderohet si e barabartë ose me vlerë të barabartë, ndaj dhe shpërblimi i saj duhet të jetë i njëjtë.

Në Kodin e Punës është lejuar të ketë ndryshime në pagë duke mos i konsideruar ato si diskriminuese, vetëm bazuar në kritere objektive, të cilat mund të jenë për shembull, për shkak të mospatjes nga punëmarrësi të të gjithë elementëve/kritereve të sipërcituar, të cilat i kanë punëmarrësit e tjerë që kryejnë punë të barabartë. Jurisprudenca mund të kontribuojë më tej në plotësimin e interpretimit të konceptit "për shkaqe objektive", në kuptim të këtij neni. Një problem që konstatohet në praktikë është mungesa e përshkrimeve të sakta të vendeve të punës dhe vlerësimi i tyre sipas kritereve përkatëse duke vështirësuar në këtë mënyrë zbatimin e parimit të shperblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë. Gjykata, nëse para saj do të paraqitet një pretendim për shpërblim jo të barabartë për punë të barabartë, duhet të kryejë një hetim të plotë për pozicionin e punës që ka punëmarrësi, përshkrimin e punës, kriteret e sipërcituara etj, duke krahasuar këto me ato që kanë punëmarrësit e tjerë që pretendohet se kryejnë punë të barabartë.

407. Në këtë nen ka gjetur transpozim dhe neni 4 i Direktivës 2006/54/KE "Për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit"

408. Në Kërkesën Direkte të KEZKR të vitit 2020 për Shqipërinë mbi Konventën për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100), Komiteti i Ekspertëve vëren se pas miratimit të ligjit nr. 136/2015, i cili realizoi ndryshime në Kodin e Punës, neni i ndryshuar 115 (3) përfshin një përkufizim të shpërblimit në përputhje me dispozitat e Konventës dhe se neni 115 (4) tani përcakton punën me vlerë të barabartë në bazë të të gjitha kritereve përkatëse, veçanërisht veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Teksti i plotë mund të aksesohet në: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4060118

Dispozita ka përcaktuar gjithashtu dhe mënyrën se si duhet të eleminohet diskriminimi në pagë, duke vendosur detyrimin për punëdhënësin që t'i njohë dhe japë punëmarrësit të njëjtën pagë të punës, me të gjithë elementët e saj, që u janë njohur dhe punëmarrësve të tjerë që janë në situatë të ngjashme, të krahasueshme sa i përket komponentëve të punës së barabartë/me vlerë të barabartë. Për shembull, nëse punëmarrësit që ka kritere të njëjta, nuk i është njohur pagesa në natyrë, që u është dhënë dhe punëmarrësve të tjerë që kryejnë të njëjtën punë, punëdhënësi për të eleminuar diskriminimin, duhet t'i njohë/japë atij pagesën në natyrë që gëzojnë edhe punëmarrësit e tjerë që janë të krahasueshëm me të.

Ligji Nr.9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", në nenin 21 të tij, parashikon të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore. Sipas germës "ç", të këtij neni, punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë të kenë pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, përfshirë shpërblimet, për trajtim të barabartë për punë me vlerë të barabartë, si dhe për trajtim të barabartë lidhur me vlerësimin e cilësisë së punës.

Edhe për këto raste, gjykatat duhet të garantojnë aksesin në gjykatë për personat që vlerësojnë se janë të cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë lidhur me pagën. Organizatat sindikale mund të mbështesin apo të përfaqësojnë punëmarrësin në gjykatë, duke u legjitimuar bazuar në përcaktimet e Kodit të Punës dhe dispozitave proceduriale të Kodit të Procedurës Civile, për mbrojtjen e interesave të ligjshme të tij. Në përmbajtjen e Kodit të Punës nuk ka rregulla të posaçme proceduriale për respektimin e parimit të pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë, për rrjedhojë, punëmarrësi paditës do të duhet të zbatojë dispozitat e Kodit të Procedurës Civile përsa i përket paraqitjes së padisë, objektit të saj, natyrës së provave që duhet të shoqërojnë padinë.

Mbrojtje e posaçme

Sa i përket shkaqeve të diskriminimit, siç edhe u citua më sipër, pika 2 e nenit 9 është zgjeruar me ndryshimet e Kodit të Punës të miratuara me ligjn 136/2015. Në shkaqet të cilat mund të konsiderohen si diskriminuese përfshihen ndër të tjera edhe shtatzënia, përgjegjësia prindërore, gjendja shëndetësore, aftësia e kufizuar, jetesa me HIV/AIDS etj, por edhe çdo shkak tjetër që do të vlerësohet sipas rrethanave dhe fakteve të çështjes për të konkluduar përfundimisht lidhur me ekzistencën e diskriminimit.

Pika 8, e këtij neni, vendos një kërkesë pozitive për punëdhënësit që të përshtasin vendin e punës për nevojat e personave me aftësi të kufizuara dhe të ofrojnë për ta "përshtatje të arsyeshme". Në këtë mënyrë dispozita i kërkon punëdhënësit të ndalojë mos vënien re të pengesave që përfshijnë personat me aftësi të kufizuara dhe të fillojnë të fokusohen në aftësitë, shkathtësitë, njohuritë e personit. Punëdhënësit i kërkohet të marrë masat e arsyeshme për të lejuar personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje në mundësi të barabarta për punësim. Këto masa mund të jenë për shembull, instalimi i tualeteve për personat me aftësi të kufizuara, një ashensor, një rampë për të lejuar lëvizjen me karroca me rrota, etj. Kjo dispozitë krijon një "trajtim të veçantë" në favor të personave me aftësi të kufizuara dhe përfshin edhe shpenzimet që punëdhënësit duhet të jenë të gatshëm për të bërë, ndonëse, detyra e tyre është e kufizuar në mospasjen e një "barre joproporcionale" për sa i përket kostove financiare dhe shpenzimeve të shkaktuara, krahasuar me burimet e kompanisë ose organizatës dhe mundësitë e financimit publik, por duke e konsideruar të detyrueshme në përputhje me nivelin dhe kufizimet e parashikuara në aktet nënligjore për këtë qëllim. Nëse punëdhënësi i mohon tërësisht përshtatjen e arsyeshme një punëmarrësi, pra të pavlerësuar me mundësitë apo barrën e pranueshme për të, atëherë dispozita thekson se ky mosveprim i punëdhënësit do të konsiderohet diskriminim. Këto parashikime të Kodit të Punës janë në përputhje me përcaktimet e Konventës Nr.159 të ILO-s.

Neni 105 i Kodit të Punës, ka të pasqyruar parashikimet e Konventës Nr.156 të ILO-s "Për punonjësit me përgjegjësi familjare", si dhe Konventës Nr.183 të ILO-s "Për mbrojtjen e amësisë", dhe rregullon në brendësi të drejtat dhe standardet që burojnë për nënën nga lindja e fëmijës, duke përfshirë lejen dhe të ardhurat që përfitohen gjatë saj, si dhe përfitime të tjera që u sigurohen punëmarrëseve shtatzënë dhe që kanë pak kohë që kanë lindur apo që kanë fëmijë në gji.

Leja e lindjes, e cila është parashikuar në këtë nen kryesisht ka për qëllim kujdesin dhe riaftësimin e nënës shtatzënë apo lehonë, si dhe fëmijës së porsalindur, e si e tillë, ajo i njihet nënës biologjike. Pika 1 e këtij neni, ka përcaktuar mbrojtjen me të ardhura të nënës, sipas parashikimeve të ligjit Nr.7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" (i ndryshuar), konkretisht nenit 27 të tij. Dispozita ka konsideruar 35/60 ditët[409] para lindjes dhe 63 ditët e paslindjes, si një periudhë të domosdoshme të detyrueshme për riaftësimin e shëndetit të nënës, por dhe kujdesit të parë për fëmijën, dhe periudhën prej 267 ditësh deri në plotësimin e 365 ditëve kalendarike, si një të drejtë të gruas për të vendosur vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore të ardhurën e barrëlindjes.

Në përmbajtjen e dispozitës së nenit 105 është përcaktuar e drejta e punëmarrëses për vazhdimin e marrëdhënies juridike të punës sikur ajo të ishte në marrëdhënie efektive pune, duke i'u përgjigjur kësaj të drejte detyrimi i punëdhënësit për ruajtjen e vendit të punës. Sipas kësaj dispozite punëdhënësi nuk mund të detyrojë punëmarrësen grua që të qëndrojë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën për një periudhë njëvjeçare, por i njeh të drejtën për marrjen e vendimit për kthimin në punë ose jo, gruas që ka lindur pas përfundimit të periudhës 63 ditore pas lindjes.

Në zbatim të parashikimeve të standardeve ndërkombëtare për punonjësit me përgjegjësi familjare, si dhe me qëllim garantimin e një shëndeti të mirë të fëmijës nëpërmjet vazhdimit të ushqyerjes me gji, pika 3 e nenit 105, parashikon se nëse gruaja vendos të kthehet në punë, pas periudhës së detyrueshme të paslindjes, prej 63 ditësh, ajo mund të bëjë një marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës deri sa ai të mbushë 1 vjeç. Në këtë marrëveshje mund të zgjedhë ndërmjet një pushimi të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës, ose kohëzgjatjes së punës, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës. Dispozita edhe pse shprehet për një marrëveshje ndërmjet punëmarrëses dhe punëdhënësit për këtë çështje, të drejtën e zgjedhjes për një nga variantet e mësipërme ia ka lënë nënës së fëmijës, duke mbajtur në konsideratë qëllimin kryesor, interesin më të lartë të fëmijës, për garantimin e ushqyerjes së fëmijës në mënyrë të shëndetshme.

Bazuar në standardet ndërkombëtare, në pikën 4 të kësaj dispozite, njihet e drejta e kthimit pas lejes së lindjes e punëmarrëses, kurdo që ajo të vendosë për këtë,[410] në vendin e punës që ajo ka patur, apo në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitimit të çdo përmirësimi të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës. Kjo nënkupton që si rregull ajo duhet të kthehet në vendin e punës që ka patur, duke iu mbajtur ky vend gjatë periudhës që ajo është në gëzimin e lejes së lindjes. Nëse për arsye të ristrukturimit, riorganizimit të punës, vënies në përdorim të një teknologjie të re, vendi i punës nuk ekziston më, atëherë punëdhënësi mund ta zhvendosë punëmarrësen, pasi ajo të kthehet nga leja e lindjes, në një vend të barazvlefshëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme, duke përfituar çdo përmirësim të kushteve të punësimit.

Në këto raste duhet mbajtur në konsideratë që kontrata e punës, nuk mund të ndryshojë gjatë periudhës që punëmarrësja është në periudhë përfitimi të të ardhurës së barrëlindjes nga sigurimet shoqërore, në një nga kushtet thelbësore të saj, pra vendin e punës, pasi ky ndryshim i kontratës do të konsiderohej si i pavlefshëm, në kuptim të nenit 147 të Kodit të Punës. Procedurat që duhet të ndjekë punëdhënësi për kalimin e punëmarrëses në një vend tjetër të barazvlefshëm, në çdo rast duhet të fillohen pas kthimit të punëmarrëses nga leja e lindjes. Gjithashtu në këtë pikë të dispozitës njihet dhe e drejta që gruaja pas kthimit në punë të perfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës së saj. Pra, nëse punëdhënësi gjatë kësaj periudhe ka përmirësuar kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë, kohëzgjatjes ditore të punës, pagës/shpërblimit të punës etj, këto të drejta i përfiton dhe gruaja e cila ka qenë me leje lindje.

409. Në këto raste duhet mbajtur në konsideratë që referimi është për ditë kalendarike.

410. Për shembull pas 100 ditësh, 150, 220 apo edhe në përfundim të periudhës prej 365 ditë kalendarike.

Në nenin 105/a të Kodit të Punës, përcaktohen rregulla për mbrojtjen e punësimit të gruas shtatzënë/nënës që ka lindur një fëmijë. Me qëllim garantimin e mbrojtjes së të dhenave personale, por edhe të personalitetit të punëmarrëseve gra, pika 1 e këtij neni, ndalon kryerjen e testeve të shtatzënisë, para punësimit të një gruaje. Përjashtim nga ky rregull ka vetëm në rastet kur vendi i punës në të cilin ajo do të punësohet, ka faktorë/kushte/rrethana që ndikojnë negativisht në jetën dhe shëndetin e fëmijës, pra për mbrojtjen e tyre. Për shembull, nëse vendi i punës, në kuptim të nenit 104 të Kodit të Punës, konsiderohet si punë e rëndë dhe e rrezikshme, me qëllim mbrojtjen e shëndetit të nënës dhe fëmijës, punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e testit të shtatzënisë.

Gruaja shtatzënë ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur ato janë të nevojshme gjatë orarit të punës. Për garantimin e kësaj të drejte, pika 1 e nenit 105/a, kërkon plotësimin e dy kushteve të cilat janë kumulativ me njëri tjetrin:

- që vizita mjekësore nuk ka mundësi tjetër të kryhet jashtë orarit të punës (për shembull, për shkak të orës kur ajo duhet të kryhet, apo disponiblitetit të aparateve/pajisjeve të caktuara mjekësore, etj); si dhe
- nëse ka një marrëveshje të saj me punëdhënësin për këtë qëllim.

Në vijim të detyrimeve të parashikuara në Kodin e Punës për mbajtjen e vendit të punës, apo për zgjidhjen e kontratës së punës, gjatë periudhës së përfitimit të paaftësisë së përkohshme në punë sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore,[411] në pikën 2 të këtij neni, parashikohet që nëse nga punëdhënësi zgjidhet kontrata e punës kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, ai ka detyrimin që të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës, por mund të kenë qenë arsye të tjera. Nëse punëdhënësi nuk provon që zgjidhja e kontratës është bërë për shkaqe të tjera, atëherë zgjidhja do të konsiderohet e pavlefshme.

Neni 107 i Kodit të Punës, parashikon periudhën e mbrojtjes së punëmarrësit që është duke gëzuar lejen e lindjes apo të birësimit, si dhe pasojat në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, gjatë kësaj periudhe. Pavarësisht se Kodi i Punës dhe legjislacioni i sigurimeve shoqërore, parashikojnë një periudhë të detyrueshme leje lindje, si dhe një periudhë që konsiderohet si e drejtë e punëmarrëses/punëmarësit për gëzimin e saj, neni 107 (1) e konsideron të mbrojtur për vazhdimin e marrëdhënies së punës të gjithë periudhën gjatë të cilës punëmarrësja/punëmarrësi pretendon të përfitojë të ardhura nga sigurimet shoqërore për lindjen/birësimin (pra maksimumi deri në 365 ditë kalendarike për nënën biologjike, dhe deri në 330 ditë për birësuesen/birësuesin).

Nëse gjatë kësaj periudhe, punëmarrëses/punëmarrësit i njoftohet zgjidhja e kontratës së punës, dhe punëdhënësi nuk provon që ka patur shkaqe të tjera, kjo zgjidhje konsiderohet e pavlefshme. Ky përcaktim i nenit 107 (1), të Kodit të Punës, duhet të interpretohet i ndërlidhur dhe me parashikimet e nenit 147 të Kodit të Punës.

Sipas nenit 9, të ligjit Nr.9970 datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", masat e veçanta nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë, mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënësisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; në sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; në sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; në sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve. Gjithashtu kjo dispozitë parashikon se nuk përbën diskriminim edhe lehtësimi i ndihmës për personat, që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie.

411. Raporte mjekësore gjatë shtatzënisë/e ardhur barrëlindje.

Në nenin 146 të Kodit të Punës, trajtohen rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme. Përkufizimi i këtyre rasteve si "pa shkaqe të arsyeshme" duhet që të kuptohen si raste për "motive abuzive", pra edhe "zgjidhja e kontratës për motive/shkaqe abuzive", ashtu siç edhe i konsideron pika 2 e këtij neni, përfshirë edhe shkeljen e ndalimit të diskriminimit, sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Dispozita nuk ka shprehur në mënyrë eksplicite se kush janë rastet, por duke patur për qëllim që të jetë një dispozitë gjithpërfshirëse sa i përket shkaqeve në bazë të të cilave ndalohet diskriminimi, ka referuar në rastet e përcaktuara në nenin 9 të Kodit, si dhe parashikimet e ligjit Nr. 10221, datë 14.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Por përsëri edhe në këto raste, nuk duhet të vlerësohet vetëm nëse motivi është i lidhur me një nga shkaqet, por edhe nëse ky motiv është i përligjur për realizimin e punës dhe përmbushjen e detyrimeve që burojnë nga kontrata. Këtu mund të përfshihen rastet e diskriminimit për shkak të gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, shoqërore, familjare, shtatzënisë, bindjeve politike/fetare, etj.

Vendime të gjykatave shqiptare ose autoriteteve administrative

Në vijim paraqitet një çështje ankese për diskriminim me shkak shtatzëninë paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi[412] Në vendimin e mëposhtëm administrativ, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konkluduar se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e disfavorizues dhe ka konstatuar diskriminim për shkak të shtatzënisë, amësisë dhe gjinisë nga ana e Shoqërisë. Përveç dispozitave të Kodit të Punës, ligjit të posaçëm për mbrotjen nga diskriminimi, ligjit të posaçëm për barazinë gjinore në shoqëri dhe dispozitave të tjera vendase, Komisioneri në vendimin e tij i referohet dhe disa instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale, si dhe vendit të posaçëm që ato kanë në legjislacionin e brendshëm, si dhe jurisprudencës së Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, për të sjellë në vëmendje natyrën themelore të parimit të trajtimit të barabartë dhe mos-diskriminimit, si dhe për të përforcuar vendimarrjen e tij. Midis të tjerash, në vendimin në fjalë janë referuar instrumentet e mëposhtme:

- Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut e Këshillit të Evropës
- Karta Sociale Evropiane e Këshillit të Evropës
- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës"
- Konventa e Kombeve të Bashkuara "Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave" (CEDAW)
- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut
- Konventa Nr.183 e ILO-s "Mbrojtja e amësisë", e vitit 2000

412. Vendimi nr.88, datë 13.08.2020 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Teksti i plotë i këtij vendimi mund të gjendet në https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2020/09/Vendim-nr.-88-date-13.08.2020-D.T.-kunder-Spiecapag-Transadriatika-Diskriminim.pdf

▶ **Çështja D.T kundër shoqërisë "S... T...". , Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi, Vendimi Nr.88, datë 13 gusht 2020**

[....]Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Neni 54(1) i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: "Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtjeje të veçantë nga shteti", u siguron mbrojtje të veçantë grave shtatzanë dhe nënave të reja. Në referencë të nenit 116, të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t'u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore. Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. [...]

[...]Nëpërmjet Ligjit Nr.8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën Nr.183 "Mbrojtja e amësisë" (2000), e cila në nenin 8, të saj ka përcaktuar se, është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së lindjes; dhe se, pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë. Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore.

[...] [Gjykata Evropiane e Drejtësisë[413] ka vendosur se Direktiva EC 1992/85,e shtrin mbrojtjen jo vetëm për punëtoret që janë pushuar nga puna gjatë lejes së tyre të lindjes, por edhe për ata që janë pushuar pas kësaj periudhe, kur punëdhënësi ka marrë masa përgatitore për një vendim të tillë para përfundimit të periudhës së lejes së lindjes.

[...]Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë."

[...]Kodi i Procedurës Administrative, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë "S...T...", e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar. [...] Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i mirënjohur tashmë në legjislacionin e BE-së dhe KEDNJ dhe KEDS[414].

[...]Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se prima facie është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues. Kjo mund të realizohet në njërën nga dy mënyrat e mëposhtme: 1. Duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore, midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë ose, 2. Duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ekziston një justifikim i arsyeshëm dhe objektiv.

413. Gjykata Evropiane e Drejtësisë për çështjen Nadine Paquet kundër Hoet &Minne për komunikimin e pushimit nga puna pas periudhës së mbrojtjes, (pas përfundimit të lejes së lindjes), por që veprimet konkludente të punëdhënësit i lanë gjykatës të kuptonte se, në të vërtetë, punëdhënësi e kishte ndarë mendjen ta pushonte gruan që kur ajo kishte qenë me leje lindjeje.

414. Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

[...]Në analizë të fakteve të mësipërme, Komisioneri gjykon se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga subjekti përkatës kundrejt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt.

[...] Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të Konventës. Në gjykimin e saj në çështjen e Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985) shprehet: "një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se "ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm", që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një "qëllim të ligjshëm" apo kur nuk ka "një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet". [...]

Në vendimin e sipërcituar të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatohet se në arsyetim është bazuar zgjidhja e ankesës në legjislacionin e brendshëm të zbatueshëm, përfshirë këtu dhe disa akte ndërkombëtare të cilat trajtojnë në përmbajtje, rregulla të cilat kanë lidhje me çështjen.

Nëse një çështje e tillë do të paraqitej me një kërkesë padi në gjykatë bazuar në nenin 146 (1) të Kodit të Punës për shkak se kontrata është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme dhe për motive abuzive dhe detyrimin e të paditurit/punëdhënës për të dëmshpërblyer paditësin, gjykata:

- Së pari, do të shqyrtojë nëse ka fakte në bazë të të cilave paditësi pretendon se është cenuar në ushtrimin e të drejtës për punësim, pra kontrata e punës është zgjidhur sipas nenit 146(1), gërma "c", për shkaqe diskriminuese sipas përcaktimeve të nenit 9(2) të Kodit të Punës. Në këto raste paditësi/ja e ushtron barrën e provës në paraqitjen e fakteve të cilat *prima facie* mbështesin pretendimin e tij/saj.
- Së dyti, bazuar në nenin 9(10) të Kodit të Punës, barra e provës do i kalojë të paditurit/punëdhënës për të provuar të kundërtën.[415] Pra, në këto raste i padituri/punëdhënës do të duhet të provojë që:
  - nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/ve të pretenduara nga paditësi/ja, dhe zgjidhjes së kontratës së punës, ose, veprimet e të paditurit/punëdhënës kundrejt paditëses kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale;
  - si dhe shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës për paditësin/en kanë qenë të justifikuara në përputhje me përcaktimet e Kodit të Punës.

Në përfundim gjykata do të bëjë vlerësimin e fakteve të provuara bazuar në ligjin e zbatueshëm për çështjen që është shtruar për zgjidhje para saj, dhe duke iu referuar këtij legjislacioni,[416] do të vendosë nëse pretendimi i palës paditëse është i bazuar, pra nëse zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa shkaqe të arsyeshme/për motive abuzive nga punëdhënësi, dhe në përfundim do të duhet të disponojë lidhur dhe me pasojat që punëdhënësi duhet t'i njohë paditësit/es - punëmarrës/e.

Nën një qasje krahasuese, Gjykata mund të referojë në çështjen National Industrial Court of Nigeria in the Abuja Judicial Division, Mrs Folarin Oreka Maiya v. The Incorporated Trustees of Clinton Health Access Initiative Nigeria & Ors, 11 November 2011, Case No. NIC/ABJ/13/2011.[417]

415. Neni 9(10) i Kodit të Punës parashikon: 10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.

416. Kushtetuta, Konventa të ILO-s të detyrueshme për t'u zbatuar nga shtetet ratifikuese apo akte të tjera ndërkombëtare të detyrueshme për t'u zbatuar, Kodi i Punës, ligji 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", kontrata kolektive (nëse ka një të tillë) etj. Gjykata mund të përdorë instrumentet përkatëse të ILO-s në një nga mënyrat e trajtuara më sipër në këtë manual.

417. Teksti i plotë i vendimit mund të gjendet në: http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/the-national-industrial-court-of-nigeria-in-the-abuja-judicial-division-mrs-folarin-oreka-maiya-v-the-incorporated-trustees-of-clinton-health-access-initiative-nigeria-ors-11-november-2011-case-no.-nic-abj-13-2011

Në vijim paraqitet një tjetër çështje ankese për diskriminim për shkak të pjesëmarrjes në organizim sindikal paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.[418] Në vendimin e mëposhtëm administrativ, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konstatuar diskriminim në të drejtën për punësim të ankuesve për shkak të statusit të tyre si "përfaqësues të punëmarrësve". Përveç dispozitave të Kodit të Punës dhe ligjit të posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi, Komisioneri në vendimin e tij i referohet dhe disa instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale, si dhe jurisprudencës së Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, për të sjellë në vëmendje natyrën themelore të parimit të trajtimit të barabartë dhe mos-diskriminimit, si dhe për të përforcuar vendimarrjen e tij mbi shkakun e mbrojtur. Në vendimin në fjalë janë referuar midis të tjerash dhe instrumentet e mëposhtme:

- Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut e Këshillit të Evropës
- Karta Sociale Evropiane e Këshillit të Evropës
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
- Konventa Nr.111 e ILO-s "Për diskriminimin (punësim dhe profesion), e vitit 1958
- Konventa Nr. 135 e ILO-s "Për përfaqësuesit e Punëtorëve", e vitit 1971
- Konventa Nr. 158 e ILO-s "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës", e vitit 1982

▶ **Çështja I.Xh dhe J.K, vs Kompania B...,Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, Vendim Nr. 168, 17 nëntor 2020**

[...]Komisioneri, vlerëson se, organizimi i punonjësve dhe materializimi i vullnetit të tyre, siç është hartimi i akteve themeluese dhe procedurat e ndjekura përpara Gjykatës, janë veprime konkrete paraprake që tregojnë për pjesëmarrjen e ankuesve në krijimin e sindikatës. Veprimet paraprake për krijimin e sindikatës janë elementë që tregojnë bashkimin e punonjësve në një organizatë sindikale. Këto veprime i paraprijnë krijimit të sindikatës sipas parashikimeve ligjore. Në kuadër të garancive ligjore që ligji ofron për lirinë sindikale, momenti i krijimit të saj gëzon mbrojtje të veçantë. Për rrjedhojë, pavarësisht mosfitimit të personalitetit juridik të sindikatës nëpërmjet regjistrimit të saj me vendim gjykate, Komisioneri vlerëson se pjesëmarrja e ankuesve si anëtarë themelues dhe veprimet paraprake për krijimin e sindikatës, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi. Do të ishte në kundërshtim me qëllimin e këtij ligji, nëse veprimtaria paraprake për krijimin e sindikatës nuk do të mbrohej pasi do të cënonte vet thelbin e mbrojtjes ligjore që i bëhet lirisë sindikale. Ankuesit kanë sqaruar gjithashtu se, pavarësisht se sindikata nuk ka fituar personalitetin juridik, ata kanë vepruar si përfaqësues të punëtorëve në takimet me punëdhënësin duke mbrojtur të drejtat e të gjithë punonjësve të shoqërisë. Edhe në procedurat që janë ndjekur pranë Inspektoriatit të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ata theksojnë se janë ndërmarrë me qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve.

Konventa e Përfaqësuesve të Punëtorëve Nr. 135, viti 1971, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 3, parashikon : "Për qëllimet e kësaj Konvente, termi përfaqësues i punëtorëve nënkupton personat të cilët njihen si të tillë sipas legjislacionit ose praktikës kombëtare, pavarësisht nëse janë : (a) përfaqësuesit e sindikatës, përkatësisht përfaqësuesit e caktuar ose të zgjedhur nga sindikatat ose nga anëtarët e sindikatave të tilla; ose (b) përfaqësues të zgjedhur, përkatësisht, përfaqësues të cilët zgjidhen lirisht nga punëtorët e ndërmarrjes në përputhje me dispozitat e ligjeve ose rregulloreve kombëtare ose të marrëveshjeve kolektive dhe funksionet e të cilëve nuk përfshijnë aktivitete që njihen si prerogativë ekskluzive e sindikatave në vendi në fjalë." [...]

418. Vendim nr. 168, datë 17/11/2020 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Teksti i plotë i vendimit mund të gjendet në: https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2020/11/Vendim-Nr.-168-dat%C3%AB-17.11.2020-I.Xh-dhe-J.K-kund%C3%ABr-Shoq%C3%ABris%C3%AB-BCONNECT-SH.P.K-Diskriminim.pdf

[...]Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës "Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit",[419] përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Konventa e Përfundimit të Punësimit, Nr. 158, viti 1982, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 5, gërma "a", parashikon se anëtarësimi në sindikatë nuk mund të konsiderohet arsye e vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Konventa e Përfaqësuesve të Punëtorëve Nr. 135, viti 1971, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 1, parashikon : "Përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje do të gëzojnë mbrojtje efektive ndaj çdo veprimi paragjykues ndaj tyre, përfshirë pushimin nga puna, bazuar në statusin ose aktivitetet e tyre si përfaqësues i punëtorëve ose në anëtarësimin në sindikatë ose pjesëmarrjen në aktivitetet e sindikatës, për aq sa veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose marrëveshjet kolektive ose rregullime të tjera të dakortësuara bashkërisht." [...]

[...]Angazhimi apo pjesëmarrja e punonjësve në krijimin e një organizimi sindikal është shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi edhe pa qenë e nevojshme që sindikata të jetë regjistruar në gjykatë dhe të ketë fituar personalitetin juridik, por për të përfituar nga kjo mbrojtje duhet që punëdhënësi të jetë bërë me dije ose të provohet që punëdhënësi ka marrë dijeni në çfarëdolloj mënyre qoftë edhe të tërthortë, për një fakt të tillë. Komisioneri arrin në përfundimin se, provat e administruara nuk janë të mjaftueshme për të provuar se trajtimi i padrejtë i ankuesve ka ardhur si pasojë e pjesëmarrjes së tyre në krijimin e sindikatës. Nga ana tjetër, rezultoi e provuar se ankuesit kanë vepruar si "përfaqësues të punëmarrësve" dhe se shoqëria B....sh.p.k ka patur dijeni për këtë status të tyre, [...]Në rastin konkret statusi i ankuesve si "përfaqësues të punëmarrësve" përbën shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës për ankuesin I.Xh dhe J.K, sa kohë që punëdhënësi Shoqëria B..... sh.p.k ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesve nuk është bërë për këtë shkak, ose se largimi i tyre është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.. [...]

419. Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

▶ Burimet

Bibliografi

- ILO
  - Ti japësh globalizimit një fytyrë njerëzore. Vrojtim i Përgjithshëm mbi Konventat Themelore në lidhje me të drejtat në punë nën dritën e Deklaratës së ILO mbi Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë, 2008, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 101-të, Gjenevë, 2012, Raporti III (1B)
  - Barazia në punë: Përballimi i sfidave. Raporti Global në kuadrin e Dokumentit Shoqërues të Deklaratës së ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 96të, Gjenevë, 2007, Raporti I (B)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 96të, Gjenevë, 2007, Raporti III (1A)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 94të, Gjenevë, 2006, Raporti III (1A)
  - Barazia Gjinore dhe Puna e Denjë. Praktikat e Mira në Vendin e Punës (Gjenevë, 2005)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 93të, Gjenevë, 2005, Raporti III (1A)
  - Përdorimi i kodit të praktikës dhe manualit të trajnimit të ILO-s: udhëzime për gjyqtarët e punës dhe magjistratët (Gjenevë, 2004)
  - Koha për Barazi në Punë. Raporti Global në kuadrin e Dokumentit Shoqërues të Deklaratës së ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni 91të, Gjenevë, 2003, Raporti I (B)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 91të, Gjenevë, 2003, Raporti III (1A)
  - Standardet Ndërkombëtare të Punës: Qasja Globale, version paraprak (Gjenevë, 2001)
  - Rehabilitimi Profesional dhe Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 86të, Gjenevë, 1998, Raporti III (1B)
  - Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
  - Mbrojtja nga Shkarkimi i Pajustifikuar. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82të, Gjenevë, 1995, Raporti III (4B)
  - Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)
  - Punëtorët me Përgjegjësi Familjare. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 80të, Gjenevë, 1993, Raporti III (4B)

- ‘Raporti i Komisionit Investigues të emëruar në bazë të nenit 26 të Kushtetutës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të shqyrtuar respektimin nga Rumania të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)’, në Buletinin Zyrtar, Shtojca 3, vëllimi LXXIV, 1991, Seria B
- Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 75të, Gjenevë, 1988, Raporti III (4B)
- Shpërblimi i Barabartë. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 74të, Gjenevë, 1986, Raporti III (4B)
- ‘Raporti i Komisionit Investigues të emëruar sipas Nenit 26 të Kushtetutës së ILO-s për të shqyrtuar respektimin e Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111), nga Republika Federale e Gjermanisë’, në Buletinin Zyrtar, Shtojca 1, vëllimi LXX, 1987, Seria B
- Raporti i Komitetit për Lirinë e Organizimit, Raporti i 130të, në Buletinin Zyrtar, vëllimi LV, Shtojcë, 1972

- Bronstein, A.; Thomas, C.: Gjykatat Evropiane të Punës: standardet ndërkombëtare dhe evropiane të punës në vendimet e gjykatave të punës dhe praktika gjyqësore për diskriminimin seksual (ILO, Gjenevë, 1995)
- Brownlie, I.: Parimet e së Drejtës Ndërkombëtare Publike, botimi i katërt (Clarendon, Oxford, 1990) [e gjeni vetëm në gjuhën angleze]
- ITC-ILO
  - Përdorimi i së Drejtës Ndërkombëtare nga Gjykatat Kombëtare, Përmbledhja e Vendimeve Gjyqësore (Torino, dhjetor 2007)
  - Udhëzues për standardet ndërkombëtare të punës (Torino, 2008)
- Hodges-Aeberhard, J.: Udhëzime për adresimin e HIV/AIDS në vendin e punës përmes punësimit dhe të drejtës së punës, Dokumenti Nr. 4 (ILO, Gjenevë, 2004)
  - Një përmbledhje e zhvillimeve më të fundit në lidhje me çështjet e barazisë në punësim për gjyqtarët dhe vlerësuesit e gjykatave të punës (ILO, Gjenevë, 1997)
  - E Drejta Ndërkombëtare për Diskriminimin: Manual për Profesionistët (Londër, ‘Ngacmimi seksual në punësim: tendencat më të fundit gjyqësore dhe të arbitrazhit’, Revista Ndërkombëtare e Punës, vëllimi 135, 5, 1996.
- INTERIGHTS: E Drejta Ndërkombëtare për Diskriminimin: Manual për Profesionistët (Londër, 2005)
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: ‘Përdorimi i të drejtës ndërkombëtare të punës në gjykatat kombëtare: Teoria, jurisprudenca e kohëve të fundit dhe implikimet praktike’, në Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos (ILO, Gjenevë, 2004)

Dokumentet

- ILO

Instrumentet themelore për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion:

- Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100) dhe Rekomandimi (Nr. 90)
- Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111) dhe Rekomandimi (Nr. 111)

Instrumente të tjera për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion:

- Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156) dhe Rekomandimi (Nr.165)

Instrumente të tjera të rëndësishme:

- Konventa për Migracionin për Punësim (e rishikuar), 1949 (nr. 97)
- Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)
- Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)
- Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr. 159)
- Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183)
- Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143)
- Rekomandimi për Punëtorët në Moshë, 1980 (Nr. 162)
- Konventa për punonjësit shtëpiakë, 2011 (Nr.189)
- Rekomandimi për punonjësit shtëpiakë, 2011 (Nr.201)
- Konventa për Dhunën dhe ngacmimin, 2019 (Nr. 190)
- Rekomandimi për Dhunën dhe ngacmimin, 2019 (Nr. 190)
- Kushtetuta e ILO-s, 1919
- Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 1998
- Deklarata e ILO-s për Drejtësi Sociale për një Globalizim të Drejtë, 2008
- Deklarata e ILO-s e Qindvjetorit për të Ardhmen e Punës, 2019
- Kodi i praktikës i ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës, 2001
- Kodi i praktikës i ILO-s për menaxhimin e aftësisë së kufizuar në vendin e punës, 2002

Komentet përkatëse të organeve mbikëqyrëse:

- Observacion i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve për Konventën Nr. 111 (2003)
- Observacion i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve për Konventën Nr. 100 (2007)

- Kombet e Bashkuara

Instrumentet përkatëse:

- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, 1948
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, 1966
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1966
- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor, 1965
- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, 1979

Komentet përkatëse të organeve mbikëqyrëse:

- Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (2005) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore në lidhje me 'Të Drejtën për të Punuar'
- Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 19 (1992) i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave për 'Dhunën ndaj Grave'
- Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 25 (2004) i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave për 'Masat e përkohshme të veçanta '

- Bashkimi Europian

Direktivat përkatëse:

- Direktiva e Këshillit 97/80/KE e datës 15 dhjetor 1997 për barrën e provës në rastet e diskriminimit për shkak të gjinisë, Fletorja Zyrtare Nr. L 014 e datës 20/01/1998
- Direktiva e Këshillit 2000/43/KE e datës 29 qershor 2000 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike, Fletorja Zyrtare Nr. L 180 e datës 19/07/2000
- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE e datës 27 nëntor 2000 që parashikon krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, Fletorja Zyrtare Nr. L 303 e 02/12/2000

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: www.ilo.org
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::
  - Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
  - Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::
  - Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
  - Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
  - Databaza për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex
- Kombet e Bashkuara
  - Faqja e internetit e OHCHR: http://www.ohchr.org/
  - Dokumentet e organizmit të traktatit: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx

Kapitulli 3

▶ Kapitulli 3: Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me iniciativën e punëdhënësit

I. Hyrje

Pretendimet për ndërprerjen e padrejtë ose të pajustifikuar të marrëdhënies së punës nga punëdhënësi janë ndër ankesat që paraqiten më shpesh në gjykatat e specializuara të punës dhe në organet e tjera gjyqësore, siç janë Gjykatat e Larta. Së bashku me pretendimet për paga, çështjet e pushimit nga puna prekin 'zemrën' e marrëdhënieve të punës. Zgjidhja e tyre nga gjykata e punës dhe nga vendimet e panelit të arbitrazhit mund të sjellë lehtësimin e drejtpërdrejtë të ankuesit, ose të ndërmarrjes së paditur, por mund t'i dërgojë një mesazh të fortë edhe botës së punës mbi angazhimin e një shteti ndaj punës së denjë dhe drejtësisë sociale përmes legjislacionit dhe praktikës gjyqësore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Prandaj, është e rëndësishme që gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës të informohen plotësisht në lidhje me gamën e plotë të instrumenteve ndërkombëtare tek të cilat mund të bazohen kur vendosin në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi. Ky Kapitull bën një prezantim të instrumenteve kryesore të së drejtës ndërkombëtare të punës që mbulojnë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës,[420] duke u përqëndruar veçanërisht në standardet e ILO-s dhe në veprimtarinë shoqëruese të organeve mbikëqyrëse,[421] përpara se të përshkruajë edhe instrumentetë tjera të Kombeve të Bashkuara në këtë fushë.

Rëndësia e instrumenteve juridikë ndërkombëtarë për ndërprerjen e marërdhënieve të punës është rritur si rezultat i globalizimit, i cili ka bërë që disa vende të ndryshojnë legjislacionin e tyre për ta bërë atë më fleksibël dhe për t'i ndihmuar ndërmarrjet që të përshtaten sa më shpejt me zhvillimet ekonomike dhe financiare. Në raste të tilla ndodh shpesh që autoriteti përgjegjës që do të realizojë përputhshmërinë e kornizës së re ligjore me respektimin e të drejtave themelore të punës të jetë sistemi gjyqësor.

Cilado qoftë qasja e adoptuar, të gjithë ata që preken nga problemet me punësimin bien dakord që një kornizë e qartë rregulluese mund të mbrojë si punëdhënësit, ashtu edhe punëtorët nga procedurat e

420. Ashtu si në pjesët e tjera të këtij Manuali, burimet rajonale të së drejtës ndërkombëtare të punës nuk do të përshkruhen. Lexuesit e interesuar në këtë fushë ftohen t'i referohen Direktivave Evropiane të mëposhtme: Direktiva e Këshillit 75/129/KEE e datës 17 shkurt 1975 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me shkurtimet kolektive nga puna; Direktiva e Këshillit 98/59/KE e datës 20 korrik 1998 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me shkurtimet kolektive nga puna; Direktiva e Këshillit 2001/23/KE e datës 12 mars 2001 në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punonjësve në rast transferimi të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve; dhe Direktiva e Parlamentit Evropian dhe Këshillit 2002/14/KE e datës 11 mars 2002 që parashikon një kornizë të përgjithshme për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Komunitetin Evropian.

421. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet këtu Studimit të Përgjithshëm të vitit 1995 të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve në lidhje me Konventën për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës , 1982 (Nr. 158) (ILO: Mbrojtja kundër pushimit të pajustifikuar nga puna. Studimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82të, Gjenevë, 1995, Raporti III (4B)). Edhe disa Studime të tjera të Përgjithshme përmbajnë informacion në lidhje me pushimin nga puna, në veçanti ILO: Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Studimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B); ILO: Barazia në Punësim dhe Profesion. Studimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B). Raportet Vjetore të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve janë burim i informacionit të përditësuar në lidhje me Konventat e ndryshme përkatëse të ratifikuara nga Shtetet Anëtare. Përveç kësaj, në bazë të Nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s, janë dorëzuar edhe disa deklarata të ndryshme që pretendojnë mosrespektimin e Konventës Nr. 158 nga Shtetet Anëtare që e kanë ratifikuar atë: Venezuela (në vitin 1991 dhe 1996), Brazili (në vitin 1996, e cila më pas denoncoi Konventën Nr. 158), Turqia (në vitin 1996 dhe 2000), Bosnjë-Hercegovina (në vitin 1998), Etiopia (në vitin 1998) dhe Franca (në vitin 2005).

kushtueshme të kundërshtimit, të cilat, anasjelltas, mund të lindin nga mangësitë në kornizën ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.[422]

Natyra trepalëshe e standardeve të ILO-s në lidhje me këtë argument nënkupton që ata përpiqen të vendosin një ekuilibër midis efikasitetit ekonomik dhe fleksibilitetit dhe mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve. Në këtë aspekt ato mund të jenë një burim i dobishëm referimi për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës.

Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës (Nr. 158), e miratuar nga ILO në vitin 1982, është instrumenti kryesor ndërkombëtar në këtë fushë. Në një vëzhgim të përgjithshëm në vitin 2001, Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve theksoi që Konventa Nr. 158 bashkërendon nevojën për të mbrojtur punëtorët nga ndërprerja e pajustifikuar e punësimit me nevojën për të garantuar fleksibilitetin e tregut të punës duke iu dhënë Shteteve Anëtare liri të konsiderueshme për të përcaktuar, në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve, kushtet për zbatimin e saj.[423] Në një vrojtim tjetër të përgjithshëm në vitin 2009, Komiteti i Ekspertëve ka konfirmuar pozicionin e tij të mëparshëm dhe ka theksuar rëndësinë e parimeve të përfshira në Konventë në kontekstin e krizës ekonomike dhe financiare ndërkombëtare. Për më tepër, Komiteti kujtoi se ndikimi i Konventës Nr. 158 shkonte shumë përtej numrit të ratifikimeve dhe vuri në dukje se shumica e vendeve, pavarësisht nëse e kishin ratifikuar Konventën apo jo, kishin dispozita në legjislacionin e tyre kombëtar që përputheshin me disa ose me të gjitha kërkesat thelbësore të Konventës. Komiteti vuri në dukje se parimet e Konventës ishin një burim i rëndësishëm i së drejtës për gjykatat dhe tribunalet e punës në vendet që e kishin ratifikuar atë, por edhe në ato vende që nuk e kishin ratifikuar.[424]

Megjithëse Konventa Nr. 158 nuk është ndër instrumentet më të ratifikuara të ILO-s, përsëri ajo ka regjistruar një numër të konsiderueshëm ratifikimesh.[425] Në fakt, vetëm disa instrumente të miratuara nga ILO në vitet '80 dhe '90 (nga Konventa Nr. 154 deri në Konventën Nr. 181) janë ratifikuar nga më shumë se 30 vende. Një nga aspektet interesante të kësaj Konvente është se ajo është ratifikuar nga vendet me tradita ligjore shumë të ndryshme nga njëra-tjetra.[426]

Megjithëse e drejta e punës në shumë vende mbulon ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë më të detajuar, Konventa Nr. 158 dhe instrumentet e tjerë relevantë ndërkombëtarë, si dhe interpretimi i tyre nga organet mbikëqyrëse ndërkombëtare mund të jenë një burim i dobishëm referimi për gjykatat kombëtare, pavarësisht faktit nëse vendet në fjalë e kanë ratifikuar Konventën ose jo.

Në fakt, një numër i konsiderueshëm i vendimeve gjyqësore në lidhje me mosmarrëveshjet për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës i referohen burimeve ndërkombëtare.[427] Përdorimi i së drejtës ndërkombëtare të punës ka siguruar mbrojtje efektive kundër ndërprerjes diskriminuese të marrëdhënieve të punës, njohjen e detyrimit për të dhënë një arsye të vlefshme për një ndërprerje të

422. Për një qasje krahasuese të ligjit në fuqi në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në shumë Shtete Anëtare të ILO-s, shih ILO: Përmbledhje për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, Gjenevë, 2000 (e gjeni vetëm në gjuhën angleze). Kjo Përmbledhje mbulon legjislacionin dhe praktikën në 72 vende. Mund të gjendet në faqen e internetit të ILO-s në: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108422_EN/lang--en/index.htm. Për një përshkrim rajonal, shih A.S. Bronstein: 'Reforma e së Drejtës së Punës në Amerikën Latine: Midis mbrojtjes dhe fleksibilitetit të Shtetit', në Revistën Ndërkombëtare të Punës, vëllimi 136, Nr. 1 (pranverë), 1997.

423. Shih ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 89^{të}, Gjenevë, 2001, Raporti III (1A).

424. Shih ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Raporti III (1A), Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 98^{të}, Gjenevë, 2009.

425. Deri më 31 dhjetor 2020, Konventa nr. 158 ishte ratifikuar nga 36 vende.

426. Këto përfshijnë, për shembull, vende me tradita juridike anglo-saksone (Australi, Antigua dhe Barbuda), evropiane (Francë, Luksemburg, Portugali, Republika e Moldavisë), afrikane (Gabon, Malavi, Niger, Zambia), Aziatike dhe Paqësore (Papua Guinea e Re) ose Amerikano- Latine (Venezuela).

427. Në Përmbledhjen e vendimeve të gjykatave kombëtare të përpiluara nga Qendra Ndërkombëtare e Trajnimit të ILO-s, vendimet nga Afrika e Jugut, Botsvana, Kanadaja, Kosta Rika, Kroacia, Spanja, Estonia, Lesoto, Madagaskar, Malavi dhe Trinidad dhe Tobago. (ITC-ILO: Përdorimi i së Drejtës Ndërkombëtare nga Gjykatat Vendase.

tillë dhe ka ndihmuar për specifikimin e kushteve që procedurat para ndërprerjes së marrëdhënies së punës të jenë të drejta.

Para analizimit të Konventës Nr. 158, Rekomandimit shoqërues të saj Nr. 166 dhe instrumenteve të tjerë përkatës ndërkombëtar, është e nevojshme të bëjmë disa sqarime terminologjike. Në kuadrin e Konventës Nr. 158, termi 'ndërprerje e marrëdhënieve të punës' do të thotë ndërprerje e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit.[428] Kjo e kufizon qëllimin përmbajtësor të këtij Kapitulli në këtë formë të veçantë të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Prandaj, ai nuk përfshin ndërprerjen për shkak të dorëheqjes, vdekjes së punëtorit ose punëdhënësit, shkeljes së kontratës, daljes vullnetare në pension ose përfundimit të një kontrate për një periudhë të caktuar kohe ose për një detyrë të caktuar.

Për më tepër, pavarësisht nga ndryshimet në terminologjinë e përdorur në vende të ndryshme, ndërprerjet e marrëdhënieve të punës që shkelin ndonjë dispozitë ose parim të së drejtës së brendshme cilësohen në çdo rast si të paligjshme, pavarësisht nga natyra e parregullsisë së tyre.

II. Instrumentet e ILO-s për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës

II.A. Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)

Para krijimit dhe konsolidimit të legjislacionit të punës,[429] ndërprerja e marrëdhënieve të punës karakterizohej nga simetria e të drejtave midis punëdhënësit dhe punëtorit. Secili prej tyre mund të ndërpriste marrëdhënien e punës thjesht duke paraqitur një njoftim të pashoqëruar me arsyen dhe pa ndonjë kufizim ose afat procedural. Sidoqoftë, megjithëse kjo situatë mund të duket e drejtë në shikim të parë, impakti i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës prish ekuilibrin; në përgjithësi janë punëtorët ata që për shkak të privimit nga mjetet e jetesës preken më shumë nga ndërprerja e punësimit, sesa punëdhënësit nga largimi i një punonjësi. Për më tepër, punëdhënësit zakonisht kanë më shumë fuqi negociuese, gjë që i ndihmon ata për të mbrojtur më mirë interesat e tyre kur vendosin kushtet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Nga këndvështrimi ligjor, në rastin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit, çekuilibri i lartpërmendur mund të kompensohet nga kërkesa për paraqitjen e një arsyeje të vlefshme nga punëdhënësi në lidhje me këtë ndërprerje. Me fjalë të tjera, për ndërprerjen e kontratës duhet të ekzistojë një arsye, e cila siguron bazën ligjore për ndërprerjen e njëanshme të marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi. Ky është opsioni i përzgjedhur nga Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës (Nr. 158), e cila u miratua për t'iu kundërvënë çekuilibrit të lartpërmendur.

Konventa Nr. 158 ka 14 dispozita substanciale dhe është e ndarë në tre pjesë: I. Metodat e zbatimit, fusha e zbatimit dhe përkufizimet; II Standardet me zbatim të përgjithshëm; III Dispozitat shtesë në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për arsye ekonomike, teknologjike, strukturore ose të ngjashme.

Neni 1 i lejon Shtetet Anëtare ratifikuese të zgjedhin mënyrën e zbatimit të Konventës sipas praktikës kombëtare dhe mënyrës së ndryshme të rregullimit të punësimit. Prandaj, vendimet e gjykatave kanë një rol qendror në ato vende që nuk kanë norma të shkruara për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës ose që kanë vetëm norma të përgjithshme, dhe gjykatat duhet të interpretojnë ligjin dhe të krijojnë parime në praktikën gjyqësore për të zgjidhur mosmarrëveshjet e referuara para tyre.

428. Neni 3 i Konventës Nr. 158.

429. Për pak informacion historik, veçanërisht në lidhje me rekomandimin e mëparshëm për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1963 (Nr. 119), shih E. Sims: 'Siguria e Punësimit', në ILO: Standardet Ndërkombëtare të Punës: Një Qasje Globale, versioni paraprak, Gjenevë, 2001, faqe 259-268.

II.A.1. Fusha e zbatimit të Konventës

Fusha e zbatimit sipas personave: të gjithë personat e punësuar

Neni 2 shprehet qartë se Konventa vlen për të gjitha degët e veprimtarisë ekonomike dhe për të gjithë personat e punësuar.

Edhe pse me fushë zbatimi shumë të gjerë, Konventa është shumë fleksibile pasi i lejon Shtetet Anëtare ratifikuese të përjashtojnë lloje ose kategori të veçanta të punëtorëve nga dispozitat e saj. Këtu përfshihen kryesisht:[430]

- punëtorët e angazhuar me kontratë pune me afat të caktuar ose për një detyrë të caktuar;
- punëtorët në periudhë prove ose në periudhë kualifikimi me kohëzgjatje të arsyeshme;
- punëtorët e angazhuar në mënyrë rastësore për një periudhë të shkurtër.
- Sidoqoftë, Neni 2(3) kërkon sigurimin e garancive të duhura ndaj përdorimit të alternativës së kontratës së punës me afat të caktuar, qëllimi i së cilës do të ishte shmangia nga mbrojtja që buron nga Konventa.
- Për më tepër, Neni 2(4) dhe (5) autorizon përjashtimin e disa kategorive të tjera të punëtorëve, pas këshillimit me organizatat e interesuara të punëdhënësve dhe punëtorëve:
- kategoritë e punëtorëve, afatet dhe kushtet e punësimit të të cilëve rregullohen nga marrëveshje të veçanta që në tërësi garantojnë mbrojtje që është 'të paktën ekuivalente' me mbrojtjen e parashikuar në bazë të Konventës;
- kategoritë e punëtorëve për të cilët është e vështirë mbrojtja, për shkak të problemeve të caktuara të një 'natyre subtanciale' që mund të lindin si rezultat i kushteve të caktuara të punësimit të punëtorëve në fjalë ose madhësisë dhe natyrës së ndërmarrjes përkatëse (për shembull, kompani shumë të vogla).

Neni 2(6) parashikon që çdo Shtet Anëtar ratifikues duhet të rendisë në raportin e parë çdo kategori që është përjashtuar në përputhje me paragrafët 4 dhe 5.[431] Shtetet Anëtare duhet të pasqyrojnë në raportet pasuese pozicionin e ligjit dhe praktikës së tyre në lidhje me kategoritë e përjashtuara dhe nivelin apo nivelin e propozuar për përdorimin e Konventës në lidhje me këto kategori.[432]

Fusha e zbatimit sipas përmbajtjes: ndërprerja e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit

Siç u tha më lart, neni 3 përcakton që Konventa mbulon ndërprerjen e marrëdhënieve të punës vetëm me iniciativën e punëdhënësit. Në këtë aspekt, dy janë sqarimet e rëndësishme të ofruara nga organet mbikëqyrëse të ILO-s për fushën e zbatimit të rregullave që mbulojnë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Së pari, rregullat e mbrojtjes që rregullojnë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës nuk duhet të anashkalohen nga përdorimi i terminologjisë së ndryshme. Nëse ndërprerja e marrëdhënieve të punës edhe pse me iniciativë të punëdhënësit në vend të pushimit nga puna, përshkruhet gabimisht nga punëdhënësi, si për shembull, dorëheqje, prishje e kontratës, plotësim i moshës për pension, ndryshime në kontratë, forcë madhore, gjykatat mund të luajnë një rol të rëndësishëm për të garantuar që përshkrime të tilla të rreme të mos mohojnë mbrojtjen e parashikuar nga Konventa.

430. Neni 2(2) i Konventës Nr. 158.

431. Përjashtimi pasues nga fusha e zbatimit e Konventës i kategorive të punëtorëve të përmendur në Nenin 2(4) dhe (5) nuk do të ishte i pranueshëm.

432. Kështu, në Kërkesën e Drejtpërdrejtë drejtuar Venezuelës në vitin 2002, Komiteti i Ekspertëve i kërkoi Qeverisë të vazhdojë të ofrojë informacion në lidhje me situatën, në ligj dhe në praktikë, sa i takon kategorive të përjashtuara dhe të identifikojë çdo ndryshim në lidhje me fushën e zbatimit të Konventës.

Së dyti, disa ndryshime në kushtet e punës të paraqitura nga punëdhënësi, të cilat nuk lindin nga kërkesa të mirëfillta operacionale, mund ta vendosin punëtorin nën presion për të hequr dorë nga puna e tij ose e saj. Në raste të tilla autoritetet kompetente administrative ose gjykatat duhet të verifikojnë nëse ka ndodhur një 'dorëheqje e detyruar', e cila në të vërtetë përbën një pushim nga puna të maskuar, në atë që ndërprerja e marrëdhënieve të punës brenda kuptimit të Konventës Nr. 158 është kryer për pasojë, me iniciativën e punëdhënësit.

Nëse, ndërprerja e marrëdhënieve të punës, megjithëse në të vërtetë ka ndodhur me iniciativën e punëdhënësit, në vend të pushimit nga puna etiketohet për shembull gabimisht si dorëheqje, shkelje e kontratës, plotësimi i moshës për pension, ndryshim i kontratës, forcë madhore, duket sikur normat e mbrojtjes që disiplinojnë ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk gjejnë zbatim; por përdorimi i një terminologjie të tillë nuk duhet të ndihmojë punëdhënësit për të anashkaluar detyrimet në lidhje me mbrojtjen e parashikuar për rastin e pushimit nga puna. Disa ndryshime të paraqitura nga punëdhënësi, veçanërisht në lidhje me kushtet e punësimit dhe të cilat nuk lindin nga kërkesat e mirëfillta operacionale, mund ta vendosin punëtorin nën presion ose mund ta detyrojnë që t'i pranojë ndryshime të tilla ose që të heqë dorë nga puna e tij ose, përndryshe të rrezikojë të sanksionohet pasi nuk i ka marrë parasysh udhëzimet e punëdhënësit. Prandaj është e nevojshme që të mund të verifikohet nëse një situatë nuk përbën pushim të maskuar nga puna ose në të vërtetë ndërprerje të marrëdhënies së punës të nxitur nga punëdhënësi në kuptimin e Konventës, pasi përndryshe punëtori në fjalë do të privohej padrejtësisht *de facto* ose *de jure* nga mbrojtja e parashikuar nga Konventa.

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1995 e Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 22

Mbrojtja themelore në lidhje me arsyet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, procedurat paraprake ose shoqëruese, apelimi, njoftimi, shpërblimi për vjetërsi dhe përfitime të ngjashme janë parashikuar në nenet 4 deri 12 të Konventës. Konventa ka objektiv të dyfishtë: të mbrojë punëtorët nga ndërprerja e pajustifikuar e marrëdhënieve të punës dhe të ruajë të drejtën e punëdhënësve për të ndërprerë një kontratë pune për shkaqe (të pranuara) të justifikuara.

II.A.2. Mbrojtja nga ndërprerja e pajustifikuar e marrëdhënieve të punës

Kërkesa për paraqitjen e një arsyeje të vlefshme

Neni 4 përcakton që, në mënyrë që ndërprerja e marrëdhënieve të punës të jetë e ligjshme duhet të ekzistojë një shkak i vlefshëm që lidhet me aftësinë ose sjelljen e punëtorit ose bazuar në kërkesat operacionale të ndërmarrjes, institucionit ose shërbimit.

Duhet të theksohet se në disa vende të së drejtës zakonore që nuk e kanë ratifikuar Konventën Nr. 158, ku parimi i arsyetimit të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës nuk përcaktohet shprehimisht nga legjislacioni kombëtar, gjykatat vendase janë bazuar te Konventa për njohjen e këtij parimi.

▶ Shteti: Botsvana

Joel Sebonego kundër Shërbimeve të Redaksisë dhe Menaxhimit të Gazetës (PTY) shkp, Gjykata Industriale e Botsvanës, 23 prill 1999, Nr. IC 64/98

'Meqenëse Gjykata Industriale nuk është vetëm gjykatë e ligjit, por edhe gjykatë e barazisë, kur merr vendime për mosmarrëveshje tregtare, ajo zbaton rregullat e drejtësisë natyrore ose rregullat e barazisë siç quhen ndryshe. Këto rregulla të barazisë rrjedhin nga e drejta zakonore, si dhe nga Konventat dhe Rekomandimet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Kërkesë themelore për një pushim nga puna të drejtë në thelb, i cili përfshin pushimin nga puna për shkak të paaftësisë si rezultat i shëndetit jo të mirë, përcaktohen shkurtimisht në Nenin 4 të Konventës Nr. 158 të ILO-s të vitit 1982'.

▶ Shteti: Trinidad dhe Tobago

Sindikata e Bankave dhe Punëtorëve të Përgjithshëm kundër Home Mortgage Bank, Gjykata Industriale e Trinidadit dhe Tobagos, 3 mars 1998, Nr. 140 e vitit 1997

'Parimet e praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale diktojnë që marrëdhënia e punës e një punëtori nuk mund të ndërpritet, përveç se për një arsye të vlefshme që lidhet me aftësinë e tij për të kryer punën për të cilën është punësuar ose që bazohet në kërkesat operacionale të biznesit të një punëdhënësi. Këto parime janë parashikuar në formë të shkruar në Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës Nr. 158. Konventa Nr. 158 e ILO-s ka hedhur në letër parimet e qëndrueshme të praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale dhe nuk ka asnjë lloj rëndësie nëse Konventa nuk është ratifikuar nga Trinidadi dhe Tobago. Ajo nuk është e zbatueshme si pjesë e së drejtës së brendshme të Trinidadit dhe Tobagos, por si dëshmi e parimeve të praktikës së mirë të marrëdhënieve industriale, të cilat janë pranuar në nivel ndërkombëtar'.

Sa më i përgjithshëm të jetë legjislacioni kombëtar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, aq më i vëmendshëm është Komiteti i Ekspertëve ndaj përkufizimeve të jurisprudencës për atë që konsiderohet si arsye e vlefshme për ndërprerjen. Për të vlerësuar se sa korrespondojnë arsyet që në praktikën gjyqësore konsiderohen si të justifikuara për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, me arsyet e vlefshme që përmenden në Konventë, është e rëndësishme që vendet ratifikuese t'i komunikojnë vendimet gjyqësore përkatëse ose të tregojnë se si zbatohen dispozitat në praktikë. Kështu në Kërkesën Direkte drejtuar Luksemburgut në vitin 2004,[433] Komiteti i Ekspertëve i kërkoi Qeverisë për shembull, të tregonte mënyrën se si gjykatat kishin vazhduar të zhvillonin nocionin e 'humbjes së besimit', kuptimi i së cilës nuk dukej se ishte përcaktuar qartë dhe saktë, dhe të tregonte se si shkarkimi nga puna pa shkaqe të caktuara mund të konsiderohej në përputhje me nenin 4 të Konventës.

Në një vëzhgim të Gabonit në vitin 2005,[434] Komiteti i Ekspertëve vuri në dukje edhe se, në mungesë të ndonjë arsyeje tjetër të vlefshme, 'gabonizimi' i vendeve të punës nga Qeveria për të promovuar punësimin e shtetasve gabonez nuk mund të përbëjë një arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për punëtorët e huaj brenda kuptimit të Konventës.

433. Luksemburg, Kërkesë Direkte e vitit 2004 për zbatimin e Konventës Nr. 158.

434. Gabon, Observacion i KEZKR i vitit 2005 për zbatimin e Konventës Nr. 158.

▶ **Pjesë e shkëputur nga Observacioni i Komitetit të Ekspertëve i vitit 2006 për zbatimin e Konventës Nr. 158 nga Gaboni**

3. Për shumë vite me rradhë, Komiteti ka komentuar në lidhje me politikën e 'gabonizimit' të vendeve të punës dhe nevojën që zbatimi i saj të jetë në përputhje me dispozitat e Konventës. Komiteti vuri në dukje se, sipas nenit 2, Konventa zbatohet për të gjithë personat e punësuar dhe sipas neneve 8 dhe 9 zbatohet për të huajt, si edhe për vendasit. Komiteti theksoi që, në mënyrë që zbatimi i politikës së 'gabonizimit' të jetë në përputhje me dispozitat e Nenit 4, duhet të ekzistojë një arsye e vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës e lidhur me aftësinë ose sjelljen e punëtorit ose bazuar në kërkesat operacionale të ndërmarrjes, institucionit ose shërbimit.

4. Komiteti thekson se në mungesë të ndonjë arsyeje tjetër të vlefshme, **"gabonizimi" i vendeve të punës nuk mund të konsiderohet si një arsye e vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës brenda kuptimit të Konventës.** Qeverisë i kërkohet të përfshijë informacione praktike në raportin e saj të ardhshëm në lidhje me zbatimin e dispozitave të Konventës, në veçanti në lidhje me numrin e ankesave kundër ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të paraqitura nga punëtorë të huaj dhe punëtorë vendas, rezultatin e ankesave të tilla, natyrën e kompensimeve të akorduara dhe kohën mesatare për përpunimin e ankesave, numrin e rasteve të ndërprerjeve të marrëdhënieve të punës, nëse ka, që kanë të bëjnë me zbatimin e politikës së re të punësimit (Pjesa V e formularit të raportit). [theksi ynë]

Burimi: ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 94të, Gjenevë, 2006, Raporti III (1A)

Arsyet që nuk konsiderohen të vlefshme

Neni 5 i Konventës parashikon një listë jo-shteruese të pesë arsyeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të cilat nuk konsiderohen të vlefshme:

- anëtarësimi në sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitete sindikale jashtë orarit të punës ose brenda orarit të punës me pëlqimin e punëdhënësit;
- kandidimi për një pozicion të caktuar si përfaqësues i punëtorëve, ose ushtrimi aktualisht ose në të shkuarën i funksionit të përfaqësuesit të punëtorëve;
- paraqitja e një ankese ose pjesëmarrja në një proces gjyqësor kundër punëdhënësit që ka të bëjë me shkeljen e pretenduar të ligjeve ose rregulloreve ose apelimi pranë autoriteteve administrative kompetente;
- raca, ngjyra, gjinia, statusi martesor, përgjegjësitë familjare, shtatzania, feja, pikëpamjet politike, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore;
- mungesa në punë gjatë lejes së lindjes.

▶ Shembull i mosrespektimit të Nenit 5 të Konventës Nr. 158

Në kontekstin e ankimimit zyrtar që pretendon mosrespektimin nga ana e Etiopisë të Konventave Nr.111 dhe 158, sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s, në vitin 1998, u pretendua se ishte shkelur në veçanti neni 5(d) i Konventës Nr. 158. Pas një përplasjeje të shkaktuar nga një mosmarrëveshje kufitare midis Etiopisë dhe Eritresë në muajin maj 1998, shumë qytetarë etiopianë me origjinë eritreane dhe eritreanë të vendosur ligjërisht në Etiopi, të cilët ishin të punësuar në ndërmarrje publike ose të nacionalizuara, u pushuan nga puna dhe u dëbuan menjëherë. Në këtë rast u pretendua se ndërprerjet e marrëdhënieve të punës nuk kishin të bënin me aftësinë ose sjelljen e punëtorëve, apo me kërkesat operacionale të ndërmarrjes, por për largim nga puna për shkak të racës, pikëpamjeve politike, prejardhjes kombëtare ose origjinës shoqërore. Ankimimi, gjithashtu, referonte se punëtorëve nuk u ishte dhënë mundësia në asnjë fazë për të apeluar kundër pushimit nga puna dhe dëbimit të tyre, siç kërkohet nga nenet 8, 9 dhe 10 të Konventës. Komiteti trepalësh përgjegjës për shqyrtimin e ankimimit arriti në përfundimin se për aq kohë sa dëbimet, të cilat rezultuan në pushimin nga puna të personave në fjalë, bazoheshin në prejardhjen kombëtare dhe/ose pikëpamjet politike, ato përbënin shkelje të dispozitave që rregullojnë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të përcaktuara në Konventën Nr. 158.[435]

Neni 6 parashikon një arsye të gjashtë që nuk mund të konsiderohet e vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit: mungesa e përkohshme në punë për shkak të ndonjë sëmundjeje ose lëndimi. Neni shton se përkufizimi i termit 'mungesë e përkohshme në punë', shkallën në të cilën do të kërkohet raport mjekësor dhe kufizimet e mundshme sa i takon zbatimit të nenit, do të përcaktohen në përputhje me praktikën kombëtare përmes legjislacionit, vendimeve gjyqësore, marrëveshjeve kolektive, etj. Kjo ilustron edhe një herë rëndësinë e rolit të gjykatave në këtë fushë.

Sqarimet e dhëna nga Komiteti i Ekspertëve për zbatimin e nenit 6 të Konventës Nr. 158 mund të jenë me vlerë për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas në lidhje me tre pikat e mëposhtme.

1) Paraqitja e raportit mjekësor

Raporti mjekësor zakonisht kërkohet për të justifikuar mungesën në punë për më shumë se një numër i caktuar ditësh (...). Në përgjithësi, punëtori duhet të informojë menjëherë punëdhënësin në lidhje me mungesën e tij për shkak sëmundjeje ose lëndimi dhe t'i paraqesë atij një raport mjekësor brenda një periudhe të caktuar. (...) Komiteti vëren se në disa raste një punëtor ka në dispozicion vetëm një periudhë shumë të shkurtër kohe për të informuar punëdhënësin e tij (...) Do të ishte e këshillueshme që kjo periudhë të ishte një periudhë e arsyeshme kohore, në përputhje me mjetet e komunikimit në dispozicion të punëtorit dhe të mos interpretohet në mënyrë kufizuese, nëse punëtori vepron qartazi në mirëbesim ose nëse ndonjë forcë madhore e ka penguar atë të njoftojë punëdhënësin e tij brenda periudhës së parashikuar.

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafët 140 dhe 141

435. Shih Raportin e Komitetit të ngritur për të shqyrtuar deklaratën që pretendon mosrespektimin nga Etiopia të Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111) dhe të Konventës për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158).

2) Ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punëtorëve me sëmundje të rënda

Komiteti i Ekspertëve ka theksuar, së pari, se fakti i thjeshtë i të qenit i prekur nga një sëmundje e rëndë (për shembull, HIV-AIDS) nuk përbën arsye për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për sa kohë që punëtori nga ana mjekësore është i aftë për punë.[436] Në këtë aspekt, gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës mund t'i referohen edhe kodit të praktikës të ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës (2001). Në një nga dhjetë parimet kryesore të kodit thuhet se infeksioni HIV nuk është arsye për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Ashtu si me të gjithë punëtorët që vuajnë nga sëmundje të tjera, personat me sëmundje të lidhura me virusin HIV duhet të kenë mundësinë të punojnë për aq kohë sa janë të aftë nga ana mjekësore për kryerjen e një pune të përshtatshme. Komiteti i Ekspertëve ndërkohë ka dhënë mendimin e tij edhe në lidhje me situatën e punëtorëve të cilët shpesh mund të largohen nga vendi i punës sepse kanë nevojë për trajtim të vazhdueshmëm për kurimin e një sëmundjeje të rëndë, por që mbeten të aftë nga ana mjekësore për punën e tyre ose për një punë që është e përshtatshme për gjendjen e tyre shëndetësore. Nëse punëdhënësi vlerëson se mungesa të këtij lloji prishin mbarëvajtjen e ndërmarrjes, mund të jetë e vështirë të pajtohet e drejta për mbrojtje e punëtorëve të sëmurë me funksionimin efikas të ndërmarrjes. Në rastet kur është i nevojshëm trajtimi i vazhdueshëm (për sëmundjen e kancerit, për shembull), Komiteti i Ekspertëve rekomandon vlerësimin e kujdesshëm të pasojave që mungesat e këtij lloji mund të kenë në funksionimin në praktikë të ndërmarrjes, duke mbajtur parasysh edhe pasojat e vështira që do të sillte për punëtorin ndërprerja e marrëdhënies së punës.[437]

3) Shkelja e pretenduar e kontratës për shkak të mungesës në punë si pasojë e sëmundjes kualifikohet si ndërprerje e marrëdhënieve të punës

Vlen të përmendet edhe se, shkelja e kontratës pas pushimit të zgjatur për shkak të një sëmundjeje ose lëndimi, nëse lejohet nga legjislacioni kombëtar, duhet të shihet si ndërprerje e marrëdhënieve të punës që normalisht do të çonte në dhënien e kompensimit për një ndërprerje të tillë dhe përfitime të tjera të ngjashme, dhe jo si shkelje e kontratës nga personi i punësuar.

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 137

II.A.3. Procedura para ndërprerjes së marrëdhënieve të punës

Në rastin e ndërprerjes të marrëdhënieve individuale të punës, punëtorëve duhet t'u jepet e drejta të mbrohen ndaj pretendimeve se janë të paaftë për të kryer punën e tyre, ose që sjellja e tyre justifikon ndërprerjen e marrëdhënies së punës (neni 7). Është e rëndësishme që punëtorët të kenë mundësinë për t'u mbrojtur para se të ndodhë ndërprerja e marrëdhënieve të punës në mënyrë që të zvogëlohet në minimum efekti i dëmshëm mbi ta dhe mbi marrëdhënien e punës, nëse provohet se akuzat janë të pabazuara. Siç deklaroi Komiteti i Ekspertëve në një Kërkesë Direkte drejtuar Venezuelës në vitin 2002, zbatimi i këtyre masave pas shkarkimit nga puna është i pamjaftueshëm brenda kuptimit të kësaj dispozite të Konventës.[438]

Për më tepër, Komiteti i Ekspertëve në Vrojtimin e Përgjithshëm për ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënieve të punës, thekson se punëtori duhet të ketë mundësinë për t'u mbrojtur kundër pretendimeve të ngritura, gjë që 'presupozon që këto të fundit duhet të shprehen dhe të sillen në

436. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 142.

437. Ibid.

438. Venezuela, Kërkesë Direkte e vitit 2001 për zbatimin e Konventës Nr. 158.

vëmendjen e tij [ose të saj] para ndërprerjes së marrëdhënieve të punës'.[439] Sidoqoftë, neni 7 pranon ekzistencën e mundshme të disa rrethanave të jashtëzakonshme në të cilat është e pranueshme që punëdhënësi të mos i sigurojë punëtorit mundësinë për t'u dëgjuar para ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Ky përjashtim duhet të përdoret me masë, dhe në praktikë, rastet që justifikojnë mosrespektimin e të drejtës së punëtorit për t'u dëgjuar para ndërprerjes së marrëdhënies së punës janë shumë të rralla. Kjo mund të ndodhë, për shembull, në rastin e akuzave serioze për dhunë fizike në vendin e punës që çon në arrestimin e menjëhershëm të punëtorit. Në këtë rast do të ishte e arsyeshme që punëdhënësi ta dorëzojë punëtorin direkt në polici në vend që ta dëgjojë atë. Në mungesë të legjislacionit specifik për procedurat e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, disa gjykata vendase i janë referuar instrumenteve të ILO-s për të përcaktuar në mënyrë gjyqësore kushtet për një procedurë sa më të drejtë të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës. Është interesante të përmendim se të dy shembujt e mëposhtëm janë marrë nga vende që nuk e kanë ratifikuar Konventën Nr. 158.

▶ Shteti: Trinidad dhe Tobago

Sindikata e Bankave dhe Punëtorëve të Përgjithshëm kundër Shoqatës së Shërbimit Publik të Trinidadit dhe Tobagos, Gjykata Industriale e Trinidadit dhe Tobagos, 27 prill 2001, Nr. 15, 2000

'Qëllimi i gjykimeve dhe i vendimeve të tjera të shumta të kësaj Gjykate (...), si dhe i Konventës Nr. 158 të ILO-s (...), është të përcaktojë se në sistemin tonë të marrëdhënieve industriale, çdo punëtor ka të drejtë të ketë një mundësi për t'u mbrojtur ndaj çdo akuze ose pretendimi kundër tij, si dhe për t'u dëgjuar për zbutjen e ndonjë ndëshkimi të mundshëm përpara se të zbatohen (veçanërisht sa i takon largimit nga puna) nga personi/personat në strukturat drejtuese që janë përgjegjëse për marrjen e vendimeve të tilla. Kjo nuk është një çështje e vogël që duhet të merret lehtë ose të shihet si teknikalitet i thjeshtë. Bëhet fjalë për një parim themelor të marrëdhënieve të mira industriale'.

▶ Shteti: Afrika e Jugut

Modise dhe të tjerët kundër Steve's Spar, Gjykata e Apelit e Punës, 15 mars 2000, Nr. JA 29/99

Gjykatat e Afrikës së Jugut i janë referuar edhe Konventës Nr. 158 të ILO-s në rastet kur legjislacioni i brendshëm për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk ka qenë i qartë sa i takon detyrimit të punëdhënësit për të garantuar zhvillimin e një bisede paraprake para largimit të punëtorëve nga puna. Në veçanti, Gjykata e Apelit e Punës vendosi që në rast të një greve të paligjshme, punëdhënësi, sidoqoftë, duhej të respektonte rregullin për të dëgjuar punëtorët ose përfaqësuesit e tyre para zgjidhjes së kontratave të punës. Për njohjen e detyrimit për të dëgjuar punëtorët para pushimit të tyre nga puna, pavarësisht mungesës së dispozitave të brendshme kombëtare në këtë drejtim, Gjykata u bazua në nenin 7 të Konventës Nr. 158, megjithëse nuk ishte ratifikuar nga Afrika e Jugut:

'Qasja e të dëgjuarit është në përputhje me standardet ndërkombëtare. E njëjta gjë nuk mund të thuhet për qasjen e kundërt. E them këtë sepse, në Konventën e ILO-s për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës Nr. 158, të vitit 1982, parashikohet qartazi një rregull i përgjithshëm, sipas të cilit punëdhënësi nuk duhet të largojë një punëtor nga puna për shkak të sjelljes ose performancës në punë pa i dhënë më parë mundësinë për të mbrojtur veten ndaj akuzave të bëra kundër tij. Në lidhje me këtë, Konventa nuk shprehet që ky parashikim nuk vlen për rastet kur punëtorët largohen nga puna për shkak të pjesëmarrjes në grevë. Përkundrazi, ai duhet të zbatohet edhe për pushimin nga puna të grevistëve sepse do të kategorizohej si pushim nga puna për shkak të sjelljes së punonjësit. Konventa parashikon edhe një përjashtim, i cili është mjaft i gjerë për t'iu referuar të gjitha përjashtimeve që zbatohen normalisht për rregullin që ka të bëjë qasjen e të dëgjuarit. Qasja e kundërt është ose në kundërshtim të drejtpërdrejtë me konventën ose të paktën jo koherente me të.

439. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 146.

II.A.4. E drejta e ankimimit kundër ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe dëmshpërblimi për pushimin e pajustifikuar nga puna

Neni 8 i Konventës thotë se një punëtor që vlerëson se punësimi i tij është ndërprerë në mënyrë të pajustifikuar do të ketë të drejtë të apelojë kundër ndërprerjejes së marrëdhënies së punës pranë një organi të paanshëm, si gjykata, gjykata e punës, paneli i arbitrazhit ose arbitri. Neni 8(2) parashikon që e drejta e ankimimit mund të ndryshojë në përputhje me të drejtën dhe praktikën e brendshme, nëse ndërprerja e marrëdhënies së punës është 'autorizuar nga një autoritet kompetent'. Megjithatë, kjo dispozitë nuk lejon që të kompromentohet e drejta e punëtorit për të apeluar pranë një organi të paanshëm kundër ndërprerjes së marrëdhënies së punës.[440]

Neni 8(3) parashikon që 'një punëtor mund të çmohet se ka hequr dorë nga e drejta e tij për të apeluar kundër ndërprerjes së marrëdhënies së tij të punës, nëse nuk e ka ushtruar atë të drejtë brenda një periudhe të arsyeshme kohore pas ndërprerjes'.

Neni 9 përcakton parimin thelbësor që organet mbikëqyrëse përgjegjëse, për të marrë vendim për ankesat kundër ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, 'do të jenë të autorizuara të shqyrtojnë arsyet e dhëna për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe rrethanat e tjera në lidhje me çështjen dhe të marrin një vendim nëse kjo ndërprerje ka qenë e justifikuar'.

Në të njëjtën mënyrë, edhe në lidhje me ndërprerjet e marrëdhënieve të punës për arsye ekonomike, neni 9(3) i Konventës thotë se organet përgjegjëse për marrjen e vendimeve në lidhje me ankesat kundër ndërprerjes së marrëdhënieve të punës duhet të autorizohen për të përcaktuar nëse me të vërtetë ndërprerja e marrëdhënies së punës, ka qenë për shkak të kërkesave operacionale të ndërmarrjes.

Dy pikat e nënvizuara këtu janë shumë të rëndësishme sepse ato i autorizojnë gjykatat vendase për të shqyrtuar nëse arsyet e dhëna nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, edhe nëse kanë një bazë faktike, janë në të vërtetë një pretekst për ndërprerjen diskriminuese të marrëdhënies së punës.

Barra e provës

Neni 9 parashikon parimin që punëtori nuk duhet të mbajë i vetëm barrën për të provuar që ndërprerja e marrëdhënies së punës është e pajustifikuar,[441] dhe u ofron Shteteve Anëtare dy mundësi:

- ose barra për të provuar ekzistencën e një arsyeje të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës i mbetet punëdhënësit;
- ose organi i paanshëm autorizohet të arrijë në një përfundim, duke pasur parasysh provat e siguruara nga palët dhe, kur është e përshtatshme, informacionin e mbledhur nga vetë ky organ sipas kompetencës për të hetuar që parashikohet në të drejtën dhe praktikën kombëtare.[442]

Dëmshpërblimi për ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënies së punës

Në nenin 10 të Konventës thuhet se në rastin e ndërprerjes së pajustifikuar të marrëdhënies së punës dëmshpërblimi për punëtorët konsiston në: (i) urdhërimin ose propozimin për rikthim në punë të punëtorit; (ii) ose, pagesën e një dëmshpërblimi të përshtatshëm ose dhënien e lehtësirave të tjera që mund të konsiderohen si të përshtatshme. Formulimi i Nenit 10 tregon qartë se Konventa favorizon anulimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe rikthimin në punë si kompensim për largimin e pajustifikuar nga puna. Megjithatë, kur gjykatat nuk kanë fuqi ose nuk e konsiderojnë të mundshëm

440. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1995 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafi 179.

441. Shih Kërkesën Direkte të Komitetit të Ekspertëve drejtuar Luksemburgut në vitin 2004 për zbatimin e Konventës Nr. 158.

442. Shih ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve i vitit 1995, op. cit., paragrafi 116 e në vazhdim.

anulimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, ato mund të urdhërojnë dhënien e dëmshpërblimit të mjaftueshëm financiar.

Problemi që ka të bëjë me atë që mund të konsiderohet dëmshpërblim i mjaftueshëm për ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënies së punës që paraqitet shpesh para gjykatave vendase. Pozicioni i organeve mbikëqyrëse të ILO-s mund të shërbejë si një udhërrëfyes i rëndësishëm në lidhje me këtë çështje. Komiteti i Ekspertëve vlerëson që dëmshpërblimi në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, që dëmton një të drejtë themelore, duhet të synojë kompensimin e plotë të dëmit të pësuar nga punëtori, si në aspektin financiar ashtu edhe në atë profesional, ku zgjidhja më e mirë në përgjithësi është rikthimi në punë shoqëruar me shlyerjen e pagave të prapambetura dhe ruajtjen e të drejtave të fituara.

Duke patur parasysh sa më sipër, Komiteti vlerëson se kompensimi, në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, që dëmton një të drejtë themelore, duhet të synojë të kompensojë plotësisht, si në aspektin financiar ashtu edhe në atë profesional, dëmin e pësuar nga punëtori, ku zgjidhja më e mirë në përgjithësi do të ishte rikthimi i punëtorit në vendin e tij të punës shoqëruar me shlyerjen e pagesave të prapambetura dhe ruajtjen e të drejtave të fituara. Për ta bërë këtë, organet e paanshme duhet të kenë të gjitha kompetencat e nevojshme për të vendosur shpejt, plotësisht dhe në pavarësi të plotë, dhe në veçanti për të vendosur sipas rrethanave në lidhje me formën më të përshtatshme të dëmshpërblimit, përfshirë mundësinë e rikthimit në punë. Kur rikthimi në punë nuk ofrohet si formë dëmshpërblimi, kur nuk është i mundur ose nuk dëshirohet nga punëtori, do të ishte mirë që dëmshpërblimi i dhënë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për një arsye që dëmton një të drejtë themelore të njeriut të jetë në përpjesëtim me dëmin e pësuar, dhe më i lartë se për llojet e tjera të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Komiteti vëren, në këtë aspekt, se në njërin prej Shteteve kufiri i sipërm i kompensimit që mund të akordohet në lidhje me diskriminimin gjinor ose racor është shfuqizuar dhe gjykatat janë të autorizuara të akordojnë edhe interesin mbi dëmshpërblimin. Heqja e këtij kufiri çoi në paraqitjen e një numri të madh ankesash, veçanërisht nga gratë të cilave u ishte ndërprerë marrëdhënia e punës në shërbime të caktuara publike si rezultat i shtatzënisë. Dëmshpërblimi mesatar po rritet dhe disa gjykata kanë vendosur edhe në lidhje me dhënien e një vlere të konsiderueshme dëmshpërblimi.

Burimi: ILO: Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve i vitit 1995, op. cit., paragrafi 232

Më poshtë gjeni një shembull të përdorimit gjyqësor të Konventës Nr. 158 në lidhje me sanksionet për ndërprerjet e paligjshme të marrëdhënieve të punës.

▶ Shteti: Spanjë

Gjykata Kushtetuese, 18 janar 1993, Aktgjykimi 14/93

Në këtë vendim, Gjykata Kushtetuese e Spanjës iu referua Nenit 5(c) të Konventës Nr. 158 të ILO-s për të mbështetur argumentin e saj, sipas të cilit një pushim nga puna si pasojë e pretendimeve të ngritura nga punonjësi, duhet të çojë në anulimin e këtij pushimi dhe rikthimin në punë të punëtorit, dhe akordimi i thjeshtë i dëmshpërblimit financiar nuk përbën zgjidhjen më të përshtatshme në këtë rast.

Vlerësimi i asaj që përbën dëmshpërblim të mjaftueshëm për ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënieve të punës mund të gjendet edhe në disa vendime të fundit në Britaninë e Madhe, ku, edhe pse nuk është përmendur Konventa Nr. 158, mënyra veçanërisht poshtëruese me të cilën u ndërpre kontrata e punës çoi në krijimin e një kategorie të re dëmesh.[443]

II.A.5. Periudha e njoftimit dhe dëmshpërblimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës

Periudha e njoftimit

Sipas Nenit 11 të Konventës punëdhënësit duhet të njoftojnë punëtorin brenda një periudhe të arsyeshme kohore ose të japë një kompensim zëvendësues, përveç rastit kur punëtori është fajtor për sjellje të rëndë të një natyre të tillë që do të ishte e paarsyeshme t'i kërkohej punëdhënësit që të vazhdonte marrëdhënien e tyre të punës gjatë periudhës së njoftimit.

Më poshtë gjeni një shembull të një vendimi të gjykatës vendase që njeh natyrën drejtpërdrejt të zbatueshme të Nenit 11 të Konventës Nr. 158.

▶ **Shteti: Francë**

Vendimi Nr. 906, Cour de Cassation, Dhoma Sociale, 29 Mars 2006, Ankesa Nr. 04-46.499

Një punonjës i pushuar nga puna pa asnjë njoftim tre muaj pas marrjes në punë, paraqiti një kërkesë për kompensim për periudhën e njoftimit, pavarësisht faktit që Kodi Francez i Punës e parashikon periudhën e njoftimit të detyrueshëm vetëm për punonjësit që kanë shërbyer për të paktën gjashtë muaj. Në mbështetje të pretendimit të tij, punëtori iu referua Konventës Nr. 158 të ILO-s, të ratifikuar nga Franca. Duke marrë parasysh çështjen në apel, Gjykata i pranoi pretendimet e punonjësit. Punëdhënësi e kundërshtoi këtë vendim përpara Gjykatës së Lartë.

Për të zgjidhur mosmarrëveshjen, Gjykata së pari përcaktoi dispozitat ligjore të zbatueshme për mosmarrëveshjen:

'Neni 1, neni 2 (2)(b) dhe neni 11 i Konventës Nr. 158 të ILO-s për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit, miratuar në Gjenevë më 22 qershor 1982, e cila hyri në fuqi në Francë më 16 mars 1990, janë drejtpërdrejt të zbatueshme para gjykatave vendase (...)'.

Gjykata më pas shtroi pyetjen nëse dispozitat e Kodit të Punës, sipas të cilave punëdhënësit kanë detyrimin të japin njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës vetëm për punëtorët që kanë minimumi 6 muaj punë, ishin apo nuk ishin në përputhje me dispozitat e Konventës Nr. 158 të ILO-s. Pasi theksoi se neni 2(2)(b) i Konventës i lejonte Shtetet palë për të përjashtuar kategori të caktuara të punëtorëve nga fusha e zbatimit të gjithë Konventës apo një pjese të saj, domethënë ata që nuk kanë periudhën e kërkuar të punës me kusht që kohëzgjatja e asaj pune të jetë e arsyeshme dhe e caktuar paraprakisht, Gjykata vlerësoi se punësimi prej gjashtë muajsh i parashikuar në Kodin e Punës përbënte një periudhë të arsyeshme.

Kompensimi për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës

Neni 12 i Konventës parashikon që punonjësit, të cilëve u është ndërprerë marrëdhënia e punës, do të

443. Shih, për shembull, Dunnachie kundër Kingston upon Hull City Council, [2004] IRLR 287 (CA).

kenë të drejtën e marrjes së një kompensimi për këtë ndërprerje, pagesën e papunësisë ose forma të tjera të ndihmës ekonomike. Kompensimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duhet të marrë parasysh kohëzgjatjen e kësaj marrëdhënieje.

Dhe e fundit, neni 12 i lejon Shtetet Anëtare të bëjnë parashikime për humbjen e të drejtës për kompensim në rast ndërprerjeje të marrëdhënies së punës për sjellje të papranueshme.

II.A.6. Ndërprerjet kolektive të marrëdhënieve të punës

Në rastin e pushimeve kolektive nga puna për arsye operacionale nga ndërmarrja, institucioni ose shërbimi, nenet 13 dhe 14 të Konventës parashikojnë procedurat e informimit dhe konsultimit paraprak me përfaqësuesit e punëtorëve dhe njoftimin e autoriteteve kompetente administrative.

Punëdhënësi duhet t'u sigurojë përfaqësuesve të punëtorëve, në kohën e duhur, informacionin përkatës në lidhje me pushimet e parashikuara kolektike nga puna në mënyrë që ata të mund të realizojnë konsultime me informacionin e nevojshëm për të paraqitur ide në lidhje me masat që do të merren. Që një konsultim i tillë të jetë sa më pozitiv, Konventa parashikon zhvillimin e tij sa më shpejt të jetë e mundur për të lejuar shqyrtimin e masave të mundshme pa u nxituar. Konventa i referohet qëllimit të konsultimit, që është identifikimi i masave të nevojshme për të shmangur ose minimizuar pushimet kolektive dhe i masave për të zbutur efektet negative për punëtorët që do të largohen nga puna, siç është gjetja e një pune tjetër. Edhe një herë, Konventa siguron një fleksibilitet të caktuar që mundëson marrjen parasysh të vështirësive me të cilat përballen punëdhënësit. Zbatimi i nenit 13, në fakt mund të kufizohet tek rastet kur numri i punëtorëve, për të cilët është parashikuar ndërprerja e marrëdhënieve të punës, është të paktën një numër ose përqindje e caktuar e fuqisë punëtore. Në nenin 14 thuhet që punëdhënësit duhet të njoftojnë autoritetin përgjegjës sa më shpejt të jetë e mundur për çdo ristrukturim që mund të çojë në pushime kolektive ose në shkurtime të vendeve të punës. Ai gjithashtu përcakton që njoftimi duhet të shoqërohet edhe me informacionin dhe të dhënat përkatëse: një deklaratë me shkrim në lidhje me arsyet e këtij veprimi, numrin dhe kategoritë e punëtorëve që mund të preken dhe periudhën gjatë së cilës do të kryhen pushimet kolektive nga puna. Për më tepër, punëdhënësi duhet të njoftojë edhe autoritetin përgjegjës në lidhje me pushimet kolektive nga puna në një periudhë minimale kohore para se t'i kryejë ato, siç përcaktohet nga legjislacioni i brendshëm. Neni 14(2) i Konventës ka një nivel të caktuar fleksibiliteti duke marrë parasysh barrën e mundshme administrative që kërkesa për të njoftuar mund të ketë për ndërmarrjet shumë të vogla. Ai shprehet se 'ligjet ose rregulloret kombëtare mund të kufizojnë zbatueshmërinë e (...) këtij neni në rastet kur numri i punëtorëve, për të cilët është parashikuar ndërprerja e marrëdhënies së punës është të paktën një numër ose përqindje e caktuar e fuqisë punëtore'. Nga një këndvështrim më i përgjithshëm, kjo dispozitë i ndihmon gjyqtarët dhe avokatët për vlerësimin e vërtetësisë së masës së marrë nga punëdhënësi, pasi çon në shqyrtimin e të dhënave ekonomike, në parashikime si dhe në strategji të mundshme lehtësuese.

II.B. Rekomandimi për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 166)

Rekomandimi për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 166), përforcon dhe plotëson një sërë dispozitash thelbësore të Konventës Nr. 158 dhe mund të jetë edhe ai një burim i dobishëm frymëzimi për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit vendas.

Së pari, Rekomandimi del me disa sugjerime praktike në lidhje me elementet e një procedure të drejtë për ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit: një njoftim me shkrim në lidhje me arsyen e ndërprerjes, përdorimi i procedurës së pajtimit para ose gjatë procedurave të apelimit kundër ndërprerjes së marrëdhënies së punës, pushim për një periudhë të arsyeshme kohe pa humbur pagën për të kërkuar një punë tjetër pas marrjes së njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, mundësinë e një 'shanci të dytë' për punëtorët për të përmirësuar cilësinë e punës së tyre, etj.

Përveç kësaj, në listën e arsyeve që nuk janë të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës,

Rekomandimi shton edhe moshën dhe mungesën në punë për shkak të shërbimit të detyrueshëm ushtarak (paragrafi 5). Ai sugjeron edhe disa linja veprimi në rast se punëdhënësit i përmbushin të gjitha detyrimet e tyre, por që sidoqoftë janë të detyruar të ndërmarrin pushime kolektive puna. Paragrafi 21 i Rekomandimit rendit masat e rëndësishme që duhet të merren për të shmangur ose minimizuar ndërprerjet e marrëdhënieve të punës: kufizimi i numrit të personave që do të punësohen, shpërndarja e reduktimit të fuqisë punëtore në një periudhë të caktuar kohe për të mundësuar reduktimin e natyrshëm të saj, transferimet e brendshme, trajnimi dhe ritrajnimi, pensioni vullnetar i parakohshëm me mbrojtjen e duhur me të ardhura, kufizimi i orëve të punës jashtë orarit dhe reduktimi i orëve normale të punës.

Dhe e fundit, paragrafi 24 thotë se punëtorëve të cilëve u është ndërprerë marrëdhënia e punës për arsye të një natyre ekonomike, teknologjike, strukturore ose të ngjashme duhet t'u jepet përparësi sa i takon ri-punësimit të tyre në punë, brenda një periudhe të caktuar kohe, nëse punëdhënësi vazhdon përsëri të punësojë punëtorë me kualifikime të krahasueshme. Punëdhënësit duhet të ndihmojnë edhe punëtorët e prekur nga ndërprerja e marrëdhënies së punës për të kërkuar punësim të përshtatshëm alternativ, për shembull përmes kontakteve të drejtpërdrejta me punëdhënësit e tjerë.

II.C. Dispozitat në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në instrumentet e tjera të ILO-s

Sa i takon mosmarrëveshjeve që kanë të bëjnë me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, kontributi i instrumenteve të tjerë të ILO-s që nuk merren posaçërisht me këtë aspekt, në thelb ofrojnë mbrojtje nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës për motive diskriminuese. Përdorimi si referencë i këtyre instrumenteve dhe i veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse mund të jetë veçanërisht i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës në katër drejtime të ndryshme.

II.C.1. Ndalimi i ndërprerjes diskriminuese të marrëdhënieve të punës

Përveç Nenit 5 të Konventës Nr. 158, edhe një sërë Konventash të tjera të ILO-s ndalojnë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për arsyet e mëposhtme diskriminuese:

- anëtarësimi në sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitetet e sindikatës;[444]
- mbajtja e një mandati për të përfaqësuar punëtorët;[445]
- raca, ngjyra, gjinia, feja, pikëpamjet politike, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore;[446]
- përgjegjësitë familjare;[447]
- aftësia e kufizuar;[448]
- amësia.[449]

Neni 5 i Konventës Nr. 158 përfshin disa nga arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të renditura më sipër. Sidoqoftë, përveç ndalimit të motiveve të tjera për diskriminimin, referimi te instrumentet e sipërpërmendura mund të jetë veçanërisht i dobishëm për gjyqtarët dhe praktikuesit e ligjit në vendet që ende nuk e kanë ratifikuar këtë Konventë.

444. Shih Konventën për të Drejtën për t'u Organizuar dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98). Edhe Rekomandimi për Organizatat e Punëtorëve Rural, 1975 (Nr. 149), duhet të mbahet parasysh. Teksti propozon që qeveritë të sigurojnë mbrojtje efektive kundër pushimit nga puna për punëtorët ruralë që kërkojnë të krijojnë organizata për mirëqenien e tyre ekonomike dhe sociale.

445. Shih Konventën për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr.135).

446. Shih Konventën për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

447. Shih Konventën për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156).

448. Shih Konventën për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara), 1983 (Nr. 159).

449. Shih Konventën për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183).

Dhe e fundit, sa i takon arsyeve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës që konsiderohen si diskriminuese nga instrumente të ndryshme të ILO-s, është e dobishme të nënvizojmë edhe një herë rëndësinë e kodit të praktikës të ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës (2001). Sipas kodit të praktikës, infeksioni nga HIV/AIDS nuk përbën arsye për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe se personat e infektuar me këtë virus duhet të jenë në gjendje të punojnë në një punë të përshtatshme, për aq kohë sa janë të aftë nga ana mjekësore.[450]

II.C.2. Barra e provës në rastin e ankimit për ndërprerje diskriminuese të marrëdhënieve të punës

Është e rëndësishme, veçanërisht për gjykatat dhe tribunalet në vendet që nuk e kanë ratifikuar Konventën Nr. 158, të dihet se disa Konventa dhe Rekomandime të ILO-s sigurojnë bazën ligjore për transferimin e barrës së provës në rastet e pretendimeve për ndërprerjen diskriminuese të marrëdhënieve të punës.

Neni 8(1) i Konventës Nr. 183 përcakton se barra e të provuarit se arsyet e largimit nga puna nuk kanë lidhje me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës ose pasojat e saj ose ushqyerjen me gji të fëmijës do t'i mbetet punëdhënësit.

Në mënyrë të ngjashme, në lidhje me përfaqësuesit e punëtorëve, paragrafi 6(2)(e) i Rekomandimit 143[451] sugjeron që punëdhënësit kanë barrën e provës për të provuar që shkarkimi i përfaqësuesit të punëtorëve është i justifikuar.

II.C.3. Sanksionet për ndërprerjen diskriminuese të marrëdhënieve të punës

Konventat dhe rekomandimet e ILO-s për lirinë e organizimit dhe interpretimi i tyre nga organet mbikëqyrëse të ILO-s janë një bazë ligjore jashtëzakonisht e rëndësishme që gjykatat në fjalë të jenë në gjendje të vendosin sanksione efektive dhe dekurajuese kundër largimeve anti-sindikale nga puna.[452]

Neni 1 i Konventave Nr. 98 dhe 135 kërkon që Shtetet Anëtare të garantojnë mbrojtjen efektive dhe të përshtatshme kundër largimit nga puna për shkak të aktiviteteve të përfaqësimit sindikal ose të punëtorëve.

Në këtë aspekt, Komiteti i Ekspertëve vlerëson 'që legjislacioni që e lejon punëdhënësin në praktikë të ndërpresë marrëdhënien e punës së një punëtori, me kusht që ai të paguajë kompensimin e parashikuar nga ligji në të gjitha rastet e pushimit të pajustifikuar nga puna, kur motivi i vërtetë është anëtarësimi ose aktiviteti i tij sindikal, është i papërshtatshëm sipas kushteve të nenit 1 të Konventës [Nr. 98], ku masa më e përshtatshme është rikthimi në punë. (...) Kur rikthimi në punë është i pamundur, kompensimi për largimin anti-sindikal nga puna duhet të jetë më i lartë se kompensimi i parashikuar për llojet e tjera të pushimit nga puna'.[453]

Po ashtu, rikthimi në punë sugjerohet shprehimisht nga paragrafi 6(2)(d) i Rekomandimit Nr. 143 në lidhje me ndërprerjen e pajustifikuar të marrëdhënieve të punës të përfaqësuesve të punëtorëve.

Më poshtë gjeni një shembull në lidhje me përdorimin gjyqësor të instrumenteve të sipërpërmendura për të siguruar mbrojtje efektive kundër ndërprerjes diskriminuese të marrëdhënieve të punës.

450. Shih paragrafin 4.8 të kodit, 'Vazhdimi i Marrëdhënies së Punës'.

451. Rekomandimi për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 143).

452. Shih më lart, Kapitulli 1 i kësaj Pjese në lidhje me lirinë e organizimit.

453. ILO: Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve, op. cit., paragrafët 220 dhe 221.

▶ **Shteti: Spanjë**

Gjykata Kushtetuese e Spanjës, 23 nëntor 1981, Nr. 38/1981

Në këtë vendim, Gjykata Kushtetuese e Spanjës iu referua instrumenteve të ILO-s në lidhje me lirinë e organizimit për të përforcuar mbrojtjen e punëtorëve kundër pushimeve anti-sindikale nga puna. Në bazë të Konventave Nr. 98 dhe 135, Rekomandimit për Përfaqësuesit e Punëtorëve Nr. 143 dhe vendimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, Gjykata vendosi që mbrojtja efektive e lirisë së organizimit nënkuptonte që:

- barra e provës në akuzat për pushime anti-sindikale nga puna i takon punëdhënësit; dhe
- kandidatët për pozicionin e përfaqësuesit të punëtorëve të cilët ishin shkarkuar për shkak të aplikimit të tyre duhet të rikthehen në pozicionet e tyre të punës; kompensimi i thjeshtë financiar nuk përbën mbrojtje të mjaftueshme të një lirie të njohur me kushtetutë.

Për të përmbyllur këtë seksion në lidhje me mbrojtjen nga ndërprerja diskriminuese e marrëdhënies së punës, edhe paragrafi 6(2)(f) i Rekomandimit Nr. 143 sugjeron që mbrojtja e përfaqësuesve të punëtorëve nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës duhet të forcohet duke u dhënë atyre përparësi në lidhje me mbajtjen e tyre në punë në rast të shkurtimit të fuqisë punëtore.

II.C.4. Kontributi i instrumenteve të ILO-s në lidhje me aspektet e tjera të mbrojtjes nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës

Në lidhje me punëtorët me kohë të pjesshme, Neni 7(b) i Konventës Nr. 175[454] parashikon që Shtetet Anëtare duhet të garantojnë që punëtorët me kohë të pjesshme të marrin trajtim të barasvlershëm me trajtimin e punëtorëve me kohë të plotë të krahasueshëm me ta, në rast ndërprerjeje të marrëdhënieve të punës. Dhe e fundit, neni 6(d) i Konventës për Mbrojtjen e Kërkesave të Punëtorëve (Paaftësia Paguese e Punëdhënësit),1992 (Nr. 173), përcaktojnë se edhe në rast paaftësie paguese të punëdhënësit detyrimet ndaj punëmarrësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës kanë përparësi.

III. Dispozitat përkatëse në një sërë instrumentesh të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut

Njohja e të drejtës për punë dhe implikimet e saj në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës

Analiza e Konventës Nr. 158 të ILO-s ka treguar se parimi themelor i standardeve të ILO-s për këtë çështje është mbrojtja e punëtorëve nga ndërprerja e pajustifikuar e marrëdhënieve të punës. Edhe pse Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore nuk e shprehin në mënyrë specifike këtë parim, ata pranojnë që të gjithë kanë të drejtë të punojnë.[455] Sipas Komentit të Përgjithshëm më të fundit të Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore[456] për të drejtën për të punuar, njohja e kësaj të drejte kërkon që Shtetet Anëtare

454. Konventa për Punën me Kohë të Pjesshme, 1994 (Nr. 175).

455. Neni 23(1) i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut pranon që 'çdokush ka të drejtën e punës, zgjedhjes së lirë të punësimit, kushteve të drejta dhe të favorshme të punës dhe të mbrojtjes nga papunësia. Neni 6 i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore njeh të drejtën e gjithsecilit për mundësinë për të fituar jetesën me anën e punës të cilën e zgjedh ose e pranon lirisht, dhe detyron Shtetet Palë të ndërmarrin hapa 'për të arritur zhvillim të qëndrueshëm ekonomik, social dhe kulturor dhe punësim të plotë dhe produktiv në kushte që ruajnë liritë themelore politike dhe ekonomike për individin'.

456. Organi mbikëqyrës i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

të mbrojnë punëtorët nga largimi i pajustifikuar nga puna.[457] Duke marrë parasysh numrin shumë të lartë të ratifikimeve të Paktit,[458] ky interpretim është i rëndësishëm pasi mund t'i pajisë gjykatat e vendeve që nuk e kanë ratifikuar Konventën Nr. 158, por që janë palë e Paktit, me një bazë ligjore në kuadrin e së cilës mund të njohin dispozitën për ndalimin e pushimeve të pajustifikuara.[459]

▶ **Pjesë të shkëputura nga Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Të drejtën për të punuar'**

Përmbajtja normative e së drejtës për të punuar: (...) e drejta për të punuar (...) nënkupton edhe të drejtën për të mos u privuar padrejtësisht nga puna.

Konventa Nr. 158 e ILO-s në lidhje me Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës (1982) parashikon ligjshmërinë e largimit nga puna në nenin 4 të saj dhe në veçanti imponon kërkesën për dhënien e arsyeve të vlefshme për largimin nga puna, si dhe të drejtën për dëmshpërblim ligjor dhe kompensime të tjera në rastin e pushimit të pajustifikuar nga puna.

Shkeljet e detyrimit për të respektuar: (...) Një shembull do të ishte institucioni i punës së detyruar ose shfuqizimi i legjislacionit që mbron punonjësin nga largimi i paligjshëm nga puna. Masa të tilla do të përbënin shkelje të detyrimit të Shteteve palë për të respektuar të drejtën për të punuar.

Shkeljet e detyrimit për të mbrojtur: (...) të tilla si mosrregullimi i aktiviteteve të individëve, grupeve ose korporatave për t'i parandaluar ata që të shkelin të drejtën për të punuar të të tjerëve; ose mosmbrojtja e punëtorëve nga pushimet e paligjshme.

Burimi: Dokumenti i OKB E/C.12/GC/18, paragrafi 6, 11, 34-35

Ndalimi i disa motiveve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës

Çështjet e punësimit mbulohen edhe nga fusha e zbatimit të Konventës Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor[460] dhe i Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. Neni 11(1)(b) dhe (c) i Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave mbulon detyrimin e përgjithshëm për t'u dhënë grave të njëjtat mundësi punësimi 'duke përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere për zgjedhje në çështjet e punësimit', duke mbuluar jo vetëm kriteret për emërimin dhe ngritjen në detyrë, por edhe kriteret e zbatueshme për largimin nga puna. Në fund, dhe në mënyrë më të qartë, neni 11(2)(a) i Konventës u bën thirrje Shteteve Anëtare të marrin masat e duhura 'për të ndaluar, në varësi të vendosjes së sanksioneve, pushimin nga puna për shkak të shtatzënisë ose lejes së lindjes dhe diskriminimit në pushimet nga puna në bazë të statusit martesor'.[461]

457. Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (2005) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Të drejtën për të punuar' (Dokumenti i OKB E/C.12 /GC/18).

458. Gjithsej 160 ratifikime deri më 23 qershor 2009.

459. Shih më sipër, Pjesa 2, Kapitulli 3 i këtij Manuali.

460. Neni 5(e)(i) i Konventës Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor përdor terma të përgjithshëm që i referohen 'kushteve të drejta dhe të favorshme të punës'.

461. Në fund, do të vërehet se deklaratat dhe traktatet e tjera ndërkombëtare të KB, veçanërisht në lidhje me të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, i referohen edhe të drejtave ekonomike dhe sociale të burrave dhe grave, veçanërisht mbajtjes së vendit të punës.

IV. Ndërprerja e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi në legjislacionin dhe praktikën shqiptare

Konventa Nr.158 e ILO-s nuk është ratifikuar ende nga shteti shqiptar. Kodi i Punës në nenet 141 e në vijim të tij, përcakton rregullat për zgjidhjen e kontratave të punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Sipas nenit 141 të Kodit, për zgjidhjen/përfundimin e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar kërkohet shprehja e vullnetit nga njëra palë, si dhe të ketë përfunduar afati i njoftimit, sipas përcaktimeve të nenit 143 të Kodit të Punës.[462] Ky përcaktim përmban në vetvete parimin e lirisë kontraktuale, sipas të cilit palët kanë të drejtë që me vullnetin e tyre jo vetëm të lidhin kontratën, por edhe t'a zgjidhin/ përfundojnë atë.

Procedura që zbatohet për zgjidhjen e kontratës së punës

Në përputhje me përcaktimet e Konventës Nr.158 të ILO-s, procedura e parashikuar në Kodin e Punës i garanton punëmarrësit të drejtën për t'u mbrojtur bazuar në parimet e procesit të rregullt ligjor dhe kontradiktoritetit. Neni 144 i Kodit të Punës ka për qëllim *(ratio legis)* që të garantojë mbrojtjen e punëmarrësit nëpërmjet një procesi të rregullt, duke i dhënë mundësi të mbrohet, të japë argumentet dhe të paraqesë provat e nevojshme dhe të domosdoshme për të sqaruar situatën e tij. Dispozita konkrete parashikon si hap të parë njoftimin e punëmarrësit për vendimin e punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës individuale të punës nëpërmjet një akti / shkrese dhe caktimin e një seance dëgjimore/takim midis tyre. Në pikën 3, të nenit 144, të Kodit të Punës, përcaktohen arsyet në bazë të të cilave mund të bëhet zgjidhja/ndërprerja e kontratës së punës dhe konkretisht ato janë të lidhura me aftësinë apo sjelljen e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të punëdhënësit.[463] Pavarësisht se në pikën 1, të nenit 144, nuk shprehet në mënyrë eksplicite detyrimi për të parashtruar në këtë njoftim arsyet e nisjes së procedurës së zgjidhjes së kontratës, duke patur në konsideratë përcaktimet e pikës 3, të po këtij neni, kërkohet që në njoftimin e parë dhënia e arsyeve sipas të cilave punëdhënësi fillon procedurën për zgjidhjen/ndërprerjen e kontratës individuale të punës. Evidentimi dhe njohja me arsyet e punëdhënësit e ndihmon punëmarrësin për të përgatitur mbrojtjen për takimin, i cili duhet të zhvillohet jo më parë se 72 orë nga momenti që punëmarrësi ka marrë njoftim për të. Sa më shumë kohë mund të nevojitet për të mbledhur provat, argumentet dhe përgatitur mbrojtjen që do të paraqesë punëmarrësi, aq më i gjatë mund të jetë ky afat. Gjithsesi ky vlerësim nuk është i detyrueshëm për punëdhënësin. Kodi i Punës nuk përcakton ndonjë afat maksimal për caktimin e takimit, por bazuar edhe në orientimet e Rekomandimit Nr.166 të ILO-s, nëse punëdhënësi lë që të kalojë shumë kohë duke e shtyrë apo caktuar në një kohë tjetër, punëmarrësi sipas parimit të mirëbesimit mund të mendojë që punëdhënësi ka ndryshuar vlerësim apo qëndrim ndaj zgjidhjes së kontratës së tij.

Punëmarrësi mund të zgjedhë që një përfaqësues ligjor të përgatisë mbrojtjen e tij, e cila do të paraqitet në takimin me punëdhënësin. Ai mund të marrë pjesë, personalisht i vetëm në këtë takim, së bashku me përfaqësuesin e tij ligjor, ose të përfaqësohet nga vetëm ky i fundit, apo të paraqesë me shkrim mbrojtjen e tij. Në takim punëdhënësi parashtron rrethanat arsyet për zgjidhjen e kontratës, si dhe provat që ka në lidhje me to, ndërsa punëmarrësi argumentet dhe provat që e kundërshtojnë vlerësimin e punëdhënësit dhe që ndihmojnë për sqarimin e situatës faktike.

Pas këtij procesi dëgjimor/takimi, punëdhënësit i është lënë dy ditë kohë e nevojshme për të reflektuar lidhur me atë që iu parashtrua nga punëmarrësi, dhe vetëm në përfundim të këtij vlerësimi, të nxjerrë aktin përfundimtar, pra nëse do t'i mbetet vendimit të tij për zgjidhjen e kontratës së punës apo nëse

462. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese 33/2007 ka theksuar se "Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një shkak çfarëdo, që respekton procedurën (neni 144), afatin e njoftimit (neni 143) dhe nuk kryhet gjatë një periudhe të papërshtatshme (nenet 107, 147) është në parim e rregullt. Por, ky rregull ka edhe një përjashtim. Punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdo shkaku. Kemi tejklaim të të drejtës kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1)".

463. Arsye këto të cilat janë të parashikuara edhe në nenin 4 të Konventës nr.158 të ILO-s.

do e rishikojë atë. Në përfundim të këtij reflektimi dhe vlerësimi, në një periudhë prej 48 orësh nga takimi deri në një javë kalendarike, punëdhënësi i dërgon punëmarrësit aktin përfundimtar (vendim/shkresë) me anë të të cilit e njofton për zgjidhjen ose jo të kontratës së punës. Nëse ai ka vendosur zgjidhjen e kontratës së punës, në akt/shkresë duhet të paraqesë arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes.

Zgjidhja e kontratës së punës do të sjellë efekt vetëm pas njoftimit të aktit/shkresës përfundimtare, ndaj dhe ky njoftim do të prodhojë efekte kur të mbërrijë tek punëmarrësi. Edhe për këtë fazë të fundit të procedurës, në bazë të parimit të mirëbesimit, zgjidhja quhet e njoftuar ditën kur punëmarrësi merr aktin/shkresën ose ditën kur ai ishte në gjendje të merrte dijeni po për shkak refuzimi apo neglizhence nuk e ka bërë një gjë të tillë. Në rastin e fundit duhet të bëhet kujdes që të provohet se ka ndodhur një refuzim apo neglizhencë e tillë nga punëmarrësi.

Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar, ka për qëllim që të garantojë për dy palët, marrjen e masave për t'u mbrojtur nga pasojat që mund të vijnë prej zgjidhjes. Periudha e afatit të njoftimit i garanton punëmarrësit mbulimin me ta ardhura dhe për një periudhë të caktuar kohe, si dhe i mundëson një kohë të nevojshme për të kërkuar/gjetur një punë tjetër. Gjatë afatit të njoftimit kontrata individuale e punës konsiderohet se është ende në fuqi, pra të dyja palët janë të detyruara të përmbushin detyrimet e tyre, veçanërisht lidhur me ofrimin e punës (punëmarrësi) dhe shpërblimin e saj/pagën (punëdhënësi). Nëse punëmarrësi refuzon të punojë gjatë afatit të njoftimit, pra nuk plotëson detyrimin kontraktual, ai nuk do të ketë të drejtë page. Në rastet kur punëmarrësi vazhdon të ofrojë punën sipas detyrimit kontraktual gjatë afatit të njoftimit, por punëdhënësi refuzon t'a zërë me punë, sipas nenit 129 të Kodit të Punës ky i fundit duhet t'i paguajë pagën punëmarrësit.

Afatet e njoftimit të parashikuara në pikën 1, të nenit 143, të Kodit të Punës, janë të detyrueshme për t'u zbatuar nga të dy palët dhe janë të përshkallëzuara në zgjatje të tyre, në varësi të periudhës së vjetërsisë që punëmarësi ka pranë këtij punëdhënësi.[464] Në pikën 3, të nenit 143, prashikohet se afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Për të qenë më e qartë mënyra se si do të zbatohet ky parashikim i Kodit të Punës, palët në kontratën individuale të punës, mund të specifikojnë cilin rregull do të zbatojnë për afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës. Kodi i Punës ka parashikuar zbatimin e të njëjtit rregull shtyrje edhe për rastet kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatëzanisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.[465] Në pikën 4, të nenit 143 të Kodit të Punës, përcaktohet se kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, sipas parashikimeve të pikës 1, të këtij neni, zgjidhja duhet trajtuar si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm. Në kuptim të këtij përcaktimi zgjidhja konsiderohet e vlefshme, por mosrespektimi i afatit të njoftimit, referon drejtpërdrejt për zgjidhjen e menjëhershme, konkretisht tek nenet 153, 154, 155 dhe 156 të Kodit të Punës. Gjyqtari në këto raste vlerëson fillimisht nëse jemi para rrethanave të parashikuara në nenin 153, për zgjidhje të menjëhershme të justifikuar, dhe nëse nuk është rasti, zgjidhja e kontratës duhet të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e pajustifikuar sipas nenit 155 të Kodit të Punës.

Si më sipër përmendur, afati i njoftimi ka si qëllim (*ratio legis*), t'i japë punëmarrësit një periudhe kohore në të cilën ai mund të kërkojë një punë të re. Për këtë arsye dhe në përputhje me Rekomandimin Nr.166 të ILO-s, në nenin 143(5) është parashikuar në mënyrë të shprehur se në rastet kur kontrata zgjidhet nga punëdhënësi, punëmarrësi përfiton, të paktën 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Pra dispozita ka vendosur detyrimin në një standard minimal të kohës që i lihet si mundësi punëmarrësit, por kontrata individuale ose kolektive e punës, duhet të përcaktojnë kohëzgjatjen e lejes dhe procedurat që duhet të ndiqen nga punëmarrësi për marrjen dhe përdorimin e saj.

464. Palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

465. Neni 147 i Kodit të Punës.

Format e zgjidhjes së kontratës së punës me iniciativë të punëdhënësit

Nenet 153 dhe 154 të Kodit të Punës, trajtojnë rastet e zgjidhjes në mënyrë të menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar ose me kohëzgjatje të caktuar. Pra këto dispozita të zgjidhjes së menjëhershme zbatohen për të dy llojet e kontratave.

Sipas pikës 1, të nenit 153, të Kodit të Punës, subjektet të cilat kanë të drejtë të kryejnë zgjidhje të menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës, mund të jenë të dy palët e saj, pra si punëdhënësi, ashtu edhe punëmarrësi. Në pikën 2, të nenit 153, përcaktohet se për të vlerësuar nëse jemi para shkaqeve të justifikuara për zgjidhje të menjëhershme duhet të plotësohen këto kushte:

- rrethanat e rënda nuk lejojnë, që sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Të tilla raste janë për shembull kur punëmarrësi ka dëmtuar pronën e punëdhënësit me dashje direkte, duke i sjellë atij një dëm të madh dhe për shkak të rrethanave të ngjarjes, është cënuar rëndë mirëbesimi mes palëve. Për këtë shkak punëdhënësit nuk mund t'i kërkohet vazhdimi i marrëdhënieve të punës.
- janë shkelur detyrimet kontraktuale[466] lidhur me kryerjen e detyrave, përfshirë edhe për shkak të paaftësisë së punëmarrësit; [467]
- shkelja është bërë me faj të rëndë, përfshirë në këto raste edhe shkelje që kanë lidhje me sjelljen ose paaftësinë e punëmarrësit, ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi me shkrim të punëdhënësit;
- ekziston një lidhje shkakësore ndërmjet ndërmjet shkeljes së detyrimit me faj nga punëmarrësi dhe pushimit të menjëhershëm nga puna.

Nëse zgjidhja iniciohet nga punëdhënësi, referuar nenit 144, të Kodit të Punës, edhe për zgjidhjen e menjëhershme për kontratat me kohëzgjatje të pacaktuar, procedura duhet t'i garantojë punëmarrësit të drejtat e njohura një pale në një procedim sipas parimit të procesit të rregullt, si dhe parimit të kontradiktoritetit. Përjashtim nga këto afate dhe procedura paraprake duhet të bëhet në rastet kur jemi para një shkelje shumë të rëndë dhe flagrante të punëmarrësit, e provuar/dokumentuar në mënyrë të menjëhershme dhe në çast nga punëdhënësi, dhe e pranuar prej punëmarrësit. Në një rast të tillë, sipas nenit 154, pika 3, të Kodit të Punës, gjykata mund të vendosë që punëdhënësi të mos paguajë dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 144, pika 5, të Kodit të Punës. Në një interpretim literal, nisur dhe nga përcaktori "e menjëhershme" që vendoset për këtë zgjidhje, prezumohet që ajo kryhet pa respektuar asnjë afat njoftimi, pra një nga palët në kontratë kërkon mosvazhdimin e menjëhershëm të marrëdhënies juridike të punës.

Për të vlerësuar nëse jemi para zgjidhjes së kontratës në mënyrë të menjëhershme të justifikuar, gjykata duhet të vlerësojë përmbushjen njëkohësisht të elementëve të parashikuar në nenit 153 të Kodit të Punës. Mospërmbushja e njërit prej këtyre kushteve nuk cënon vlefshmërinë zgjidhjes së kontratës, por e cilëson atë si të pajustifikuar bazuar në përcaktimet e nenit 155 të Kodit të Punës.

Në nenin 138, të Kodit të Punës, përcaktohen rregullat që zbatohen për zgjidhjen e kontratave individuale të punës në rastin e transferimit të ndërmarrjes. Sipas neni 138(4) të Kodit të Punës, zgjidhjet e kontratave te punës që bëhen nga punëdhënësi për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit, duhet të respektojnë rregullat e përcaktuara në kreun XIV të Kodit të Punës, dhe konkretisht nenet 143 dhe 144 të këtij kreu.

Në nenin 146, të Kodit të Punës, përcaktohen rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme. Përkufizimi i këtyre rasteve si "pa shkaqe të arsyeshme" duhet që të kuptohen si raste për "motive abuzive", pra dhe "zgjidhja për motive/shkaqe abuzive", ashtu siç edhe i konsideron pika 2, e këtij neni. Kontrata e punës për një kohëzgjatje të pacaktuar, mund të zgjidhet me shprehjen

466. Të parashikuara në nenet 22-31 të Kodit të Punës, si dhe detyrimet e tjera të veçanta të parashikuara në kontratën individuale të punës.

467. Një nga arsyet sipas nenit 144, pika 3, të Kodit të Punës.

e vullnetit të palëve, duke u respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 (përfshirë edhe njoftimin e arsyeve përse kjo kontratë zgjidhet). Por pavarësisht këtyre parashikimeve dhe shprehjes së vullnetit, punëdhënësi nuk ka të drejtë të zgjidhë kontratën për shkaqet/motivet e parashikuara në nenin 146 të Kodit të Punës. Nëse do të ndodhë kjo atëherë punëdhënësi do të konsiderohet se ka vepruar në mënyrë abuzive dhe punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë pavlefshmërinë e këtij akti, si dhe rregullimin e pasojave që rrjedhin nga kjo pavlefshmëri.

Në pikën 1, të nenit 146, janë renditur shkaqet të cilat konsiderohen abuzive për zgjidhjen e marrëdhënies juridike të punës:

- Pretendimet e punëmarrësit që rrjedhin nga kontrata e punës, si për shembull për respektimin e pagesës së pagës (një herë në dy javë apo një herë në muaj), për respektimin e orarit të punës apo kohëzgjatjes maksimale javore të punës, marrjen e masave për sigurinë dhë shëndetin në punë, etj.
- Përmbushja nga punëmarrësi i një detyrimi ligjor, si për shembull kur punëmarrësi thirret nga gjykata për të dëshmuar, është anëtar i një bordi administrativ, këshilli drejtues, këshilli administrativ sipas ligjit, është anëtar i komisioneve të qendrave të votimit, komisionit zonal të administrimit të zgjedhjeve, komisionit të numërimit të votave, etj.
- Shkelja e ndalimit të diskriminimit, sipas përcaktimeve në Kodin e Punës dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Dispozita nuk ka shprehur në mënyrë eksplicite se kush janë rastet, por duke patur për qëllim që të jetë një dispozitë gjithpërfshirëse sa i përket shkaqeve në bazë të të cilave ndalohet diskriminimi ka referuar në rastet e përcaktuara në nenin 9, të Kodit të Punës, si dhe parashikimet e ligjit 10221, datë 14.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".
- Motivet që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës, si për shembull e drejta për arsim, e drejta për të ushtruar një besim fetar, e drejta për t'u organizuar në një organizatë shoqërore, e drejta për t'u bërë pjesë në një parti politike, etj.
- Motivet që lidhen me antarësimin ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit.
- Zgjidhja e kontratës së punës në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të Kodit të Punës, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës. Në njoftimin që punëdhënësi i përcjell punëmarrësit për zgjidhjen e kontratës së punës, i specifikon dhe arsyen për zgjidhjen e saj, e cila mund të jetë për shkak të paaftësisë, sjelljes së punëmarrësit ose kërkesave operacionale të ndërmarrjes. Në kuptim të kësaj gërme, nëse shkaqet/arsyet nuk janë të tilla, ato do të konsiderohen si abuzive.

Në nenin 147, të Kodit të Punës, përcaktohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën individuale të punës nëse punëmarrësi gjendet në një nga kushtet e mëposhtme:

- punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme për punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si për shembull për shkak të një sëmundjeje të përgjithshme, aksidenti në punë, sëmundjeje profesionale, të ardhura barrëlindje, leje birësimi;
- punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.

Nëse punëmarrësi është në paaftësi të përkohshme për punë, sipas përcaktimeve të nenit 130, ai duhet të provojë paaftësinë e tij me raport mjekësor të lëshuar nga mjeku. Sa i përket pushimeve vjetore, në pikën 1, të nenit 93, të Kodit të Punës, është parashikuar që për caktimin e datës së fillimit të tyre duhet të ketë një pëlqim të të dy palëve në marrëdhënie juridike të punës, pra nuk mund të ketë një caktim dhe fillim të tyre me vullnetin e njëanshëm të punëmarrësit.

Neni 148, i Kodit të Punës përcakton rastet e pushimeve kolektive nga puna me plotësimin e kushteve të mëposhtme:

- Pushimi është bërë për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, pra jo për faj të tij sipas nenit 153 të Kodit të Punës;
- Numri i punëmarrësve të pushuar është të paktën 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15 punëmarrës për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20 punëmarrës për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës.
- Pushimet nga puna sipas numrit të sipërpërmendur të punëmarrësve janë shtrirë për një periudhë deri 90 ditë.

Sa i përket procedurës paraprake, në rastin e pushimeve kolektive nga puna nuk zbatohet neni 144, i Kodit të Punës, por një procedurë e posaçme, e cila përfshin informimin dhe konsultimin me organizatën sindikale më të përfaqësuar të punëmarrësve dhe Ministrinë që ka në fushën e saj të përgjegjësisë çështjet e punës, si organi kompetent përfaqësues i palës shtet për të garantuar të drejtat procedurale të punëmarrësve në këtë proces. Procedura përfshin disa faza njoftimi, këshillimi dhe dakordësie me organizatën sindikale dhe në këtë rast njoftimin e Ministrisë për dakordësinë mes palëve. Në të kundërt, nëse nuk ka dakordësi me organizatën sindikale, punëdhënësi infromon dhe kërkon ndërmjetësimin e Ministrisë përgjegjëse për punën dhe pas marrëveshjes ose në përfundim të afatit 30 ditor të proceseve respektive, punëdhënësi njofton përfundimisht punëmarrësit që do të pushohen nga puna, nga ku fillojnë dhe afatet e njoftimit sipas nenit 143 të Kodit të Punës. Për zgjidhjen e kontratave individuale pas përfundimit të procesit të njoftimit/konsultimit/ndërmjetësimit dhe vendimit përfundimtar, zgjidhja e kontratave individuale realizohet duke mbajtur në konsideratë nenin 143, 145, 146, 147, 149, 153 të Kodit të Punës.

Procedura e ankimit për zgjidhjen e kontratës së punës

Zgjidhja e kontratës së punës për motive abuzive sipas nenit 146 të Kodit të Punës, konsiderohet se është e pavlefshme, çfarë do të thotë se kontrata vazhdon të jetë në fuqi, duke mbajtur në fuqi për palët të drejtat dhe detyrimet reciproke. Pas zgjidhjes së kontratës së punës, punëmarrësi, i cili është pala e dëmtuar nga kjo zgjidhje, duhet të kryejë disa veprime. Megjithatë mënyra e sjelljes së punëmarrësit pas kësaj zgjidhje është komplekse, për shkak të humbjes së mirëbesimit mes palëve. Përsa kohë që punëmarrësi e konsideron këtë zgjidhje të pavlefshme, ai mund të kërkojë të drejtën e pagës sikur kontrata të vazhdonte të ishte në fuqi dhe derisa të ketë një zgjidhje të saj në mënyrë të vlefshme, sipas parashikimeve të Kodit të Punës.[468] Në pikën 2, të nenit 146, parashikohen afatet e parashkrimit për të kërkuar dëmshpërblimin për zgjidhjen për motiv abuziv, pa referuar tek neni 203 i Kodit të Punës. Sipas tij punëmarrësi duhet të ngrejë padi kundër punëdhënësit brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Nëse afati njoftimit nuk është respektuar, brenda 180 ditëve nga dita kur afati i rregullt i njoftimit duhej të kishte përfunduar. Nëse punëmarrësi zbulon motivin abuziv pas përfundimit të këtij afati, ai duhet të ngrejë padi brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit. Në rastin e ndërprerjes së marrdhënieve të punës nga punëdhënësi, kur gruaja është në punë gjatë periudhës së shtatzënisë ose është kthyer në punë pas lindjes së fëmijës, sipas nenit 105 Kodit të Punës, i takon punëdhënësit të vërtetojë se shkaku i pushimit nga puna nuk ka qenë shtatzënia ose lindja e fëmijës.

Ashtu siç është përcaktuar në nenin 146, pika 2, të Kodit të Punës, edhe në nenin 155 parashikohet e drejta e ngritjes se padisë ndaj punëdhënësit, si dhe afatet brenda të cilave punëmarrësi duhet ta ushtrojë këtë të drejtë, pra brenda 180 ditëve nga dita e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës/ brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.

468. Sipas konkluzioneve të Komitetit të Ekspertëve të së Drejtës Sociale të Këshillit të Europës, të vitit 2011 për nenin 8/2 të Kartës Sociale Evropiane të Rishikuar, Shqipëria *"...rivendosja nuk është rregulli në rast të një zgjidhje të paligjshme për shkak të shtatëzanisë"*.

Përfitimet që i garantohen punëmarrësit nga zgjidhja/përfundimi i kontratës

▶ Shpërblime

Kodi i Punës në nenet 145 dhe 152 të tij, përcakton se nëse kontrata zgjidhet nga punëdhënësi, punëmarrësi ka të drejtë të përfitojë një shpërblim për vjetërsinë në punë që ka për qëllim që të mbrojë dhe kthejë në favor të tij të ardhura për një periudhë shërbimi relativisht të gjatë që ai ka patur tek punëdhënësi.

Për të përfituar këtë të drejtë punëmarrësi duhet të plotësojë këto kushte:

- kontrata duhet të jetë zgjidhur nga punëdhënësi; si dhe
- marrëdhëniet e punës të kenë zgjatur jo më pak se tre vjet.

Pavarësisht se kjo e drejtë është e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës me një kohëzgjatje të pacaktuar, ky shpërblim u njihet dhe punëmarrësve që kanë qenë të lidhur me një kontratë pune me afat të gjatë, në fund të saj (për kontratat me afat mbi 3 vjet) apo nëse ajo përfundon pas 3 vjetësh, me zgjidhjen e saj.[469]

Punëmarrësi nuk ka të drejtë të përfitojë këtë shpërblim nëse marrëdhënia e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme për shkaqe të arsyeshme/ justifikuara sipas parashikimeve të nenit 153, pra për faj të tij.

▶ Pagat

Lidhur me pasojat që rregullohen pas zgjidhjes së menjëhershme të pajustifikuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, neni 155 i Kodit të Punës përcakton disa dëmshpërblime që kanë si qëllim ndreqjen e dëmit të shkaktuar, si rrjedhojë e ndërprerjes së menjëhershme të kontratës së punës. Kodi njeh të drejtën e pagës si dëmshpërblim, të cilën do e kishte përfituar punëmarrësi nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë, ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar. Pra sipas këtij parashikimi të Kodit të Punës, nëse marrëdhënia e punës e punëmarrësit per shembull ishte e rregulluar me një kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar, e cila ishte zbatuar prej 5 vjetësh deri në momentin e mosmarrëveshjes, ai ka të drejtën e 3 muajve pagë, si afat njoftimi. Nëse per shembull marrëdhënia e punës së tij rregullohej me një kontratë me afat prej tre vjetësh, e zbatuar deri në momentin e zgjidhjes së saj për një periudhë prej dy vjetësh, punëmarrësi ka të drejtë të marrë pagën që do të përfitonte deri në përfundim të afatit tre vjeçar të kontratës.

Nga kjo pagë, punëdhënësi mund të zbresë:

- të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, si për shembull shpenzimet e transportit për të shkuar dhe kthyer nga puna;
- të ardhurat e fituara nga një punë tjetër, nëse punëmarrësi fillon punë gjatë afatit të njoftimit (për kontratat me kohëzgjatje të pacaktuar) ose gjatë afatit për të cilin ishte parashikuar që të zbatohej kontrata (për kontratat me kohëzgjatje të caktuar), paga që ai përfiton për punën e dytë do t'i zbritet pagës që ka fituar te puna e parë (paga e dytë zbritet nga dëmshpërblimi).
- të ardhurat nga të cilat ai ka hequr dorë qëllimisht, si për shembull të ardhurat që mund të kishte përfituar si rrjedhojë e një pune të barazvlefshme me një kontratë tjetër pune, nga e cila është tërhequr që të përfitojë në mënyrë të plotë pagat e parashikuara në pikën 1, të nenit 155. Në këto raste edhe pse paga e dytë nuk ka qenë e formalizuar me një kontratë pune apo nuk është përfituar nga punëmarrësi asnjëherë, duke u vlerësuar si një veprim abuziv i qëllimshëm prej tij, këto paga hipotetike zbriten nga pagat që ai do të marrë nga punëdhënësi. Punëdhënësi në këtë rast duhet të provojë që punëmarrësi ka hequr dorë apo është tërhequr në mënyrë të qëllimshme.

469. Neni 152 i Kodit të Punës.

- **Dëmshpërblime**
  - Në pikën 5, të nenit 144, të Kodit të Punës është parashikuar që nëse punëdhënësi nuk zbaton procedurën e parashikuar në këtë nen, zgjidhja e kontratës është e vlefshme, por punëdhënësi duhet t'i paguajë punëmarrësit një dëmshpërblim prej 2 muaj page. Punëdhënësi sipas pikës 5/1 ka detyrimin që të provojë se ka respektuar procedurën e përcaktuar në këtë nen, duke paraqitur në gjykatë të gjitha aktet, procesverbalet, shkresat me të cilat ka realizuar procesin.
  - Në pikën 3, të nenit 146, të Kodit të Punës është parashikuar që punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën për motive abuzive detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë. Gjykata mund të vendosë dëmshpërblim në maksimumin e pagave të një viti pasi ka marrë parasysh të gjitha rrethanat, si për shembull mosha, gjendja shoqërore, personat në ngarkim, mundësia që ai ka për një pune të re, gjendja ekonomike, detyrimet financiare që ai mund të ketë (kredi, pagesa), gjendja e tij psikologjike, kohëzgjatja e punës së tij pranë punëdhënësit. Sa më komplekse të jetë situata e punëmarrësit në komponentët e mësipërm, aq më i madh duhet të jetë dëmshpërblimi. Lidhur me parashikimin në pikën 3, të këtij neni të Kodit të Punës, për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë kanë bërë interpretimin si më poshtë:

▶ **Vendim unifikues Nr.31, datë 14.04.2003 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë**

"[...] Si përfundim, me anë të ankimit në gjykatë punonjësi i policisë, ashtu si dhe një numër tjetër punonjësish publikë që kanë detyra të caktuara shërbimi ndaj shtetit, për shkak të të cilave veprojnë si përfaqësues të shtetit për mbrojtjen e interesave të tij, nuk mund të realizojnë gjyqësisht rikthimin në detyrën që kanë pasur, edhe në qofte se provohet se janë larguar prej saj pa shkaqe të përligjura. [...] E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshperblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i pa drejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore." [...]·

  - Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e pushimit kolektiv nga puna, të parashikuar në pikat 1, 2, 3 dhe 4 të nenit 148, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në gjashtë muaj pagë dëmshpërblim, i cili i shtohet pagës gjatë afatit të njoftimit sipas nenit 143, të Kodit të Punës, ose dëmshpërblimeve të tjera të mundshme që jepen sipas neneve 144, 146, dhe 155 të Kodit të Punës (sipas rastit në të cilën klasifikohet zgjidhja e marrëdhënieve të punës të punëmarrësit).
  - Në nenin 155 pika 3, ashtu si dhe në nenin 146, pika 3, të Kodit të Punës parashikohet dëmshpërblimi si sanksion ndaj punëdhënësit, për zgjidhjen e menjëhershme të pajustifikuar të kontratës së punës, por edhe si një dëmshpërblim moral për punëmarrësin, për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Dëmshpërblimi deri në një vit pagë, në këtë rast vendoset nga gjykata me kërkesë të punëmarrësit, si dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat e tij.[470]

    Nëse punëdhënësi nuk ka zbatuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, atëherë dëmshpërblimi si sanksion, apo si dëmshpërblim moral për punëmarrësin i shtohet pagës që ai do të kishte përfituar si afat njoftimi. Nëse punëdhënësi nuk e ka bërë qëllimisht shmangien për respektimin e afatit të njoftimit, apo ka gabuar në llogaritjen e saj, kjo duhet të provohet gjatë shqyrtimit gjyqësor të konfliktit/mosmarrëveshjes.

470. Për më shumë shiko komentet e nenit 146, pika 3, e Kodit të Punës, për rrethanat që mban në konsideratë gjykata për përcaktimin e masës së dëmshpërblimit.

Lidhur me kthimin në vendin e punës së punëmarrësit në administratën publike, referojuni komentit për këtë çështje në pikën 3 të nenit 146 të Kodit të Punës, të bazuar në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë.

▶ Paga për pushimet vjetore të pakryera

Sipas nenit 94, pika 5, të Kodit të Punës, punëmarrësi të cilit i ka përfunduar marrëdhënia e punës ka të drejtë që për pushimet vjetore të cilat ai nuk i ka kryer,[471] të marrë një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve. Pra, nëse punëmarrësi ka 15 ditë kalendarike pushime vjetore të pakryera, përveç përfitimeve të tjera që mund t'i takojnë në përfundim të marrëdhënies juridike të punës, punëdhënësi duhet t'i japë punëmarrësit për këto ditë pushimi të pakryer një shpërblim të barabartë me pagën e 15 ditëve.

▶ Rimarrja në punë

Neni 148, pika 7, i Kodit të Punës, parashikon që në rastin e pushimeve kolektive punëdhënësi duhet t'u japë përparësi në rimarrjen në punë punëmarrësve të pushuar nga puna për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësit, nëse ai punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm. Ky parashikim ka për qëllim që të mbrojë punëmarrësit që kanë punuar për një kohë të caktuar pranë këtij punëdhënësi, si dhe të përdorë në mënyrën më të mirë të mundshme eksperiencën e fituar prej tyre.

Vendime të gjykatave shqiptare

Gjykata Administrative e Apelit ka disponuar për një ankim të paraqitur ndaj vendimit të gjykatës administrative të shkallës së parë për një padi që në objekt të saj kërkonte konstatimin e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës pa shkaqe të jusitifikuara dhe njohjen e dëmshpërblimeve për 1 vit pagë, dëmshpërblim për mos zhvillim të procedurës dhe seancës së njoftimit sipas nenit 144 të Kodit të Punës, si dhe pagat për afatin e njoftimit për shkak të zgjidhjes së kontratës individuale të punës.

471. Përfshirë këtu dhe ato pushime që nuk janë marrë brenda afatit të parashkrimit të përcaktuar në Kodin e Punës (pra afatit prej tre vjetësh).

▶ Vendim Nr. 3302, datë 08.09.2014 i Gjykatës Administrative të Apelit, Tiranë

Fakte të parashtruara para gjykatës[472]:

[...] Paditësi ka qenë në marrëdhënie pune me të paditurin në [...] Tiranë dhe [...] Fier në detyrën e inspektorit [...] duke filluar nga 5.06.2013. Kjo marrëdhënie pune ka përfunduar me vendimin e datës 23.11.2013 të [...] me motivacionin e përfundimit të periudhës së emërimit të përkohshëm dhe për moszhvillim të procedurave të konkurimit në kohë. Paditësi duke e vlerësuar largimin e tij në kundërshtim me ligjin i është drejtuar gjykatës me padinë objekt gjykimi duke pretenduar se marrëdhënia e tij e punës është e rregulluar me një kontratë pa afat dhe se zgjidhja e kontratës së punës është bërë në mënyrë të menjëhershme, të njëanshme dhe pa shkaqe të justifikuara.

[...] Nisur nga motivacioni i largimit nga puna të paditësit "përfundimi i periudhës së emërimit të përkohshëm dhe për moszhvillim të procedurave të konkurimit në kohë", gjykata ka vlerësuar se ndërprerja e marrëdhënieve të punës për paditësin është e pabazuar në ligj. Kjo për faktin se sipas njoftimit zyrtar të publikuar online në adresën e website të [...], rezulton të jetë publikuar "Njoftim për vend të lirë pune", njoftim i cili mban datën 31.10.2013, pra para largimit të paditësit nga puna. Në këto kushte nuk ka arsye të ligjshme apo shkak të ligjshëm për t'u liruar nga detyra paditësi [...], por ai si inspektor i përkohshëm në [...] kishte të drejtën të përfshihej në procedurën e konkurimit të përkohshëm në zbatim të ligjit Nr. 9920, datë 19.05.2008 "Për procedurat tatimore në RSH", ligjit Nr. 8549, datë 11.11.1999 "Për statusin e nëpunësit civil" (i ndryshuar), VKM Nr.231, datë 11.05.2000, VKM Nr.1184, datë 20.08.2008 [...]. Nuk rezulton që ndaj paditësit të jetë marrë ndonjë masë disiplinore nga punëdhënësi gjatë kohës që ai ka qenë në marrëdhënie pune apo shkelje në punë të kryera prej tij të konstatuara nga kontrolli i brendshëm apo i jashtëm [...].

[...] Gjykata e shkallës së parë ka çmuar se paditësi është në kushtet e parashikuara në Kodin e Punës dhe dispozitat e tjera nënligjore në funksion të tij dhe që rregullojnë posaçërisht efektet e prishjes së marrëdhënieve të punës midis paditësit dhe palës së paditur dhe duhet të përfitojë shpërblimet nga pala e paditur për mosrespektim të afatit të njoftimit dhe procedurës së njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Kërkesa lidhur me dëmshpërblimin për shkak të zgjidhjes së kontratës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara është gjetur si e pabazuar nga gjykata e shkallës së parë për shkak të periudhës së shkurtër të punës pranë palës së paditur dhe mundësisë për të gjetur punë për shkak të moshës së tij të re.

Vlerësimi i çështjes nga Gjykata Administrative e Apelit

[...]lidhur me pretendimet e parashtruara në ankim nga pala e paditur, referuar fakteve të mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se janë të pabazuara në ligj dhe prova. Në këto pretendime rezulton të jenë paraqitur të njëjtat fakte dhe argumenta që janë paraqitur edhe gjatë gjykimit në shkallë të parë. Në shqyrtim të rrethanave të faktit e të ligjit kjo gjykatë vlerëson se nisur nga koha e fillimit të marrëdhënieve të punës nga paditësi, data e ndërprerjes së këtyre marrëdhënieve dhe në interpretim të neneve 140 dhe 141 të Kodit të Punës, kontrata e punës mes paditësit dhe të paditurit konsiderohet si kontratë pune më afat të pacaktuar. Kjo kontratë rezulton të jetë zgjidhur në mënyrë të menjëhershme pa respektuar afatin e njoftimit sipas nenit 143 të Kodit të Punës. Marrëdhënia e punës për paditësin ka zgjatur mbi 6 muaj. Në këto kushte pala e paditur duhet të respektonte afatin 1 mujor të njoftimit, bazuar në nenin 143/1 të Kodit të Punës. Mosrespektimi i këtij afati ndërpret kontratën në mënyrë të menjëhershme. Bazuar në nenin 155, të Kodit të Punës, pala e paditur detyrohet t'i japë paditësit pagën që do të merrte nëse do të respektohej afati i njoftimit.

472. Pjesë e shkëputur nga vendimi nr. 3302, datë 08.09.2014 i Gjykatës Administrative të Apelit, Tiranë.

Duke marrë në analizë kriteret e nenit 153, të Kodit të Punës, konstatohet se zgjidhja e marrëdhënieve të punës për paditësin është bërë pa shkaqe të justifikuara. Kjo për faktin se nuk rezulton që marrëdhënia e punës për paditësin të jetë rregulluar bazuar në një kontratë pune me afat të caktuar. Vendimi për emërimin e përkohshëm të paditësit nuk mund të vlerësohet si kontratë me afat të përcaktuar për sa kohë që në këtë vendim nuk është dhënë një afat konkret në përfundim të të cilit ndërpriten marrëdhëniet e punës për paditësin. Një konkluzion i tillë rezulton në referim të nenit 149, pika 1, të Kodit të Punës "Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake."

Lidhur me procedurën e zbatuar për zgjidhjen e kontratës së punës, gjykata konstaton se pala e paditur nuk ka respektuar procedurën e detyrueshme për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës dhe në bazë të këtij konstatimi pala e paditur ka përgjegjësi pasurore për dëmshpërblim të punëmarrësit në respektim të parashikimeve të nenit 144, pika 5, të Kodit të Punës.

Mbi bazën e përcaktimit të elementëve të mësipërm, gjykata e shkallës së parë drejt dhe në përputhje me kriteret e neneve 143, 144, 153 dhe 155 të Kodit të Punës ka disponuar lidhur me detyrimin e palës së paditur lidhur me pagesat si dëmshpërblime që duhet të kryejë në favor të paditësit.

[...] Për sa më sipër duke vlerësuar që vendimi i gjykatës së shkallës së parë është marrë në përputhje me rrethanat e faktit të ligjit, referuar nenit 50, germa "b" të ligjit Nr.49/2012, kjo gjykatë vlerëson se duhet të lihet në fuqi." [...]

Vendimi i mësipërm i Gjykatës Administrative të Apelit në interpretimin e rrethanave të faktit ka identifikuar ligjin, dispozitat e posaçme të Kodit të Punës, të cilat zbatohen për zgjidhjen e mosmarrëveshjes konkrete të paraqitur para saj, konkretisht nenet 141, 143, 144, 153 dhe 155 të këtij Kodi. Me vendim gjykata ka njohur të drejtën e dëmshpërblimit sipas nenit 155 të Kodit të Punës dhe nenit 144 të tij, si dhe të pagës për 1 muaj si afat njoftimi. Këto dispozita janë pasqyrim i disa prej normave dhe të drejtave që duhet t'i njihen punëmarrësit nëse ka një zgjidhje të kontratës pa shkaqe të justifikuara, sipas Konventës Nr.158 "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit", e cila nuk është ratifikuar ende dhe Rekomandimit Nr.166 të ILO-s. Pavarësisht faktit se Konventa Nr.158 "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit" nuk është pjesë e legjislacionit të brendshëm në kuptim të neneve 5, 121, 122 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, dhe nenit 2 të Kodit të Punës, normat e saj janë përgjithësisht të pranuara duke qenë se ajo bën pjesë në grupin e Konventave të ILO-s, të cilat trajtojnë dhe vendosin parime dhe standarde për të drejtën e punës. Në këtë kuptim, në kuadër të parashikimit të posaçëm në nenin 2, të Kodit të Punës,[473] gjykata mund të përdorte parimet e vendosura në këtë Konventë, në një nga mënyrat e përshkruara më sipër në këtë manual, së bashku me dispozitat e Kodit të Punës, për zgjidhjen e çështjes të paraqitur pranë saj.

473. Lidhur me zbatimin e normave përgjithësisht të pranuara ndërkombëtare.

▶ Burimet

Bibliografi

- ILO: Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 98të, Gjenevë, 2009
  - Raporti III (1A) Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 94të, Gjenevë, 2006, Raporti III (1A)
  - Raporti i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 89të, Gjenevë, 2001, Raporti III (1A)
  - Standardet Ndërkombëtare të Punës: Qasja Globale, versioni paraprak (Gjenevë, 2001)
  - Përmbledhja për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës (Gjenevë, 2000)
  - Barazia në Punësim dhe Profesion. Vrojtimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
  - Mbrojtja nga Shkarkimi i Pajustifikuar. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82të, Gjenevë, 1995, Raporti III (4B)
  - Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive. Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)
- Bronstein, A.S.: 'Reforma e së Drejtës së Punës në Amerikën Latine: Midis mbrojtjes së shtetit dhe fleksibilitetit', në Revistën Ndërkombëtare të Punës, vëllimi 136, Nr. 1 (pranverë), 1997
- ITC-ILO: Udhëzues për standardet ndërkombëtare të punës (Torino, 2018)
- Hodges-Aeberhard, J.: 'Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me iniciativën e punëdhënësit', artikull i shkruar në vitin 2006 për ITC-ILO, Torino

Dokumentet

- ILO

Instrumentet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës:

  - Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158) dhe Rekomandimi (Nr. 166)

Instrumente të tjera:

  - Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)
  - Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)
  - Konventa për Përfaqësuesit e Punëtorëve, 1971 (Nr. 135) dhe Rekomandimi (Nr. 143)
  - Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156)
  - Konventa për Rehabilitimin Profesional dhe Punësimin (Personat me Aftësi të Kufizuara),

1983 (Nr. 159)

- Konventa për Mbrojtjen e Kërkesave të Punëtorëve (Paftësia Paguese e Punëdhënësit), 1992 (Nr. 173)
- Konventa për Punën me Kohë të Pjesshme, 1994 (Nr. 175)
- Konventa për Mbrojtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183)
- Rekomandimi për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1963 (Nr. 119)
- Rekomandimi për Organizatat e Punëtorëve Rural, 1975 (Nr. 149)
- Kodi i praktikës i ILO-s për HIV/ AIDS dhe botën e punës, 2001

- Kombet e Bashkuara

Instrumentet përkatëse:

- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, 1948
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1966
- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor, 1965
- Komentet përkatëse të organeve mbikëqyrëse
- Komenti i Përgjithshëm Nr. 18 (2005) i Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore për 'Të drejtën për të punuar'

- Bashkimi Europian

Direktivat përkatëse:

- Direktiva e Këshillit 75/129/KEE e datës 17 shkurt 1975 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me shkurtimet kolektive të vendeve të punës, Fletorja Zyrtare Nr. L 48, datë 22/02/1975
- Direktiva e Këshillit 98/59/KE e datës 20 korrik 1998 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me shkurtimet kolektive të vendeve të punës, Fletorja Zyrtare Nr. L 225, datë 12/08/1998
- Direktiva e Këshillit 2001/23/KE e datës 12 mars 2001 për përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punonjësve në rast transferimi të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve, Fletorja Zyrtare Nr. L 82, datë 22/03/2001
- Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit 2002/14/KE e datës 11 mars 2002 që krijon një kornizë të përgjithshme për informimin dhe konsultimin e punonjësve në Komunitetin Evropian, Fletorja Zyrtare Nr. L 80 e 23/03/2002

Lidhje interneti

- ILO
  - Faqja e internetit e ILO-s: www.ilo.org
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::
  - Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
  - Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::
  - Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
  - Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
  - Databaza për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex
  - Databaza për sigurinë e punësimit (EPLex): https://eplex.ilo.org/

- Kombet e Bashkuara
  - Faqja e internetit e OHCHR http://www.ohchr.org/
  - Dokumentet e organizmit të traktatit: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx

Kapitulli 4

▶ Kapitulli 4: Siguria dhe shëndeti në punë

I. Hyrje

I.A. Një trashëgimi njëqindvjeçare

Siguria dhe shëndeti në punë (SShP) ka qenë një shqetësim i vazhdueshëm për ILO-n qysh prej themelimit të saj në vitin 1919. Ky shqetësim ka ardhur si rezultat i dëmit të madh që i është shkaktuar shëndetit të njeriut si pasojë e Revolucionit Industrial të viteve '800 të shekullit të kaluar. Si rrjedhojë e përpjekjeve të ILO-s janë miratuar një sërë standardesh ndërkombëtare, ku rreth 80 përqind e standardeve dhe instrumenteve të ILO-s lidhen pjesërisht ose tërësisht me çështje që kanë të bëjnë me SShP-në. Parimet dhe instrumentet e miratuara për t'u dhënë zgjidhje çështjeve që kanë të bëjnë me SShP-në kanë ndryshuar në përputhje me zhvillimet teknologjike, ekonomike dhe shkencore që kanë ndodhur gjatë shekullit të kaluar, dhe për pasojë tashmë standardet përfshijnë një kombinim rregullash dhe kërkesash të qarta, si dhe dispozita gjithëpërfshirëse bazuar në këtë proces.

I.B. Ndryshimi thelbësor

Deri në vitet '70-të të shekullit të kaluar, standardet kombëtare dhe ndërkombëtare të SShP-së karakterizoheshin nga një qasje e copëzuar, e cila synonte të ofronte mbrojtje në fusha të caktuara të veprimtarisë industriale dhe kundër substancave të caktuara. Zhvillimet në fillim të viteve '70-të vunë sollën një ndryshim thelbësor në perceptimin se si rregullohet SShP-ja. Këto zhvillime përfshinin punën e Komitetit për Sigurinë e Shëndetit në Punë në Mbretërinë e Bashkuar, siç dhe gjetën shprehje në raportin e Robensit (1972), ku bëhej thirrje për një qasje gjithëpërfshirëse ndaj SShP-së.[474] Për rrjedhojë Akti i vitit 1974 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (Akti SShP) ishte një statut kuadër gjithëpërfshirës, i cili zëvendësonte legjislacionin e sigurisë dhe shëndetit me fokus të posaçëm industrinë. Përveç rregullimit të përgjegjësive të palëve të interesuara, Akti i SShP-së prezantoi një qasje të bazuar tek politikat. Në nivel global, parimi i parandalimit dhe qasja parandaluese me rreze më të madhe veprimi, u shfaq në kontekstin e diskutimeve të mjedisit njerëzor[475] duke bërë që përpjekjet e ILO-s të vinin theksin në aspektin parandalues në mjedisin e punës. Përpjekjet e hershme ishin të një natyre programatike, duke përfshirë këtu miratimin e Programit për Përmirësimin e Kushteve dhe Mjedisit të Punës (PPKMP).[476] Për sa u përket standardeve të ILO-s, orvatja e parë për të zhvilluar një standard gjithëpërfshirës të ngjashëm me Aktin e SShP-së arriti të kishte pjesërisht sukses. Konventa për Mjedisin e Punës (Ndotja e Ajrit, Zhurma dhe Vibracioni), 1977 (Nr. 148) dhe Rekomandimi i saj shoqërues Nr. 156 kufizohet në trajtimin e standardeve që kanë të bëjnë me ndotjen e ajrit, zhurmat dhe vibracionet.

I.C. Një rregullore gjithëpërfshirëse

Objektivi i ILO-s u realizua plotësisht vetëm pas miratimit në vitin 1981 të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981, (Nr. 155) dhe Rekomandimit të saj plotësues Nr. 164. Konventa Nr. 155 është një instrument gjithëpërfshirës, dinamik dhe fleksibël, i cili pohon se SShP-ja duhet të bazohet në parimin

474. Komiteti për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë; Siguria dhe Shëndeti në Punë, raport i Komitetit 1970-72 (Londër, 1972) kryesuar nga Lordi Robens.

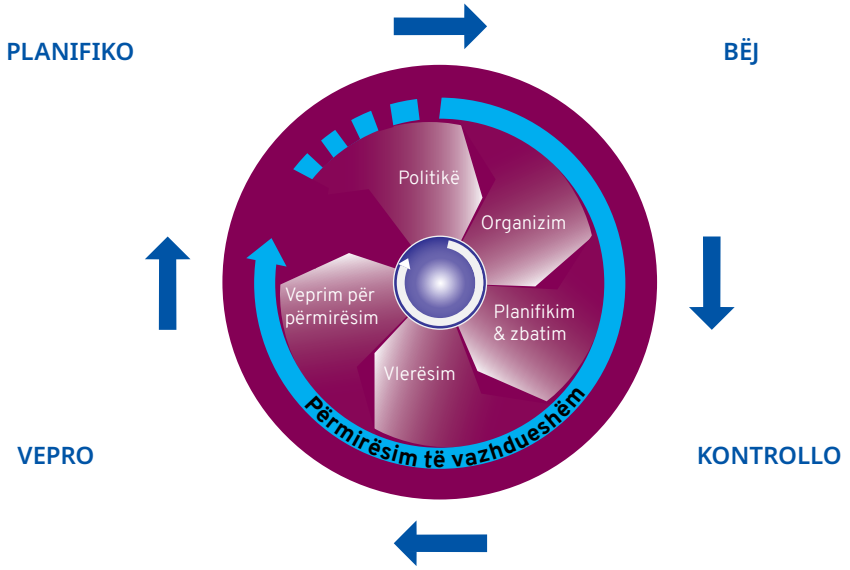
475. Konferenca e Kombeve të Bashkuara për Mjedisin, Stokholm, 5-16 qershor 1972.

476. De Givry, J. (1978), ILO dhe Cilësia e Jetës në Punë – Një Program i Ri Ndërkombëtar: PPKMP, International Labour Review.

e parandalimit. Në të parashtrohen përgjegjësitë specifike të qeverive, si dhe përgjegjësitë, detyrat dhe të drejtat e punëdhënësve, punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre. Ajo gjithashtu prezanton modelin ciklik përsëritës për manaxhimin e SShP-së të tipit "Planifiko, Bëj, Kontrollo dhe Vepro", një shprehje e hershme kjo e qasjes moderne të sistemeve të manaxhimit të SShP-së bazuar tek vlerësimi i riskut, që përbën dhe themelin logjik të parimit të parandalimit.

I.D. Drejt një qasjeje të sistemeve të manaxhimit

Aplikimi i një qasjeje ciklike të sistemeve të manaxhimit – me fjalë të tjera modeli "Planifiko, Bëj, Kontrollo dhe Vepro" – për SShP-në është një koncept i ri. Modeli mund të ilustrohet si më poshtë: [477]



Për të nxitur përvetësimin dhe për të promovuar zbatimin praktik të këtij modeli, u zhvilluan instrumente orientuese shtesë, përfshirë këtu Udhëzimet për Sistemet e Manaxhimit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (ILO-OSH 2001) për të promovuar menaxhimin dypalësh në nivel sipërmarrjeje të sistemeve të SShP-së, dhe Protokollin 2002 të Konventës Nr. 155 në lidhje me Regjistrimin dhe Njoftimin e Aksidenteve në Punë dhe Sëmundjeve Profesionale, i cili promovon përpjekjet kombëtare për të hartuar statistika mbi sëmundjet profesionale dhe dëmtimet në punë – një faktor i rëndësishëm për marrjen e vendimeve të informuara kur formulohen programet kombëtare të SShP-së dhe planet strategjike në vijim të tyre. Gjithashtu duhet patur parasysh Lista e Rekomandimit për Sëmundjet Profesionale, 2002 (Nr. 194), i cili përfshin një listë të përditësuar të sëmundjeve profesionale[478] dhe luan një rol të rëndësishëm, si për arsye shpërblimi, ashtu edhe parandalimi.

I.E. Kuadri Promovues 2006

Progresi i ngadaltë i ndryshimit thelbësor të vitit 1981 u mor në shqyrtim në diskutimet e vitit 2003 mbi atë se si të nxitej më tej koherenca, rëndësia dhe ndikimi i aktiviteteve të ILO-s për SShP-në.[479] Dakordësia që erdhi si rezultat i kësaj ishte ajo e nevojës për standarde të mëtejshme, që do të vinin në lëvizje zhvillimin dhe miratimin e Kuadrit Promovues për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë,

477. I njohur gjithashtu si cikli Deming, sipas Dr. W. Edwards Deming.

478. Përditësim i Planit shtojcë të Konventës për Përfitimet nga Dëmtimet në Punë, 1964 (Nr. 121).

479. ILO: Veprimtaritë e ILO-s në lidhje me standardet në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë: Një studim i thelluar për diskutim me qëllim hartimin e një plani veprimi për veprimtari të tilla, Raporti VI, KNP, Sesioni i 91të, Gjenevë, 2003.

2006 (Nr. 187) dhe Rekomandimit plotësues Nr. 197. Objektivi i këtyre instrumenteve është të sigurojë që SShP-së t'i jepet përparësi në agjendat kombëtare dhe të zhvillohet më tej qasja e një politike kombëtare për SShP-në. Ndërtimi i një "kulture kombëtare parandaluese" thuhet se ka rëndësi shoqërore, pasi për herë të parë në standardet ndërkombëtare, një mjedis i sigurtë dhe i shëndetshëm pune përshkruhet si e një e drejtë. Konventa Nr. 187 është një instrument kuadër, pasi u kërkon qeverive të marrin në konsideratë "parimet e parashtruara në instrumentet [...] me vlerë për kuadrin promovues," siç listohet në Shtojcën e Rekomandimit Nr. 197. Së bashku me Konventën Nr. 155, Konventa Nr. 187 shërben si plan strategjik për zhvillimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të sistemeve kombëtare të SShP-së bazuar në parandalimin dhe parimet e evidentuara në instrumentetet më me peshë mes standardeve të SShP-së.[480]

I.F. Rëndësia e instrumenteve SShP për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Shkalla e ngarkesës njerëzore dhe ekonomike që shkaktohet nga sëmundjet profesionale dhe aksidentet në punë përbën sfondin e zymtë, në të cilin evidentohet nevoja për ndërgjegjësim dhe veprim të shtuar për të përmirësuar sigurinë dhe shëndetin në punë për popullatën globale punëtore. Gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës luajnë një rol të rëndësishëm duke u dhënë shprehje konkrete parimeve të përgjithshme që orientojnë standardet moderne kombëtare dhe ndërkombëtare, duke përfshirë detyrimin e punëdhënësve "për t'u siguruar, për sa kohë është e praktikueshme brenda arsyes, se vendi i punës, makineria, pajisjet dhe procesi nën kontrollin e tyre janë të sigurta dhe nuk përbëjnë rrezik për shëndetin".[481] Duhet theksuar gjithashtu se Konventa Nr. 155 parashikon që ky detyrim të vihet në zbatim nëpërmjet ligjeve dhe rregulloreve apo *çdo metode tjetër në përputhje me kushtet dhe praktikat kombëtare*.[482] Përveç kontratave kolektive, të cilat në disa vende janë mjete të pranueshme për rregullimin e SShP-së, ndër "metodat e tjera" mund të përmendim vendimet gjyqësore. Ky është një stimul i shtuar për përdorim më të gjerë të sistemeve dhe vendimeve gjyqësore vendase. Për më tepër, për sa kohë që njohuritë dhe informacioni janë thelbësore si për parandalimin ashtu edhe si mekanizma efikasë gjyqësorë, shpresojmë se ky manual do të kontribuojë në mirëinformimin e gjykatave kombëtare, gjykatësve dhe edukatorëve ligjorë në lidhje me kompleksitetin e SShP-së dhe me atë se si palët e interesuara duhet të përmbushin përgjegjësitë e tyre për të garantuar një mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm.

II. Konventa e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 1981 (Nr. 155)

Konventa përfshin seksione që rregullojnë fushën e zbatimit dhe përkufizimet, politikën kombëtare dhe parimet ku mbështetet ajo, veprimet që nevojiten të ndërmerren në nivel kombëtar, dhe ato në nivel sipërmarrjeje.

II.A. Qëllimi dhe përkufizimet

Duke përfshirë disa përjashtime të mundshme, që synojnë të jenë të përkohshme, Konventa Nr. 155 gjen zbatim në të gjitha degët e veprimtarisë ekonomike. Në praktikë, dhe për aq sa mund të gjejë zbatim legjislacioni i përgjithshëm kombëtar që reflekton parashikimet e Konventës, industritë si minierat,

480. Instrumentet e rëndësishëm për kuadrin promovues përfshijnë 18 Konventa dhe 21 Rekomandime të listuara në Shtojcën e Kuadrit Promovues për Rekomandimin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 197). Shikoni më poshtë.

481. Konventa Nr. 155, Neni 16 (1).

482. Konventa Nr. 155, Neni 8.

lundrimi, peshkimi, aviacioni dhe industria e nxjerrjes së naftës i nënshtrohen shpesh rregullimit të posaçëm. Megjithatë, bujqësia shpesh ka qenë subjekt i përjashtimeve më të gjera nga legjislacioni SShP. Në të tilla raste, në raportin fillestar të një vendi duhet të bëhet një deklaratë, në përputhje me Nenin 1(3) të Konventës. Përndryshe, Konventa zbatohet për të gjithë punëmarrësit, përfshirë *nëpunësit publik,* në degët e veprimtarisë ekonomike në fjalë. Policia, zjarrfikësit, ushtria dhe autoritetet e tjera të mbrojtjes civile shpesh përjashtohen nga fusha e zbatimit të legjislacionit gjithëpërfshirës mbi SShP-në. Për më tepër, në disa vende, si India, Konventa gjen zbatim vetëm për punëmarrësit në fabrikat që punësojnë më shumë se 10 punonjës.[483] Në vende të tjera, personat e punësuar në punë shtëpie apo si punonjës shtëpie përjashtohen me justifikimin se në praktikë është e vështirë që të zbatosh legjislacionin në situata shtëpie.[484] Palët në Konventë që dëshirojnë të përjashtojnë degë të caktuara të veprimtarisë ekonomike apo kategori të caktuara punëmarrësish duhet të japin arsye për të tilla përjashtime, të përshkruajnë masat që duhet të marrin për të ofruar mbrojtjen e duhur ndaj punëmarrësve të përjashtuar, dhe me kalimin e kohës, duhet të tregojnë progresin e bërë në lidhje me zbatimin e gjerë të Konventës. Prandaj përjashtimet synojnë të jenë të përkohshme.

Për sa i përket kuptimit specifik të punëmarrësit, Konventa Nr. 155 e përkufizon si të gjithë personat e punësuar – përfshirë nëpunësit publik. Zgjerimi i fushës së zbatimit për të mbuluar nëpunësit publik është një novacion i rëndësishëm. Ndërsa Konventa Nr. 155 nuk e përkufizon punëdhënësin, është zhvilluar një udhërrëfyes i përgjithshëm në lidhje me parimet për të përcaktuar ekzistencën e një marrëdhënieje pune në Rekomandimin për Marrëdhënien e Punës, 2006 (Nr. 198). Në këtë kontekst, është me rëndësi të theksojmë se sipas Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, 1988, Nr. 167, një punëmarrës përkufizohet si "çdo person i angazhuar" në ndërtim dhe punëdhënësi përkufizohet si "(i) çdo person fizik apo juridik që punëson një ose më shumë punëtorë në një kantier ndërtimi; dhe (ii) sipas rastit, kontraktorin kryesor, kontraktorin apo nënkontraktorin."

Konventa Nr. 155 nuk parashikon asgjë në lidhje me personat e vetë-punësuar dhe ekonominë informale. Për sa i përket kategorisë së parë, ajo pason Rekomandimin Nr. 164 sipas të cilit i takon secilit vend të përcaktojë se ç'masa mbrojtëse duhen marrë për t'u zbatuar për këtë kategori punëmarrësish.[485]

Një çështje problematike është se punëmarrësit në ekonominë informale shpesh përballen me kushte më të pasigurta dhe të dëmshme. Ndërsa mund të argumentohet se në parim legjislacioni SShP duhet të jetë universal dhe të ofrojë mbulim për këdo, në praktikë nuk ndodh kështu. Komiteti i Ekspertëve sistematikisht i fton palët e Konventës Nr. 155 të japin informacion mbi përpjekjet që janë ndërmarrë për të rregulluar punëmarrësit e angazhuar në ekonominë informale dhe i inkurajon përpjekjet konkrete me këtë synim. Ky ishte dhe rasti, për shembull, i përpjekjeve të raportuara nga Brazili, ku për t'i larguar punëmarrësit nga ekonomia informale, atyre iu jepej një kartë regjistrimi pune ose mundësia për t'u regjistruar si punëmarrës të pavarur, të vetë-punësuar apo me ndonjë status tjetër që nënkuptonte përfshirje në tregun e punës. Brazili u inkurajua të vazhdonte përpjekjet në këtë drejtim.[486] Orientime të mëtejshme në lidhje me këtë çështje mund të gjeni në Rekomandimin për Kalimin nga Ekonomia Informale në atë Formale , 2015 (Nr. 204).

Konventa Nr. 155 gjithashtu përfshin përkufizimin e shëndetit. Në lidhje me punën, shëndeti nuk tregon "vetëm mungesën e sëmundjes apo dobësisë; ai përfshin, gjithashtu, elementet fizike dhe mendore që influencojnë shëndetin dhe që kanë të bëjnë direkt me sigurinë dhe higjienën në punë." Ky përkufizim i bën jehonë parimit bazë të Kushtetutës së Organizatës Botërore të Shëndetësisë. Është dëshmi e progresit drejt një qasjeje më tërësore ndaj SShP-së dhe njohjes së marrëdhënies së ngushtë mes SShP-së dhe të drejtës së njeriut për të gëzuar shëndet të plotë.

483. India po kalon një reformë të rëndësishme të legjislacionit të punës dhe kjo mund të ndryshojë shumë shpejt.

484. Megjithatë, disa vende, si Austria, Republika Çeke dhe Suedia, duket se i kanë kapërcyer këto vështirësi. Shikoni ILO, Vrojtim i Përgjithshëm në lidhje me Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 164) dhe Protokolli i 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981, Raporti III (Pjesa I B); Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 98-të, Gjenevë, 2009, (Vrojtim i Përgjithshëm 2009), para. 40.

485. Ibid, para. 41.

486. Shiko Komiteti i Ekspertëve: Brazil, Vërejtje (2011) dhe Kërkesa Direkte (2015) për zbatimin e Konventës Nr. 155.

II.B. Parimet e një politike kombëtare

Një politikë kombëtare për SShP-në

▶ **Konventa Nr. 155 Neni 4 (1)**

Çdo shtet anëtar, në dritën e kushteve dhe praktikave ndërkombëtare, dhe në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve formulon, zbaton dhe rishikon periodikisht politikën kombëtare mbi sigurinë në punë, shëndetin në punë dhe ambjentin e punës.

Sipas këtij Neni, nuk ka një model që t'u përshtatet të gjithëve dhe çdo politikë kombëtare e SShP-së duhet të zhvillohet në lidhje të ngushtë me kushtet dhe praktikat kombëtare. Një politikë kombëtare mund të ketë komponentë të ndryshëm në varësi të nevojave kombëtare, por një politikë koherente kombëtare duhet të përmbajë elemente të tilla përbërëse, të cilat janë të përputhshëm me njeri-tjetrin dhe që formojnë një tërësi të qëndrueshme. Edhe pse mund të mos jetë e mundur që t'i japim rëndësi të barabartë zhvillimit të SShP-së në secilën degë të veprimtarisë ekonomike të një vendi të caktuar apo një kategorie punëmarrësish, objektivi i politikës kombëtare duhet të jetë i tillë që ta bëjë këtë gjë. Politika duhet të formulohet, zbatohet dhe rishikohet periodikisht në konsultime me (dhe jo pas konsultimeve me) organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve. Përzgjedhja e fjalëve të Konventës është bërë në mënyrë të qëllimshme, dhe është formuluar në mënyrë që qeveritë të kenë detyrimin të mos konsultohen vetëm një herë, por të angazhohen në një dialog të vazhdueshëm me partnerët socialë. Kjo do të thotë se punëdhënësit dhe punëmarrësit duhet të përfshihen nga fillimi e deri në fund. Përfshirja aktive e punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe e përfaqësuesve të tyre në të gjitha nivelet, nga niveli i repartit deri në atë administrativ (dhe duke përfshirë zhvillimin e politikës kombëtare), është një tipar përcaktues i Konventës Nr. 155. Aty, në varësi të kontekstit, parashikohen mekanizma të ndryshëm konsultues, por mesazhi bazë është se parimi i parandalimit mund të zbatohet me efikasitet përmes bashkëpunimit aktiv mes punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre, dhe se qasja më efikase është ndërgjegjësimi dhe veprimi në fazat e hershme. Konventa është elastike në lidhje me metodat për zhvillimin e këtij dialogu. Në praktikë, pjesa më e madhe e vendeve e zhvillojnë dialogun e tyre kombëtar përmes mekanizmave konsultues, që ngrihen ose për të trajtuar çështje sociale në përgjithësi ose për të debatuar në mënyrë të posaçme mbi çështjet që kanë të bëjnë me SShP-në. Kërkesa për të formuluar, zbatuar dhe rishikuar periodikisht politikën kombëtare në konsultim me partnerët socialë është një tipar novator dhe domethënës i Konventës. Ajo shënon prezantimin me një kërkesë që përcakton një proces ciklik apo përsëritës politike kombëtare dhe është njohje e faktit se SShP-ja është një fushë dinamike, e cila kërkon përshtatje të vazhdueshme për t'u bërë vend zhvillimeve teknologjike, ekonomike dhe shkencore. Ky proces i bën jehonë modelit të biznesit "Planifiko, Bëj, Kontrollo, Vepro" dhe parashtron elementet bazë të qasjes së sistemeve të manaxhimit të SShP-së të cilat janë më të detajuara në Konventën Nr. 187.

▶ **Konventa Nr. 155 Neni. 4 (2)**

Qëllimi i politikës është parandalimi i aksidenteve dhe i dëmtimit të shëndetit që shkaktohen, kanë të bëjnë ose ndodhin në punë e sipër, duke minimizuar aq sa është praktikisht e arsyeshme, shkaqet e rreziqeve që janë në ambjentin e punës.

Ndërsa virtualisht të gjitha aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale janë të parandalueshme, Konventa njeh se, në praktikë, rreziqet janë pjesë e pandashme e mjedisit të punës. Këto rreziqe, megjithatë, duhet të minimizohen "*aq sa është praktikisht e arsyeshme".* Konventa në fakt nuk ofron orientime të mëtejshme se si mund të interpretohet ky koncept, kjo kërkesë është një standard mjaft i lartë dhe nënkupton nevojën për përpjekje të vazhdueshme drejt përmirësimit. I takon gjyqësorit të interpretojë atë çfarë do të thotë kjo në praktikën aktuale në kontekstin kombëtar. Në rastin e mëposhtëm, gjykata përdori Konventën Nr. 155 si pjesë të arsyetimit të saj për të mbështetur interpretimin e legjislacionit për SShP-në, dhe jo zbatimin e një rregulli që kërkonte një interpretim strikt të dispozitave penale.

▶ **Shteti: Australi (Viktoria)**

Gjykata Supreme e Gjyakatës së Apelit të Viktorias, Mbretëresha v. A.C.R Roofing PTY. LTD, 1 dhjetor 2004

Gjykata tregoi se "në rastet ku rregulli që kërkon një përcaktim në ligjet penale bie ndesh me nevojën për të interpretuar tërësisht legjislacionin e sigurisë industriale, mbizotëron kjo e fundit." [...] "Një tregues i fortë" i një përcaktimi të saktë në këtë rast ishte Akti për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në Viktoria, 1985 dhe 21 seksione derivate nga 11 seksionet e Aktit Industrial për Mirëqenien, Sigurinë dhe Shëndetin, 1981, [Me shënimin në fund të faqes: Thuhet të jetë miratuar në zbatim të [Nenit 4 (2) të Konventës Nr. 155], e cila u bazua në seksionet 2 dhe 3 të Aktit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë etj. (MB). Këto dispozita që u modeluan sipas detyrimeve të kujdesit të punëdhënësit sipas "common law", por në përputhje me rekomandimet e Komitetit të Robens-it, kishin si synim të parashtronin "detyrimet thelbësore, që mbanin vulën e Parlamentit, për të përcaktuar qartësisht në mendjet e palëve të interesuara se ruajtja e sigurisë dhe shëndetit në punë është një përgjegjësi e përhershme ligjore dhe sociale e të gjithë atyre që kanë kontroll mbi kushtet dhe rrethanat ku kryhet puna." [shënimet në fund të faqes janë hequr].

Qëllimi i politikës kombëtare. Sipas Nenit 5, politika kombëtare duhet të mbulojë pesë "sfera veprimi" kryesore (dhe të gjera). Orientime të mëtejshme se si zbatohet Neni 5 në praktikë jepen në Paragrafët 3 dhe 4 të Rekomandimit Nr. 164. Përveç mbrojtjes së punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre, gjë që do të trajtohet veçmas më poshtë, sferat e veprimit janë si vijon:

- *Projektimi, provimi, zgjedhja, zëvendësimi, instalimi, rregullimi, përdorimi dhe mirëmbajtja e elementeve materiale të punës.* Përpjekja për të eliminuar rreziqet potenciale në vendin e punës, që mund të shkaktohen nga makineritë, instalimet, masat, pajisjet dhe veglat në burim, me fjalë të tjera kur projektohen dhe instalohen, është dhe qasja parandaluese më efikase për nga kostot. Kjo kërkesë zbatohet virtualisht nga të gjitha vendet e botës, edhe pse në nivele të ndryshme.
- *Përshtatja e mjedisit të punës me aftësitë fizike dhe mendore të punëtorëve.* Vëmendja në rritje ndaj parimeve ergonomike pasqyron pranimin e parimit edhe pse në shumë vende nevojiten të ndërmerren përpjekje të mëtejshme.
- *Kualifikimi i personave, përfshirë kualifikimin e mëtejshëm të nevojshëm.* Ofrimi i kualifikimit në lidhje me SShP-në në të gjitha nivelet, apo përvetësimi dhe mirëmbajtja e dijeve dhe aftësive të nevojshme për vënien në funksionim të sistemit SShP si në nivel kombëtar ashtu edhe në vendin e punës, është mjaft i rëndësishëm dhe duhet të pasqyrohet në politikën kombëtare.
- *Komunikim dhe bashkëpunim* në lidhje me SShP-në në të gjitha nivelet e shoqërisë, nga vendi i punës deri në nivel kombëtar. Qarkullimi i mirë i informacionit dhe njohurive mes komponentëve të ndryshëm përbërës të sistemit SShP, dhe bashkëpunimi mes partnerëve social, janë mjaft

thelbësore për të garantuar koherencën dhe efikasitetin e sistemit.

- *Mbrojtja e punëtorëve.* Politika kombëtare duhet të marrë në konsideratë mbrojtjen e punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore si rezultat i veprimeve të ndërmarra prej tyre në pajtim me politikën kombëtare të SShP-së. Kjo dispozitë nuk ofron mbrojtje të drejtpërdrejtë të punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre nga masat disiplinore, por ky parim duhet mbajtur parasysh në politikën kombëtare. Prandaj dhe i takon shtetit Anëtar, në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të pëcaktojë se si ofrohet mbrojtja.[487] Mbrojtja që duhet dhënë lidhet me veprimet e ndërmarra "siç duhet" nga punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre në përputhje me politikën kombëtare të cilës i referohet Neni 4. Orientimet në lidhje me veprimin që duhet ndërmarrë jepen në Paragrafin 17 të Rekomandimit Nr. 164, ku parashikohet se "nuk duhen të merren masa paragjykuese kundër një punëtori i cili ankohet për atë që punëtori, në mirëbesim, e quan shkelje të kërkesave statutore apo shkelje të rëndë të masave të sigurisë dhe shëndetit nga punëdhënësi." Rëndësia që i jepet kësaj çështjeje dështmohet nga fakti se ajo përfshihet në "Parimet e Politikës Kombëtare". Gjyqësori ka një funksion të rëndësishëm në dhënien e domethënies praktike këtyre kërkesave, përfshirë, në veçanti, kërkesës së mirëbesimit.

Zgjerimi progresiv i politikës kombëtare. Një tipar i veçantë i Konventës Nr. 155 është natyra e saj dinamike, jo vetëm për shkak të Nenit 4, por edhe sepse merr në konsideratë faktin se sistemet kombëtare të SShP-së do të (dhe duhet të) zhvillohen pas ratifikimit. Neni 11 cakton drejtimin për një zhvillim të tillë dhe përcakton se politika kombëtare duhet *në mënyrë progresive*[488] t'u japë zgjidhje funksioneve të tjera të mëposhtme, përveç atyre të renditura në Nenin 5:[489]

- Kontrollimi i projektit, ndërtimit dhe planit të sipërmarrjes;
- Kontrollimi i përdorimit të substancave dhe proceseve të punës;
- Aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale: mbajtja e regjistrave, njoftimi dhe statistikat;
- Kryerja e hetimeve;
- Publikimi i masave të marra për zbatimin e politikës kombëtare dhe të dhënave që lidhen me to;
- Njohuritë dhe vlerësimi i riskut.

Këto funksione lidhen me fusha ku ka rëndësi zbatimi i një qasjeje parandaluese, por që mund të kërkojë shumë si nga aspekti teknik ashtu edhe për sa u përket burimeve.

Funksionet dhe përgjegjësitë institucionale. Siguria dhe shëndeti në punë është një fushë komplekse, që mbledh bashkë shumë disiplina dhe që kërkon përfshirjen e të gjithë palëve të interesuara për të përmbushur funksionet plotësuese të administrimit, përputhjes dhe vënies në zbatim, konsultimit, koordinimit dhe bashkëpunimit, si dhe të gjenerimit dhe shpërndarjes së njohurive. Sipas Nenit 6, formulimi i politikës kombëtare "do të tregojë funksionet dhe përgjegjësitë përkatëse në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe mjedisin e punës së organeve publike, punëdhënësve, punëtorëve e të tjerëve, duke marrë parasysh karakterin plotësues të këtyre përgjegjësive dhe të kushteve dhe praktikës kombëtare." Me një nivel të konsiderueshëm fleksibiliteti, Konventa kërkon gjithashtu (në Nenin 15) se duhet të merren "masat e duhura sipas kushteve dhe praktikës kombëtare" për të garantuar bashkërendimin e nevojshëm mes autoriteteve dhe organeve kombëtare dhe përcakton se

---

487. Kjo pikë u theksua nga KEZKR-ja në një Observacion të 2015 në lidhje me zbatimin e Konventës Nr. 155 nga Venezuela.

488. Performanca progresive e këtyre funksioneve është veçanërisht e kufizuar tek funksionet e listuara në Nenin 11 dhe nuk zjgerohet më tek tek dispozitat e Konventës.

489. Gjatë punës përgatitore, është shprehimisht e njohur se "ndërsa pjesa më e madhe e instrumenteve të ILO-s duhej të zbatoheshin drejtpërsëdrejti pas ratifikimit, instrumenti aktual, duke qenë tejet i gjerë në qëllim, e mbulon tërë fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, dhe mezi pritet zbatimi i tij i menjëhershëm. Prandaj dhe aspekti progresiv është themelor." KNP, Sesioni 67 të, Gjenevë 1981, Regjistri i Përkohshëm Nr. 25, paragrafi 55, f. 25/7.

"kurdoherë që kërkohet nga rrethanat dhe lejohet nga kushtet dhe praktikat kombëtare, këto masa përfshijnë krijimin e një organi qendror." Në Paragrafin 7 të Rekomandimit jepet orientim i mëtejshëm për sa i përket qëllimit të masave të tilla. Në praktikë, organet qendrore janë krijuar në shumë vende.[490]

Rishikim periodik i situatës kombëtare. Rishikimi periodik i rezultateve të veprimeve të marra është mjaft i rëndësishëm në verifikimin e nivelit të koherencës së sistemit dhe në identifikimin e fushave me interes, të reja apo ekzistuese, që kanë nevojë për përmirësim të mëtejshëm. Prandaj në Nenin 7, kërkesat e procesit të politikës kombëtare lidhen me një kërkesë që situata kombëtare e SShP-së "duhet rishikuar në periudha të përshtatshme kohore." Siç do të dikutohet më në hollësi më poshtë, në kohën e zhvillimit të Konventës Nr. 155 procedurat kombëtare për monitorim sistematik të zhvillimeve dhe ecurisë së SShP-së nuk ishin të njohura. Zbatimi i procedurave për njoftimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, dhe prodhimi i statistikave vjetore, përfshihen mes funksioneve që mund të zhvillohen "në mënyrë progresive" në përputhje me Nenin 11(d). Një shembull i rëndësisë që u jepet të dhënave në dispozicion në lidhje me zbatimin e Konventës gjen shprehje në paragrafin 26 të ankimimit 1997[491] që pretendon mospërputhjen e Uruguait me Konventën Nr. 155, që është përmbledhur në tabelën më poshtë.

▶ Shteti: Uruguai

Komiteti mendon se numri i aksidenteve fatale nuk përbën në vetvete një tregues të mjaftueshëm që mundëson vlerësimin mbi zbatimin e Konventës. Komiteti shpreh keqardhjen që nuk ka në dispozicion informacion më të saktë, si për shembull numrin e aksidenteve industriale që shkaktojnë paaftësi të plotë, të përkohshme apo të përhershme në varësi të numrit të punëtorëve në degën e veprimtarisë në fjalë, apo akoma më mirë numrin e orëve të punuara. Megjithatë, Komiteti është i mendimit, se një rritje apo një ulje në numrin e aksidenteve fatale është një tregues i faktit nëse është zbatuar Konventa. Sigurisht pa shpërfillur veprimet e ndërmarra nga Qeveria me qëllim garantimin e parandalimit të aksidenteve dhe uljen e rreziqeve, Komiteti vëren se pretendimet e ngritura nga organizata ankimuese në lidhje me situatën e sigurisë dhe shëndetit në punë të punëtorëve në industrinë e ndërtimit bën pjesë të çështjes rezultatet e politikave të prezantuara për të parandaluar aksidentet dhe dëmet dhe për të zvogëluar rreziqet. Megjithatë, bazuar në informacionin që ofrohet nga Qeveria, Komiteti vëren një prirje në rënie në numrin e aksidenteve fatale industriale, ndonëse në vitin e kaluar, 1996 krahasuar me vitin 1995, ky numër ka njohur rritje në shifra absolute. Komiteti e quan këtë prirje në ulje si pasojë e masave të marra pas bërjes së ankimimit, në përputhje me Nenin 4 të Konventës. Komiteti shpreson se zbatimi i përpiktë dhe i vazhduar i masave në fjalë, së bashku me vlerësimin e tyre, do të sigurojë parandalimin e aksidenteve dhe dëmtimit të shëndetit që vijnë si pasojë e punës.

Në përputhje me ndërgjegjësimin në rritje të rëndësisë së të dhënave të këtij lloji, procedurat për regjistrimin dhe njoftimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale u zhvilluan më tej në Protokollin[492] e vitit 2002 të Konventës Nr. 155 dhe në vijim janë plotësuar në Konventën Nr. 187 me kërkesat në lidhje me përdorimin e objektivave, synimeve dhe treguesve për të mbikëqyrur ecurinë e SShP-së.

490. Shikoni shënimin në fund të faqes 91 në Vrojtimin e Përgjithshëm 2009.

491. Procedura e ankimimit drejtohet nga nenet 24 dhe 25 të Kushtetutës së ILO-s. Ajo u jep shoqatave industriale të punëdhënësve apo të punëmarrësve të drejtën për të prezantuar para Organit Qeverisës së ILO-s një ankimim kundrejt çdo Vendi Anëtar i cili, sipas tyre, nuk ka arritur të sigurojë në çdo aspekt përmbushje brenda juridiksionit të vet të detyrimeve të çdo Konvente palë e së cilës është. Shikoni tek Ankimimi në faqen zyrtare të ILO-s.

492. Protokolli i Konventës Nr. 155 është gjithashtu subjekt raatifikimi, por ai mund të ratifikohet vetëm nga palët e Konventës Nr. 1555, ose bashkarisht me një ratifikim të ri të Konventës Nr. 155.

II.C. Veprimi në nivel kombëtar

Zbatimi në nivel kombëtar. Sipas Nenit 8, Konventa duhet të zbatohet "me ligj ose rregullore, apo ndonjë mënyrë tjetër që përputhet me kushtet dhe praktikat kombëtare dhe në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve të interesuar." Fleksibiliteti që ofrohet këtu e mundëson zbatimin përmes, për shembull, kontratave kolektive dhe vendimeve gjyqësore. Në praktikë, SShP-ja është një fushë e cila është gjerësisht e rregulluar dhe shumë vende e kanë të vështirë të vendosin në ekuilibër nga njëra anë nevojën për ligje dhe rregullore detyruese, dhe nga ana tjetër dispozita lehtësisht të përshtatshme ndaj natyrës së ndryshueshme të SShP-së bazuar në zhvillimet teknologjike dhe shkencore. Mbretëria e Vendeve të Ulëta është një prej vendeve që është përpjekur të zbatojë disa mekanizma novatorë.[493] Këto mekanizma, dhe kuptimi që ato marrin në kontekstin e standardeve të ILO-s, janë shqyrtuar imtësisht në ankimimin e vitit 2014 në lidhje me zbatimin e Konventave Nr. 81, 129 dhe 155 nga Mbretëria e Vendeve të Ulëta.

Sipas Nenit 9 (1) zbatimi i ligjeve dhe rregulloreve duhet të sigurohet nga një sistem i duhur dhe i përshtatshëm inspektimi. Rekomandimi Nr. 164 parashikon se "një sistem i duhur dhe i përshtatshëm" duhet të udhëhiqet nga dispozitat e Konventës për Inspektimin e Punës , 1947 (Nr. 81) dhe Konventa për Inspektimin e Punës (Bujqësi), 1969 (Nr. 129).[494] Ndërsa i jepet gjithmonë e më shumë rëndësi rolit të inspektorëve për parandalimin, përfshirë zbatimin e vlerësimeve të riskut në vendin e punës, çështja e arritjes së ekuilibrit mes funksioneve parandaluese/këshilluese dhe zbatuese ishte një nga çështjet e shqyrtuara në një ankimim të vitit 2015 në lidhje me zbatimin e Konventave Nr. 81, 129 dhe 155 nga Portugalia. Në këtë rast, theksi është vënë në marrëdhënien e ngushtë mes Konventës Nr. 155, nga njëra anë, dhe Konventave Nr. 81 dhe 129, nga ana tjetër. Sa vijon është një deklaratë orientuese nga një ankimim i vitit 2009 në lidhje me zbatimin e Konventave Nr. 150, 155 dhe 170 nga Meksika :

▶ Shteti: Meksikë

Rasti ka të bëjë me pretendime për shkelje të kryera nga Meksika në lidhje me një aksident në minierë në 19 shkurt 2006, kur një shpërthim gazi metan shkaktoi vdekjen e 65 minatorëve (Aksidenti). Komiteti arriti në përfundimin se detyrimet sipas Neneve 8 dhe 9 të Konventës Nr. 155 "u vendosin detyrimin Shteteve Anëtare që e ratifikojnë këtë Konventë të miratojnë ligje dhe rregullore apo të ndërmarrin masa të tjera për t'i dhënë fuqi ligjore Nenit 4 të Konventës dhe për të garantuar zbatimin e tyre. Detyrimi nuk e bën Qeverinë përgjegjëse për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Komiteti vëren, në veçanti, se [ndërsa] në këtë moment nuk mund të përcaktohet me saktësi shkaku i Aksidentit [ka] informacion mbi shkaqet e mundshme të Aksidentit, dhe parashtron një numër hipotezash. Është vendosur se në kohën e Aksidentit, në Minierë ka patur disa avari të cilat mund të ishin identifikuar përmes analizave të sakta të riskut ose që mund të kenë qenë identifikuar, por që nuk janë ndrequr. Ndërsa pyetja nëse këto avari, ose veçmas ose së bashku, kanë shkaktuar në fakt Aksidentin nuk mund të gjejë një përgjigje shteruese, Komiteti arriti në përfundimin se bazuar në fakte, në këtë rast shërbimi i inspektimit të punës në Sabinas nuk ka ndjekur rekomandimet dhe nuk ka garantuar që janë zbatuar siç duhet, përfshirë dhe vendosjen e sanksioneve efikase dhe shkurajuese. Duke marrë parasysh këto rrethana, Komiteti arrin në përfundimin se Qeveria e Meksikës nuk ka bërë atë që në mënyrë të arsyeshme pritej nga ajo për të shmangur apo minimizuar pasojat e Aksidentit [...].

493. Shikoni gjithashtu paragrafet 90-95 në Vrojtimin e Përgjithshëm 2009.

494. Për orientime të mëtejshme, shikoni ILO: Inspektimi i Punës, Raporti III (Pjesa 1B) KNP, Sesioni i 95^{të}, Gjenevë 2006 [Vrojtim i Përgjithshëm për Inspektimin 2006].

Një problem i rëndësishëm në praktikë, që mund të duket si shkelje e detyrimeve të ndërmarra sipas Konventës Nr. 155 (dhe Konventave Nr. 81 dhe 129 që kanë lidhje me të), është mungesa e burimeve në dispozicion të inspektoriateve të punës. Në një ankimim të vitit 1996 nē lidhje me zbatimin e Konventave Nr. 155, 62, 81 dhe 129 nga Uruguai, Komiteti arriti në përfundimin në paragrafin 31 (a) se:

▶ Shteti: Uruguai

[...] "edhe pse Konventave u është dhënë fuqi ligjore në të drejtën vendase dhe Qeveria ka bërë përpjekje për të përmirësuar sistemin e inspektimit dhe për të parandaluar aksidentet në sektorin e ndërtimit, numri i madh i aksidenteve në punë, përfshirë shumë aksidente fatale, në sektorin e ndërtimit si rezultat i mospërputhjes me legjislacionin kombëtar në fuqi në këtë fushë është arsye që të konsiderohet se nuk është garantuar në praktikë zbatimi i Konventave Nr. 62. 81, 150 dhe 152.

Neni 9 (2) i Konventës Nr. 155 kërkon gjithashtu që sistemi zbatues të parashikojë sanksionet e duhura për shkeljet e ligjeve dhe rregulloreve. Në praktikë, pjesa më e madhe e sistemeve ligjore përcaktojnë disa nivele maksimale për dënimet. Por brenda këtyre caqeve, vlerësimi dhe dhënia e dënimeve të duhura nga gjykatat është një element thelbësor për të siguruar mirëfunksionimin e sistemit.

Orientim dhe informacion mbi SShP-në. Siç është përmendur më lart, politika kombëtare duhet të sigurojë komunikim dhe bashkëpunim në të gjitha nivelet (Neni 5 (d)). Kërkesa se Qeveria duhet të përfshihet në mënyrë aktive për të siguruar zbatimin e sistemit kombëtar të SShP-së, përveç zhvillimit të ligjeve dhe rregulloreve, është përforcuar më tej në Nenin 10, i cili kërkon në mënyrë specifike që të merren masa për t'u ofruar orientim punëdhënësve e punëmarrësve për sa i përket përputhshmërisë me detyrimet ligjore. Këto kërkesa janë drejtpërsëdrejti të lidhura me faktin se parandalimi varet nga vënia në dispozicion në kohën e duhur e informacionit dhe njohurive. Rëndësia që i jepet këtij funksioni mund të shihet në rastin e Brincat dhe të Tjerët kundër Maltës në 24 korrik 2014495 para Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

Përgjegjësitë e projektuesve, prodhuesve, importuesve dhe furnizuesve të tjerë të makinerive. Në përputhje me qasjen parandaluese, Neni 12 i Konventës kërkon nga ata që projektojnë, prodhojnë, importojnë, furnizojnë që të jenë përgjegjës se makineritë, pajisja apo substancat nuk përbëjnë rrezik, që të bëjnë të ditur informacionin dhe udhëzimet, dhe që të jenë të përditësuar me zhvillimet më të fundit shkencore dhe teknologjike të nevojshme për të kryer detyrimet e tyre. Këtu mund të përfshihen tabela informacioni për substancat e rrezikshme (p.sh kimikatet)[496] dhe makineritë (duke përfshirë udhëzimet e përdorimit).[497]

Mbrojtja e punëtorëve të cilët largohen nga situatat që paraqesin rrezik serioz dhe të drejtpërdrejtë. Mbrojtja e përgjithshme që ofrohet sipas Nenit 5 (d) (siç u diskutua më lart) është gjerësisht e lidhur me situatat më specifike që parashikon Neni 13 i kësaj pjese të Konventës dhe Neni 19 (f) i pjesës së mëposhtme, që trajton rrethanat ku punëtorët mund ta gjejnë veten në situatë rreziku të drejtpërdrejtë dhe të rëndë në punë.

495. Shikoni gjithashtu më poshtë, Seksionin VI, Standarde të Tjera Ndërkombëtare.

496. Shiko shënimin 31 në fund të faqes.

497. Baza e të dhënave të ILO-s LEGOSH përmban shumë shembuj të praktikës kombëtare në lidhje me SShP-në. Shembujt në lidhje me zbatimin e Nenit 11 mund të gjenden këtu: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:2100:0::NO::P2100_COUNTRYLIST,P2100_NODELIST:AF;AM;AR;AS;EU,104464;104524;104527.

▶ **Konventa Nr. 155**

Neni 13. Një punëtor, që është larguar nga një mjedis pune për të cilin ai ka arsye të mjaftueshme për të besuar se përbën një rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz për jetën ose shëndetin e tij, duhet të mbrohet nga pasojat e rënda në përputhje me kushtet dhe praktikën kombëtare.

Nenin 19. [Në nivelin e ndërmarrjes merren masa që ...] f) një punëtor të raportojë menjëherë tek mbikëqyrësi i tij në lidhje me çdo situate për të cilën ai ka arsye të mjaftueshme të besojë se përbën një rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz për jetën dhe shëndetin e tij; nëse është e nevojshme, derisa punëdhënësi të marrë masa për përmirësimin e situatës, punëdhënësi nuk mund t'u kërkojë punëtorëve të kthehen në një mjedis pune ku vazhdon të ekzistojë rreziku i drejtpërdrejtë dhe serioz për jetën ose shëndetin.

Nenet 13 dhe 19 (f), të lexuar së bashku me Nenin 5 (e), do të thonë se nuk duhet marrë asnjë masë "ekstreme" disiplinore kundër punëtorëve të cilët largohen nga puna nëse: (a) punëtorët në fjalë kanë arsye të mjaftueshme për të besuar se përbën një rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz për jetën e shëndetin e tyre; (b) punëtorët u përmbahen pa vonesa masave të vendit të punës të parashikuara në Nenin 19 (f); dhe, (c) veprimet e punëtorëve janë ndërmarrë në përputhje me politikën kombëtare të parashikuar në Nenin 4. Sipas Nenit 13, i takon vetë punëtorit të vlerësojë nëse një situatë në punë përbën një rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz.[498] Për më tepër, ndërsa vendimi për ta ushtruar këtë të drejtë i përket punëtorit, mbrojtja e ofruar vjen nga "pasojat e skajshme". Rëndësia e kësaj dispozite theksohet, inter alia, nga fakti se është një kërkesë kombëtare dhe jo një që varet nga kushtet e vendit të punës.[499]

Përfshirja e SShP-së në të gjitha nivelet e arsimimit dhe kualifikimit. Kjo kërkesë është një tjetër shprehje e nevojës për të garantuar mësimin dhe përvetësimin e aftësive në lidhje me SShP-në. Në kuptimin praktik, kjo do të thotë se SShP-ja duhet të zërë vend qendror në programet e sistemit universitar dhe para-universitar, si dhe në kualifikimin dhe arsimin teknik dhe professional. Kualifikimi është gjithashtu një element përbërës i domosdoshëm i sistemit kombëtar të SShP-së, sipas Nenit 4.3.c të Konventës Nr. 187. Kjo kërkesë e Konventës Nr. 155 është një formulim i hershëm i faktit se SShP-ja është një çështje me rëndësi jo vetëm për punëmarrësit, punëdhënësit dhe përfaqësuesit e tyre, por gjithashtu për shoqërinë e gjerë, dhe më vonë ka gjetur shprehje në Nenin 3.3 të Konventës Nr. 187. Komiteti i Ekspertëve në raste të ndryshme ka kërkuar informacion nga palët e Konventës Nr. 155 në lidhje me zbatimin praktik të Nenit 14.

Bashkërendimi dhe bashkëpunimi. Për të garantuar që politika kombëtare të jetë koherente, duhet të krijohen kushtet që nxisin dialogun dhe shkëmbimin mes mekanizmave dhe organeve të ndryshme, pjesë përbërëse e sistemit të SShP-së. Në praktikë, të tilla mekanizma dhe organe shpesh kanë në radhët e tyre përfaqësues të organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe të shoqërisë civile. Me një nivel të konsiderueshëm fleksibiliteti në formulimin e vet, Neni 15 (2) parashikon se këto mekanizma bashkërendimi dhe bashkëpunimi duhet të përfshijnë ngritjen e një organi qendror. Kjo ndodh rëndom në praktikë. Orientime të mëtejshme për Nenin 15 jepen në Paragrafin 7 të Rekomandimit Nr. 164.

498. Në Konventat e mëtejshme të ILO-s, punëtorëve u jepet e drejta e menjëhershme e largimit. Shikoni Nenin 12 (1) të Konventës Nr. 167, nenin 8 të Konventës Nr. 170; Nenin 13 (e) të Konventës Nr.176; dhe Nenin 8 (1) c) të Konvnetës Nr. 184. Shikoni gjithashtu paragrafët 294-298 të Vrojtimit të Përgjithshëm 2017.

499. Puna përgatitore për Konventën Nr 155 po vazhdonte në kohën e vendimit të Gjykatës Supreme të Sh.B.A-ve në rastin Gjykata Supreme e Sh.B.A-ve - Whirlpool Corp. v. Marshall, 445 U.S. 1 (1980). Ka të ngjarë që formulimi i Neneve 5 (e), 13 dhe 19 (f) në Konventën Nr. 155, si dhe Paragrafin 17 në Rekomandimin Nr. 164, të jenë ndikuar nga ky vendim themelor.

II.D. Veprimi në nivel ndërmarrjeje

Megjithëse kërkesat dhe veprimet e politikës kombëtare në nivel kombëtar janë themelore, siguria dhe shëndeti në punë janë pikësëpari një çështje e vendit të punës. Konventa Nr. 155 shprehimisht parashtron përgjegjësitë, të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësve, punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre në nivel ndërmarrjeje individuale.

Detyrat dhe përgjegjësitë e punëdhënësve. Konventa përcakton se punëdhënësit janë kryesisht përgjegjës për garantimin e sigurisë dhe shëndetit në punë. Në përputhje me Nenin 16 (1), punëdhënësit i kërkohet specifikisht të sigurojë që, për aq sa është praktike në mënyrë të arsyeshme, *vendet e punës, makineritë, pajisjet dhe proceset* nën kontrollin e tyre të jenë të sigurta dhe nuk përbëjnë rrezik për shëndetin. Në rastin e mëposhtëm, Neni 16 i Konventës Nr. 155 dhe Rekomandimi për Mbrojtjen e Shëndetit të punëmarrësve, 1953, (Nr. 97) u përdorën për të interpretuar Kushtetutën e Kosta Rikës:

▶ **Shteti: Kosta Rika**

Gjykata Supreme e Drejtësisë, Dhoma Kushtetuese, Hernán Oconitrillo Calvo v. Bashkia e San José-së, 23 prill 1999. Vendimi Nr. 1999-02971

Në rastin në fjalë, një punëmarrës nisi procedurat kundër Bashkisë së San José-së për mospërmbushje të rekomandimeve që lidhen me kushtet jo të shëndetshme të vendit të punës ku nëpunësi kryen punën e vet, si pasojë e së cilit punëmarrësit vuajnë nga sëmundje të rënda. Neni 1 i Kushtetutës së Kosta Rikës garanton të drejtën e mbrojtjes së shëndetit në vendin e punës, por Gjykata pranoi se nuk ka një ligj që ta trajtojë këtë çështje. Gjykata interpretoi parimin në Kushtetutën Kombëtare nën dritën, inter alia, e Konventës Nr. 155 dhe Rekomandimit Nr. 97, dhe bazuar mbi këto arsye, vendosi se Bashkia kishte cënuar të drejtën për mjedis të shëndetshëm në punë.

Në mënyrë më të posaçme, rasti i mëposhtëm paraqitur Gjykatës Supreme të Viktoria-s ilustron domethënien e *kontrollit* të punëdhënësit, duke përcaktuar përgjegjësinë kryesore të punëdhënësit për punëmarrësit e nënkontraktuar.

▶ **Shteti: Australia (Viktoria)**

Gjykata Supreme e Gjykatës së Apelit të Viktorias, The Queen v. A.C.R Roofing PTY. LTD, 1 dhjetor 2004

S.21(1) i Aktit të SShP-së së Viktorias 1985 (Akti) parashikon se "një punëdhënësi i kërkohet të sigurojë dhe të mirëmbajë për punëmarrësit një mjedis pune të sigurtë dhe pa rreziqe për shëndetin". Sipas seksionit 21(3) ky detyrim përfshin çdo kontraktor të angazhuar "në lidhje me çështje mbi të cilat ka kontroll punëdhënësi; ose (a) sipas kontratës në fuqi mes kontraktorit dhe punëdhënësit; ose (b) sipas kontratës në fuqi mes kontraktorit dhe ndonjë personi tjetër". Rasti në fjalë ka të bëjë me faktin nëse punëmarrësit e një nënkontraktori janë punëmarrës të punëdhënësit [kryesor]. Gjykata deklaroi se kontraktori duhet të konsiderohet si i angazhuar nga punëdhënësi në çështje mbi të cilat punëdhënësi ka kontroll, qoftë kjo kur kontraktori është angazhuar drejtpërsëdrejti nga punëdhënësi ose nga një kontraktor tjetër nëpërmjet një nën-kontrate [...] ose ndonjë tip i largët nën-kontrate, pavarësisht shtresave të marrëdhënieve nën-kontraktuale që mund ta veçojnë kontraktorin nga punëdhënësi. Për sa i përket kontrollit të kërkuar, dhe ndërsa ka disa aspekte të pozicionimit në fjalë që ndodhen nën kontrollin e kompanisë së nënkontraktuar, ngritja e një rrjete sigurie përbënte diçka që i përkiste një rendi tjetër. Në rrethanat e rastit, punëdhënësi kryesor ka njohur se ai kishte detyrimin ndaj punëmarrësve të vet për të garantuar instalimin e rrjetës para fillimit të punës. Gjykata konfirmoi se, sipas seksionit 21(3), ai i detyrohej po njëlloj punëmarrësve të kontraktorëve të cilët punojnë mbi çati dhe se punëdhënësi kryesor "nuk mund ta çlirojë veten nga detyrimi ndaj punëmarrësve duke ua lënë atyre të vendosin nëse do ishin të gatshëm ta merrnin përsipër rrezikun." Megjithëse secili rast duhet gjykuar sipas specifikave të veta dhe megjithëse do të ketë raste ku do të ndodhin aksidente pa fajin e punëdhënësit, pakujdesshmëria e punëmarrësit nuk është në vetvete mbrojtje për mospërmbushjen e sa praktikohet për të ruajtur sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësit. Bazuar mbi këto arsyetime, Gjykata e rrëzoi ankimin për të ndryshuar vendimin e dënimit të punëdhënësit kryesor.

Sipas Nenit 16(2), punëdhënësve u kërkohet gjithashtu të sigurojnë për aq sa është praktike në mënyrë të arsyeshme, se *substancat dhe agjentët kimikë, fizikë dhe biologjikë,* nën kontrollin e tyre, të mos përbëjnë rrezik për shëndetin, nëse merren masat e përshtatshme për mbrojtjen.

Ndërsa Neni 16 (1) dhe (2) përkufizon qëllimin e përgjithshëm të detyrave dhe përgjegjësive të punëdhënësve, orientim i mëtejshëm mbi mjetet praktike për ti dhënë efekt këtyre dispozitave jepet në Paragrafët 10, 14 dhe 15 të Rekomandimit Nr. 164. Këto dispozita formulojnë disa parime themelore të qasjes së sistemeve ndaj manaxhimit të SShP-së, me fjalë të tjera, vlerësimin e riskut, zhvillimin e planeve parandaluese dhe masave të kontrollit, zbatimi i tyre dhe rishikimi i rezultateve të veprimeve të marra. Udhëzime të mëtejshme në lidhje me këtë ofrohen në Udhëzime mbi Sistemet e Manaxhimit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (ILO - SShP) 2001. Për shembull, Paragrafi 14 i Rekomandimit Nr. 164 rekomandon që punëdhënësit ta hartojnë politikën e SShP-së në formë të shkruar. Seksioni 3.1 i ILO-SShP 2001 ofron udhëzimet mbi atë se çfarë duhet të përmbajë një politikë e tillë. Paragrafi 15 (1) parashikon kryerjen e auditeve sistematike të sigurisë, dhe Seksioni 3.13 i ILO-SShP 2001 ofron udhëzime në lidhje me cilat aspekte duhet t'i nështrohen këtij auditi. Si Paragrafi 15 (2) ashtu dhe Seksioni 3.5 kanë të bëjnë me dokumentacionin e SShP-së. Është me mjaft rëndësi që të evidentohet hierarkia e përgjegjësisë për masat e kontrollit dhe parandalimit (Seksioni 3.10.1).[500]

500. Shikoni gjithashtu Nenin 6 të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetit në Miniera, 1995 (Nr. 176).

▶ ILO-SShP 2001

3.10.1. Masat e parandalimit dhe kontrollit

3.10.1.1. Rreziqet dhe risqet e sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve duhet të identifikohen dhe vlerësohen në vazhdimësi. Masat parandaluese dhe mbrojtëse duhet të zbatohen në rendin e mëposhtëm të përparësisë:

a. Të eliminohet rreziku/risku;

b. Të kontrollohet rreziku/risku në burim, përmes përdorimit të kontrolleve inxhinierike dhe masave të kontrollit;

c. Të minimizohet rreziku/risku duke projektuar sisteme të sigurta pune, përfshirë këtu masat administrative të kontrollit; dhe

d. Aty ku nuk mund të kontrollohen rreziqet/risqet që mbeten jashtë kontrollit të masave kolektive, punëdhënësi duhet të ofrojë falas pajimet e përshtatshme personale mbrojtëse përfshirë veshjen, dhe duhet të zbatojë masat për të garantuar përdorimin dhe mirëmbajtjen e tyre.

Neni 16 (3) i Konventës Nr. 155 u kërkon punëdhënësve të ofrojnë veshje dhe pajisje të përshtatshme mbrojtëse, për aq sa është praktike në mënyrë të arsyeshme, për të parandaluar rreziqet e aksidenteve apo efektet e dëmshme ndaj shëndetit. Kjo dispozitë plotësohet nga kërkesa më e përgjithshme e Nenit 21 që masat e SShP-së nuk do të ngarkojnë me asnjë shpenzim punëtorët. Masat e SShP-së përfshijnë dhe kostot për ekzaminimet mjekësore. Sipas Nenit 17, kurdoherë që dy ose më shumë sipërmarrje në të njëjtën kohë angazhohen në veprimtari në një vend pune, ato do të bashkëpunojnë në zbatimin e kërkesave të kësaj Konvente. Paragrafi 11 i Rekomandimit ofron orientime shtesë që në këto raste "ato duhet të bashkëpunojnë në zbatimin e dispozitave në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë dhe mjedisin e punës, pa paragjykim ndaj përgjegjësisë së secilës sipërmarrjeje për sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve të vet. Në rastet e përshtatshme, autoriteti ose autoritetet kompetente duhet të parashkruajnë procedurat e përgjithshme për këtë bashkëpunim." Këto kërkesa janë të një rëndësie të madhe praktike dhe kjo është një fushë posaçërisht e rregulluar në shumë vende.[501] Në një çështje për të cilën ka vendosur Gjykata Supreme e Drejtësisë në Spanjë, për të plotësuar hendekun ligjor u zbatua drejtpërsëdrejti Neni 17:

▶ Shteti: Spanja

Gjykata Supreme e Drejtësisë, Apel për shqyrtim, Juan Ramón v. Cubiertas y Mzov S.A. Nesco et al., 9 tetor 2001

Në këtë rast, Gjykatës i është kërkuar të vendosë për një apelim të paraqitur për shqyrtim nga një grup kompanish sigurimesh që kërkojnë të përjashtohen nga përgjegjësia e aksidentit që pësoi Z. Juan Ramón në vitin 1995, që e la paraplegjik. Në pjesët e rëndësishme, Gjykata arriti në përfundimin se gjyqtari në shkallën e parë ka bërë një gabim, atë të konfirmimit të detyrës së bashkërendimit të ndërmarrjeve në fjalë bazuar në një ligj të 1996, për sa kohë ky ligj nuk ishte në fuqi kur ndodhi incidenti. Gjykata shtoi, megjithatë se "detyra e bashkërendimit tashmë ekzistonte në sistemin tone ligjor në kohën kur ndodhi aksidenti, edhe pse ai ishte pjesë e një rregulloreje tjetër, siç dhe ishte Neni 17 të Konventës Nr. 155 të ILO-s, të ratifikuar nga Spanja në 26 korrik 1985 [...]."

501. Shikoni Vrojtimin e Përgjithshëm 2009 General Survey, paragrafet 175-180.

Në përputhje me Nenin 18, punëdhënësve u kërkohet të marrin masa për të trajtuar *emergjencat dhe aksidentet,* përfshirë masat e duhura për dhënien e ndihmës së parë. Në praktikë, dhe në varësi të madhësisë dhe veprimtarisë së ndërmarrjes, kërkesat rregullatore kombëtare përfshijnë vënien në dispozicion të kutive të ndihmës së shpejtë dhe instalimin e sistemeve të reagimit ndaj emergjencave, planifikimin paraprak, procedurat e evakuimit dhe kapacitetet zjarrfikëse, si dhe bashkërendimin me shërbimet publike të reagimit ndaj emergjencave. Një qasje e bashkërenduar që përfshin shërbimet publike të emergjencave është mjaft e zakonshme në të gjitha vendet e industralizuara, veçanërisht në kontekstin e legjislacionit që lidhet me instalimet madhore ndaj rreziqeve dhe transportimet e materialeve të rrezikshme. Për më tepër, vendeve që kanë ratifikuar Konventën e ILO-s për Parandalimin e Aksidenteve të Mëdha Industriale, 1993 (Nr. 174), pas shpërthimit të fabrikës Union Carbide India Limited në Bhopal të Indisë në vitin 1984,[502] u kërkohet të ngrenë kapacitetet e reagimit ndaj emergjencave në sipërmarrjet me risk të lartë, të cilat përpunojnë sasi të mëdha materialesh tejet të rrezikshme, siç janë produktet me tipare toksike, eksplozive dhe lehtësisht të ndezshme. Të gjitha vendeve Anëtare të BE-së u kërkohet t'i përmbahen Direktivës që lidhet me rreziqet e aksidenteve madhore.[503]

Disponueshmëria e shërbimeve edhe këshillimit SShP. Siguria dhe shëndeti në punë është një fushë mjaft komplekse që bën bashkë shumë fusha shkencore, mjekësinë, shkencat shoqërore dhe madje dhe ekonominë. Zbatimi efikas i SShP-së në vendin e punës kërkon një personel të aftë dhe me përvojë, si dhe instalime dhe pajisje të specializuara. Në pjesën më të madhe të vendeve, një personel i tillë duhet të ketë aftësi të posaçme. Niveli i ekspertizës dhe numri i personave të kualifikuar dhe lehtësirave që kërkohen do të varet shumë nga madhësia e ndërmarrjes për sa i përket numrit të punëtorëve të punësuar, si dhe rreziqeve potenciale dhe risqeve shoqëruese që mund të shfaqin të tilla veprimtari. Në instrumentet e vitit 1981 u parapëlqye një qasje fleksibël dhe në Paragrafin 13 të Rekomandimit ofrohet orientim i mëtejshëm.

Nevoja për dispozita më të rrepta ka çuar në miratimin e Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1985 (Nr. 161), pak vite pas miratimit të Konventës Nr. 155 për ngritjen e shërbimeve të shëndetit në punë në nivel ndërmarrjeje. Këto shërbime janë veshur me funksione thelbësore parandaluese dhe janë përgjegjëse për të këshilluar punëdhënësin, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre në mirëmbajtjen e një mjedisi pune të sigurtë dhe të shëndetshëm. Rekomandimi i Shërbimeve për Shëndetin në Punë, 1985 (Nr. 171) ofron orientime të mëtejshme mbi funksionet, kërkesat për organizimin, kualifikimin dhe përvojën e specializuar të personelit të angazhuar në këto shërbime, duke theksuar, ndër të tjera, natyrën multi-disiplinare të punës së tyre.

Të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre. Bashkëpunimi mes punëdhënësve dhe punëmarrësve është një parim themelor i SShP-së, pa të cilin nuk mund të arrihet asnjë progres i matshëm. Fokusi fillestar i kushteve të vendit të punës që parashikohet në Nenin 19 (a) është që punëmarrësit do të bashkëpunojnë me punëdhënësin në përmbushjen e detyrimeve që u janë vendosur. Se si kjo kërkesë përkthehet në praktikën aktuale, është relative. Sipas Paragrafit 16 të Rekomandimit, këto masa duhet të synojnë t'u garantojnë punëtorëve që të kujdesen për sigurinë e tyre dhe të të tjerëve, t'u përmbahen udhëzimeve dhe procedurave, t'i përdorin siç duhet pajisjet e sigurisë dhe pajimet mbrojtëse, dhe t'i raportojnë situatat e rrezikshme dhe ndonjë aksident apo dëmtin të mundshëm të shëndetit.

---

502. Konsiderohet si katastrofa më e madhe industriale në botë. Sipas burimeve publike në dispozicion, shifrat zyrtare për bilancin e vdekjeve të menjëhershme ishin 2,259 që më pas u kapën nivelin e 3,787. Në një dokument të besueshëm qeveritar që daton në vitin 2006 deklarohet se rrjedhja shkaktoi 558,125 lëndime, përfshirë këtu 38,478 dëmtime të pjesshme të përkohshme dhe rreth 3,900 dëmtime të rënda dhe të përhershme.

503. Në Europë, aksidenti katastrofik që ndodhi në qytetin italian, Seveso, në vitin 1976 çoi në miratimin e legjislacionit për parandalimin dhe kontrollin e të tilla aksidenteve. E ashtuquajtura Direktiva Seveso (Direktiva 82/501/EEC) u amendua më vonë si rrjedhojë e mësimeve të nxjerra nga aksidentet në Bhopal, Toulouse dhe Enschede, që solli Seveson-II (Direktiva 96/82/EC). Në vitin 2012, u miratua Seveso-III (Direktiva 2012/18/EU) duke marrë në konsideratë, ndër shumë gjëra, ndryshime në legjislacionin e BE-së për klasifikimin e kimikateve dhe të drejtat në rritje për qytetarët që të kenë akses në informim dhe drejtësi.

Neni 19 (b) për më tepër u kërkon përfaqësuesve të punëtorëve të bashkëpunojnë me punëdhënësin në fushën e SShP-së. Kjo tregon një gamë të gjerë të funksioneve që do të kryhen nga këto përfaqësues në zbatimin e masave SShP në ndërmarrje.

Neni 19 (c) për më tepër nënvizon rëndësinë e rolit të përfaqësuesve të punëtorëve duke parashikuar me ligj se atyre duhet t'u jepet informacion i përshtatshëm në lidhje me masat SShP dhe që ata duhet të kenë mundësi të konsultohen me organizatat e tyre përfaqësuese, megjithatë, me kusht që të mos bëjnë publike sekretet tregtare.[504] Paragrafi 12(2) i Rekomandimit shpjegon tiparet dhe funksionet që duhet të përmbushen nga "delegatët e sigurisë së punëtorëve, komitetet e sigurisë dhe shëndetit në punë të punëtorëve, dhe komitetet e përbashkëta të sigurisë dhe shëndetit në punë, apo sipas rastit, nga përfaqësuesit e tjerë të punëtorëve...".

Sipas Nenit 19 (d), punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre [duhet] t'u jepen kualifikime të duhura në fushën e SShP-së, gjë që thekson më tej rëndësinë e përgjithshme që i atribuohet kualifikimit në Nenin 5 (d). Në mënyrë logjike, është e domosdoshme që t'u sigurohet punëtorëve që të mund të zbatojnë masat e kërkuara parandaluese dhe mbrojtëse, dhe që përfaqësuesit e tyre të mund të marrin pjesë së bashku me punëdhënësin në manaxhimin e SShP-së. Kjo ilustrohet në rastin e mëposhtëm në lidhje me Konventën për Ruajtjen e Makinerive, 1963 (Nr.119):[505]

▶ **Shteti: Brazili**

Gjykata Rajonale e Punës e Rajonit të Tretë, Dhoma e Parë, Nunes Da Silva Namir et.al v. De Faria Esdron Antonio, 20 nëntor 2006, Çështja Nr. 00398-2006-096-03-00-5-RO

Pasi një punëtor gjeti vdekjen nga pastrimi i makinerisë, pronë e ndërmarrjes, bashkëshortja e punëtorit në fjalë dhe fëmijët ndërmorën veprime ligjore kundër punëdhënësit duke kërkuar dëmshpërblim. Duke iu referuar, inter alia, legjislacionit kombëtar që përcakton detyrimin e ndërmarrjeve për t'i udhëzuar punëtorët në lidhje me masat paraprake që duhet të merren për të shmangur aksidentet dhe sëmundjet profesionale, dhe gjithashtu edhe Nenit 1 të Konventës Nr. 119 (të ratifikuar nga Brazili), Gjykata vendosi se punëdhënësi duhet të kishte marrë masat për t'a informuar punëtorin për rreziqet që vinin si rezultat i funksionimit të makinerisë, si dhe me masat papraprake të nevojshme, duke qenë se është përgjegjësi e punëdhënësit që t'i kualifikojë punëtorët në përdorimin e makinerive të linjës së prodhimit meqenëse pajisja maksimizon përfitimet dhe përbën bërthamën e veprimtarisë ekonomike të punëdhënësit. Bazuar në atë që nuk kishte prova se punëdhënësi e kishte kualifikuar siç duhet punëtorin, tashmë të vdekur, u mbajt në fuqi (pjesërisht) vendimi i gjykatës të shkallës së parë.

Një tjetër çështje themelore, e rregulluar në Nenin 19 (e) të Konventës Nr. 155, është e drejta e punëtorëve, përfaqësuesve të tyre dhe organizatave të tyre të hetojnë dhe të konsultohen nga punëdhënësi për të gjitha aspektet e sigurisë dhe shëndetit në punë që kanë të bëjnë me punën e tyre dhe të marrin pjesë në hetime. Neni 19 (e) gjithashtu parashikon se, për këtë arsye, duhet

504. Çështja e sekreteve komerciale ishte temë e një debate të fortë në diskutimet që kanë të bëjnë me Konventën për Kimikatete, 1990 (Nr. 170) , që i dha shtysë zhvillimit të Sistemit të Harmonizuar Globalisht të OKB-së për Klasifikimin dhe Etiketimin e Kimikateve (SHG). SHG-ja mbulon të gjithë kimikatet, duke përfshirë këtu substancat e pastra dhe përzierjet (përveç produkteve farmaceutike) dhe përcakton kërkesat e komunikimit të rreziqeve kimike (etiketimin dhe të dhënat) me reference vendin e punës, transportimin e mallrave të rrezikshme, të konsumatorëve dhe të mjedisit. SHG-ja përmban një seksion të veçantë për çështjen e sekreteve tregtare, të hartuara në bashkëpunim mes përfaqësuesve të organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

505. Konventa Nr. 119 nuk përfshihet në Shtojcën e Rekomandimit Nr. 197 për sa kohë që është arritur në përfundimin se kërkon rishikim, megjithëse në aspekte të tjera veç brendisë së Nenit të tij 1. Shikoni, në përgjithësi, Vrojtimin e Përgjithshëm 2009, paragrafi 219. Shikoni gjithashtu Kodin e Praktikës të viti 2013 Siguria dhe Shëndeti në Përdorimin e Makinerive.

të mundësohet, me marrëveshje reciproke, përfshirja e këshilltarëve teknikë. Kjo mundësi e fundit përfaqëson një element të rëndësishëm për zgjidhjen e situatave të ndërlikuara dhe konfliktuale. Në praktikë, funksionet e hetimit janë pjesë e tipareve normale të komiteteve të sigurisë dhe shëndetit në punë apo organeve të ngjashme me to. Neni 19 (f) rregullon detyrimin e punëtorëve për ta raportuar "menjëherë" çdo situatë për të cilën ka justifikim të arsyeshëm të besohet se përbën një rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz për jetën dhe shëndetin e tyre. Siç është diskutuar edhe më lart,[506] kjo vlen edhe për situatat ku punëtorët largohen nga situatat që paraqesin rrezik të drejtpërdrejtë dhe serioz.

Bashkëpunimi mes drejtuesve të ndërmarrjes dhe punëtorëve dhe/ose përfaqësuesve të tyre. Siç dhe tregohet në raste të ndryshme, bashkëpunimi mes aktorëve kryesorë është një kërkesë themelore e Konventës Nr. 155. Hollësi në lidhje me llojet e mekanizmave që nevojiten për të lehtësuar bashkëpunimin, dhe mënyra se si ato duhet të funksionojnë, nuk parashtrohen në Konventë, por në Paragrafin 12 të Rekomandimit. Aty ku shihet si e përshtatshme dhe e nevojshme, këto masa duhet të përfshijnë caktimin e delegatëve të sigurisë së punëtorëve apo ngritjen e komiteteve të sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve dhe/ose komiteteve të përbashkëta të sigurisë dhe shëndetit, në përputhje me praktikën kombëtare. Paragrafi 12 parashikon gjithashtu se punëtorët duhet të kenë të paktën përfaqësim të barabartë me përfaqësuesit e punëdhënësve në komitetet e përbashkëta të sigurisë dhe shëndetit në punë. Në praktikë, shumica e vendeve kërkojnë ngritjen e strukturave për të siguruar bashkëpunimin mes drejtuesve të ndërmarrjes, punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre dhe përcaktojnë, shpesh në hollësi, natyrën dhe përbërjen e këtyre strukturave sipas përmasave dhe funksioneve të ndërmarrjes.

III. Protokolli i vitit 2002 i Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155)

Protokolli i vitit 2002 i Konventës Nr. 155 mund të ratifikohet vetëm nga Shtetet palë të Konventës Nr. 155. Qëllimi i Protokollit është të forcojë dispozitat e Neneve 11(c) dhe 11(e) të Konventës, e cila përmban elemente të një politike kombëtare SShP-je. Ai parashikon krijimin dhe rishikimin periodik, në konsultime me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të kërkesave dhe procedurave për regjistrimin dhe njoftimin e aksidenteve në punë (përfshirë edhe aksidentet gjatë rrugës vajtje-ardhje për në punë, të sëmundjeve profesionale dhe ngjarjeve të rrezikshme).[507] Regjistrimi i ngjarjeve të rrezikshme, d.m.th i ndodhive që mund të shkaktojnë dëmtime apo sëmundje, rrit mundësitë e parandalimit. Protokolli synon gjithashtu të harmonizojë sistemet e regjistrimit dhe njoftimit në mënyrë që të përftohen statistika të krahasueshme në nivel ndërkombëtar, si dhe kërkon publikimin vjetor të këtyre statistikave.[508] Partnerët social duhet të përfshihen në mënyrë të vazhdueshme në veprimet e ndërmarra për zbatimin e Protokollit 2002.

506. Shikoni më lart, f. 10, Seksioni II. C, Veprimi në nivelin kombëtare, Mbrojtja e punëtorëve të cilët largohen nga situatat që paraqesin rrezik të menjëhershëm dhe serioz.

507. Shikoni gjithashtu Kodin e Praktikës 1996 Regjistrimi dhe Njoftimi i Aksidenteve në Punë dhe Sëmundjeve Profesionale.

508. Treguesi e rinj të Synimit të Zhvillimit Social nxjerrin në pah rëndësinë thelbësore të mbledhjes dhe analizimit të të dhënave SShP. Shikoni paragrafin 161, Vrojtimi i Përgjithshëm 2017, përfshirë referencat.

IV. Kuadri Promovues për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187)

IV.A. Qëllimi dhe tiparet kryesore

Konventa Nr. 187 dhe Rekomandimi i saj shoqërues Nr. 197 u miratuan për të promovuar kulturën parandaluese të sigurisë dhe shëndetit.[509] Ato plotësojnë Konventën Nr. 155, rekomandimin Nr. 164 dhe Protokollin 2002 duke theksuar se kërkesat e politikës kombëtare duhet të përfshijnë vlerësimin e rreziqeve dhe risqeve në punë, duke i luftuar këto që në burim dhe duke zhvilluar një *kulturë* kombëtare parandaluese për sigurinë dhe shëndetin në punë. Konventa Nr. 187 thekson rëndësinë e procesit të politikës kombëtare[510] dhe parashikon se politika kombëtare për SShP-në duhet të vihet në zbatim duke përdorur qasjen e sistemeve.[511] Prandaj dhe theksi vendoset tek ndërvarësia dhe natyra ndërvepruese e pjesëve të ndryshme përbërëse të tij, dhe tek rezultati i përgjithshëm i përpjekjeve të të gjithë aktorëve kryesorë për ta përmirësuar atë. Ndërsa tre konceptet kryesore të parashtruara në Konventën Nr. 187, politika, sistemi dhe programi kombëtar, i referohen veprimit në nivel kombëtar, instrumentet e vitit 2006 nënvizojnë rëndësinë e bashkëpunimit për SShP-në në vendin e punës dhe të masave për të nxitur bashkëpunimin mes niveleve drejtuese, punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre. Rekomandimi Nr. 197 jep orientime shtesë që, në vendin e punës, anëtarët duhet të promovojnë ngritjen e politikave të sigurisë dhe shëndetit, të një komiteti të përbashkët sigurie dhe shëndeti dhe caktimin e përfaqësuesve të punëtorëve për SShP-në, e të gjitha këto në përputhje me legjislacionin dhe praktikën kombëtare. Dialogu me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve është thelbi i Konventës, e cila kërkon konsultime me partnerët social në lidhje me zhvillimin dhe zbatimin e tre koncepteve themelore të instrumentit: një politikë kombëtare, një sistem kombëtar dhe një program kombëtar. Aspektet kryesore të Konventës Nr. 187 diskutohen në një ankimim të vitit 2013 në lidhje me mospërmbushjen e pretenduar të Kilit ndaj Konventës Nr. 187 bazuar në pretendimet se mungesa e një politike kombëtare SShP, e një sistemi kombëtar SShP dhe e një programi kombëtar SShP për zgjidhjen e çështjeve që lidhen me punën e mësuesve tregoi se Kili nuk kishte arritur të merrte masat për të garantuar zbatimin e kënaqshëm të Konventës Nr. 187.

IV.B. E drejta për një mjedis pune të sigurtë e të shëndetshëm

Qysh prej miratimit të Paktit Ndërkombëtar për të Drejta Ekonomike, Sociale dhe Kulturore në vitin 1966, e drejta për kushte të sigurta dhe të shëndetshme pune është njohur ndërkombëtarisht si e drejtë e njeriut, që vjen nga dinjiteti i lindur i njeriut si person.[512] Megjithatë, Neni 1 (d) i Konventës Nr. 187 është rasti i parë ku një standard ndërkombëtar pune, mjedisi i sigurtë dhe i shëndetshëm i punës, përkufizohet si një e drejtë:

509. Instrumentet 2006 janë në thelb të ngjashme me Direktivën e BE-së 89/391/EEC të 12 qershorit 1989 në lidhje me prezantimin e masave për të nxitur përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë (Direktiva Kuadër); Strategjia BE SShP 2007-2012 përmban një ftesë drejtuar të gjitha vendeve anëtare të BE-së për të ratifikuar Konventën Nr. 187.

510. Në vitin 2017, Komiteti i Ekspertëve deklaroi se "procesi i politikës kombëtare, me pjesëmarrjen e plotë të partnerëve socialë, vazhdon të jetë motori kryesor për përmirësimin e situatës kombëtare të SShP-së dhe për krijimin e mjediseve të sigurta dhe të shëndetshme pune." Aty gjithashtu paralajmërohet se "[...] vështirësitë me të cilat përballemi në kohën e krizës ekonomike nuk duhet të çojnë në përkeqësimin e situatës kombëtare në lidhje me SShP-në." Vrojtim i Përgjithshëm 2017, paragrafi 105.

511. Koncepti i "qasjes së sistemit" nuk duhet të ngatërrohet me "sistemin kombëtar për sigurinë dhe shëndetin në punë" siç parashikohet në Nenin 4 të Konventës Nr. 187.

512. Shikoni Nenin 7 (b) të ICESCR. Shikoni gjithashtu paragrafet 274-278 të Vrojtimit të Përgjithshëm 2017.

▶ **Konventa Nr. 187**

Neni 1 (d)

Termi një kulturë kombëtare parandaluese për sigurinë dhe shëndetin në punë i referohet një kulture, në të cilën e drejta për mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm respektohet në të gjitha nivelet, ku qeveria, punëdhënësit dhe punëmarrësit marrin pjesë në mënyrë aktive në garantimin e një mjedisi pune të sigurtë e të shëndetshëm nëpërmjet një sistemi të drejtash, përgjegjësish dhe detyrash të përcaktuara dhe ku parimi i parandalimit merr përparësinë më të lartë.

Për më tepër, sipas Nenit 3 (2), e drejta për mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm duhet të promovohet dhe të përparojë në të gjitha nivelet e rëndësishme.

IV.C. Përmirësimi progresiv i SShP-së

Objektivi i Konventës është të garantojë që palët në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve, të promovojnë përmirësimin e vazhdueshëm të SShP-së përmes një politike kombëtare, sistemi kombëtar dhe një programi kombëtar, duke marrë në konsideratë parimet e parashtruara në instrumentet e ILO-s, të cilat kanë rëndësi për kuadrin promovues për SShP-në. Ky detyrim përfshin kërkesën për të rishikuar periodikisht se cilat masa mund të ndërmerren për të ratifikuar Konventat e rëndësishme të ILO-s për SShP-në. Përveç Konventës Nr. 187 dhe Rekomandimit Nr. 197, instrumentet që kanë rëndësi janë ato të listuara në Shtojcën e Rekomandimit Nr. 197.[513]

IV.D. Një politikë kombëtare për SShP-në

Neni 3 i Konventës Nr. 187 mbi politikën kombëtare rimerr përkufizimin e parashtruar në Nenin 4 të Konventës Nr. 155. Aty shtohet se e drejta e punëmarrësve për një mjedis të sigurtë dhe të shëndetshëm pune duhet të promovohet dhe të përparojë në të gjitha nivelet dhe se, në formulimin e politikës kombëtare duhet të promovohen parime bazë si vlerësimi i risqeve dhe rreziqeve në punë, luftimi i risqeve dhe rreziqeve në burim dhe zhvillimi i një kulture kombëtare parandaluese për sigurinë dhe shëndetin ku përfshihen informimi, konsultimi dhe kualifikimi.

IV.E. Një sistem kombëtar SShP-je

Neni 4 i Konventës parashikon se çdo Anëtar duhet të ngrejë, mirëmbajë, zhvillojë në mënyrë progresive dhe të rishikojë periodikisht një sistem kombëtar për sigurinë dhe shëndetin, në konsultime me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Neni 4 (2) parashtron me hollësi elementet përbërëse që duhet të përmbajë një sistem kombëtar SShP-je, dhe Neni 4 (3) jep me hollësi elementet që duhet të përmbajë aty ku shihet si e përshtatshme.

513. Shikoni nën pikën VII"Instrumente të Tjera të Rëndësishme ILO SShP",më poshtë. Duhet mbajtur parasysh se Shtojca e Rekomandimit Nr. 164 përmban gjithashtu një listë Instrumentesh të ILO-s mbi SShP-në. Mejgithatë, pas diskutimeve në Konferencën e ILO-s në vitin 2003 dhe miratimit më pas të Konventës Nr. 187, Komiteti i Ekspertëve vendosi se lista e instrumenteve në Shtojcën e Rekomandimit Nr. 164 duhet të zëvendësohet nga lista e instrumenteve në Shtojcën e Rekomandimit Nr. 197. Shikoni paragrafet 218-221 të Vrojtimit të Përgjithshëm 2009.

▶ Konventa Nr. 187

Neni 4

2. Sistemi kombëtar i sigurisë dhe i shëndetit në punë duhet të përfshijë, ndër të tjera:

a. aktet ligjore dhe nënligjore, marrëveshjet kolektive, kur është e përshtatshme, dhe çdo instrument tjetër përkatës në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë;

b. një autoritet apo organ, apo autoritete dhe organe, përgjegjëse për sigurinë dhe shëndetin në punë, të emëruara në përputhje me të drejtën dhe praktikën kombëtare;

c. mekanizma për të garantuar respektimin e akteve ligjore dhe nënligjore kombëtare, duke përfshirë sistemin e inspektimit; dhe

d. masat për të mbështetur, në nivel sipërmarrje, bashkëpunimin ndërmjet niveleve drejtuese, punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre, si element thelbësor i lidhur me masat parandaluese në vendin e punës.

3. Sistemi kombëtar për sigurinë dhe shëndetin në punë duhet të përfshijë, kur është e përshtatshme:

a. një organ apo organe këshillimi tripalëshe që trajtojnë çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë;

b. shërbime informimi dhe këshillimi për sigurinë dhe shëndetin në punë;

c. sigurimi i trajnimit për sigurinë dhe shëndetin në punë;

d. shërbimet e shëndetit në përputhje me të drejtën dhe praktikën kombëtare;

e. kërkimi në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë;

f. një mekanizëm për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave për dëmtimet dhe sëmundjet në punë, duke marrë parasysh të gjitha instrumentet përkatëse të Organizatës Ndërkombëtare të Punës;

g. dispozita për bashkëpunimin me skemat përkatëse të sigurimeve apo atyre sociale që mbulojnë dëmtimet dhe sëmundjet në punë; dhe

h. mekanizma mbështetës për një përmirësim progresiv të kushteve të sigurisë dhe të shëndetit në punë në ndërmarrjet mikro, në ndërmarrjet e vogla e të mesme dhe në ekonominë informale.

Në paragrafet 2-5 jepen orientime të mëtejshme, përfshirë kushtin se Anëtarët duhet të marrin në konsideratë instrumentet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës që kanë peshë për kuadrin promovues të sigurisë dhe shëndetit në punë, të listuara në Shtojcën e Rekomandimit, në veçanti Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), Konventa për Inspektimin në Punë, 1947 (Nr. 81) dhe Konventa për Inspektimin në Punë (bujqësi), 1969 (Nr. 129), si dhe duhet të promovojnë një qasje sistemesh manaxhimi ndaj sigurisë dhe shëndetit, si qasja e parashtruar në Udhëzimet mbi sistemet e manaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë (ILO-SShP 2001).[514]

514. Vendet në procesin e hartimit dhe zhvillimit të një politike kombëtare SShP-je mund të ketë nevojë të posaçme për informacion të mbledhur në mënyrë sistematike, jo vetëm për qëllime të hartimit të një politike, por gjithashtu edhe për zbatimin e saj në praktikë. Rekomandimi Nr. 197, Pragrafi 14 jep një listë të dobishme kontrolli që duhet të përfshihet në një profil të tillë, për t'u përdorur pastaj si bazë për formulimin dhe rishikimin e programit.

IV.F. Një program kombëtar SShP-je

Sipas Nenit 5 (1), çdo Anëtar duhet të formulojë, zbatojë, mbikëqyrë, vlerësojë dhe rishikojë periodikisht një program kombëtar për sigurinë dhe shëndetin në punë në konsultim me organizatat më përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëmarrësve.

▶ **Konventa Nr. 187**

Neni 5

(...) 2. Programi kombëtar:

a. mbështet zhvillimin e kulturës kombëtare parandaluese për sigurinë dhe shëndetin;

b. kontribuon për mbrojtjen e punëtorëve me anë të eliminimit ose minimizimit, aq sa është praktikisht e arsyeshme, të rreziqeve dhe risqeve që lidhen me punën, në përputhje me të drejtën dhe praktikën kombëtare, me qëllim që të shmangë dëmtimet, sëmundjet dhe vdekjet në punë dhe të mbështesë sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës;

c. formulohet dhe rishikohet në bazë të analizës së situatës kombëtare në lidhje me sigurinë dhe shëndetin, duke përfshirë analizën e sistemit kombëtar për sigurinë dhe shëndetin në punë;

d. përfshin objektivat, synimet dhe treguesit e progresit; dhe

e. mbështetet, ku është e mundur, nga programe dhe plane kombëtare të tjera shtesë, të cilat do të ndihmojnë në arritjen në mënyrë progressive të një mjedisi pune të sigurtë dhe të shëndetshëm.

3. Programi kombëtar publikohet gjerësisht dhe, në atë masë që është e mundur, miratohet dhe shpallet nga autoritetet më të larta kombëtare.

Nenet 4 dhe 5 i bëjnë jehonë dispozitave të Konventës Nr. 155, që kërkojnë rishikim periodik të sistemit kombëtar dhe përfshirje të vazhdueshme të partnerëve social në këtë proces. Neni 5.2 (d) në mënyrë specifike parashikon përdorimin e objektivave, synimeve dhe treguesve të progresit, të cilët janë plotësues themelorë të procesit të rishikimit që parashikon Neni 4 i Konventës Nr. 155, bazuar, ndër të tjera, tek informacioni i mbledhur në përputhje me Protokollin 2002. Ndërsa politika kombëtare dhe programi kombëtar kanë të dyja të njëjtin qëllim përfundimtar, programi kombëtar mund të jetë më specifik se sa politika kombëtare. Për shembull, ajo mund të synojë një fushë të caktuar ose mund të ketë afate kohore të caktuara. Përkthimi i politikës kombëtare në praktikë mund të kërkojë zbatimin e programeve të ndryshme apo të njëpasnjëshme kombëtare, për shembull, tek sektorët e synuar. Një programi kombëtar mund t'i referohemi si një lloj plani veprimi dhe, si i tillë, ai duhet të jetë SMART, me fjalë të tjera: Specifik, i Matshëm, i Arritshëm, i Rëndësishëm dhe Tepër në afat. ILO ka bërë bashkë një paketë kualifikimi në zhvillimin e një programi kombëtar SShP-je që përmban module për sistemet kombëtare SShP dhe profilet kombëtare SShP. Për më tepër, Qendra Ndërkombëtare e Trajnimeve të ILO-s organizon një kurs të përvitshëm rezidencial mbi programet dhe sistemet kombëtare SShP.

IV. G. Rekomandimi për Kuadrin Promovues të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 197)

Rekomandimi Nr. 197, që plotëson Konventën Nr. 187, ofron orientime të dobishme të mëtejshme. Paragrafi 7 i Rekomandimit shpreh se një program kombëtar "duhet të bazohet në parimet e vlerësimit dhe manaxhimit të rreziqeve dhe risqeve, në veçanti në nivel vendi pune". Aty gjithashtu rekomandohet se Shtetet Anëtare duhet të promovojnë qasjen e sistemeve të manaxhimit të SShP-së siç përshkruhet në Udhëzimet për Sistemet e Manaxhimit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (ILO-SShP 2001).[515] Në disa vende, ngritja e sistemit të manaxhimit të SShP-së (SMSShP) është në fakt një kërkesë ligjore për ndërmarrjet.[516] Në shumë vende Evropiane, ligji u kërkon kompanive të zbatojnë elementet kryesore të një SMSShP-je: zhvillimin e një politike a plani SShP-je në nivel kompanie, pajtimin e një praktikuesi të SShP-së apo kontraktimin/ngritjen e një shërbimi SShP, kryerjen e vlerësimit të riskut, zbatimin e procedurave të sigurta të punës, përfshirë masat parandaluese dhe mbrojtëse, sigurimin e informimit dhe kualifikimit për SShP-në, konsultimin me punëmarrësit dhe rishikimin periodik të rezultateve të masave SShP.[517] Paragrafi 10 i Rekomandimit Nr. 197 thekson gjithashtu rolin e partnerëve socialë dhe parashikon se programet kombëtare duhet "të promovojnë në mënyrë aktive masat dhe veprimtaritë parandaluese në vendin e punës që përfshijnë pjesëmarrjen e punëdhënësve, punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre".

V. Instrumente të tjera të rëndësishme të ILO-s në lidhje me SShP-në

Siç është vërejtur edhe më sipër, kur hartohen sistemet dhe programet kombëtare duhet të merren në konsideratë parimet e parashtruara në instrumentet e rëndësishme të ILO-s. Shtojca e Rekomandimit Nr. 197 përmban një listë të instrumenteve të ILO-s që janë të rëndësishme për kuadrin promovues të sigurisë dhe shëndetit në punë. Së bashku me instrumentet e shqyrtuara me hollësi më lart,[518] lista përmban instrumentet e mëposhtme të rëndësisë së përgjithshme, si dhe instrumentet që synojnë risqet dhe degët specifike të veprimtarisë:

V.A. Konventa e Qeverisjes dhe instrumentet që lidhen me të

Konventa për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81), njëra nga konventat e "qeverisjes" ose "prioritare", u kërkon Anëtarëve ratifikues të kenë një sistem inspektimi pune për vendin e punës në industri dhe tregti. Shtetet mund të bëjnë përjashtime për minierat dhe transportin. Konventa parashtron një numër parimesh që përcaktojnë fushat e legjislacionit që mbulohen nga inspektimi i punës, funksionet dhe organizimet e sistemit të inspektimit, kriteret e rekrutimit, statusin dhe kushtet e shërbimit të inspektorëve të punës, dhe kompetencat dhe detyrimet e tyre. Orientime të mëtejshme jepen tek **Rekomandimi për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81)** dhe **Rekomandimi për Inspektimin e Punës (Miniera dhe Transport), 1947 (Nr. 82)**.

515. Krahaso me Paragrafin. 6 të Rekomandimit Nr. 197.

516. Ky është rasti, për shembull, në Bahrein, Kolumbi, Kubë, Indonezi, Peru, Singapor dhe Tailandë. Në Rusi, SMSShP ILO 2001 është përkthyer dhe miratuar si një standard i alternativ: Sistemi i standardeve të sigurisë në punë. Sistemet e manaxhimit të sigurisë dhe shëndetit në punë. Kërkesa të përgjithshme. (ГОСТ12.0.230-2007.МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ Система стандартов безопасности труда СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА).

517. Shiko LEGOSH: Tema "Detyra e punëdhënësve për të organizuar parandalimin zyrtarisht në përputhje me parimet dhe praktikat e pranuara të manaxhimit të SShP-së" dhe krahasoni me vendet Evropiane: www.ilo.org/ legosh.

518. Konventa Nr. 155, Protokolli i saj 2002, Rekomandimi Nr. 164, Konventa Nr. 187 dhe Rekomandimi Nr. 197.

Protokolli i vitit 1995 për Konventën e Inspektimit të Punës, 1947, (Nr. 81). Çdo Shtet që e ratifikon këtë Protokoll merr përsipër zgjerimin e zbatimit të dispozitave të Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81) në vendet e punës që konsiderohet "jo-komerciale", me fjalë të tjera as industriale e as komerciale siç përkufizohet nga Konventa. Ai u mundëson gjithashtu Sheteteve ratifikuese të marrin masa të posaçme për inspektimin e shërbimeve publike të listuara.

Konventa e Inspektimit të Punës (bujqësi), 1969 (Nr. 129) është e ngjashme në brendi me Konventën Nr. 81, dhe u kërkon Shteteve ratifikuese të ngrenë dhe mbajnë një sistem inspektimi pune në bujqësi. Mbulimi i inspektimit të punës mund të mbulojë edhe ata qiramarrës të cilët nuk angazhojnë ndihmë nga jashtë, gjysmatarët, dhe kategori të ngjashme punëtorësh në bujqësi; persona të cilët marrin pjesë në ndërmarrje kolektive ekonomike, si anëtarët e një kooperative, dhe pjesëtarë të familjes bujqësore, siç përcaktohet nga legjislacioni apo rregulloret kombëtare. Orientime të mëtejshme jepen tek **Rekomandimi i Inspektimit të Punës (bujqësi), 1969 (Nr. 133)**.[519]

V.B. Dispozita të përgjithshme

Konventa për Shërbimet Mjekësore Profesionale, 1985 (Nr. 161) parashikon ngritjen e shërbimeve mjekësore profesionale në nivel ndërmarrjeje. Ato luajnë funksione themelore parandaluese dhe janë përgjegjëse për këshillimin e punëdhënësve, punëmarrësve dhe përfaqësuesve për të mbajtur një mjedis pune të sigurtë e të shëndetshëm në ndërmarrje. **Rekomandimi për Shërbimet Mjekësore Profesionale, 1985 (Nr. 171)** ofron orientime të mëtejshme.

Konventa për Përfitimet për Shkak të Dëmtimit në Punë, 1964 (Nr. 121) i rregullon përfitimet e ngjashme me ato që mbulon Konventa për Sigurimet Shoqërore (Standardet Minimale), 1952 (Nr. 102), si dhe disa lloje të kujdesit në vendin e punës: pagesat periodike, që i korrespondojnë të paktën në masën 60% të pagës referencë, në rastet e paaftësisë në punë apo invaliditetit; dhe përfitimet për gratë e veja, invalidët, bashkëshortët e ve me fëmijë në ngarkim në rastin e vdekjes së kryefamiljarit, me pagesa periodike që korrespondojnë me të paktën 50% të pagës referencë. Ajo përfshin gjithashtu detyrimin për të rekomanduar masën minimale të këtyre pagesave; mundësinë për konvertimin e pagesave në një dorë sipas disa kushteve të caktuara; dhe përfitimet shtesë për personat invalidë, të cilëve u nevojitet ndihma e vazhdueshme e një personi të tretë. **Rekomandimi për Përfitimet për Shkak të Dëmtimit në Punë, 1964 (Nr. 121)** ofron orientime të mëtejshme. **Lista e Rekomandimit të Sëmundjeve Profesionale, 2002 (Nr. 194)** ofron orientime të përditësuara për sëmundjet profesionale.

Rekomandimi për Mbrojtjen e Shëndetit të Punëtorëve, 1953 (Nr. 97) rekomandon prezantimin e masave teknike për kontrollin e risqeve ndaj shëndetit të punëmarrësve, përfshirë kontrollet mjekësore, regjistrimin dhe njoftimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, dhe ofrimin e ndihmës së parë dhe lehtësirave të situatave urgjencë në vendin e punës.

Rekomandimi për Lehtësirat e Mirëqenies, 1956 (Nr. 102) rekomandon sigurimin e ushqimit, pushimit, lehtësirave argëtuese dhe transportin për artizanët e zejtarët dhe punëtorët e tjerë të punësuar në ndërmarrjet publike dhe private, duke përjashtuar punëmarrësit në bujqësi dhe transportin detar.

Rekomandimi për Strehimin e Punëmarrësve, 1961 (Nr. 115) parashtron disa parime të përgjithshme për t'u marrë në konsideratë në kontekstin e politikave kombëtare të strehimit në të mirë të punëmarrësve manual dhe jo-manual, përfshirë ata të cilët janë të vetë-punësuar, dhe për të moshuarit, pensionistët, dhe personat invalidë.

519. Për burime të mëtejshme, lutemi t'i referoheni faqes zyrtare të ILO-s për Inspektimin e Punësm si dhe Vrojtimi i Përgjithshëm për Inspektimin e Punës 2006 .

V.C. Mbrojtja nga risqe specifike

Konventa për Mbrojtjen nga Rrezatimi, 1960 (Nr. 115) parashtron kërkesat bazë me qëllim mbrojtjen e punëmarrësve nga risqet që kanë të bëjnë me ekspozimin ndaj rrezatimit jonizues. Masat mbrojtëse përfshijnë kufizimin e ekspozimit të punëmarrësve në nivelin më të ulët të praktikueshëm, siç dhe përcaktohet nga njohuritë teknike të disponueshme në atë moment[520], shmangjen e ekspozimit të panevojshëm, si dhe mbikëqyrjen e vendit të punës dhe të shëndetit të punëmarrësve. Konventa u referohet më tej kërkesave që lidhen me situatat e urgjencës sa here që të lindë nevoja. **Rekomandimi për Mbrojtjen nga Rrezatimi, 1960 (Nr. 114)** jep orientime të mëtejshme.

Konventa për Kancerin Profesional, 1974 (Nr. 139) synon të ngrejë një mekanizëm për krijimin e një politike që parandalon risqet e kancerit të shkaktuar nga ekspozimi, zakonisht për një periudhë të zgjatur kohore, ndaj agjentëve kimikë dhe fizikë të llojeve të ndryshme që ndodhen në vendin e punës. Për këtë qëllim, Shtetet janë të detyruara të përcaktojnë periodikisht substancat dhe agjentët kancerogjene ndaj të cilave duhet ndaluar apo rregulluar ekspozimi në vendin e punës. Ato duhet të bëjnë çdo përpjekje që t'i zëvendësojnë këto substanca dhe agjente me ato që nuk janë ose janë më pak kancerogjene, si dhe duhet të rekomandojnë masa mbrojtëse dhe mbikëqyrëse, si dhe të rekomandojnë kontrolle mjekësore për punëmarrësit e ekspozuar. **Rekomandimi për Kancerin Profesional, 1974 (Nr. 147)** jep orientime të mëtejshme.

Konventa për Mjedisin e Punës (si pasojë e Ndotjes së Ajrit, Zhurmave dhe Vibracioneve), 1977 (Nr. 148) parashikon se, për aq sa është e mundur, mjedisi i punës nuk duhet të përmbajë rreziqe që shkaktohen nga ndotja e ajrit, zhurmat apo vibracionet. Për ta arritur këtë, ndërmarrjeve iu kërkohet të marrin masat teknike që lidhen me proceset e tyre ose, aty ku kjo nuk është e mundur, të marrin masa shtesë në lidhje me organizimin e punës. Kjo Konventë u citua në një rast në Brazil. **Rekomandimi për Mjedisin e Punës (Ndotja e Ajrit, Zhurmat dhe Vibracionet), 1977 (Nr. 156)** ofron orientime të mëtejshme për zbatimin e Konventës.

▶ **Shteti: Brazil**

Gjykata Rajonale e Rajonit të Tretë, Dhoma e Dytë Gomes de Araúj, Geraldo v. Fiat Automóveis S.A – Filial Mecanica Fire, Belo Horizonte, 31 gusht 2010, Çështja Nr. 01777-2009- 142-03-00-1 RO

Në këtë rast, punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë apeluar të dy vendimin e një gjykate të një shkalle më të ulët, e cila i kish dhënë dëmshpërblim punëmarrësit për humbjen e dëgjimit që kish pësuar pas 20 vitesh pune si operator industrial. Punëdhënësi u përpoq të rrëzonte vendimin dhe punëmarrësi rriti kërkesën për dëmshpërblim. Amendamenti 45/2004 i Kushtetutës së Brazilit parashikon njohjen në rritje të traktateve dhe konventave ndërkombëtare, në veçanti atyre të ratifikuara nga Brazili. Duke iu referuar atyre. Gjykata zbatoi drejtpërsëdrejti Nenin 13 të Konventës Nr. 148, i cili rekomandon detyrimin për të informuar dhe udhëzuar të gjithë personat e prekshëm nga pasojat e dëmshme të zhurmës në mjedisin e punës. Gjykata arriti në përfundimin se punëdhënësi nuk kishte siguruar në mënyrë të mjaftueshme mbrojtjen e punëmarrësit dhe rriti kështu vlerën e dëmshpërblimit.

520. Në vlerësimin e përputhjes me këto kërkesa, ka qenë praktikë e Komitetit të Ekspertëve t'i referohet njohurive aktuale siç parashikohet në rekomandimet e Komisionit Ndërkombëtar për Mbrojtjen Radiologjike (KNMR) dhe burimeve të tjera ndërkombëtare reference bazuar në të njëjtat rekomandime, si për shembull Standardet Ndërkombëtare Bazë të Sigurisë (SNBS) të hartiara nga Agjencia Ndërkombëtare e Energjisë Atomike (ANEA) dhe bashkë-sponsorizuar nga disa organizata ndërkombëtare, përfshirë këtu ILO-n në formën e një vërejtjeje të përgjithshme. (Një vërejtje e përgjithshme është një vërejtje e cila i drejtohet të gjitha palëve në Konventë dhe që ka të bëjë me aspekte të përgjithshme të zbatimit që u përket të gjitha palëve në fjalë.) Zhvillimi i qasjes së KNMR-së ndaj mbrojtjes radiologjike, që përmbajnë Rekomandimet 2007 (Botim i KNMP-së 103), ka çuar në rishikimin e SBS-së, versioni i fundit i së cilës doli në korrik të vitit 2014. Në këtë sfond, u publikua një Vërejtje e Përgjithshme e rishikuar në 2016 dhe të gjitha palëve të Konventës Nr. 115 u është kërkuar të japin informacion në lidhje me praktikën kombëtare në lidhje me çështjen në fjalë.

Konventa për Përdorimin e Asbestit, 1986 (No. 162) synon të parandalojë pasojat e dëmshme të asbestit tek shëndeti i punëmarrësve duke treguar metoda dhe teknika të arsyeshme dhe të praktikueshme për ta reduktuar në minimum ekspozimin e tyre në vendin e punës. Konventa rreshton disa masa të hollësishme, veçanërisht në lidhje me parandalimin dhe kontrollin e ekspozimit ndaj asbestit në vendin e punës, për të mbrojtur punëmarrësit nga këto rreziqe. **Rekomandimi për përdorimin e Asbestit, 1986 (Nr. 172)** ofron orientime të mëtejshme. Duhet të mbahet parasysh Rezoluta në lidhje me Përdorimin e Asbestit, 2006, e miratuar në Sesionin 95^{të} të Konferencës Ndërkombëtare të Punës 2006, e cila, ndër të tjera, i kërkon ILO-s të promovojë eliminimin e përdorimit në të ardhmen të të gjitha formave të asbestit dhe materialeve me përmbajtje asbesti në të gjitha Shtetet anëtare. Në rastin e mëposhtëm, Gjykata Supreme e Indisë i referohet kësaj Rezolute:

▶ **Shteti: India**

Gjykata Supreme e Indisë, Kalyaneshwari v. U.O.I & Ors, 21 janar 2011

Pala Paditëse ka depozituar një çështje të interesit publik për të ndaluar me ligj përdorimin e asbestit apo të derivative të tij në industrinë nxjerrëse të mineraleve dhe në veprimtaritë prodhuese. Duke iu referuar një çështjeje të mëparshme, Gjykata Supreme e ka hedhur poshte pretendimin me argumentin se "nuk kishte asnje arsye për t'i ndaluar me ligj veprimtaritë ekonomike nga ku varet jetesa e një numri të madh familjesh". Megjithatë, duke iu referuar udhëzimeve të dhëna në çështjen në fjalë, Gjykata Supreme vërejti se situata duhej të rishikohej çdo dhjetë vjet dhe kur "ILO dha udhëzime për këte qëllim në përputhje me rekomandimet dhe konventat e veta." Duke marrë në konsideratë udhëzimet e dhëna nga vetë Gjykata [në çështjen e mëparshme,] dhe duke marrë parasysh faktin se ILO ka lëshuar udhëzime të reja në lidhje me përdorimin e asbestit në një rezolutë të miratuar në Sesionin e 95^{të} të Konferencës Ndërkombëtare të Punës 2006, Gjykata i urdhëroi sindikatat dhe Shtetet që të rishikonin masat mbrojtëse në fuqi në lidhje me ekspozimin parësor dhe dytësor ndaj asbestit. Gjykata i urdhëroi gjithashtu Shtetet me një numër të madh industrish asbesti që të krijojnë organe rregullatore për të mbikëqyrur dhe kontrolluar veprimtaritë e këtyre industrive me qëllim garantimin e shëndetit të punëtorëve.

Konventa për Përdorimin e Kimikateve, 1990 (Nr. 170) parashikon miratimin dhe zbatimin e një politike koherente për sigurinë e përdorimit të kimikateve në punë, e cila përfshin prodhimin, përdorimin, ruajtjen dhe transportimin e kimikateve, si dhe hedhjen dhe trajtimin e mbetjeve kimike, çlirimin e kimikateve si pasojë e veprimtarive të punës, dhe mirëmbajtjen, riparimin dhe pastrimin e pajisjeve dhe kontenierëve që kanë të bëjnë me kimikatet. Përveç kësaj, aty ngarkohen me përgjegjësi specifike furnizuesit dhe shtetet eksportuese. **Rekomandimi për përdorimin e Kimikateve,1990 (Nr. 177)** ofron orientime të mëtejshme. Siç është vërejtur më lart, Konventa Nr. 170 vuri në lëvizje zhvillimin e Sistemit Global të Harmonizuar të OKB-së për Klasifikimin dhe Etiketimin e Kimikateve (SGH), e cila mbulon të gjitha kimikatet, përfshirë substancat e pastra dhe përzierjet (përveç produkteve farmaceutike) dhe përkufizon kërkesat e komunikimit të rrezikshëm kimik (etiketimin dhe tabelat e të dhënave) duke iu referuar vendit të punës, transportit të mallrave të rrezikshme, konsumatorëve dhe mjedisit.

Konventa për Parandalimin e Aksidenteve të Mëdha Industriale, 1993 (Nr. 174) synon parandalimin dhe minimizimin e risqeve dhe pasojave të aksidenteve të mëdha industriale. Ajo trajton shkaqet e mundshme të këtyre aksidenteve, duke përfshirë gabimet organizative, faktorët njerëzorë, defektet e pjesëve përbërëse, shmangie nga kushtet normale të punës, ndërhyrjet nga jashtë dhe forcat e natyrës. **Rekomandimi për Parandalimin e Aksidenteve të Mëdha Industriale, 1993 (Nr. 181)** ofron orientime të mëtejshme.

V.D. Mbrojtja e degëve specifike të veprimtarisë

Konventa për Higjenën (Tregëtia dhe Zyrat), 1964 (Nr. 120) synon të ruajë shëndetin dhe mirëqënien e punëmarrësve në stabilimentet tregtare, dhe institucione, e shërbime administrative ku punëmarrësit janë angazhuar kryesisht në punë zyre dhe të tjera shërbime si këto, duke rekomanduar masat elementare të higjenës që duhet të përmbushin kërkesat e mirëqenies në vendin e punës. **Rekomandimi për Higjenën (Tregëti dhe Zyra), 1964 (Nr. 120)** jep orientime të mëtejshme.

Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (Punëtorët e Ngarkim-Shkarkimit në Port), 1979 (Nr. 152) u kërkon Shteteve ratifikuese që të marrin masa për të siguruar se vendi i punës, pajisjet dhe metodat janë të sigurta dhe nuk paraqesin rrezik dëmtimi të shëndetit; dhe se çdo vend pune është lehtësisht i aksesueshëm; për të ofruar seanca informimi, kualifikimi dhe mbikëqyrjeje për të garantuar se punëmarrësit mbrohen nga çdo rrezik aksidenti apo dëmtimi në punë; që punëmarrësve t'u ofrohen pajisje dhe veshje personale mbrojtëse dhe pajisje jetë-shpëtuese sipas nevojës; për të ofruar dhe ruajtur lehtësira shpëtimi dhe për dhënien e ndihmës së parë; dhe për të zbatuar procedurat e duhura për trajtimin e situatave të urgjencës. **Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (Punëtorët e Ngarkim-Shkarkimit në Port), 1979 (Nr. 160)** dhe **Kodi i Praktikës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punën e Ngarkim-Shkarkimit në Port** ofron orientime të mëtejshme.

Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, 1988 (Nr. 167) parashikon masa të hollësishme teknike parandaluese dhe mbrojtëse, duke iu kushtuar rëndësi kërkesave specifike të këtij sektori. Këto masa lidhen me sigurinë e vendeve të punës, makinerive dhe pajisjeve, me punimet në lartësi dhe ato që kryhen në ajër të kompresuar. Konventa bën gjithashtu thirrje për masa praprake kur prishen ndërtesa, në veçanti ato që përmbajnë asbest. Shikoni gjithashtu Nenin 17 të Konventës Nr. 162. **Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, (Nr. 175)** që ofron orientime të mëtejshme të përgjithshme.

Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Miniera, 1995 (Nr. 176) rregullon aspekte të ndryshme të sigurisë dhe shëndetit që lidhen me punën në miniera, përfshirë inspektimin, pajisjet e veçanta dhe ato mbrojtëse të punëtorëve. Ajo rekomandon gjithashtu kërkesat që lidhen me shpëtimin në miniera. **Rekomandimi për Shëndetin dhe Sigurinë në Miniera, 1995 (Nr. 183)** ofron orientime të mëtejshme.

Objektivi i **Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi, 2001, (Nr. 184)** është të parandalojë aksidentet dhe dëmtimet që vijnë si rezultat, apo që lidhen ose ndodhin gjatë punës në bujqësi dhe pylltari. Me këtë qëllim, Konventa përfshin masa që lidhen me sigurinë e makinerive, ergonominë, përdorimin dhe transportimin e materialeve, manaxhimin siç duhet të kimikateve, përdorimin e kafshëve, mbrojtjen nga rreziqet biologjike, dhe mirëqenien dhe lehtësirat akomoduese. **Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi, 2001 (Nr. 192)** ofron orientime të mëtejshme.

VI. Standarde të tjera të rëndësishme ndërkombëtare për SShP-në

VI.A. Standardet Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut

Standardet e ILO-s për SShP-në janë në mënyrë të pazgjidhshme të lidhura dhe të plotësuara me instrumentet dhe traktatet që njohin të drejtën e njeriut për të gëzuar shëndet si e drejtë që vjen nga dinjiteti i lindur bashkë me personin. Ndërkohë që Konventa Nr. 187 ishte standardi i parë ndërkombëtar i punës që shpreh të drejtën e të paturit të një mjedisi të sigurtë dhe të shëndetshëm pune si një e drejtë në vetvete, kjo e drejtë është njohur ndërkombëtarisht për 50 vjet tashmë, qysh

prej Paktit Ndërkombëtar për të Drejta Ekonomike, Sociale dhe Kulturore 1966, (PNDESK).[521] Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (KDESK) mbikëqyr zbatimin e PNDESK dhe jep komente të Përgjithshme që interpretojnë këtë Pakt. Aty njihet fakti se parandalimi i aksidenteve në punë dhe i sëmundjeve profesionale është një aspekt themelor, dhe që lidhet ngushtë me të drejtën për kushte të drejta dhe të favorshme në punë (shiko Nenin 7 të PNDESK),[522] dhe se e drejta për mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm vjen nga e drejta për të arritur nivelin më të lartë të shëndetit fizik dhe mendor (shikoni Nenin 12 të PNDESK).[523] Në çështjen e mëposhtme të depozituar para Gjykatës Supreme të Drejtësisë në Argjentinë, Parathënia e Kushtetutës së ILO-s, Parathënia e Kartës së Organizatës së Shteteve Amerikane dhe Konventa Amerikane e të Drejtave të Njeriut, si dhe PNDESK-ja, u prezantuan si traktate të rëndësishme për të kuptuar konceptin e "drejtësisë sociale" në kontekstin e sfidës ndaj sistemit kombëtar kompensues për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale.

▶ **Shteti: Argjentina**

Gjykata Supreme e Drejtësisë, Acquino, Isacio v. Cargo Servicios Industriales S.A., 21 shtator 2004, A. 2652. XXXVIII

Kushetuta e Argjentinës parashikon se traktatet qëndrojnë, për nga hierarkia, më lart se ligjet. Traktatet e renditura në Nenin 76, paragrafi 22 [siç shprehet më lart] kanë "hierarki kushtetuese" dhe duhen kuptuar si "plotësues të të drejtave dhe garancive të pranuara. Bazuar mbi këto arsye, Gjykata Supreme arriti në përfundimin se sistemi kombëtar kompensues për aksidentet në punë ishte veçanërisht i pamjaftueshëm në rastin e një punëtori që u bë 100% invalid si pasojë e rënies nga çatia dhe punëdhënësi mundej, që duke firmosur një policë sigurimesh, të përjashtohej nga përgjegjësia e dëmtimeve që vijnë nga puna, të cilat i ka pësuar punëmarrësi. Sistemi aktual u arrit në përfundimin se nuk përputhet me parimet e "mbrojtjes së punës" me garancinë e "kushteve të denja dhe të barabarta të punës" që garantohen nga Kushtetuta kombëtare. Për këtë arsye u shpallën si jo-kushtetuese dhe kufizimet e vendosura ndaj punëmarrësit kundrejt pretendimit për dëmshpërblim të plotë nga punëdhënësi i tij për dëmtimet e pësuara nga aksidenti në punë pasi punëdhënësi u përjashtua nga përgjegjësia civile.

VI.B. Standardet rajonale

Në nivel rajonal, sistemi i Bashkimit Europian qeveriset nga një numër i madh Direktivash në fushën e SShP-së, përfshirë në veçanti Direktivën 89/391/EEC të 12 qershorit 1989 për prezantimin e masave për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin e punëmarrësve në punë (Direktiva Kuadër), mbështetur nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë. Ky sistem[524] plotësohet nga Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, ose Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut e vitit 1950 (KEDNj), e cila hyri në fuqi në vitin 1953.[525] Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e ngritur në vitin

521. Janë 169 palë të PNDESK.

522. Shikoni Komentin e Përgjithshëm për PNDESK-në Nr. 23 (2016) për të Drejtën për Kushte Pune të Drejta dhe të Favorshme (Neni 7 i PNDESK). Shikoni, në veçanti, paragrafet.25-30.

523. Shikoni Komentin e Përgjithshëm PNDESK-së Nr. 14 (2000) për të Drejtën për Standardet më të larta të arritshme të Shëndetit (Neni 12 i PNDESK). Shikoni, në veçanti, paragrafet 15 dhe 36 (në fund) dhe shënimin në fund të faqes 25 që përfshin referencën ndaj Konventës Nr. 155.

524. Gjen zbatim në të gjitha Shtetet anëtare të Bashkimit Europian.

525. Deri në gusht 2017, 47 shtete janë palë të kësaj Konvente.

1959, gjykon pretendimet që ngrihen nga individë apo Shtete për shkelje të ndryshme të KEDNj-së. Bazuar në interpretimin e Neneve 2 (e Drejta për Jetën), 6 (E drejta për Gjykim të Drejtë) dhe 8 (e Drejta për Respektimin ndaj Jetës Personale dhe asaj Familjare), çështjet më poshtë janë të rëndësishme për SShP-në.

Çështja e parë nënvizon dhe sqaron qëllimin e kërkesës për të dhënë informacion në fushën e SShP-së, siç parashikohet në Nenin 5 (d) të Konventës Nr. 155. Gjykata Evropiane e ka interpretuar Nenin 2 të Konventës Evropiane në mënyrë të tillë që të përfshijë një detyrim pozitiv, atë të dhënies së informacionit në lidhje me rreziqet në punë, siç dhe ilustrohet nga çështje themeltare ku Qeveria e Maltës u gjykua se ishte në shkelje të Nenit 2 për shkak të mosarritjes së dhënies së informacionit në lidhje me pasojat e dëmshme të asbestit tek punëtorët në portin, pronë e shtetit:

▶ Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut

Brincat dhe të Tjerët v. Malta, Nr. 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11, and 62338/11, ECHR 2005

Çështja kishte të bënte me punëtorët e riparimit në port të cilët ishin ekspozuar ndaj asbestit në periudhën midis viteve 1950-të dhe fillimit të viteve 2000, gjë që u solli kushte të rënduara shëndetësore prej asbestit. Gjykata arguementoi se, duke marrë parasysh seriozitetin e kërcënimit që vjen nga asbesti, dhe pavarësisht hapësirës për manovrim ("marzh vlerësimi") që u lihet Shteteve për të vendosur se si t'i manaxhojnë këto rreziqe, Qeveria e Maltës nuk ka arritur të përmbushë detyrimet e saj pozitive sipas Konventës Evropiane [Nenet 2 dhe 8] për të vendosur me ligj apo për të ndërmarrë masa të tjera praktike për të garantuar se aplikuesit janë mbrojtur dhe informuar siç duhet në lidhje me rreziqet që i kanosen shëndetit dhe jetës së tyre. Në fakt, të paktën qysh prej fillimit të viteve 1970-të, Qeveria malteze ka qenë në dijeni ose duhet të ketë qenë në dijeni se punëtorët e ngarkim-shkarkimit mund të kenë vuajtur nga pasojat e ekspozimit nga asbesti, e megjithatë nuk ka ndërmarrë hapa pozitive për t'u përballur me këtë rrezik deri në vitin 2003. Kjo është një çështje që shënoi kthesë pasi Gjykata arriti në përfundimin se Malta duhej të kishte qenë në dijeni të problemit të asbestit që në vitet '70-të. Gjykata e bazoi përfundimin e saj në 3 shtylla kryesore: 1. Konventat dhe Rekomandimet e ILO-s të miratuara në vitin 1986 dhe që NUK janë ratifikuar nga Malta; 2. Një vendim në një çështje kombëtare ku punëdhënësi u vlerësua si përgjegjës për vdekjen e një punëtori ngarkim-shkarkimi në vitin 1979 si rezultat i ekspozimit ndaj asbestit; 3. Kushtet e njohurive shkencore të problemeve mjekësore që lidhen me ekspozimin ndaj asbestit. Edhe pse Konventa e ILO-s për përdorimin e asbestit u miratua vetëm në vitin 1986, Gjykata mori në konsideratë veprimtaritë e ILO-s në këtë fushë duke u shprehur se "miratimi i të tilla teksteve vjen pas një pune të konsiderueshme pregatitore e cila mund të kërkojë mjaft kohë, dhe në kontekstin e ILO-s pasi janë organizuar takime me përfaqësues të qeverive, organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve në të gjitha vendet anëtare të organizatës". Prandaj Malta, si një vend anëtar i ILO-s, nuk mund të mos ishte në dijeni të çështjes problematike të përdorimit të asbestit, edhe para miratimit të Konventës Nr. 162. Pasi mori në konsideratë njohuritë shkencore të rreziqeve të asbestit, Gjykata mbajti shënim listen, e depozituar nga pala pretenduese, e cila përmbante referenca të qindrave artikujve dhe publikimeve të tjera në lidhje me temën në fjalë e që ishin botuar nga viti 1930 e në vazhdim (paragrafi 106). U arrit në përfundimin se ishte e pakonceptueshme se si nuk ishin marrë parasysh këto burime informacioni, të paktën, për sa u përket autoriteteve më të larta mjekësore në vend, të cilët kanë detyrimin të jenë gjithmonë të përditësuara me zhvillimet më të fundit shkencore dhe ta këshillojnë Qeverinë sipas nevojës së kësaj të fundit.

Sigurimi i informacionit respektiv ishte gjithashtu problematika e çështjes që kishte të bënte me zhytësit e angazhuar nga qeveria për qëllime eksplorimi në fushën e naftës. Qeveria e Norvegjisë u shpall fajtore pasi nuk kishte dhënë informacion themelor për sa u përket rreziqeve që lidhen me përdorimin e tabelave të dekompresionit që iu vunë në dispozicion zhytësve:

▶ **Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut**

Vilnes dhe të Tjerët v. Norvegjia – 52806/09 dhe 22703/10, GjEDNj 2013

Pala paditëse ishin ish-zhytës të angazhuar në operacione zhytjeje në Detin e Veriut për kompani të nxjerrjes së naftës të cilat bënin shpime në Shelfin Kontinental Norvegjez nga viti 1965 e deri në vitin 1990. Ata pretendonin dëmshpërblim për dëmin e pariparueshëm që kishin pësuar si rezultat i ekspozimit të tejzgjatur në kushte dekompresioni. GjEDNj-ja arriti në përfundimin se kishte "shumë gjasa" që shëndeti i pretenduesve të ishte përkeqësuar së tepërsmi për shkak të dekompresimit, i cili kishte mundësi të ishte shkaktuar nga tabela dekompresimi tepër të shpejtë. Njohuritë se si të shmangësh sëmundjen e dekompresimit duke përdorur tabela dekompresimi më të ngadaltë në këtë periudhë dhe, pas vënies në zbatim të tabelave të standardizuara në vitet '80, sëmundjet e dekompresionit ndodhin gjithmonë e më rrallë. GjEDNj-ja e shqyrtoi çështjen në kontekstin e detyrimeve pozitive sipas Nenit 8 dhe argumentoi se "e drejta e publikut për t'u informuar" nuk duhet të kufizohet vetëm tek informacioni që lidhet me rreziqet që tashmë janë materializuar, por duhet të trajtojë edhe masat parandaluese që duhet të ndërmerren, përfshirë ato që lidhen me rreziqet profesionale. Duke marrë parasysh pasigurinë dhe mungesën e dakordësisë shkencore në atë kohë në lidhje me pasojat afatgjata të sëmundjes së dekompresionit, autoriteteve përgjegjëse për autorizimin e operacioneve zhytëse dhe për mbrojtjen e sigurisë së zhytësve iu kërkua të merrnin masa paraprake për të garantuar transparencën e plotë në lidhje me tabelat e zhytjes, për t'u mundësuar atyre të vlerësonin rreziqet dhe të jepnin miratim bazuar në informacion. Për sa kohë, kjo nuk ishte bërë, Qeveria e Norvegjisë u shpall fajtore pasi nuk kishte arritut të përmbushte detyrimin për të garantuar të drejtën e palës pretenduese për të respektuar të drejtën e jetës së tyre private.

Detyrimi për të dhënë informacion ishte çështje problematike në një rast në Mbretërinë e Bashkuar, ku mungesa e një procedure të përshtatshme për t'i garantuar një individi marrjen e informacionit të nevojshëm në lidhje me përkeqësimin e gjendjes shëndetësore si pasojë e testimeve me gaz u konsiderua një shkelje e detyrimeve të vendit për të ofruar informacion thelbësor.

▶ **Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut**

Roche v. Mbretëria e Bashkuar [GC] 32555/96, GjEDNj 2005

Paditësi u shkarkua nga Ushtria Britanike në fundin e viteve '60. Në vitet 1980, ai nisi të vuante nga tensioni i lartë i gjakut dhe nga hipertensioni, bronshiti dhe azma bronkiale. Ai u regjistrua si një invalid dhe ishte i mendimit se problemet e tij shëndetësore ishin pasojë e pjesëmarrjes së tij në testimet me gaz mustardë dhe nervor të kryera në rrethanat e Forcave të Armatosura Britanike në Repartin Porton Down në vitet 1960. Paditësi depozitoi kërkesën për bërjen publik të informacionit zyrtar për të përcaktuar nëse sëmundja e tij u shkaktua apo u përkeqësua nga testimet me gaz, por nuk arriti ta marrë këtë informacion. Gjykata arriti në përfundimin se, në rrethanat e përgjithshme, Shteti i paditur nuk kishte përmbushur detyrimin e vet pozitiv për të siguruar një procedure efikase dhe të përdorshme që do t'i mundësonte palës paditëse që të mund të përdorte të gjithë informacionin e duhur që do t'i lejonte atij të vlerësonte rreziqet me të cilat do të përballej në testimet me gaz.

Në fund, në çështjen e mëposhtme, rrethanat e jashtëzakonshme të personave që vuanin nga sëmundje me periudha mjaft të gjata inkubacioni, siç janë dhe sëmundjet pasojë e asbestit, u morën në konsideratë në përllogaritjen e periudhës së kufizimit për dorëzimin e pretendimit për dëmshpërblim.

▶ Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut

Howald Moor dhe të Tjerët v. Zvicra, Nr. 52067/10 dhe 41072/11, GjEDNj 2014

Një punëtor u diagnostifikua në maj të vitit 2004 me mesoteliomë pleurale malinje, një tumor tejet agresiv malinj, i shkaktuar nga ekspozimi ndaj asbestit gjatë punës së tij në vitet 1960 dhe 1970. Pala paditëse, gruaja dhe dy vajzat e tij, ngritën padinë se është shkelur e drejta e tyre për të aksesuar gjykatën, për sa kohë që gjykatat zviceriane i kanë rrëzuar pretendimet e tyre për dëme kundrejt punëdhënësit të vdekur tashmë dhe autoriteteve kombëtare, për shkak të tejkalimit të afateve. Për sa u përket rrethanave të jashtëzakonshme të kësaj çështjeje, Gjykata ishte e mendimit se depozitimi i ankimimit në afate të kufizuara e ka kufizuar aksesin e palës paditëse në gjykatë deri aty sa të shkelte Nenin 6 § 1 (e drejta për gjykim të drejtë) të Konventës. Ndërsa Gjykata e mirëkupton faktin se rregulli ligjor për afate të kufizuara është i justifikuar nga ana ligjore, për siguri ligjore, ajo vuri re se zbatimi në mënyrë sistematike e rregullit për persona që vuajnë nga sëmundje të cilat nuk mund të diagnostifikohen pa kaluar disa vite pas ngjarjeve që i kanë shkaktuar, i ka privuar këto persona nga mundësia për t'i kërkuar të drejtat e tyre para këtyre gjykatave. Prandaj dhe Gjykata ishte e mendimit se, në rastet ku vërtetohet shkencërisht se personi nuk mund ta dinte se ai ose ajo vuante nga një sëmundje e caktuar, ai fakt duhet të merret parasysh në përllogaritjen e afateve të kufizuara.

Këto standarde ndërkombëtare dhe rajonale, si dhe rastet që janë referuar, demonstrojnë rëndësinë qendrore të parimeve të artikuluara në Konventën Nr. 155 të ILO-s, që plotësohen nga Rekomandimi që lidhet me të Nr. 164, Protokollin 2002 dhe Konventën Nr. 187. Gjyqtarët, avokatët dhe edukatorët ligjorë këshillohen që të përdorin e zbatojnë këto instrumente sipas rastit, ose për përdorimin e tyre si orientim frymëzues për të krijuar një mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm.

VII. Siguria dhe shëndeti në punë në legjislacionin dhe praktikën shqiptare

▶ **Konventa dhe Protokolle të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë**[526]

- Konventa për sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës, 1981 (Nr.155)[527]
- Protokolli i vitit 2002 i Konventës Nr.155 "Për sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës, 1981[528]
- Konventa për sigurinë dhe shëndetin në ndërtim, 1988 (Nr. 167)[529]
- Konventa për parandalimin e aksidenteve të rënda në industri, 1993 (Nr.174)[530]
- Konventa për sigurimin dhe shëndetin në miniera, 1995 (Nr. 176)[531]
- Konventa për kuadrin promocional të sigurisë dhe të shëndetit në punë", 2006 (Nr.187)[532]

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në kapitullin IV të saj "Liritë dhe të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore", trajton koncepte të rëndësishme si punësimi i ligjshëm, mbrojtja shoqërore e punës, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, etj.

Shqipëria ka një Dokument Strategjik Ndërsektorial për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë për periudhën 2016-2020,[533] nëpërmjet të cilit përcaktohen prioritete dhe veprime për zhvillimin dhe orientimin e politikave në fushën e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Në strategji janë përcaktuar vizioni i përgjithshëm dhe politikat që kanë për qëllim, promovimin e çështjes së sigurisë dhe shëndetit në punë, përmirësimin e kushteve të punës së punëmarrësve në mënyrë që të zvogëlohen aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, si dhe të përmbushen të drejtat e punëmarrësve për punë të denjë, përcaktimin e rolit dhe mënyrat e bashkëpunimit që duhet të kënë për këtë çështje të gjithë aktorët si Qeveria, Ministritë përgjegjëse, institucionet, organet inspektuese, organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve, etj.

Konsultimet trepalëshe

Në nenin 200 të Kodit të Punës, parashikohet Këshilli Kombëtar i Punës, si organi më i lartë konsultativ në fushën e dialogut social që përbëhet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe të qeverisë. Ai shqyrton çështje me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve me qëllim që të arrijë në një zgjidhje të pranueshme për palët. Këshilli kryen konsultime

526. Informacion në lidhje me Konventat dhe Protokollet e ratifikuara nga Republika e Shqipërisë mund të gjendet në faqen zyrtare të ILO-s https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532

527. Shih ligji nr. 9147/2003 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2003/10/30/9147/ad601d19-4363-4c79-a86e-ef99a9a755f0

528. Shih ligji nr. 9148/2003 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2003/10/30/9148/630d769e-1772-4f7c-b49c-143d02f27abd

529. Shih ligji nr. 5/2014 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2014/01/30/5/8d722eb4-a9bc-414f-ba33-624d4d9cf5bd

530. Shih ligji nr. 8921/ 11.7.2002 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2002/07/11/8921/3ed656f1-3609-4451-8342-7a3af89e9876

531. Shih ligji nr. 8938/2002 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2002/09/12/8938/3d0518fc-99fb-4f6b-9bde-c38a5bf74ce5

532. Shih ligji nr. 4/2014 në https://qbz.gov.al/eli/ligj/2014/01/30/4/81c14c12-b0ab-4c70-b835-a7c3a31aad9f

533. Shih VKM 371, datë 18.05.2016 në http://qbz.gov.al/eli/vendim/2016/05/18/371

veçanërisht për zbatimin e legjislacionit të punës, ndryshimet e Kodit të Punës, përmbajtjen e akteve nënligjore, politikat dhe organizmat kombëtare që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve, sigurinë dhe shëndetin në punë, higjenën dhe rregullat e sigurimit në ambjentin e punës, programet e zhvillimit ekonomiko-shoqëror, si dhe me zbatimin e normave të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Gjithashtu në nenin 200/1 të Kodit të Punës, parashikohen Këshillat Konsultative Trepalëshe Rajonale, të cilët janë organe të dialogut social në nivel rajonal, me qëllim konsultimin e politikave rajonale që kanë të bëjnë me punësimin, formimin profesional, mbrojtjen e punëmarrësve për siguinë dhe shëndetin në punë, higjienën dhe sigurinë në ambjentet e punës, prodhimin, mirëqenien, arsimin, si dhe çështjet ekonomike në nivel rajonal.

Kodi i Punës dhe akte të tjera

Në Kodin e Punës, nenet 39-75 të tij, përcaktojnë përgjegjësitë e punëdhënësve për masat e përgjithshme që duhet të ndërmarrin për sigurinë dhe shëndetin në punë, rregullat që duhet të zbatohen lidhur me mjedisin e punës, si dhe masat që zbatohen kundër rreziqeve që mund të shkaktohen nga përdorimi i substancave të rrezikshme dhe agjentëve kimikë. Nene të veçanta të Kodit të Punës parashikojnë rregulla që duhet të ndiqen nga punëdhënësi, si dhe nga punëmarrësi, para dhe gjatë kryerjes së punëve prej tyre.

Kodi i Punës, në nenin 39 dhe në vijim të tij, parashikon rregullat që duhet të zbatohen për ambjentet e punës. Në këto dispozita përcaktohen detyrimet e punëdhënësit për të marrë masa të përgjithshme për ambjentin dhe vendin e punës, me qëllim garantimin e higjenës në punë, si dhe mbrojtjen nga rreziqet e veçanta që mund të vijnë nga një sërë faktorësh dhe pajisjesh të përcaktuara.

Neni 39 i Kodit të Punës, parashikon nga njëra anë detyrimin e punëdhënësit për të parandaluar aksidentet në punë dhë sëmundjet profesionale, duke përcaktuar rregulla të sigurimit teknik, dhe nga ana tjetër përgjegjësinë e tij për dëmet e mundshme që mund t'i jenë shkaktuar punëmarrësit si rrjedhojë e një aksidenti në punë apo sëmundjeje profesionale. Përkufizimet e "aksidentit në punë" dhe "sëmundjes profesionale", janë përcaktuar në nenin 5, pikat 1 dhe 20, të ligjit Nr.10237/2010. Punëdhënësi sipas ligjit Nr.7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" ka detyrimin që të sigurojë punëmarrësit e tij, për degën e sigurimit nga aksidentet në punë dhë sëmundjet profesionale. Punëmarrësi i siguruar, nëse aksidentohet në punë apo pëson një sëmundje profesionale, dhe plotëson kushtet ligjore, përfiton të ardhura për paaftësi të përkohshme ose pension invaliditeti, sipas shkallës së humbjes së aftësisë për punë. Nëse aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit, domethënë mos marrjes së masave për të parandaluar ato, punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit të përcaktuar nga gjykata sipas dispozitave të Kodit Civil dhe përfitimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore. Punëdhënësi, i cili nuk ka zbatuar legjislacionin e sigurimeve shoqërore, ligjin për mbledhjen e kontributeve të sigurimeve të detyrueshme shoqërore, si dhe nuk ka regjistruar e siguruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, përveç sanksionit që i vendoset atij sipas legjislacionit të sipërcituar, duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit, të caktuar me vendim gjykate sipas dispozitave të Kodit Civil.

Me qëllim mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësit, në nenin 40(2) të Kodit të Punës parashikohet detyrimi i punëdhënësit që të kryejë ekzaminime mjekësore periodike për punëmarrësit, në rastet kur puna paraqet rreziqe të veçanta për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, si dhe të garantojë këshillim për ta nëpërmjet mjekut të ndërmarrjes. Mjeku i ndërmarrjes ka detyra të mirëpërcaktuara sipas legjislacionit në fuqi dhe më konkretisht për këshillimin e punëdhënësit, vlerësimin e çështjeve te fiziologjisë së punës, të organizimit të vendit të punës, të zhvillimit dhe të mjediseve të punës, kontrollin e pranimit në punë të punëmarrësve, në përputhje me raportin mjekësor të lëshuar nga

komisioni mjekoligjor, ndjekjen, në mënyrë të vazhdueshme të të sëmurëve kronikë, etj.[534]

Kodi i Punës, në nenin 41, me qëllim garantimin e një mjedisi pune në përputhje me legjislacionin në fuqi, si dhe për të eliminuar sa më shumë risqet për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, përcakton detyrimin e punëdhënësit që para vënies në punë të ndërmarrjes ose një pjese të saj të pajiset me leje nga inspektori i punës. Gjithashtu dispozita ka përcaktuar këtë detyrim dhe për çdo ndryshim të rëndësishëm në mënyrën e punës, prodhimet e përdorura, makinat dhe pajisjet, përjashtuar lejet që kërkohen në bazë të ligjeve të tjera. Inspektorati i Punës, në cilësinë e organit që kontrollon zbatimin e legjislacionit të punës, verifikon nëpërmjet dokumentacionit të mbajtur në ndërmarrje nga punëdhënësi, marrjen e masave për të parandaluar cënimin e jetës dhe shëndetit të punëmarrësve, numrin e aksidenteve në punë, planin/projektin e vendeve të punës, cilat janë lëndët e rrezikshme që përdoren në ndërmarrjen e tij, si dhe dokumentin e vlerësimit të riskut. Sipas nenit 43 të Kodit të Punës, punëdhënësi u kushton një vëmëndje maksimale informimit, por edhe bindjes së punëmarrësve të cilët janë të ekspozuar ndaj rreziqeve, për domosdoshmërinë e zbatimit të masave të sigurimit teknik dhe higjienës. Procesi i marrjes së masave për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, është një proces me detyrime të dyanshme, si për punëdhënësin ashtu dhe për punëmarrësin. Për këtë qëllim neni 44 i Kodit të Punës, parashikon detyrimin e punëmarrësit që të zbatojë masat mbrojtëse të përcaktuara nga punëdhënësi, por edhe dhe ta informojë atë nëse ka vështirësi në zbatimin e tyre. Nenet 45-47 të Kodit të Punës, parashikojnë rregulla lidhur me vendin e punës, me qëllim garantimin e kryerjes së punës në kushte të cilat nuk dëmtojnë jetën dhe shëndetin e punëmarrësve. Për këtë qëllim dispozitat parashikojnë detyrimin për përshtatjen e vendit të punës me natyrën e punëve që do të kryhen në të, duke pranuar veçoritë e ndryshme që duhet të ketë një vend në të cilin ushtrohet veprimtari prodhuese, nga një vend tjetër pune ku kryhen punë intelektuale (zyra). Në këto dispozita në përputhje dhe me parashikimin e nenit 9(8) të Kodit të Punës,[535] kërkohet që punëdhënësi për aq sa është e mundur,[536] të respektojë rregullat për shfrytëzimin e hapësirave në vendin e punës nga ana e personave me aftësi të kufizuara.

Lidhur me mjedisin e punës, ajrin, atmosferën, ndotjet kimike, radioaktivitetin, zhurmat dhe dridhjet në të, Kodi Punës nuk bën rregullime të detajuara për kushtet që duhet të plotësojë punëdhënësi për këto elementë të mjedisit të punës. Nëpërmjet nenit 48 të tij, këtë rregullim të detajuar, si dhe kufijtë e lejueshëm të këtyre elementëve, i'a ka deleguar Këshillit të Ministrave, ose një organi të autorizuar prej tij. Aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të nenit 48 të Kodit të Punës plotësojnë më tej përcaktimet dhe detyrimet për punëdhënësin në lidhje me mjedisin e punës.[537]

Sipas nenit 199, të Kodit të Punës, ministri përgjegjës për punën është organi administrativ përgjegjës për administratën e punës, ku përfshihen shërbimet e punësimit, inspektorati i punës, si dhe organet e tjera që merren me kontrollin dhe zbatimin e legjislacionit të punës. Kompetencat dhe përgjegjësitë e ministrit përgjegjës për punën detajohen më tej në nenin 5, të ligjit Nr.9634, date 30.10.2006 "Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës" (i ndryshuar) (në vijim ligji Nr. 9634/2006). Ministri është përgjegjës edhe për përgatitjen e politikave në fushën e punës dhe mbrojtjes shoqërore të saj, legjislacionin e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë, sigurimeve shoqërore, paraqet raportet kombëtare për zbatimin e Konventave të ILO-s në legjislacionin dhe praktikën shqiptare.

Ligji Nr. 9637/2006 zbatohet mbi personat fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, privatë ose publikë, që ushtrojnë veprimtari ekonomike fitimprurëse apo jofitimprurëse në territorin e Republikës së Shqipërisë, përfshirë edhe ato në bujqësi. Në këtë kuptim Inspektorati Shtetëror i Punës[538] është

534. Për më shumë shih VKM 639, datë 07.09.2016 në http://qbz.gov.al/eli/vendim/2016/09/07/639; VKM nr 108, datë 09.02.2011 e ndryshuar me VKM 632, datë 15.07.2015 në http://qbz.gov.al/eli/vendim/2011/02/09/108

535. Përshtatja e arsyeshme e vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara

536. Barra proporcionale

537. Për më shumë shih https://inspektoriatipunes.gov.al/sq/legjislacioni-ku-mbeshtet-inspektimiurdhera-vkm-ligje-rregullore/

538. Sipas legjislacionit në fuqi Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

organi përgjegjës për kontrollin e zbatimit të legjislacionit të punës edhe në bujqësi, me përjashtim të institucioneve apo veprimtarive, ku hyrja e inspektorit të punës vë në rrezik interesin e sigurisë kombëtare apo të vendeve të punës ku inspektimi për marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë janë të rregulluara me ligje të veçanta.

Sipas nenit 6 të ligjit Nr. 9634/2006, Inspektorati Shtetëror i Punës ka për detyrë të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, si dhe për të gjithë elementët thelbësor të kontratës individuale të punës, punësimin e fëmijëve, të të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera, që lidhen ngushtë me to, në atë masë, që inspektorët e punës ngarkohen të sigurojnë zbatimin e këtyre dispozitave. Gjithashtu inspektorët e punës kanë për detyrë t'u japin të dhëna dhe këshilla teknike punëdhënësve dhe punëmarrësve për mjetet më efikase për të garantuar zbatimin e kontratës individuale të punës dhe legjislacionit në fuqi, si dhe të vërë në dijeni autoritetin përgjegjës për mangësitë dhe abuzimet që konstaton, të cilat nuk mbulohen në mënyrë të veçantë nga dispozitat ligjore në fuqi, e të propozojë mjetet dhe instrumentet e nevojshme për përmirësimin e gjendjes. Ligji Nr.9637/2006 ka përfshirë në përmbajtjen e tij rregullat e parashikuara në Konventën Nr.81 të ILO-s, lidhur me detyrat dhe kompetencat e përgjithshme dhe të veçanta të inspektorëve të punës, mjetet e ndërhyrjes në rastin e shkeljeve të legjislacionit të punës.

Për zbatimin e Kodit të Punës dhe ligjit 9634/2006 për inspektimin e punës, janë miratuar disa vendime të Këshillit të Ministrave, me qëllim përcaktimin e rregullave për fusha dhe sektorë të posaçëm të veprimtarive ekonomike, si dhe për zbatimin e masave të sigurisë në këto sektorë, akte të cilat konsiderohen si akte shumë të rëndësishme për sigurinë dhe shëndetin në punë. [539]

Ligji Nr. 10237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë"

Ligji Nr. 10237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", i ndryshuar, (në vijim ligji 10237/2010), plotësoi kuadrin ligjor në Shqipëri lidhur me politikën e parandalimit të rreziqeve në punë, përcaktimin e rregullave kuadër për mbrojtjen shoqërore të punës dhe rregullave të sigurisë dhe shëndetit në punë. Qëllimi i këtij ligji është garantimi i sigurisë dhe i shëndetit në punë të punëmarrësve dhe përcaktimi i përgjegjësive të punëdhënësve, për të arritur nivelin e duhur të sigurisë dhe shëndetit, duke hartuar dhe zbatuar masa koherente, të koordinuara dhe efikase në parandalimin e rreziqeve në punë.

Fusha e zbatimit, parimet dhe përkufizime

Paragrafët 1, 2, dhe 3, të nenit 3, të ligjit 10237/2010, parashikojnë zbatimin e këtij ligji në të gjitha fushat e aktiviteteve private dhe publike, duke përjashtuar fushat ku dispozita të tjera ligjore parashikojnë një trajtim më të favorshëm në raport me mbrojtjen për sigurinë dhe shëndetin në punë. Fusha e zbatimit të ligjit shtrihet si tek punëmarrësit që kanë një marrëdhënie pune në kuptimin e drejtpërdrejtë të fjalës, ashtu edhe tek personeli civil që ka marrëdhënie pune me karakter administrativ. Ligji nuk zbatohet për shërbimet specifike të Forcave të Armatosura, policisë së shtetit apo disa veprimtari të menaxhimit të emergjencave civile, por siguria dhe shëndeti në punë, në raste të tilla duhet të bëhet në mënyrën më të mirë të mundshme në përputhje me këtë ligj.

Në nenin 4, të ligjit 10 237/2010 përcaktohen përgjegjësitë objektive të punëdhënësve për mbrojtjen e përgjithshme të punëmarrësve në të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë, madje ai nuk shkarkohet nga përgjegjësia e tij edhe në rast se ai kontrakton persona ose shërbime të specializuara jashtë kompanisë së tij/institucionit. Një tjetër parim i përcaktuar në nenin 4 është se punëdhënësi gjatë zbatimit të masave për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë duhet të udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor. Ligji ka përcaktuar se detyrimet e punëmarrësve në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, nuk do të ndikojnë në parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit. Një parim tjetër shumë i rëndësishëm i përcakuar në këtë nen është

539. Më shumë informacion mund të gjendet në https://inspektoriatipunes.gov.al/sq/legjislacioni-ku-mbeshtet-inspektimiurdhera-vkm-ligje-rregullore/

detyrimi i punëdhënësve për zbatimin e masave të posaçme, për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë të grave shtatëzëna, punëmarrëseve të cilat sapo kanë lindur apo atyre të cilat janë me fëmijë në gji. Sipas ligjit këto masa të posaçme nuk do të konsiderohen si diskriminuese për shkak të gjinisë, por ato thjesht kanë karakter mbrojtës ndaj këtyre subjekteve.

Ligji përkufizon dhe kuptimin që kanë termat dhe konceptet kryesore të tij, duke përfshirë dhe përkufizimin e termit shëndet në punë. Në kuptim të këtij ligji, termi "shëndet në punë" është jo vetëm mungesa e sëmundjes ose dobësisë, por përfshin, gjithashtu, elementet fizike dhe mendore, që ndikojnë në shëndet e që kanë të bëjnë drejtpërdrejt me sigurinë dhe higjienën në punë.

Ligji përkufizon dhe termin "punëmarrës" që nënkupton çdo person të punësuar nga një punëdhënës, përfshirë praktikantët, me qëllim formimin ose futjen në tregun e punës, duke përjashtuar punonjësit shtëpiakë.

Detyrimet e punëdhënësit

Ligji 10237/2010 ka në përmbajtjen e tij disa dispozita për vlerësimin e riskut nga punëdhënësi dhe informimin e punëmarrësit lidhur me to. Nenet 9 dhe 10, të ligjit 10 237/2010, parashikojnë që punëdhënësi duhet të kryejë një vlerësim të risqeve për sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe duhet të përgatisë një dokument për parandalimin dhe mbrojtjen në punë. Në këto nene përcaktohen edhe masat e nevojshme që duhet të marrë punëdhënësi për ngritjen dhe funksionimin e shërbimeve të mbrojtjes dhe të parandalimit, si dhe Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit. Këto organe konsultuese sipas ligjit do të shërbejnë për zbatimin e masave parandaluese dhe pjesëmarrjen e balancuar të punëmarrësve në hartimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të rreziqëve që burojnë nga puna. Risi e këtij ligji është detyrimi i punëdhënësve për të hartuar dokumentin e vlerësimit dhe parandalimit të rrezikut, i cili përmban masat me karakter teknik, organizativ, higjeno-sanitare, të cilat do të zbatohen sipas kushteve specifike të vendeve të punës të aktivitetit.

Ligji 10237/2010 ka përfshirë disa elementë të konceptit të ri të parandalimit të rrezikut në punë, duke përcaktuar detyrimin e punëdhënësit për të njoftuar punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre në lidhje me çdo rrezik në vendin e punës dhe për masat mbrojtëse që duhet të merren, si dhe për pajisjen e tyre me udhëzime të hollësishme për zbatimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të riskut, për çdo pozicion pune. Pra, ligji shqiptar përcakton qartë vlerësimin e risqeve në punë që prej fazës së planifikimit të ndërmarrjes, miratimin e masave në përputhje me risqet e gjeneruara gjatë kryerjes së punës, si dhe kontrollin efektiv të këtyre masave. Ligji shqiptar 10237/2010 në përputhje me përcaktimet e Konventës Nr.155 të ILO parashikon parimet e përgjithshme të parandalimit që punëdhënësit duhet të zbatojnë për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punëmarrësve, parandalimin e rreziqeve, rregullimin e procesit të punës me punëmarrësit, përshtatjen e procesit të punës me zhvillimin e teknologjisë, zhvillimin e një politike koherente për parandalimin e përgjithshëm, në lidhje me teknologjinë, organizimin e punës, kushtet e punës, marrëdhëniet shoqërore dhe ndikimin e faktorëve që lidhen me ambientin e punës, duke u dhënë udhëzimet e duhura punëmarrësve. Dispozitat e ligjit parashikojnë disa rregulla për masat mbrojtëse dhe parandaluese që punëdhënësi duhet të ndërmarrë në ndërmarrje nëpërmjet personelit të tij të specializuar ose në mungesë të tyre nëpërmjet shërbimeve të specializuara të jashtme apo nga persona të caktuar, duke hyrë në marrëdhënie kontraktuale me ta.

Ligji 10 237/2010 në përputhje me parashikimet e Konventës Nr 155 të ILO-s, parashikon që punëdhënësi është i detyruar, të informojë punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre për çdo rrezik në vendin e punës, masat mbrojtëse që duhet të ndërmerren për të kontrolluar këto rreziqe dhe për të eleminuar pasojat e tyre të dëmshme, si dhe t'i paraqesë punëmarrësit rezultatet nga vlerësimi i rrezikut. Ligji mbi shëndetin dhe sigurinë në punë, parashikon në përmbajtjen e tij dhe konsultimin me përfaqësues të punëmarrësve apo organizatat sindikale për masat për sigurinë dhe shëndetin në punë, si dhe organet nëpërmjet të cilave realizohet ky konsultim. Në nenet 14 dhe 15 të Ligjit 10237/2010, është parashikuar detyrimi i krijimit të një Këshilli të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, i cili

do të ketë si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor, të sigurisë të punëtorëve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës. Këshilli sipas ligjit është një organ konsultativ, me numër të barabartë të përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëmarrësve, i cili synon të konsultime të rregullta dhe periodike të veprimtarisë së ndërmarrjes për parandalimin e rreziqeve në punë. Këshilli mund të ngrihet në nivelin e ndërmarrjes, si dhe në nivel profesional dhe ndër-profesional. Sipas ligjit është e mundur që ky Këshill të bashkëpunojë edhe me Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Inspektoratin Shtetëror Sanitar në ushtrimin e funksioneve të tij.

Për të pasur një konsultim efikas dhe dialog social në nivel ndërmarrjeje, ligji përcakton që edhe punëdhënësi është i detyruar të konsultohet me punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre, apo të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë.

Të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve dhe përfaqësuesve të tyre

Në kapitullin III, të ligjit 10 237/2010, përcaktohen detyrimet e punëmarrësve për të kryer punën në përputhje me arsimin dhe formimin e tyre, si dhe me udhëzimet që i ka dhënë punëdhënësi dhe rregulloret teknike. Ligji përcakton detyrime për punëmarrësit lidhur me përdorimin e makinerive, pajisjeve mbrojtëse individuale, të njoftojë dhe bashkëpunojë me punëdhënësin për çdo situatë pune, për të cilën ka një motiv të arsyeshëm për ta vlerësuar si rast që paraqet një rrezik të rëndë të menjëhershëm për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Për të garantuar zbatimin e ligjit, në nenin 18 të tij, parashikohen detyrat e përfaqësuesit të punëmarrësve për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, të tilla si: të vizitojë vendet e punës; të kërkojë nga punëdhënësi që të marrë masat e duhura për të shmangur rrezikun; të informojë inspektoratin e punës për vlerësimin e kushteve të sigurisë në punë; të marrë pjesë dhe të shprehë këndvështrimin e tij në aktet e inspektimit të inspektorit të punës; të kërkojë informacione nga punëdhënësi dhe të marrë pjesë gjatë hartimit të vlerësimit të rrezikut dhe parandalimit, si dhe në dokumentet e tjera që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë. Ligji ka përcaktuar në përmbajtjen e tij disa rregulla për mbrojtjen e përfaqësuesit të punëmarrësve për sigurinë dhe shëndetin në punë. Sipas nenit 18, ky përfaqësues nuk duhet të vendoset në disavantazh për shkak të veprimtarive të tij dhe punëdhënësi duhet t'i japë përfaqësuesit për sigurinë dhe shëndetin në punë kohë të lirë të mjaftueshme gjatë punës, pa humbje të pagës, si dhe ta pajisë me mjetet e nevojshme për të mundësuar ushtrimin e të drejtave dhe funksioneve të tij.

Mbikëqyrja shëndetësore

Por si i adreson ligji shqiptar 10237/2010, masat që punëdhënësi duhet të marrë në lidhje me mbikëqyrjen shëndetësore? Neni 40 i Kodit të Punës parashikon masat e përgjithshme që duhet të merren nga punëdhënësi për sa i përket mbikëqyrjes së shëndetit të punonjësve. Ligji 10237/2010 ka përcaktuar në nenin 23 të tij, masat që duhet të ndërmerren për të siguruar kontrollin e shëndetit të punëmarrësit, në funksion të rreziqeve, që kanë lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë. Sipas ligjit çdo punëdhënës i një subjekti publik apo privat, vendas apo i huaj, është i detyruar të mbulojë me shërbim mjekësor, nëpërmjet mjekut të punës, të përshtatshëm për rreziqet që paraqet vendi i punës. Ligji ka parashikuar edhe mënyrën se si duhet të organizohet dhe strukturohet kontrolli shëndetësor ndaj punëmarrësve, duke e formatuar dhe përcaktuar atë në varësi të numrit të punëmarrësve që do të kontrollohen, si dhe llojin e punës që ata kryejnë. Në varësi të këtyre elementëve, kontrolli shëndetësor mund të organizohet me mbikëqyrje të shëndetit në punë në nivel ndërmarrjeje, për disa ndërmarrje/punëdhënës, ose në bazë dege profesionale. Funksionimi i mbikëqyrjes së shëndetit në punë, normat, rregullat dhe procedurat që duhet të ndiqen janë të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave, i cili parashikon në brendinë e tij personat, organizimin, periodicitetin e kontrollit

mjekësor të punëtorëve.[540]

Në kreun V, të ligjit Nr.10237/2010, përcaktohen rregulla lidhur me njoftimin, hetimin, regjistrimin dhe raportimin e ngjarjeve dhe aksidenteve në punë. Sipas ligjit çdo ngjarje i komunikohet menjëherë punëdhënësit nga personi përgjegjës në vendin e punës ose nga çdo person tjetër, që ka dijeni për ndodhjen e saj, ndërsa punëdhënësi ka detyrimin për njoftim dhe deklarim tek Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Instituti i Sigurimeve Shoqërore, organet e prokurorisë në rastet e aksidenteve fatale ose kur ngjarja përbën vepër penale, si dhe institucionet e tjera sipas legjislacionit në fuqi.

Ligji ka përcaktuar edhe detyrimin e mjekut të shërbimit mjekësor në punë, mjekut të familjes apo institucioneve shëndetësore të tjera publike ose private, të deklarojnë sëmundjen profesionale të zbuluar gjatë ekzaminimeve mjekësore, tek Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Inspektorati Sanitar Shtetëror, pasi identifikohet nga mjeku specialist se rasti është i sigurt. Nëse në një ndërmarrje ka ndodhur një ngjarje hetimi i saj është i detyueshëm të kryhet nga punëdhënësi, kur ngjarjet kanë çuar në paaftësi të përkohshme në punë, apo drejtoritë rajonale/autoritetet vendore të inspektimit në punë, kur ngjarjet çojnë në paaftësi të dukshme për punë, vdekje, aksidente kolektive, incidente të rrezikshme, si dhe në situata të personave që nuk gjenden, ose nga autoritetet vendore të shëndetit publik, në rast të dyshimit për sëmundjet profesionale dhe të sëmundjeve që lidhen me profesionin. Rezultatet e hetimit regjistrohen në një procesverbal të posaçëm. Në përputhje me parashikimet e ligjit Nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", dhe në këtë ligj përcaktohet se shkalla e humbjes së aftësisë për punë, shkaktuar nga sëmundje profesionale, është individuale dhe bazohet në studimin morfofunksional të individit, në kushtet e punës. Shkalla e humbjes së aftësisë për punë vlerësohet nga Komisioni Mjekësor i Caktimit të Aftësisë për Punë (KMCAP).

Për vlerësimin nëse aksidenti ka ndodhur në punë ose për shkak të punës, ligji i referohet përkufizimit dhe të njëjtave përcaktime që ka edhe Konventa Nr.121 për Përfitimet nga Dëmtimet në Punës, 1964, dhe Rekomandimi Nr. 121 i ILO-s për Përfitimet nga Dëmtimet në Punë, 1964, lidhur me këtë Konventë. Neni 29 i ligjit ka bërë një klasifikim të aksidenteve në punë, bazuar në pasojën që ai ka sjellë lidhur me paaftësinë e përkohshme në punë, të plotë apo të pjesshme. Ligji vendos detyrimin që aksidentet në punë të regjistrohen nga punëdhënësi dhe të dokumentohen në bazë të një procesverbali, si dhe t'i raportohen drejtorisë rajonale/zyrës vendore të inspektimit në punë, si dhe drejtorisë rajonale të sigurimeve shoqërore, në juridiksionin e të cilave ushtron veprimtarinë e tij punëdhënësi.

Ligji Nr.135/2016 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë, emergjencat dhe shpëtimin në veprimtarinë minerare dhe në punimet nëntokësore në veprat hidroenergjetike"

Ligji Nr.135/2016 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë, emergjencat dhe shpëtimin në veprimtarinë minerare dhe në punimet nëntokësore në veprat hidroenergjetike", ka për qëllim të garantojë sigurinë e jetës dhe mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve e të personave të tjerë, që kryejnë punë në veprimtarinë minerare dhe në punimet nëntokësore të veprave hidroenergjetike. Sipas këtij ligji të gjitha subjektet që kryejnë veprimtari në miniera dhe në punimet nëntokësore në veprat hidroenergjetike, si dhe studime ose projekte në këto fusha, janë të detyruara të zbatojnë kërkesat e sigurisë në punë në veprimtarinë minerare dhe në punimet nëntokësore të veprave hidroenergjetike, të emergjencave dhe shpëtimit. Në përmbajtjen e ligjit përcaktohen rregulla të posaçme lidhur me detyrimet e subjekteve, emergjencat dhe shpëtimi, mbikëqyrjen shëndetësore, sinjalisitikën, informimin e punëmarrësve, zhvillimin e punimeve etj.

540. Shih VKM nr. 639, datë 7.9.2016 "Për përcaktimin e rregullave, të procedurave e të llojeve të testeve ekzaminuese mjekësore, që do të kryhen në varësi të punës së punëmarrësit, si dhe të mënyrës së funksionimit të shërbimit mjekësor në punë", i ndryshuar, në https://qbz.gov.al/eli/vendim/2016/09/07/639

Rast për diskutim

Në vijim paraqitet një rast studimor i përgatitur për të kuptuar mënyrën me të cilën gjykata do të duhet të zgjidhë një çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë, duke zbatuar të drejtën ndërkombëtare të punës.

▶ **Një rast për diskutim**

Paditësja ka paraqitur në gjykatë një padi me objekt "Pagimin nga punëdhënësi të dëmshpërblimit për aksident në punë", sipas nenit 39, pika 2 të Kodit të Punës. Paditësja ka qenë në marrëdhënie pune me një kontratë inividuale pune pranë të paditurit/punëdhënësit prej një periudhe prej 5 vjetësh në pozicionin e prerëses së kallëpeve të veshjeve. Në datën 20 tetor 2015 në ambjentet e ndërmarrjes së të paditurit, për shkak të një defekti në sistemin elektrik, makineria prerëse, e cila ishte vendi i punës ku punonte paditësja pësoi dëmtim të parikuperueshëm deri në ardhjen e një pjese këmbimi për të. Për vijimin e mëtejshëm të punës për prodhimin e veshjeve, të cilat duhet të dorëzoheshin brenda datës 1 dhjetor 2015 tek subjekti tregtar porositës "A.B" sipas kontratës së lidhur më parë me të, i padituri punëdhënës, në mungesë të punonjësit përgjegjës për riparimin e makinerisë prerëse, urdhëroi elektricistin e ndërmarrjes të bënte një përshtatje të saj me qëllim vënien në punë dhe bërjen funksionale të makinerisë deri në mbërritjen e pjesës së këmbimit. Personi i urdhëruar fillimisht kundërshtoi realizimin e ndërhyrjes, por i padituri/punëdhënës e urdhëroi përsëri duke i bërë me dije se nëse nuk do të zbatonte urdhërin do të konsiderohej se kishte shkelur detyrimin e bindjes sipas nenit 23 të Kodit të Punës. I gjendur në këto kushte, elektricisti i ndërmarrjes zbatoi urdhërimin e të paditurit/ punëdhënës, dhe pasi mbaroi përshtatjen e makinerisë, nuk e garantoi atë për funksionim normal të saj në vijim, dhe as për mosekzistencën e ndonjë pasoje apo risku për punëmarrësit që do e përdornin. Për këtë qëllim në procesverbalin e mbajtur prej tij në përfundim të ndërhyrjes të dorëzuar më pas tek i padituri/punëdhënës i kërkoi atij që para se të vinte në punë makinerinë, të urdhëronte punëmarrësin përgjegjës për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë në ndërmarrje, që të bënte kontrollin dhe verifikimin personalisht ose nëpërmjet shërbimit të specializuar të kontraktuar nga i padituri, nëse ndërhyrja e realizuar paraqiste risk dhe mund të shkaktonte ndonjë pasojë për punëmarrësit përdorues bazuar edhe në kërkesat e "dokumentit të vlerësimit të riskut" të miratuar për çdo pozicion pune në ndërmarrje. Punëdhënësi pavarësisht kërkesës së paraqitur nga elektricisti dhe në kundërshtim me përcaktimet e "Dokumentit të vlerësimit të riskut në ndërmarrje", nuk ia nënshtroi makinerinë një procesi kontrolli dhe kolaudimi, por e vuri menjeherë në përdorim. Makineria e përshtatur nga elektricisti realizoi funksionin e saj për prerjen e kallëpeve në ditët në vijim. Në ditën e katërt të përdorimit të saj, thika prerëse e makinerisë shkëputet dhe bie duke i prerë dorën paditëses, e cila ishte duke kryer procesin e prerjes për një kallëp veshje. Në momentin e aksidentit, punëmarrësit e tjerë të cilët ishin afër pozicionit të punës së paditëses, ndërhynë për të fikur makinerinë duke e shkëputur nga energjia. Menjëherë pas ngjarjes të ndodhur në ndërmarrje, organizata sindikale kërkoi që për dokumentimin e aksidentit të mbahej procesverbal, i cili pas disa debatesh me punëdhënësin u arrit të formalizohej. Paditësja pas kurimit të saj, në kushtet e amputacionit të dorës që i reduktonte asaj aftësinë për punë me atë dorë në masën 66%, përfitoi nga organi i sigurimeve shoqërore një përfitim për paaftësi në punë. Paditësja i kërkon gjykatës që i padituri/ punëdhënës t'a dëmshpërblejë atë në masën e diferencës së dëmit të shkaktuar me përfitimin nga sigurimet shoqërore.

Gjykata në këtë rast duhet të mbajë në konsideratë parashikimet e nenit 39, të Kodit të Punës në të cilin përcaktohet nga njëra anë detyrimi i punëdhënësit për të parandaluar aksidentet në punë dhë sëmundjet profesionale, duke përcaktuar rregulla të sigurimit teknik, dhe nga ana tjetër përgjegjësia e tij për dëmet e mundshme që mund t'i jenë shkaktuar punëmarrësit si rrjedhojë e një aksidenti në punë apo sëmundjeje profesionale. I padituri/punëdhënës sipas ligjit Nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" ka patur detyrimin që të sigurojë paditësen për degën e sigurimit nga aksidentet në punë dhë sëmundjet profesionle. Paditësja ka qenë e siguruar në skemën e sigurimit të detyrueshëm shoqëror, ndaj për shkak të aksidentit në punë meqënëse plotësonte kushtet ligjore, ajo përfiton të ardhura për paaftësi të përkohshme ose pension invaliditeti, sipas shkallës së humbjes së aftësisë për punë. Nëse aksidenti është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit, domethënë mos marrjes së masave për të parandaluar ato, punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit të përcaktuar nga gjykata sipas dispozitave të Kodit Civil dhe përfitimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore.

Për sa më sipër gjatë shqyrtimit gjyqësor gjykata duhet të hetojë:

- nëse paditësi është aksidentuar në punë në përputhje me përcaktimet e nenit 28, të ligjit Nr. 10237/2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", Konventës Nr.121 dhe Rekomandimit Nr.121 të ILO-s, duke administruar në cilësinë e provës të gjitha aktet që provojnë këtë, si dhe nëpërmjet pohimeve gjyqësore të dëshmitarëve të thirrur nëse do të jetë e nevojshme;
- nëse ka një veprim ose mosveprim në kundërshtim me ligjin dhe rregullat nga ana e të padituri/punëdhënës duke administruar në cilësinë e provës të gjitha aktet që e provojnë këtë, si dhe nëpërmjet pohimeve gjyqësore të dëshmitarëve të thirrur nëse do të jetë e nevojshme;
- nëse veprimi/mosveprimi është për faj të rëndë të të padituri/punëdhënësit duke vlerësuar si në këndvështrim të elementëve objektivë dhe subjektivë për ngjarjen dhe sjelljen e të padituri/punëdhënës, masat që ai kishte ndërmarrë për parandalimin e tij;
- nëse aksidenti ka një lidhje të drejtpërdrejtë shkak-pasojë, pra të ketë ardhur si rrjedhojë e drejtpërdrejtë e veprimit/mosveprimit me faj të rëndë të të padituri/punëdhënës;
- dëmin e shkaktuar paditësit si rrjedhojë e aksidentit, nëpërmjet përllogaritjes së tij nga një ekspert i pavarur i caktuar nga gjykata;
- masën e dëmshpërblimit si diferencë ndërmjet dëmit të shkaktuar dhe pagesës që përfiton paditësi nga sigurimet shoqërore.

Gjykata për vlerësimin e fakteve të provuara gjatë gjykimit do duhet të identifikojë ligjin e zbatueshëm, standardet ndërkombëtare të punës dhe *case law* të mekanizmave monitorues të ILO-s, të cilat kanë lidhje me çështjen, duke ndjekur qasjet e propozuara më sipër në këtë Manual, dhe më tej në interpretim të tyre të zgjidhë mosmarrëveshjen e paraqitur para saj.

▶ Burimet

Bibliografi

Libra dhe artikuj

- Alli, B. 2nd ed. 2008, Parimet Themelore të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, (Gjenevë).
- Cheadle, H. 2012. "Pranimi i standardeve ndërkombëtare të punës në sistemet ligjore common-law", në A. Rycroft and R. Le Roux (eds.), Rishpikja e të drejtës së punës: Reflektime mbi 15 vitet e para të Aktit të Marrëdhënieve të Punës dhe sfidat e ardhshme (Capetown, Juta).
- De Givry, J (1978), ILO dhe Cilësia e Jetës në Punë – Një Program i Ri Ndërkombëtar: PIACT, *International Labour Review.*
- Komiteti i Britanisë së Madhe për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë; *Siguria dhe Shëndeti në Punë,* raport i Komitetit 1970-72 (Londër, 1972) nën kryesimin e Lord Robens.

Dokumente

- **Kombet e Bashkuara**
  - Sistemi i Harmonizuar Globalisht i OKB-së për Klasifikimin dhe Etiketimin e Kimikateve (SHG).
  - Komiteti i OKB-së për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
  - Komenti i Përgjithshëm Nr. 23 (2016) për të Drejtën e Kushteve të Drejta dhe të Favorshme të Punës (Neni 7 i PNDRSK).
  - Komenti i Përgjithshëm Nr. 14 (2000) për të Drejtën e Standardeve më të Larta të Arritshme për Shëndetin (Neni 12 i PNDRSK).

- **ILO**
  - Kushtetuta e ILO-s, 1919.
  - Deklarata e ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, 1998.
  - Deklarata e ILO-s për Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë, 2008.
  - Deklarata e ILO-s e Qindvjetorit për të Ardhmen e Punës, 2019.
  - Veprimtaritë e ILO-s në lidhje me standardet në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë: Një studim i thelluar për diskutime me qëllim hartimin e një plani veprimi për të tilla veprimtari, Raporti VI, KNP, Sesioni i 91-të, Gjenevë, 2003.
  - Inspektimi i Punës, Vrojtim i Përgjithshëm i raporteve që lidhen me Konventën e Inspektimit të Punës, 1947 (Nr. 81), dhe Protokollin e 1995 të Konventës së Inspektimit të Punës, 1947, dhe Rekomandimin e Inspektimit të Punës, 1947 (Nr. 81), Rekomandimin për Inspektimin e Punës (Miniera dhe Transport), 1947 (Nr. 82), Konventa e Inspektimit të Punës (Bujqësi), 1969, (Nr. 129), dhe Rekomandimi i Inspektimit të Punës (Bujqësi), 1969 (Nr. 133), Raport i Komitetit për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (nenet 19, 22, 23 dhe 35 të Kushtetutës), Raporti III (Pjesa 1B), Gjeneva 2006.
  - Standardet e ILO-s dhe siguria dhe shëndeti në punë – Promovimi i një mjedisi të sigurtë dhe

të shëndetshëm. Vrojtim i Përgjithshëm në lidhje me Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), Rekomandimi për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 164) dhe Protokolli i 2002 për Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981, Raport i Komitetit për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (nenet 19, 22 dhe 35 të Kushtetutës), Raporti III, Gjenevë 2009.

- Të punojmë së bashku për të promovuar një mjedis pune të sigurtë dhe të shëndetshëm Vrojtim i Përgjithshëm mbi instrumentet e sigurisë dhe shëndetit në punë që lidhen me kuadrin promovues, ndërtimin, minierat dhe bujqësinë – Kuadri Promovues për Konventën e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, 2006 (Nr. 187), dhe Rekomandimi (Nr. 197), 2006: Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Ndërtim, 1988 (nr. 167), dhe Rekomandimi (Nr. 175), 1988; Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Miniera (Nr. 176) dhe Rekomandimi (Nr. 183), 1995; Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi (Nr. 184), dhe Rekomandimi (Nr. 192), 2001, Raporti i Komitetit për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve (nenet 19, 22, 23 dhe 35 të Kushtetutës) Raporti III (pjesa 1B), Gjenevë 2017.
- Udhëzime për Sistemet e Manxhimit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (ILO-SShP 2001).
- Kodet e praktikës.

▶ Organet Mbikëqyrëse të ILO-s

Komiteti i Ekspertëve (neni 22 i Kushtetutës së ILO-s)

- Observacion i Përgjithshëm 2016 në lidhje me Konventën për Mbrojtjen nga Rrezatimi, 1960 (Nr. 115).
- Kërkesë e Drejtpërdrejtë (2015) për zbatimin nga ana e Brazilit të Konventës Nr. 155.
- Observacion Individual (2011) për zbatimin nga ana e Brazilit të Konventës Nr. 155.
- Observacion Individual (2015) për zbatimin nga ana e Venezuelës të Konventës Nr. 155.

Ankimimet (neni 24 i Kushtetutës së ILO-s)

- Raporti i vitit 1996 i Komitetit të krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Asambleja Ndër-Sindikale e Punëtorëve – Konventa Kombëtare e Punëtorëve (PIT-CNT) dhe organizatat filiale të saj, Sindikata Kombëtare e Vetme në Ndërtim dhe Veprimtari të Ngjashme (SUNCA) sipas Nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s për mosrespektimin nga ana e Uruguait të Konventës për Dispozitat e Sigurisë (Ndërtim), 1937 (Nr. 62), të Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81), të Konventës për Administrimin e Punës, 1978 (Nr. 150), të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), dhe të Konventës për Shërbimet Mjekësore Profesionale, 1985 (Nr. 161).
- Raporti i vitit 1997 i Komitetit të krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Centrali Latino-Amerikan i Punëtorëve (CLAT) për mosrespektimin nga ana e Uruguait të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s .
- Raporti i vitit 2009 i Komitetit të krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Unioni Kombëtar i Aksesit Federal të Rrugëve dhe Urave dhe Shërbimeve të tjera et.al. për mosrespektimin nga ana e Qeverisë së Meksikës të Konventës për Administrimin e Punës, 1978 (nr. 150), të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), dhe të Konventës për Përdorimin e Kimikateve, 1990 (Nr. 170), sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s
- Raporti i vitit 2013 i Komitetit të krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Kolegji i Mësuesve të Kilit AG për mosrespektimin nga ana e Kilit të Kuadrit Promovues për Konventën për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (Nr. 187), sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s

- Raporti i vitit 2014 i Komitetit e krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Konfederata e Sindikatave të Mbretërisë së Vendeve të Ulëta (FNV), Federata Kombëtare e Sindikatave Kristiane (SNV) dhe Federata e Sindikatave të Profesionistëve (VCP) (ish-Konfederata e Sindikatave të Unioneve të Punonjësve të Nivelit të Mesëm e të Lartë (MHP)) për mosrespektimin nga ana e Mbretërisë së Vendeve të Ulëta të Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81), të Konventës për Inspektimin e Punës (Bujqësi), 1969 (Nr. 129), dhe të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr.155), sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s.
- Raporti i vitit 2015 i Komitetit të krijuar për shqyrtimin e ankimimit të ngritur nga Unioni i Inspektorëve të Punës (SIT) për mosrespektimin nga ana e Portugalisë të Konventës për Inspektimin e Punës, 1947 (Nr. 81), të Konventës për Inspektimin e Punës (Bujqësi), 1969 (Nr. 129), dhe të Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (Nr. 155), sipas nenit 24 të Kushtetutës së ILO-s.

- Bashkimi Evropian
  - Direktiva e Këshillit 96/82/EC e 9 dhjetorit të vitit 1996 për kontrollin e rreziqeve nga aksidentet e mëdha me substanca të rrezikshme, e zgjeruar në qëllim me Direktivën 2003/105/EC (zgjerimi i fundit erdhi si rezultat i katastrofës në Seveso në Italinë e Veriut në vitin 1976).
  - Direktiva 89/391/EEC e 12 qershorit të vitit 1989 për prezantimin e masave për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë (Direktiva Kuadër)
  - Përmirësimi i cilësisë dhe prodhueshmërisë në punë: Strategjia e komunitetit 2007-2012 për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Lidhje interneti

- ILO
  - Konventat e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::
  - Protokollet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005:::NO:::
  - Rekomandimet e ILO-s: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::
  - Raportet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/
  - Vrojtimet e Përgjithshme të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164145/lang--en/index.htm
  - Baza e të dhënave për standardet ndërkombëtare të punës dhe legjislacionin vendas (NORMLEX): www.ilo.org/normlex
  - Baza Globale e të Dhënave për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (LEGOSH): https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_217849/lang--en/index.htm

- ITCILO

Përmbledhje e vendimeve gjyqësore: http://compendium.itcilo.org/en

PJESA 4

Aktivitete mësimore

4

▶ Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit

Pjesa paraprake: Historiku i studimit për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të kësaj pjese, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ kuptojnë faktorët që ndihmojnë për të shpjeguar arsyet përse sistemi gjyqësor është duke treguar gjithnjë e më shumë interes për të drejtën ndërkombëtare për të drejtat e njeriut; ▶ kuptojnë rëndësinë e veprimit legjislativ për zbatimin e së drejtës ndërkombëtare të punës në nivel kombëtar; dhe ▶ përshkruajnë origjinën, mandatin, funksionet kryesore dhe strukturën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.	▶ Dy seanca 90 minutëshe për prezantimin e temës nga ana e trajnerit.

Pjesa 1: Kur dhe si mund të përdoret e drejta ndërkombëtare e punës nga gjykatat vendase

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të kësaj pjese, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ kuptojnë arsyen përse përdorimi gjyqësor i së drejtës ndërkombëtare të punës është fenomen në rritje; ▶ dallojnë rolet e ndryshme që mund të luajë e drejta ndërkombëtare e punës në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve;	Katër seanca 90 minutëshe të organizuara si më poshtë: ▶ një seancën e parë në formën e një seminari për shkëmbimin e përvojave në lidhje me vendin e së drejtës ndërkombëtare të punës në të drejtën e brendshme dhe përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës (shih Aktivitetin Nr. 1);

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
▶ identifikojnë situatat dhe kushtet ligjore në të cilat mund të zbatohen metodat e ndryshme të përdorimit gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës; dhe ▶ përcaktojnë mundësitë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës brenda kornizës së sistemeve ligjore të vendeve të tyre.	▶ dy seanca për prezantimin e temës nga ana e trajnerit; dhe ▶ një seancë e katërt për një çështje praktike ku theksohet përdorimi gjyqësor i së drejtës ndërkombëtare të punës (shih Aktivitetin Nr. 2).

Pjesa 2: Burimet e së drejtës ndërkombëtare të punës në dispozicion të gjyqtarëve dhe praktikuesve të legjislacionit të punës

Kapitulli 1- Standardet ndërkombëtare të punës të miratuara nga ILO

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ kuptojnë karakteristikat kryesore të konventave dhe rekomandimeve ndërkombëtare të punës; ▶ dallojnë llojet e ndryshme të dispozitave në konventat e ILO-s; dhe ▶ vlerësojnë shkallën e përdorimit të dispozitave të përmendura më lart në proceset gjyqësore.	▶ Dy seanca 90 minutëshe për prezantimin e temës nga ana e trajnerit, përfshirë leximin dhe shqyrtimin e pjesëve të shkëputura nga konventat dhe rekomandimet e ILO-s.

Kapitulli 2 - Puna e organeve mbikëqyrëse të ILO-s

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ përshkruajnë funksionet dhe metodat e punës së Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve dhe Komitetit për Lirinë e Organizimit; ▶ vlerësojnë rëndësinë e punës së organeve mbikëqyrëse për të kuptuar domethënien dhe fushën e zbatimit të standardeve të ILO-s; dhe ▶ trajtojnë aspektet e diskutueshme të vlerës ligjore të vëzhgimeve dhe rekomandimeve të organeve mbikëqyrëse ndërkombëtare.	Katër seanca të organizuara si më poshtë: ▶ 90 minuta për prezantimin e temës nga ana e trajnerit, përfshirë leximin nga pjesëmarrësit të pjesëve të shkëputura me informacion në lidhje me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s; ▶ një prezantim dhe diskutim 60 minutësh në lidhje me vlerën ligjore të vëzhgimeve dhe rekomandimeve të organeve mbikëqyrëse të ILO-s; dhe ▶ 90 minuta për zgjidhjen e një çështjeje praktike që përfshin përdorimin e Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve (shih aktivitetin Nr. 3).

Kapitulli 3 - Burimet e së drejtës ndërkombëtare të punës nga Kombet e Bashkuara

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të kësaj pjese, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje: ▶ identifikojnë dispozitat përkatëse për punësimin në instrumentet kryesore të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut; ▶ kuptojnë komplementaritetin ndërmjet instrumenteve të Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut dhe standardeve të ILO-s; dhe ▶ vlerësojnë rëndësinë e punës së organeve ndërkombëtare të mbikëqyrjes për të kuptuar dhe fushën e zbatimit të instrumenteve të Kombeve të Bashkuara.	▶ Një seancë 90 minutëshe për prezantimin e temës nga ana e trajnerit. Seanca do të përfshijë leximin dhe shqyrtimin nga pjesëmarrësit të dispozitave të marra nga paktet e Kombeve të Bashkuara për të drejtat e njeriut për të theksuar komplimentaritetin e tyre me standardet e ILO-s.

Pjesa 3: Përmbajtja e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me tema të caktuara specifike dhe vlera e tyre për gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës

Kapitulli 1 -Liria e organizimit dhe bisedimet kolektive

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ përvetësojnë përmbajtjen e Konventave Nr. 87 dhe 98 të ILO-s; ▶ kuptojnë kontributin e punës së Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve dhe të Komitetit për Lirinë e Organizimit në lidhje me përmbajtjen e këtyre Konventave; ▶ kuptojnë kontributin e instrumenteve të tjera të rëndësishme të ILO-s në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive; ▶ kuptojnë mënyrën se si burimet ndërkombëtare të lartpërmendura mund të ofrojnë mbështetje për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në nivel kombëtar; dhe ▶ identifikojnë aspektet e së drejtës së brendshme për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive për të cilat mund të jetë i dobishëm përdorimi i burimeve ndërkombëtare.	Katër seanca 90 minutëshe të organizuara si më poshtë: ▶ Dy seanca e gjysmë (1orë e 30’ + 1orë e 30’ + 45 minuta) për prezantimin e temës nga ana e trajnerit. Për arritjen e objektivave të mësipërme, ky prezantim duhet të përfshijë: leximin dhe shqyrtimin e pjesëve të shkëputura nga Vrojtimi i Përgjithshëm i vitit 1994 i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve dhe Përmbledhjen e Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit; leximin dhe shqyrtimin e vëzhgimeve më të fundit dhe kërkesave të drejtpërdrejta nga Komiteti i Ekspertëve dhe çdo vendim të kohëve të fundit nga Komiteti për Lirinë e Organizimit; dhe referimet tek rastet nga praktika e brendshme gjyqësore që kanë përdorur instrumente ndërkombëtarë në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive; ▶ Një seancë e gjysmë (45 minuta + 1orë e 30’) për të zgjidhur një çështje praktike në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive (që do të zgjidhet midis Aktivitetit Nr. 4, Aktivitetit Nr. 5 dhe Aktivitetit Nr.6).

Kapitulli 2 - Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ përvetësojnë përmbajtjen e Konventave Nr. 100 dhe 111 të ILO-s; ▶ kuptojnë kontributin e punës së Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve në lidhje me përmbajtjen e këtyre Konventave; ▶ kuptojnë kontributin e instrumenteve të tjera të rëndësishme të ILO-s dhe të Kombeve të Bashkuara për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion; ▶ kuptojnë mënyrën se si burimet e mësipërme ndërkombëtare mund të ofrojnë mbështetje për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në nivel kombëtar; dhe ▶ identifikojnë aspektet e së drejtës së brendshme në lidhje me barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion për të cilat mund të jetë i dobishëm përdorimi i burimeve të tilla ndërkombëtare.	Katër seanca 90 minutëshe të organizuara si më poshtë: ▶ dy seanca e gjysëm (1 orë e 30’ + 1 orë e 30’ + 45 minuta) për prezantimin e temës nga ana e trajnerit. Për arritjen e objektivave të mësipërme, ky prezantim duhet të përfshijë: leximin dhe shqyrtimin e pjesëve të shkëputura nga Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve; leximin dhe shqyrtimin e vëzhgimeve më të fundit dhe të kërkesave të drejtpërdrejta nga Komiteti i Ekspertëve për barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion; dhe referimin tek çështjet e praktikës së brendshme gjyqësore që kanë përdorur burime ndërkombëtare në lidhje me barazinë e mundësive dhe trajtimit në punësim dhe profesion; ▶ një seancë e gjysëm (45 minuta + 1 orë e 30’) për të zgjidhur një çështje praktike në lidhje me barazinë e mundësive dhe trajtimin në punësim dhe profesion (që do të zgjidhet midis Aktivitetit Nr. 7, Aktivitetit Nr. 8 dhe Aktivitetit Nr.9).

Kapitulli 3 - Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me iniciativë të punëdhënësit

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ përvetësojnë përmbajtjen e Konventës Nr. 158 të ILO-s dhe rekomandimin shoqërues të saj Nr.166; ▶ kuptojnë kontributin e punës së Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve në lidhje me përmbajtjen e këtyre instrumenteve; ▶ kuptojnë kontributin e instrumenteve të tjerë të ILO-s që mund të kenë lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës; ▶ kuptojnë mënyrën se si burimet e mësipërme ndërkombëtare mund të ofrojnë mbështetje për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në nivel kombëtar; dhe ▶ identifikojnë aspektet e së drejtës kombëtare në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për të cilën mund të jetë i dobishëm përdorimi i burimeve ndërkombëtare në fjalë.	Tre seanca 90 minutëshe të organizuara si më poshtë: ▶ Një seancë e gjysëm (1 orë e 30’ + 45 minuta) për prezantimin e temës nga ana e trajnerit. Për arritjen e objektivave të mësipërme, ky prezantim duhet të përfshijë: leximin dhe shqyrtimin e pjesëve të shkëputura nga Vrojtimet e Përgjithshme të vitit 1995 të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve; leximin dhe shqyrtimin e vëzhgimeve të mundshme të kohëve të fundit dhe të kërkesave të drejtpërdrejta nga Komiteti i Ekspertëve për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës; Përmendja e studimeve të rasteve nga praktika e brendshme gjyqësore që kanë përdorur burime ndërkombëtare në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës; ▶ Një seancë e gjysëm (45 minuta + 1orë e 30’) për zgjidhjen e një çështjeje praktike që përfshin ndërprerjen e marrëdhënieve të punës (që do të zgjidhet midis Aktivitetit Nr. 10 dhe Aktivitetit Nr.11).

Kapitulli 4 - Siguria dhe Shëndeti në Punë

Objektivat mësimore, koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit	
Objektivat mësimore	**Koha e nevojshme dhe metodat e trajnimit**
Në fund të këtij Kapitulli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: ▶ përvetësojnë përmbajtjen e Konventës Nr. 155 të ILO-s; ▶ kuptojnë kontributin e punës së Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve në lidhje me përmbajtjen e këtyre instrumenteve; ▶ kuptojnë kontributin e instrumenteve të tjerë të ILO-s që mund të kenë lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë; ▶ kuptojnë mënyrën se si burimet e mësipërme ndërkombëtare mund të ofrojnë mbështetje për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në nivel kombëtar; dhe ▶ identifikojnë aspektet e së drejtës kombëtare në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë për të cilën mund të jetë i dobishëm përdorimi i burimeve ndërkombëtare në fjalë.	Tre seanca 90 minutëshe të organizuara si më poshtë: ▶ Një seancë e gjysëm (1 orë e 30’ + 45 minuta) për prezantimin e temës nga ana e trajnerit. Për arritjen e objektivave të mësipërme, ky prezantim duhet të përfshijë: leximin dhe shqyrtimin e pjesëve të shkëputura nga Vrojtimet e Përgjithshme të vitit 1995 të Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve; leximin dhe shqyrtimin e vëzhgimeve të mundshme të kohëve të fundit dhe të kërkesave të drejtpërdrejta nga Komiteti i Ekspertëve për sigurinë dhe shëndetin në punë; Përmendja e rasteve studimore nga praktika e brendshme gjyqësore që kanë përdorur burime ndërkombëtare në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë; ▶ Një seancë e gjysëm (45 minuta + 1orë e 30’) për zgjidhjen e një çështjeje praktike që përfshin sigurinë dhe shëndetin në punë (që do të zgjidhet midis Aktivitetit Nr. 12 dhe Aktivitetit Nr 13).

Aktiviteti 1

Shkëmbimi i përvojës në lidhje me vendin e së drejtës ndërkombëtare në të drejtën e brendshme dhe përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Objektivat

Krijimi i mundësisë për pjesëmarrësit për të reflektuar në mënyrë interaktive në lidhje me:

- vendin e traktateve ndërkombëtare në të drejtën e brendshme;
- ekzistencën e mundshme të vendimeve gjyqësore vendase që kanë përdorur të drejtën ndërkombëtare të punës;
- mundësinë që gjykatat e vendit të tyre t'i referohen të drejtës ndërkombëtare të punës.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Pjesëmarrësit duhet t'i përgjigjen pyetjeve të mëposhtme në grupe të vogla:

1. A bëhen traktatet ndërkombëtare pjesë e së drejtës tuaj së brendshme menjëherë pas ratifikimit dhe publikimit të tyre? Nëse jo, tregoni mënyrën e përfshirjes së tyre në të drejtën e brendshme.
2. Çfarë vendi ka e drejta ndërkombëtare në hierarkinë e normave të së drejtës në nivel kombëtar?
3. Si i zgjidhin apo si do t'i zgjidhnin gjykatat e vendit tuaj çështjet kur e drejta e brendshme është e papajtueshme me traktatet ndërkombëtare të ratifikuara?
4. A mund të citoni raste, në lidhje me të drejtat e njeriut ose çështjet e punës, për të cilat gjykatat e vendit tuaj kanë përdorur në mënyrë të drejtpërdrejtë të drejtën ndërkombëtare për të zgjidhur një çështje?
5. A mund të citoni raste, në lidhje me të drejtat e njeriut ose çështjet e punës, për të cilat gjykatat e vendit tuaj kanë përdorur të drejtën ndërkombëtare për të interpretuar një dispozitë të së drejtës tuaj të brendshme? Nëse jo, a mendoni se do të ishte e mundur që gjykatat e vendit tuaj të përdorin të drejtën ndërkombëtare në këtë mënyrë?
6. Sipas mendimit tuaj, a ka ndonjë pengesë ligjore që mund të mos lejojë përdorimin më të madh të së drejtës ndërkombëtare të punës nga gjyqtarët dhe avokatët në nivel kombëtar (për shembull rregullat e përfshirjes së së drejtës ndërkombëtare, rregullat e interpretimit të ligjit, rregullat e vlerësimit kushtetues të legjislacionit, natyra jo e vetë-zbatueshme e dispozitave të traktateve, etj.)?

7. A ka çështje specifike ligjore për të cilat gjyqtarët dhe avokatët e vendit tuaj mund t'i referohen të drejtës ndërkombëtare të punës si një mënyrë e dobishme që ndihmon për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të caktuara?[541]

Komente për trajnerët

Trajnerët duhet t'ia dërgojnë këtë pyetësor pjesëmarrësve shumë kohë përpara seminarit në mënyrë që të fillojnë të reflektojnë paraprakisht në lidhje me përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare, të mund të shqyrtojnë praktikën gjyqësore dhe t'i japin një përgjigje pyetjeve të mësipërme.

541. Në fillim të një seminari, pjesëmarrësit shpesh e kanë të vështirë t'i përgjigjen kësaj pyetjeje sepse shumica e tyre ndoshta nuk kanë pasur ende mundësinë për të studiuar përmbajtjen e së drejtës ndërkombëtare të punës. Sidoqoftë, është me dobi që pjesëmarrësit të reflektojnë në lidhje me aspektet e së drejtës së brendshme të punës për të cilën besojnë se duhet të plotësohet me anë të burimeve të tjera të ligjit. Pjesëmarrësit do të kenë mundësinë të shikojnë përmbajtjen e kësaj pyetjeje gjatë seminarit sintezë që mbyll aktivitetin (shih më poshtë).

Aktiviteti 2

Rast studimor për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Objektivat

- Nxitja e pjesëmarrësve për të reflektuar më tej në lidhje me mundësinë e mbështetjes tek e drejta ndërkombëtare e punës nga gjykatat vendase.
- Prezantimi i pjesëmarrësve më pengesat e mundshme në këtë fushë.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë në lidhje me situatën e përshkruar më poshtë, duke luajtur rolin e gjykatave përgjegjëse për zgjidhjen e çështjes. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar burimeve të së drejtës ndërkombëtare të punës të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Z. P është marinar dhe punon në një anije në pronësi të një kompanie të regjistruar në shtetin A. Disa ditë pasi krijoi një sindikatë për të mbrojtur interesat e punëtorëve në anijen e tij, ai shkarkohet me motivacionin "për humbje besimi". Z. P beson se shkarkimi i tij është një shkelje e qartë e parimit të lirisë së organizimit dhe se zgjidhja e kontratës së tij të punës është e paligjshme.

Nga ana tjetër, punëdhënësi i tij nuk e konsideron të paligjshme zgjidhjen e kësaj kontrate, sepse në shtetin A, kontratat e punës së marinarëve nuk rregullohen nga Kodi i Punës, por nga Kodi Detar, ku nuk parashikohet në mënyrë specifike në asnjë dispozitë se marinarët gëzojnë lirinë e organizimit. Për të mbrojtur të drejtat e tij, Z. P vendos të kundërshtojë pushimin nga puna në gjykatë dhe të kërkojë rikthimin në detyrë. Meqenëse nuk ka qasje te Konventat e ILO-s të ratifikuara nga vendi i tij, ai e bazon pretendimin e tij vetëm te burimet e së drejtës së brendshme.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse të shtetit A

Neni 10 i Kushtetutës

Kushtetuta respekton të drejtat individuale dhe liritë themelore.

Neni 12 i Kushtetutës

E drejta për krijimin dhe bashkimin në një sindikatë garantohet, duke respektuar legjislacionin përkatës.

Neni 28 i Kushtetutës

Gjykatat pezullojnë procedurat kur zgjidhja e çështjes ngre problemin e antikushtetutshmërisë së ligjeve, i cili më pas zgjidhet nga Gjykata Kushtetuese.

Neni 1 b) i Kodit të Punës

Kodi i Punës nuk zbatohet për detarët/marinarët, kushtet e punës dhe të punësimit të të cilëve rregullohen nga Kodi Detar.

Neni 132 i Kodit të Punës

Shkarkimet për shkak të veprimtarisë sindikale janë të padrejta dhe çojnë në pagesën e dëmshpërblimit në atë masë që nuk i kalon pagat e tre muajve.

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Shteti A ka ratifikuar dhe publikuar Konventën e ILO-s për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87), dhe Konventën për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

Shënim: Grupet e pjesëmarrësve nga shtetet moniste do të supozojnë se shteti A është shtet monist; grupet e pjesëmarrësve nga shtetet dualiste do të supozojnë se shteti A është shtet dualist.

Referencat

- Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)
- Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)
- Liria e organizimit dhe bisedimet kolektive, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

Qasjet për një zgjidhje

Në lidhje me pamundësinë e përjashtimit të marinarëve/detarëve nga fushëveprimi i lirisë së organizimit

- Shih Nenin 2 të Konventës Nr. 87 të ILO-s dhe, a contrario, Nenin 9 (1).
- Shih edhe gjykimet e mëposhtme:
  - Gjykata e Apelit, San Pedro Sula (Honduras), 11 tetor 2006;[542]
  - Gjykata e Lartë e Kanadasë, Dunmore kundër Ontario (Prokurori i Përgjithshëm), 20 dhjetor 2001, nr. 2001 SCC 94, për përjashtimin e disa punëtorëve nga e drejta për lirinë e organizimit.[543]

542. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/labour-appeals-court-hugo-humberto-rodriguez-rojas-and-others-vs.-wackenhut-de-honduras-s.-a.-de-c.-v.-re-ordinary-labour-claim-10-october-2006

543. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-canada-dunmore-v.-ontario-attorney-general-20-december-2001-no.-2001-scc-94-2001-3-s.c.r.-1016

Në lidhje me përdorimin e së drejtës ndërkombëtare për të interpretuar heshtjen e ligjit

- Shih gjykimet e mëposhtme:
  - Gjykata e Lartë e Indisë, Vishaka dhe të tjerët kundër Shtetit të Rajasthanit dhe të tjerëve, 13 gusht 1997; dhe[544]
  - Gjykata e Lartë e Botsvanës (Gjykata e Apelit), Prokurori i Përgjithshëm kundër Dow, 3 korrik 1992,1992 BLR 119 (CA).[545]

Në lidhje me mjetet juridike për pushimet anti-sindikale nga puna

- Shih nenin 1 të Konventës Nr. 98 të ILO-s dhe paragrafët 221 e në vazhdim të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1994, ku specifikohet se çfarë do të shërbente si mbrojtje e përshtatshme ndaj pushimeve nga puna anti-sindikale.
- Shih edhe gjykimet e mëposhtme:
  - Gjykata Kombëtare e Apelit, Argjentinë, Dhoma e Pestë, Parra Vera Maxima kundër San Timoteo SA conc., Ankesa kundër shkeljes së të drejtave dhe lirive themelore, 14 qershor 2006, nr. 144/05 s.d. 68536;[546]
  - Gjykata e Lartë e Drejtësisë e Kosta Rikës, Dhoma Kushtetuese, 8 tetor 1993, Vendimi Nr. 5000-93;[547]
  - Gjykata Kushtetuese Spanjolle, Dhoma e Dytë, 23 nëntor 1981, Nr. 38/1981.[548]

Komente për trajnerët

- Një aspekt i rëndësishëm i ushtrimit ishte fakti që Kodi Detar nuk e përjashtonte në mënyrë specifike lirinë e organizimit. Nëse shteti A do të ishte një vend monist, një heshtje e tillë do të lejonte që Konventa Nr. 87 e ILO-s të zbatohej drejtpërdrejt për marinarët. Ashtu si Kushtetuta kombëtare, kjo Konventë njeh të drejtën për lirinë e organizimit në përgjithësi. Në vendet dualiste Konventa Nr. 87 mund të përdorej edhe për të interpretuar dispozitat e Kushtetutës kombëtare në lidhje me lirinë e organizimit dhe për të konfirmuar që të gjithë punëtorët, përfshirë marinarët, ishin të mbuluar qartë nga ai parim. Për të nxitur reflektimin në lidhje me mundësitë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës, pas prezantimit të punës së secilit grup, mund të jetë me vlerë që të pyesni pjesëmarrësit se si do ta kishin zgjidhur çështjen nëse Kodi Detar do të kishte përjashtuar shprehimisht lirinë e organizimit.
- Gjatë diskutimit duhet të adresohet mundësia që gjykatat të zbatojnë automatikisht standardet ndërkombëtare të punës kur ato nuk janë ngritur nga palët (për këtë aspekt shih Kapitullin 2, Pjesa 1).
- Dhe në fund, në varësi të kohës në dispozicion, mund të jetë me interes t'i kërkoni pjesëmarrësve të reflektojnë nëse neni 132 i Kodit të Punës përputhet me Konventat e ILO-s Nr. 87 dhe Nr. 98 dhe me Kushtetutën kombëtare.[549]

544. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-india-vishaka-and-others-v.-state-of-rajasthan-and-others-13-august-1997-1997-6-scc-241

545. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/court-of-appeal-attorney-general-v.-dow-3-july-1992-blr-119-ca

546. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/national-court-of-appeal-fifth-chamber-parra-vera-maxima-v.-san-timoteo-sa-conc.-14-june-2006-case-no.-144-05-s.d.-68536

547. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-justice-constitutional-chamber-8-october-1993-decision-no.-5000-93

548. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-spain-second-chamber-23-november-1981-case-no.-38-1981

549. Edhe pse në dritën e aspekteve të çështjes, ky nen, sikurse dhe Kodi i Punës si një i tërë, nuk zbatohej për marinarët.

Aktiviteti 3

Rast studimor për përdorimin e dokumenteve të organeve mbikëqyrëse të ILO-s

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me punën e Komitetit të Ekspertëve për zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve në mënyrë praktike në lidhje me rëndësinë e punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s në mënyrë që të kuptojnë domethënien dhe fushën e zbatimit të standardeve ndërkombëtare të punës dhe të jenë në gjendje t'i zbatojnë ato.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë në lidhje me situatën e përshkruar më poshtë, duke luajtur rolin e gjykatave përgjegjëse për zgjidhjen e çështjes. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar burimeve të së drejtës ndërkombëtare të punës të zbatueshme për çështjen, dhe në veçanti paragrafëve në Vrojtimin e Posaçëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1996 që specifikojnë kuptimin dhe fushën e zbatimit të dispozitave përkatëse të Konventës Nr. 111 të ILO-s.

Faktet

Dyqani i pajisjeve kompjuterike B ka miratuar një politikë dinamike trajnimi për të garantuar përditësimin e vazhdueshëm të stafit të tij me zhvillimet më të fundit teknologjike në sektorin e teknologjisë së informacionit (TI). Për të mos penguar aktivitetin tregtar të kompanisë, trajnimi organizohet në mënyrë sistematike pas mbylljes së dyqanit, d.m.th. nga ora 18.30. Në të njëjtën kohë, për të garantuar vënien në dispozicion të trajnimit për personelin realisht të motivuar dhe marrjen parasysh të kufizimeve që prekin punonjësit me përgjegjësi familjare, trajnimi nuk është i detyrueshëm.

Pas disa muajsh, Znj. M, punonjëse e kompanisë B, ankohet tek organet drejtuese duke deklaruar që kjo politikë është diskriminuese për gratë. Ajo tregon se në praktikë në trajnim marrin pjesë një numër shumë i kufizuar i punonjëseve femra për shkak të përgjegjësive familjare që kanë shumica prej tyre. Drejtuesit u përgjigjën se politika e trajnimit në kompani nuk është diskriminuese pasi nuk bën asnjë dallim midis burrave dhe grave, pasi për të dy grupet përdoren të njëjtat rregulla. Më pas, zonja M vendos të kundërshtojë politikën e kompanisë në gjykatë.

Referencat

- Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)
- Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (Nr. 156)
- Barazia në Punësim dhe Profesion, Vrojtimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

Qasjet për një zgjidhje

Në lidhje me nocionin e 'diskriminimit jo të drejtpërdrejtë'

- Shih nenin 1 të Konventës Nr. 111 të ILO-s dhe paragrafët 25 dhe 26 të Vrojtimit të Posaçëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1996 për të përcaktuar nëse 'diskriminimi jo i drejtpërdrejtë' mbulohet nga Konventa e lartpërmendur.
- Shih edhe vendimin e Gjykatës Federale të Australisë në çështjen Komonuelthi i Australisë kundër Komisionit për të Drejtat e Njeriut dhe Mundësitë e Barabarta, 15 dhjetor 2000, [2000] FCA 1854.[550]

Në lidhje me diskriminimin seksual

- Shih paragrafët 35, 37 dhe 53 të Vrojtimit të Posaçëm të lartpërmendur për të përcaktuar nëse diskriminimi seksual përfshin edhe dallimet që bazohen në rolet e ndryshme që u atribuohen tradicionalisht burrave dhe grave, siç janë përgjegjësitë familjare.

Në lidhje me diskriminimin bazuar në përgjegjësitë familjare

- Edhe punonjësit meshkuj me përgjegjësi familjare mund të ndikohen nga orari i vonë i trajnimit. Shih Konventën Nr. 156 të ILO-s për këtë çështje.

550. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/federal-court-of-australia-the-commonwealth-of-australia-v.-human-rights-equal-opportunity-commission-15-december-2000-2000-fca-1854

Aktiviteti 4

Rast studimor për përdorimin e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me përmbajtjen e standardeve ndërkombëtare të punës për lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar dhe diskutuar situatën në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në tre grupe që përfaqësojnë përkatësisht punëtorët, ndërmarrjen dhe gjykatën, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë në lidhje me situatën e përshkruar më poshtë, duke kryer detyrat e mëposhtme:

1. grupi që përfaqëson punëtorët duhet të përgatisë një kërkesë, ku paraqet argumentet e tyre në bazë të së drejtës së brendshme ashtu edhe të burimeve përkatëse të së drejtës ndërkombëtare;
2. grupi që përfaqëson ndërmarrjet duhet të përgatitet të hedhë poshtë parashtresat me shkrim, bazuar në burimet e së drejtës ndërkombëtare;
3. grupi që luan rolin e gjykatës duhet të vendosë në lidhje me çështjen duke përcaktuar se deri në çfarë mase mund të bazohet tek burimet e së drejtës ndërkombëtare, duke identifikuar burimet në fjalë.

Faktet

Pas një sërë kërkesash të paplotësuara në lidhje me rritjen e pagave, pagesat për punën jashtë orarit dhe përmirësimet sa i takon kushteve të sigurisë dhe higjienës, ndër të tjera, sindikata që përfaqësonte punëtorët e ofruesit të shërbimit publik postar në shtetin Z vendosi të organizojë një grevë. Greva u organizua në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe u ndoq praktikisht nga e gjithë fuqia punëtore. Në mëngjesin e ditës së katërt të grevës, autoritetet administrative, duke i konsideruar shërbimet postare si thelbësore për sigurinë e personave dhe pasurisë dhe duke përmendur nevojën për të garantuar vazhdimësinë e shërbimeve publike, urdhëruan që punëtorët e postës në grevë të ktheheshin në punë.

Drejtuesit e sindikatës e kundërshtuan këtë urdhër dhe u bënë thirrje punëtorëve të vazhdojnë grevën. Të nesërmen greva u shpall e paligjshme, punëdhënësi mori punëtorë të përkohshëm për të

zëvendësuar grevistët, dhe të gjithë drejtuesit e sindikatës u pushuan nga puna.

Anëtarët e sindikatës që u shkarkuan paraqitën një kërkesë për t'i kërkuar gjykatës:

a. anullimin e deklaratës administrative që greva ishte e paligjshme;

b. anullimin e vendimeve për pushimet nga puna dhe rikthimin në punë të punëtorëve në fjalë;

c. dhënien e dëmshpërblimit për humbjen e fitimeve dhe për dëmet jopasurore;

d. penalizimin e punëdhënësit për shkeljen e lirisë së organizimit, cenimin e të drejtës për grevë dhe diskriminimin anti-sindikal.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

▶ Dispozitat përkatëse të shtetit Z:

Neni 64 i Kodit të Punës:

Grevat e organizuara në kundërshtim me dispozitat e mësipërme konsiderohen të paligjshme (...)

Neni 68 i Kodit të Punës:

Autoriteti kompetent administrativ mund të kërkojë kthimin në punë në çdo kohë të punëtorëve në ndërmarrjet private dhe në shërbimet dhe institucionet publike që mbajnë pozicione pune thelbësore për mbrojtjen dhe sigurinë e personave dhe të pasurisë, ruajtjen e rendit publik, vazhdimësinë e shërbimeve publike ose përmbushjen e nevojave thelbësore të kombit.

Lista e pozicioneve të punës të përcaktuara në këtë mënyrë parashikohet me dekret.[551]

▶ Informacion tjetër i rëndësishëm

Shteti Z ka ratifikuar Konventën e ILO-s për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87) dhe Konventën e ILO-s për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

Referencat

▶ Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)

▶ Konventa për të Drejtën e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)

▶ Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)

▶ Liria e Organizimit, Përmbledhja e Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit e Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar), ILO, Gjenevë, 2006

▶ Parimet e Bangalores për Zbatimin e Brendshëm të Normave Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, 1988

▶ Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

551. Në kohën e fakteve të kësaj çështje, Dekreti nuk ishte miratuar ende.

Qasjet për një zgjidhje

Për njohjen e nënkuptuar të së drejtës për grevë të parashikuar nga Konventa Nr. 87 e ILO-s

- Shih paragrafët 142 dhe 145-151 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve për vitin 1994 dhe paragrafin 523 të Përmbledhjes së Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit.

Në lidhje me përcaktimin e shërbimeve jetike

- Shih paragrafët 581-594 të përmbledhjes së sipërpërmendur, veçanërisht paragrafin 587 në lidhje me shërbimet postare.

Në lidhje me deklaratën administrative se greva është e paligjshme

- Shih paragrafët 628-630 të Përmbledhjes së lartpërmendur.
- Shih edhe vendimin e Gjykatës Kushtetuese të Kolumbisë, Dhoma e Katërt Mbikëqyrëse e Apelit, Sindicato de las Empresas Varias de Medellín kundër Ministrisë së Punës dhe Sigurimit Shoqëror, Ministrisë së Marrëdhënieve me Jashtë, Bashkisë së Medellin dhe Empresas Varias de Medellín E.S.P., 10 gusht 1999, Çështja Nr. 206.360.[552]

Në lidhje me zëvendësimin e punëtorëve grevistë

- Shih paragrafët 632 dhe 633 të Përmbledhjes së lartpërmendur.

Në lidhje me pushimin nga puna të punëtorëve grevistë

- Shih nenin 1 të Konventës Nr. 98 të ILO-s, paragrafët 661 dhe 662 të Përmbledhjes së Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, dhe paragrafët 220 dhe 221 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit për vitin 1994.

Komente për trajnerët

Një aspekt i rëndësishëm i ushtrimit ishte mungesa e një dekreti që përcakton shërbimet thelbësore/jetike.

Për të inkurajuar reflektimin mbi teknikat që i ndihmojnë pjesëmarrësit të përdorin të drejtën ndërkombëtare, duhet të merren parasysh të paktën tre aspektet e mëposhtme:

- parimi i interpretimit në përputhje me të drejtën ndërkombëtare, në bazë të të cilit gjykatat duhet të sigurojnë që e drejta e brendshme të interpretohet në atë mënyrë që shteti të mos shkelë detyrimet e tij ndërkombëtare;
- mundësia e vënies në diskutim të kushtetutshmërisë së nenit në Kodin e Punës në lidhje me grevat;
- në rastin e një vendi dualist, ku përmbajtja e së drejtës së brendshme do të konsiderohej e papajtueshme me të drejtën ndërkombëtare, përgjegjësia e gjyqtarëve për të tërhequr vëmendjen tek gjykimi i tyre për shkeljen e së drejtës ndërkombëtare (shih Parimet e Bangalore për Zbatimin e Brendshëm të Normave Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut).

552. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-colombia-fourth-appellate-supervisory-chamber-sindicato-de-las-empresas-varias-de-medellin-v.-ministry-of-labour-and-social-security-the-ministry-of-foreign-relations-the-municipio-of-medellin-and-empresas-varias-de-medellin-e

Aktiviteti 5

Rast studimor për përdorimin e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me përmbajtjen e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë, duke luajtur rolin e gjykatave përgjegjëse për zgjidhjen e çështjes. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar standardeve ndërkombëtare të punës dhe punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Federata sindikale S në sektorin e produkteve ushqimore ka kundërshtuar vendimin e qeverisë së vendit të saj (shteti T) për të miratuar një ligj që e kushtëzon rritjen e pagave me nënshkrimin e marrëveshjeve për rritjen e produktivitetit të punës. Për të shprehur protestën e tyre, drejtuesit e federatës vendosin unanimisht të bashkohen në një grevë 10-ditore të organizuar nga një shoqatë 'shumë-sektoriale' (një shoqatë ad hoc e përbërë nga organizata të ndryshme shoqërore dhe parti politike). Objektivi i grevës, i planifikuar për të hënën e javës së ardhshme, është të mbështesë kërkesat e ndryshme politike, ekonomike dhe sociale (përfshirë imponimin e sipërpërmendur të kushteve për rritjen e pagave). Rregullat e federatës i referohen mundësisë së sigurimit të mbështetjes për partitë politike kombëtare ose ndërkombëtare ose organizatat e tjera të shoqërisë civile, veprimi i të cilave mund të ndihmojë për përmirësimin e kushteve ekonomike dhe sociale të punëtorëve të përfaqësuar nga federata, ose për parandalimin e zbatimit të politikave publike që prekin interesat e tyre.

Në zbatim të së drejtës së brendshme pozitive, Ministria e Punës e deklaron atë të paligjshme. Një numër i konsiderueshëm i punëtorëve të lidhur me federatën sindikale S pushohen nga puna për shkak të pjesëmarrjes në grevë. Punëtorët në fjalë shkojnë në gjykatë për të kundërshtuar largimin e tyre dhe për të kërkuar rikthimin në punë.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse të shtetit T

Kushtetuta kombëtare sanksionon në mënyrë specifike të drejtën për lirinë e organizimit, megjithëse nuk e specifikon përmbajtjen e saj. Gjithashtu, Kushtetuta thekson që traktatet e ratifikuara janë pjesë e drejtpërdrejtë e së drejtës së brendshme dhe u jep atyre një vlerë të barabartë me ligjet e brendshme.[553]

Ligji për Marrëdhëniet Industriale:

- i jep Ministrisë së Punës kompetencën për të përcaktuar dhe deklaruar nëse veprimet kolektive (greva) janë të ligjshme apo të paligjshme;
- i ndalon sindikatat "... që të përkushtohen ose marrin pjesë në veprimtari politike, fetare ose fitimprurëse ...". Në rastin e federatave, ligji kërkon që pjesëmarrja në grevë t'i nënshtrohet, nga njëra anë, kryerjes së votimit të fshehtë dhe marrjes së miratimit nga të paktën 50% e punëtorëve që janë pjesë e sindikatave anëtare të federatës dhe, nga ana tjetër, shpalljes së njoftimit për organizimin e grevës 30 ditë përpara;
- përcakton se deklarata administrative që greva është e ligjshme ose e paligjshme mund të rishikohet nga gjykatat vetëm nëse vendimi është qartësisht dhe materialisht arbitrar.

Ligji për Marrëdhëniet Individuale të Punës pranon që punëtorët që pushohen nga puna pa ndonjë arsye të vlefshme kanë të drejtë të marrin kompensim; nëse pushimi nga puna është diskriminues ose anti-sindikal, punëtorët mund të kërkojnë dhe kanë të drejtë të rikthehen në punë.

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Vendi T ka ratifikuar Konventën e ILO-s për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87), dhe Konventën për të Drejtën për Organizim dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98).

Referencat

- Konventa për Lirinë e Organizimit dhe Mbrojtjen e së Drejtës për t'u Organizuar, 1948 (Nr. 87)
- Konventa për të Drejtën për Organizim dhe Bisedimet Kolektive, 1949 (Nr. 98)
- Liria e Organizimit dhe Bisedimet Kolektive, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 81të, Gjenevë, 1994, Raporti III (4B)
- Liria e Organizimit: Përmbledhja e Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit e Organit Qeverisës të ILO-s, botimi i pestë (i rishikuar), ILO, Gjenevë, 2006
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

553. Ky aspekt do të modifikohet në përputhje me pozicionin e akorduar për të drejtën ndërkombëtare nga sistemi juridik i vendeve të pjesëmarrësve.

Qasjet për një zgjidhje

Në lidhje me vlefshmërinë e objektivit të grevës

- Shih paragrafët 526-531 të Përmbledhjes së Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit.

Në lidhje me çështjen e veprimtarisë politike sindikale

- Shih paragrafët 130-134 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1994.

Në lidhje me kërkesat e votimit për grevat

- Shih paragrafët 555-563 të Përmbledhjes së Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, veçanërisht paragrafi 561.

Në lidhje me vlefshmërinë e detyrimit për dhënien e njoftimit paraprak në lidhje me grevën

- Shih paragrafët 552-554 të përmbledhjes së lartpërmendur.

Në lidhje me deklaratën administrative që greva është e paligjshme

- Shih paragrafët 628-631 të përmbledhjes së lartpërmendur.
- Shih edhe vendimin e Gjykatës Kushtetuese të Kolumbisë, Dhoma e Katërt Mbikëqyrëse e Apelit, Sindicato de las Empresas Varias de Medellín kundër Ministrisë së Punës dhe Sigurimeve Shoqërore, Ministrisë së Marrëdhënieve me Jashtë, Komunës së Medellin dhe Empresas Varias de Medellín ESP, 10 Gusht 1999, Çështja Nr. 206.360.[554]

Në lidhje me pushimin nga puna të punëtorëve grevistë

- Shih nenin 1 të Konventës Nr. 98 të ILO-s, paragrafët 661 dhe 662 të Përmbledhjes së Vendimeve dhe Parimeve të Komitetit për Lirinë e Organizimit, dhe paragrafët 220 dhe 221 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve për vitin 1994.

554. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-colombia-fourth-appellate-supervisory-chamber-sindicato-de-las-empresas-varias-de-medellin-v.-ministry-of-labour-and-social-security-the-ministry-of-foreign-relations-the-municipio-of-medellin-and-empresas-varias-de-medellin-e

Aktiviteti 6

Rast studimor mbi përdorimin e të drejtës ndërkombëtare të punës në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me përmbajtjen e standardeve ndërkombëtare të punës në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive, si dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me lirinë e organizimit dhe bisedimet kolektive.

Kohëzgjatja e përafërt

- Të paktën 60 minuta për të vlerësuar dhe diskutuar situatën në grup dhe për të përgatitur një raport të përbashkët
- 10 minuta për të paraqitur raportin në sesionin e hapur për të gjithë grupet

Detyrat

Pjesëmarrësit do të ndahen në tre grupe, ku secili do të përfaqësojë, punëmarrësit, punëdhënësin dhe gjykatën. Ata duhet të shqyrtojnë, vlerësojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë, duke realizuar detyrat e mëposhtëme:

- Grupi që përfaqëson punëmarrësit duhet të përgatisë një ankesë duke hedhur argumentet e tyre bazuar në ligjin e brendshëm dhe në burimet përkatëse të të drejtës ndërkombëtare;
- Grupi që përfaqëson punëdhënësin duhet të përgatitet për të refuzuar kërkesën/ankesën në mënyrë të shkruar;
- Grupi që vepron si gjykata duhet të vendosë për çështjen duke përcaktuar se deri në çfarë mase gjykata duhet të mbështetet në burimet e të drejtës ndërkombëtare, duke identifikuar burimet në fjalë.

Faktet

Z. A.B., ka filluar punë pranë Shoqërisë "A" në datë 01.03.2007. Me shkresën datë 15.04.2016 i është dhënë masa disiplinore: "Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna dhe ndryshim i pozicionit të punës për shkak të sjelljes jo korrekte në punë dhe veprime që paraprijnë krijimin e pasojave të rrezikshme në lidhje me sigurinë në punë e që pengojnë ecurinë normale të veprimtarisë së ndërmarrjes" dhe është njoftuar se dokumenti do mbahet në dosjen personale të punononjësit për një periudhë kohore prej 12 muajsh. Lidhur me masën disiplinore, në datë 16.04.2016 është mbajtur procesverbali mes palëve në të cilën ankuesi ka komentuar se prej 9 vitesh që është i punësuar në shoqëri, nuk është kritikuar asnjëherë, por ka bërë koment se shqetësimin kryesor e ka kundër sindikatës ekzistuese X në ndërmarrje dhe jo kundër kompanisë.

Me shkresën e datës 01.11.2016 ankuesi është njoftuar për takim me punëdhënësin me qëllim diskutimin e etikës në vendin e punës dhe i është kërkuar të paraqiste dokumente për të justifikuar mungesat në vendin e punës. Në datë 05.11.2016 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për masën disiplinore dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: "Arsyeja e takimit lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës. Mungesat klasifikohen si shkelje të disiplinës në punë, si dhe referuar paralajmërimit/masës disiplinore të mëparshme të datës 15.04.2016, përbëjnë arsye të qenësishme për humbjen e besimit të punëdhënësit ndaj tij dhe si rrjedhojë bëjnë pjesë në shkaqet për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës", ndërsa ankuesi ka komentuar se: "Është vonuar në takimin e programuar për tu zhvilluar në orën 10.30 pasi ka qenë në protestë. Lidhur me mungesat kompania duhet ta informonte. Ato nuk janë të bazuara, pasi kur largohet para orarit njofton brigadierin. Për ditët e mungesave që përmenden nuk mund të punonte dhe nuk mund të jepte një shpjegim".

Me shkresën datë 11.11.2016 "Për zgjidhjen e kontratës së punës" është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së A.B. për shkelje të disiplinës në punë dhe kushteve të kontratës në mënyrë të përsëritur. Me shkresën datë 15.11.2016 "Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e Sindikatës Y" A.B. është ankuar kundër pushimit nga puna dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës, rikthimin në vendin e punës dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me presione të ngjashme ndaj anëtarëve të tjerë. Shoqëria "A" me shkresën datë 22.11.2016 është përgjigjur se arsyeja e vendimmarrjes së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës.

Është fakt i njohur se punëdhënësi ka qenë në dijeni, që në datë 06.11.2016, se A.B. ishte anëtar i Këshillit Sindikal të Sindikatës Y dhe se nga data 06.11.2016 deri në datë 11.11.2016 ankuesi dhe shumë punonjës të tjerë kanë zhvilluar protestë përpara mjediseve të ndërmarrjes kundër largimit nga puna të kryetarit të sindikatës, si dhe rishikimit të kontratës kolektive. Gjithashtu, Sindikata Y me shkresën datë 06.11.2016 ka kërkuar nga Shoqëria "A" kopje të kontratës kolektive me sindikatën tjetër X dhe kopje të kontratave individuale të punonjësve përfshirë dhe atë të A.B.

Sindikata Y është e regjistruar si person juridik, nëpërmjet Vendimit nr. 1, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili ka marrë formë të prerë në datë 30.10.2016. Referuar vendimit të sipërpërmendur, citohet se: "Objekti i veprimtarisë është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të të gjithë anëtarëve të sindikatës të cilët janë punëmarrësit e ndërmarrjes", si dhe organet drejtuese janë, Asambleja e Përgjithshme, Këshilli Sindikal, Kryetari i Sindikatës dhe Përgjegjësi i Thesarit. Një parashikim i tillë gjendet dhe në nenet 2 dhe 13 të Statutit të kësaj sindikate. Në nenin 25 të statutit është përcaktuar se paditësi A.B. është zgjedhur si përgjegjës i thesarit të Sindikatës Y. Nisur nga fakti që A.B. është Përgjegjës i Thesarit të Sindikatës Y që prej datës 30.10.2016, legjislacioni në fuqi i siguron atij, pikërisht në tagrin e anëtarit të organit drejtues të sindikatës, disa garanci shtesë krahasuar me punonjësit e tjerë që nuk gëzojnë këtë status.

Paditësi A.B. ka kërkuar para gjykatës:

- konstatimin e zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme/ për motive abuzive;
- pavlefshmërinë e zgjidhjes së kontratës;
- dëmshpërblimin për humbjen e të ardhurave, pagat për mosrespektim të afatit të njoftimit, dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës për seancën dëgjimore;
- ndëshkimin e punëdhënësit për shkelje të lirisë së organizimit, duke cenuar anëtarin e organit drejtues në të drejtën për punësim dhe diskriminim për shkak të qenies përfaqësues i organizatës sindikale.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse

Neni 49 (1) i Kushtetutës

Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.

Neni 50 i Kushtetuës

Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale mbrojtjen e interesave të tyre të punës.

Nenet 9, 181(4) dhe 184(2) dhe 186(1)(c) të Kodit të Punës

Ndalimi i diskriminimit, garancitë shtesë për përfaqësuesit e organizatës sindikale, mosndërhyrja e punëdhënësit në krijimin, funksionimin dhe organizimin e organizatës sindikale.

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Vendi ka ratifikuar Konventën Nr.87 të ILO "Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar" dhe Konventën Nr.98 të ILO "Për të drejtën për t'u organizuar dhe bisedime kolektive".

Referencat

- Konventa Nr.87 e ILO-s "Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar" e vitit 1948;
- Konventa Nr.98 e ILO-s "Për të drejtën për t'u organizuar dhe bisedime kolektive" e vitit 1948;
- Konventa Nr. 135 e ILO-s "Për Përfaqësuesit e Punëtorëve", e vitit 1971;
- Parimet e Bangalores për Zbatimin e Brendshëm të Normave Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, 1988
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatatave, ITCILO

Qasjet për një zgjidhje

- Nenet 2 dhe 3 të Konventës Nr.87 të ILO "Për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar" kryesisht lidhur me të drejtën për të zgjedhur organet drejtuese dhe përfaqësuesit e tyre[555];
- Neni 2 i Konventës Nr.98 të ILO "Për të drejtën për t'u organizuar dhe bisedime kolektive"[556];
- Nenet 2, 3 dhe 4 të Konventës Nr.135 e ILO "Për përfaqësuesit e punëmarrësve" dhe Rekomandimi Nr.143 i ILO; [557]
- Shih Vendimi i Gjykatës Supreme të Kilit, Carlos Castro Cortés v. Wackenhut - Chile, 1 gusht 2001,

555. Dispozitat përkatëse mund të ndihmojnë për interpretimin në lidhje me të drejtën për të krijuar sindikata dhe për t'iu nënshtruar vetëm rregullave të organizatës në fjalë, për të krijuar dhe për t'u anëtarësuar në organizata sipas zgjedhjes së tyre

556. Dispozitat mund të ndihmojnë për interpretimin e veprimeve të punëdhënësit, si veprime ndërhyrjeje në veprimtarinë sindikale apo për ta pasur nën kontroll

557. Kjo dispozitë mund të ndihmojë për të përcaktuar nëse punëmarrësi AB është përfaqësues i sindikatës, si dhe çfarë mbrojtjeje ka ai në lidhje me kontratën e punës

Ceshtja nr. 2549-01, fq. 3.[558]

- Shih Vendimi i Gjykatës Supreme të Argjentinës, Adriana María Rossi v. National State – Argentine Navy, 9 dhjetor 2009, R. 1717. XLI, fq. 9, 12-13, 15, 29.[559]
- Shih Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Lituanisë, 14 janar 1999, Nr. 8/98, fq. 8.[560]

Komente për trajnerët

- Ndryshimet e fundit në nenin 181 të Kodit të Punës kanë trajtuar në një qasje të re mbrojtjen e përfaqësuesve të punëmarrësve, por dhe rolin që ka organizata sindikale në mbrojtjen tyre.
- Gjatë shqyrtimit dhe vlerësimit, gjyqtari duhet të vlerësojë nëse Konventat përkatëse të ILO-s kanë në përmbajtjen e tyre rregulla të cilat janë të vetëzbatueshme dhe që mund të aplikohen për interpretimin e situatës faktike apo zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Në të kundërt, nëse jo këto dispozita mund të shërbejnë për të bërë interpretimin e normës së brendshme, e cila është drejtpërdrejtë e zbatueshme për zgjidhjen e çështjes.

558. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-chile-carlos-castro-cortes-v.-wackenhut-chile-1-august-2001-case-no.-2549-01

559. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-adriana-maria-rossi-v.-national-state-2013-argentine-navy-9-december-2009-r.-1717.-xli

560. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-the-republic-of-lithuania-14-january-1999-no.-8-98

Aktiviteti 7

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion[561]

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me standardet ndërkombëtare të punës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në punësim dhe profesion, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet që lidhen me mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë, duke vepruar si gjykata përgjegjëse për zgjidhjen e çështjes. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar standardeve ndërkombëtare të punës dhe punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Z. Y u punësua si statisticien nga një organizatë fetare qëllimi i së cilës është të bëjë publike dhe të përhapë besimin e saj fetar. Sipas rregullave të brendshme të organizatës, edhe stafi i saj duhet të kishte të njëjtin besim.

Në momentin e punësimit, Z. Y e përmbushte atë kusht. Megjithatë, disa muaj më vonë, ai takoi një vajzë të re që ishte anëtare e një feje tjetër. Në mënyrë që të ishte në gjendje të martohej me të, Z. Y duhej të ndryshonte fenë e tij.

Pak kohë më vonë punëdhënësi i Z. Y e mësoi këtë fakt dhe vendosi ta shkarkojë Z. Y me arsyetimin se ishte person që nuk meritonte besim. Z. Y e çoi çështjen në gjykatë për të kundërshtuar vlefshmërinë e shkarkimit të tij, të cilin ai e konsideroi diskriminues.

561. Trajnerët mund të vendosin ta përdorin këtë rast edhe si një aktivitet në lidhje me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s (shih më lart, Aktiviteti 3).

Referencat

- Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)
- Barazia në Punësim dhe Profesion, Vrojtimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83-të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

Qasjet për një zgjidhje

Për të përcaktuar nëse trajtimi i ndryshëm për shkak të besimit mund të konsiderohet i justifikuar në këtë rast të veçantë, pjesëmarrësit mund t'i referohen sa më poshtë:

- Konventa e ILO-s Nr. 111, Nenet 1(1)(a) (përkufizimi i 'diskriminimit') dhe 1(2) (kufijtë e përkufizimit).
- Për të specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të Nenit 1(2) të lartpërmendur, shih paragrafët 117-121 të Vrojtimit të Posaçëm të Komitetit të Ekspertëve për vitin 1996.
- Shih edhe paragrafët 42 dhe 190 të Vrojtimit të Posaçëm të lartpërmendur, duke specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të ndalimit të diskriminimit për shkak të besimit të parashikuar në nenin 1(1)(a).

Komente për trajnerët

- Interpretimi i Nenit 1(2) të Konventës Nr. 111 të ILO-s është thelbësor për zgjidhjen e çështjes.

Siç tregohet nga Komiteti i Ekspertëve në Vrojtimin e tij të Posaçëm, kjo ka të bëjë me përcaktimin nëse kryerja si duhet e punës së statisticienit ndikohet nga fakti që ai duhet të ketë të njëjtin besim fetar me institucionin. Në këtë drejtim, me qëllim zgjidhjen e çështjes në mënyrën e duhur, disa pjesëmarrës mund të argumentojnë se kanë nevojë për më shumë informacion në lidhje me përmbajtjen e saktë të pozicionit të punës në fjalë.

- Çështja bazohet në gjykimin e Gjykatës së Punës Antsirabé (Madagaskar), Ramiaranjatovo Jean-Louis kundër Fitsaboana Maso, 7 qershor 2004, nr. 58. Në përfundim të ushtrimit, mund të lexohet dhe të komentohet përmbledhja e vendimit të gjykatës sipas të cilit shkarkimi ishte diskriminues.[562]

562. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/antsirabe-labour-court-ramiaranjatovo-jean-louis-v.-fitsaboana-maso-7-june-2004-judgment-no.-58

Aktiviteti 8

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me shpërblimin e barabartë midis burrave dhe grave

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me standardet ndërkombëtare të punës për shpërblimin e barabartë midis burrave dhe grave, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me shpërblimin e barabartë midis burrave dhe grave.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë, duke vepruar si gjykata përgjegjëse për të zgjidhur çështjen. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar standardeve ndërkombëtare të punës dhe punës së organeve mbikëqyrëse të ILO-s të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Në një kompani tekstili në shtetin S, shumica e të punësuarve janë të angazhuar në procesin e prerjes ose në procesin e qepjes. Prerësit duhet të përdorin pajisjet e prerjes, dhe puna e tyre është fizikisht më e vështirë sesa puna e punëtorëve të qepjes. Megjithatë, gabimet më të shumta ka gjasa të bëhen në operacionet e qepjes, për shkak të kërkesave të ndryshme të klientëve, të cilat duhet të respektohen nga kompania. Të gjithë punëtorët në procesin e qepjes janë gra, ndërsa në procesin e prerjes janë praktikisht të gjithë burra.

Pagesa për orë për punëtorët e angazhuar në procesin e prerjes është 40% më e lartë se pagesa e punëtorëve të angazhuar në procesin e qepjes. Drejtuesit e justifikojnë këtë politikë pagese duke iu referuar, nga njëra anë, faktit që prerësit duhet të përdorin pajisjet e rënda në punën e tyre, dhe nga ana tjetër, natyrës së rrezikshme të asaj pune.

Në Kodin e Punës të shtetit S në lidhje me shpërblimin thuhet që për punë të barabartë të kryer në të njëjtat kushte pune dhe duke prodhuar të njëjtin produkt, burrat dhe gratë duhet të marrin paga të njëjta, pavarësisht nga gjinia.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse të shtetit S:

Neni 18 i Kodit të Punës

Për punë të barabartë ose të ngjashme të kryer në të njëjtat kushte, punëtorët marrin të njëjtin shpërblim pa asnjë dallim për shkak të gjinisë, racës, origjinës shoqërore, pikëpamjeve politike ose bindjeve fetare.

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Shteti S ka ratifikuar Konventën e ILO-s për Shpërblim të Barabartë, 1951 (Nr. 100).

Referencat

- Konventa për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 100)
- Rekomandimi për Shpërblimin e Barabartë, 1951 (Nr. 90)
- Shpërblimi i Barabartë, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 72-të, Gjenevë, 1986, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

Qasjet për një zgjidhje

Në lidhje me përdorimin e Konventës Nr. 100 të ILO-s

- Për të diskutuar zbatueshmërinë e Konventës Nr. 100 të ILO-s në rastet kur burrat dhe gratë kryejnë punë të ndryshme, shih nenet 3(1) dhe 3(3) të Konventës dhe paragrafët 19, 21, 22 dhe 138 të Vrojtimit të Përgjithshëm të vitit 1986 të Komitetit të Ekspertëve.
- Paragrafët 39, 119 dhe 123 të të njëjtit Vrojtim të Përgjithshëm mund të përdoren për të diskutuar mundësinë që gjykatat vendase të interpretojnë legjislacionin e brendshëm për shpërblimin e barabartë duke patur parasysh Konventën Nr. 100 të ILO-s.

Në lidhje me metodat objektive që mund të përdoren nga gjykatat për vlerësimin e vendeve të punës

- Për një prezantim me metodat objektive të vlerësimit, shih paragrafin 138 të Vrojtimit të Përgjithshëm të lartpërmendur. Për mundësinë e përdorimit nga gjykata të një eksperti për analizën e profesionit, shih paragrafin 123 të Vrojtimit të Përgjithshëm.

Për zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë në lidhje me vendet e ndryshme të punës

- Shih shembujt e përmendur në paragrafin 143 të Vrojtimit të Përgjithshëm të lartpërmendur.
- Shih edhe dy gjykimet e mëposhtme:

- Gjykata për të Drejtat e Njeriut në Kebek, Komisioni për të Drejtat e Njeriut dhe të Drejtat e Rinisë kundër Universitetit të Lavalit, 2 gusht 2000, Nr. 200-53-000013-982, 2000 IIJCan 3 (QC T.D.P.); dhe[563]
- Gjykata e Lartë e Indisë, Mackinnon Mackenzie kundër Audrey D'Costa dhe të tjerë, 26 mars 1987, Nr. 1265, 1987.[564]

Komente për trajnerët

- Pjesëmarrësit duhet të shprehin nevojën për informacion të mëtejshëm me qëllim vlerësimin e vlerës së dy vendeve të punës në mënyrë objektive (mund të citohet nevoja për një ekspert).
- Disa pjesëmarrës mund të ngrenë argumentin se, në bazë të Konventës Nr. 100 të ILO-s, miratimi i legjislacionit për shpërblimin e barabartë nuk është i detyrueshëm dhe se, në bazë të nenit 2, Shtetit do t'i kërkohet vetëm që të promovojë shpërblimin e barabartë në sektorin privat. Në lidhje me këtë, duhet t'i referohemi paragrafit 28 të Vrojtimit të Përgjithshëm për Shpërblimin e Barabartë për të theksuar që, meqenëse parimi i shpërblimit të barabartë është i sanksionuar nga e drejta e brendshme, ai ligj duhet të miratojë një përkufizim të parimit i cili është po aq i gjerë sa edhe përkufizimi i parashikuar nga Konventa.

563. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/quebec-human-rights-tribunal-human-rights-and-youth-rights-commission-v.-university-of-laval-2-august-2000-no.-200-53-000013-982-2000-canlii-3-qc-t.d.p.

564. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-india-mackinnon-mackenzie-v.-audrey-d2019costa-and-another-26-march-1987-1987-2-scc-469

Aktiviteti 9

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me mundësitë dhe trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me standardet ndërkombëtare të punës për mundësitë dhe trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me mundësitë dhe trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.

Kohëzgjatja e përafërt

- Të paktën 60 minuta për të vlerësuar dhe diskutuar situatën në grup dhe për të përgatitur një raport të përbashkët
- 10 minuta për të paraqitur raportin në sesionin e hapur për të gjithë grupet

Detyrat

Pjesmarrësit në grupe të vogla duhet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë duke vepruar si gjykata kompetente për të vendosur lidhur me çështjen. Çdo grup duhet të prezantojë raportin e tij në sesionin plenar duke referuar në standardet ndërkombëtare të punës, dhe punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s të cilat janë të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Paditësi K.L ka qenë i punësuar nga data 01.08.2010 deri në datën 15.8.2018, datë në të cilën i është dhënë masa disiplinore "Largim nga puna". Në fillim të marrëdhënieve të punës me DRSSH Gjirokastër paditësi ka punuar në detyrën e Specialistit të Kontrollit të Pagesave në Degën e Financës. Me Urdhërin me nr. 1610 prot., datë 14.06.2018 K. L është transferuar në Degën e Kontributeve në pozicionin e Specialistit të Vetëpunësuar në Bujqësi, pozicion të cilin ai e ka pranuar, meqenëse nuk i cënohej elementi pagë. Me Urdhërin me nr. 2149 prot., datë 31.07.2018 paditësi është komanduar për një periudhë 3 mujore në pozicionin e Inspektorit të Vetëpunësuar në Bujqësi në ALSSH Gjirokastër[565] me pagë mujore 24.000 lekë. Paditësi ka paraqitur një kërkesë drejtuar institucionit dhe ka kërkuar të njihet me arsyet e ndryshimit të vendit të punës, si dhe ka bërë me dije se ai nuk e pranon këtë pozicion pune, pasi e konsideron ulje në detyrë. Duke mos marrë asnjë përgjigje nga ana e institucionit, paditësi tre ditë pas këtij komandimi, nëpërmjet postës elektronike, me e-mail, ka vënë në dijeni edhe Drejtorin e Përgjithshëm të ISSH, lidhur me mosdakordësinë e tij për këtë komandim. Pas këtij momenti, DRSSH Gjirokastër ka evidentuar mungesën në vendin e punës të K. L (në pozicionin e Inspektorit të Vetëpunësuar në Bujqësi në ALSSH Gjirokastër), për periudhën nga data 1-6 gusht 2018, pra 5 (pesë) ditë. DRSSH Gjirokastër me Urdhërin nr. 2226 prot., datë 08.08.2018, për mosparaqitje në

565. Agjencia lokale e sigurimeve shoqërore

vendin e punës për 5 (pesë) ditë rresht, ka urdhëruar kalimin e paditësit në një detyrë të një kategorie më të ulët për një periudhë një vjeçare. Paditësi, me t'u njohur me këtë vendim ka paraqitur ankimimin e tij në Drejtorinë Juridike, Kryetarit të Komisionit Disiplinor dhe Drejtorit të Përgjithshëm, duke parashtruar se është paraqitur çdo ditë në punë, por jo në pozicionin e ri të punës, atë të Inspektorit të Vetëpunësuar në Bujqësi në ALSSH Gjirokastër, por në pozicionin e mëparshëm si "Specialist i të Vetëpunësuarve në Bujqësi". Sërisht, z.K.L nuk është paraqitur në punë në detyrën e Inspektorit të Vetëpunësuar në Bujqësi në ALSSH, për 12 ditë të tjera. Me datë 15.08.2018 është mbledhur Komisioni Disiplinor (KD) i DRSSH Gjirokastër për të shqyrtuar situatën dhe veprimet e Inspektorit të Bujkut, K. L, i cili i ka rekomanduar drejtorit të DRSSH për z.K.L, masën disiplinore: "Largim nga puna". Nëpërmjet Urdhërit nr.2262 prot., datë 15.08.2018, K. L, i komanduar në detyrën e Inspektorit të Bujkut në ALSSH Gjirokastër, për thyerje të rënda të disiplinës në punë dhe mosparaqitje në punë për 12 ditë rresht, i është dhënë masa disiplinore "Largim nga puna". Duke mos rënë dakord me Vendimin për largimin e tij nga puna, paditësi e ka kundërshtuar gjyqësisht atë. Paditësi K.L pretendon se transferimet e tij përveçse të paligjshme, janë edhe tendencioze dhe diskriminuese, pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike, të ndryshme nga ato të titullarit të Insitucionit. Ai ka cituar se sjellja diskriminuese ndaj tij ka vijuar pas ndërrimit të Drejtorit të DRSSH Gjirokastër. Paditësi ka kërkuar në gjykatë konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, pasi ajo është zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme në bazë të nenit 146, pika 1, germa "c" të Kodit të Punës për shkak të bindjeve të tij politike. Gjatë gjykimit nga nga ana e DRSSH Gjirokastër nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin faktin se komandimi i ankuesit nga "Specialist i të Vetëpunësuarve në Bujqësi" në pozicionin e Inspektorit të Vetëpunësuar në Bujqësi në ALSSH Gjirokastër të ishte bërë për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse
  - Nenet 16, 18 dhe 49 të Kushtetutës, sanksionojnë parimin e trajtimit të barabartë para ligjit, ndalimin e diskriminimit dhe të drejtën për punë, sipas të cilës "*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*".
  - Neni 9 i Kodit të Punës, Ndalimi i diskriminimit
  - Neni 146, pika 1, germa "c" i Kodit të Punës, parashikon që mund të jemi në kushtet e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme, nëse provohet se ka ndodhur për shkaqe diskriminimi të parashikuara në nenin 9, pika 2 të këtij Kodi.
  - Ligji Nr.10221/2010 "Për mbrojtjen kundër diskriminimit"

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Vendi ka ratifikuar Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës Nr. 111 "Diskriminimi (punësim dhe profesion)"

Referencat

- Konventa Nr.111 e ILO "Për diskriminimin (Punësim dhe Profesion)
- Barazia në Punësim dhe Profesion, Vrojtim i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83-të Session, Gjenevë, 1996, Raport III (4B)
- Përmbledhje e vendimeve gjyqësore, ITCILO;

Qasjet për një zgjidhje

Me qëllim që të vendoset nëse një trajtim i ndryshëm bazuar në bindjet politike mund të konsiderohet i pajustifikuar në këtë çështje, pjesmarrësit mund të referohen në:

- Në nenin 1, pika 1, germa "a" dhe nenin 1, pika 2, të Konventës Nr.111 të ILO-s
- Për të specifikuar kuptimin dhe fushën e zbatimit të nenit 1 pika 2 të sipërcituar shiko paragrafët e posaçëm të Vrojtimit të Komitetit të Ekspertëve.
- Shih Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, Sidabras dhe Dziautas v. Lithuania, 27 korrik 2004, Aplikimi Nr. 55480/00 dhe 59330/00[566]

Komente për trajnerët

Interpretimi i nenit 1, pika 2 të Konventës Nr.111 të ILO është i rëndësishëm për zgjidhjen e çështjes.

Ndërkohë për përcaktimin nëse zgjidhja e kontratës është bërë pa shkaqe të arsyeshme për shkak të bindjeve politike të paditësit K.L, pjesëmarrësit mund të kërkojnë më shumë informacion, fakte ose prova, nëse paditësi kishte bindje politike të ndryshme nga punëdhënësi i tij, Drejtori i DRSSH Gjirokastër, për zgjidhjen e çështjes në mënyrë të përshtatshme.

566. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/european-court-of-human-rights-second-section-sidabras-v-dziautas-v-lithuania-27-july-2004-application-nos.-55480-00-and-59330-00

Aktiviteti 10

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës[567]

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Kohëzgjatja e përafërt

- të paktën 60 minuta për të shqyrtuar çështjen, për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet të shqyrtojnë dhe të diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë, duke luajtur rolin e gjykatave përgjegjëse për zgjidhjen e çështjes. Secili grup duhet të paraqesë raportin e tij në seancë plenare, duke iu referuar standardeve ndërkombëtare të punës, punës së organeve mbikëqyrëse dhe burimeve të tjera të së drejtës ndërkombëtare të punës të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Z. X ka punuar për pesë vjet si menaxher i marrëdhënieve me publikun në një ndërmarrje në shtetin F. Rreth tre vjet më parë ai zbuloi se ishte pozitiv me virusin HIV. Deri para pak kohësh vetëm mjeku i ndërmarrjes ishte në dijeni në lidhje me këtë fakt. Për shkak të një pakujdesie të ndihmësit të mjekut që ishte marrë në punë kohët e fundit, edhe punëdhënësi e zbulon se Z. X është pozitiv me virusin HIV. Punëdhënësi pyet mjekun për gjendjen e punonjësit të tij, i cili e informon se Z.X është ende i aftë të bëjë punën e tij.

Megjithatë, thashethemet filluan të qarkullonin, dhe disa nga kolegët e Z. X filluan të shprehin ngurrimin e tyre për të punuar me të. Madje një nga klientët e ndërmarrjes e pyet drejtorin e kompanisë nëse ishin të vërteta thashethemet për Z. X. Për të garantuar funksionimin normal të ndërmarrjes, punëdhënësi organizon një intervistë me Z. X gjatë së cilës e informon atë, se për shkak të rrethanave, ka vendosur ta transferojë në një departament tjetër ku do të jetë më i pavarur pasi nuk do të ketë kontakt të drejtpërdrejtë me klientët dhe aq më pak kontakte me kolegët e tij. Gjithashtu, pozicioni i ri do t'i jepte mundësinë Z. X për të marrë ndonjë ditë pushim për kryerjen e vizitave mjekësore, nëse paraqitej nevoja. Në fund, shefi i tij e siguron atë se transferimi nuk do të ndikonte as në pagën e tij

567. Për shkak të fakteve të përfshira, ushtrimi mund të përdoret edhe në seancat që trajtojnë çështjet e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në punësim dhe profesion.

dhe as në përfitimet e tjera.

Pasi reflektoi për një ditë të tërë, Z. X e informoi punëdhënësin se nuk ishte dakord me transferimin e tij, të cilin e klasifikonte si një ndryshim të njëanshëm të pajustifikuar në kontratën e tij të punës. Ai theksoi se kishte qënë gjithmonë shumë i vlerësuar dhe se puna e tij nuk ishte ndikuar në asnjë mënyrë nga fakti që ishte pozitiv me virusin HIV, siç dëshmohet nga certifikata mjekësore që ia ka paraqitur punëdhënësit të tij. Pavarësisht ndërhyrjes së përfaqësuesit të sindikatës së ndërmarrjes, punëdhënësi vendosi të mos tërhiqej nga vendimi i tij për transferimin e menjëhershëm të Z.X, me arsyetimin, sipas tij, që kjo lëvizje kishte të bënte me dëshirën e tij për të garantuar funksionimin e qetë të ndërmarrjes dhe jo me gjendjen shëndetësore të Z. X.

Z. X refuzon vazhdimisht të marrë postin e ri në të cilin është caktuar. Pas dy javësh ai merr një letër nga punëdhënësi i tij ku thuhet se ndërmarrja ka marrë një vendim zyrtar për dorëheqjen e tij. Z. X e çon çështjen në gjykatë për të kërkuar që të rikthehet në postin e tij të mëparshëm.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat e shtetit F:

Neni 3 i Kushtetutës

Ndalohet çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, mendimit politik, fesë ose anëtarësimit në sindikatë.

Neni 6 i Kodit të Punës

Në kontekstin e marrëdhënieve të punës, ndalohet diskriminimi për shkak të gjinisë, racës, mendimit politik, fesë, anëtarësimit në sindikatë dhe moshës.

Neni 28 i Kodit të Punës

Shkarkimet e bazuara në anëtarësimin në sindikatë do të anulohen automatikisht.

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Shteti F e ka ratifikuar Konventën për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111), Konventën për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158), Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike dhe Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

Referencat

- Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111)
- Konventa për Ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës, 1982 (Nr. 158)
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, 1966
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, 1966
- Kodi i Praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës, 2001
- Mbrojtja nga Shkarkimi i Pajustifikuar, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82-të, Gjenevë, 1995, Raporti III (4B)

- Barazia në Punësim dhe Profesion, Vrojtimi i Posaçëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 83-të, Gjenevë, 1996, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

Qasjet për një zgjidhje

Në lidhje me përcaktimin e zgjidhjes së kontratës së punës

- Shih paragrafin 22 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1995 për Mbrojtjen nga Shkarkimi i Pajustifikuar, i cili i referohet nevojës për të respektuar rregullat e caktuara për pushimin nga puna në rastin e ndërprerjeve të marëdhënieve të punës nga ose me iniciativë të punëdhënësit, pavarësisht nga terminologjia zyrtare që përdoret për të përshkruar këtë ndërprerje.

Në lidhje me ndalimin e diskriminimit bazuar në gjendjen shëndetësore ose HIV-AIDS

- Për të vendosur ndalimin e këtyre arsyeve për diskriminim, shih:
  - Nenin 26 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, i cili përfshin një përkufizim të hapur të diskriminimit me anë të një liste jo-kufizuese të arsyeve;
  - paragrafin 255 të Vrojtimit të Posaçëm të vitit 1996 të Komitetit të Ekspertëve për Barazinë në Punësim dhe Profesion, dhe paragrafët 60 dhe 264 posaçërisht në lidhje me punëtorët e prekur nga HIV-AIDS;
  - paragrafët 4.2 dhe 4.8 të Kodit të Praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës.

- Vendimi i punëdhënësit për shkak të HIV-AIDS mund të konsiderohet edhe në kuadrin e Nenit 4 të Konventës Nr. 158, i cili përcakton si arsye të vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës ato arsye që lidhen me aftësinë ose sjelljen e punonjësit, ose me kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në këtë aspekt, neni 4 duhet të lexohet duke patur parasysh paragrafin 142 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1995, ku thuhet se infeksioni HIV nuk përbën një shkak të vlefshëm për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Në lidhje me justifikimin për ndryshimin e pozicionit të punës të imponuar nga punëdhënësi

- Këtu duhet të dimë nëse statusi HIV i punonjësit ishte një kualifikim i kërkuar për pozicionin e menaxherit të marrëdhënieve me publikun sipas nenit 1(2) të Konventës Nr. 111 të ILO-s. Për të theksuar që HIV-AIDS duhet të merret në konsideratë vetëm në lidhje me vendet e punës që përfshijnë objektivisht rrezikun e transmetimit të virusit, shih paragrafët 117 e në vazhdim dhe 264 të Vrojtimit të Posaçëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1996.

Në lidhje me dëmshpërblimin që do t'i jepet punonjësit: rikthimi në punë ose kompensimi financiar

- Si burim frymëzimi, referojuni punës së Komitetit të Ekspertëve sipas të cilit ndëshkimet për trajtimin diskriminues dhe për pushimet nga puna që shkelin veçanërisht të drejtat themelore duhet të çojnë në eleminimin e situatës diskriminuese dhe të garantojnë kompensimin e plotë të paragjykimit të përjetuar nga punonjësi. Në rastin e pushimit diskriminues nga puna, ky arsyetim supozon se dëmshpërblimi nuk do të kufizohet thjesht në kompensimin financiar, por do të

përfshijë edhe garantimin e rikthimit në punë të punonjësit. Shih në këtë aspekt paragrafin 232 të Vrojtimit të Përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1995 dhe paragrafin 233 të Vrojtimit të Posaçëm të Komitetit të Ekspertëve të vitit 1996.

- Megjithëse ka të bëjë me refuzimin për të punësuar një person që vuan nga HIV-AIDS, shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese të Afrikës së Jugut, Jacques Charl Hoffman kundër South African Airways, 28 shtator 2000, Nr. CCT 17/00.[568]

Aspekte të tjera të cilave mund t'ju referohemi për zgjidhjen e çështjes

- Shkelja e detyrimit për ruajtjen e konfidencialitetit nga punëdhënësi (shih paragrafin 5.2(g) të Kodit të Praktikës të ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës).
- Detyrimi për punëdhënësin për të trajnuar punonjësit në lidhje me rreziqet reale të shkaktuara nga HIV-AIDS dhe për menaxhimin e sëmundjes në ndërmarrje (shih paragrafin 5.2(c) të Kodit të Praktikës së ILO-s për HIV/AIDS dhe botën e punës).

Komente për trajnerët

Zgjidhja e çështjes mund të rezultojë edhe më komplekse nëse ndërmarrja do të kalonte vështirësi reale ekonomike (e cila nuk ka ndodhur në situatën në fjalë) pas shprehjes së pakënaqësisë nga ana e klientëve për shkak të përhapjes së fjalës në lidhje me statusin HIV-pozitiv të Z. X. Diskutimi i këtij supozimi mund të jetë me vlerë për pjesëmarrësit.

Disa pjesëmarrës mund të konsiderojnë ndërprerjen e kontratës së punës të Z. X si të justifikuar për arsye ekonomike. Ata gjithashtu mund të mendojnë se mbrojtja e punonjësve të ndërmarrjes si një e tërë kërkon një zgjidhje me kompromis që përfshin dhënien e kompensimit për Z. X, por duke mos e lejuar atë të kthehet në pozicionin e tij të mëparshëm.

Në këtë drejtim, trajneri mund të sugjerojë dy linjat e mëposhtme të arsyetimit:

- edhe duke patur parasysh pakënaqësinë e klientit, nuk duket se është ligjërisht e saktë që ndërprerja e marrëdhënies së punës së Z.X të klasifikohet si pushim nga puna për arsye ekonomike. Kjo e fundit do të kërkonte një lidhje të drejtpërdrejtë shkakësore midis sëmundjes së Z. X dhe vështirësive ekonomike të ndërmarrjes. Lidhja e mundshme midis këtyre dy faktorëve është vetëm për shkak të paragjykimeve të gabuara të klientëve të ndërmarrjes ndaj HIV-AIDS. Këto paragjykime diskriminuese janë pikërisht shkaku i vërtetë i vështirësive ekonomike të ndërmarrjes. Në këtë kontekst, marrja në konsideratë e këtyre paragjykimeve për të zgjidhur kontratën e Z. X do të ishte përsëri diskriminim;
- njohja e të drejtave themelore të njeriut nuk kërkon të mbrojë vetëm individët, por siguron mbrojtjen më të gjerë edhe të shoqërisë si një e tërë duke e bërë të mundur bashkëjetesën paqësore midis anëtarëve të saj të ndryshëm. Në këtë rast, vënia e interesave të ndërmarrjes (dhe punonjësve të saj) mbi parimin e mosdiskriminimit nënkupton pranimin e përjashtimit të njerëzve që vuajnë nga HIV-AIDS, duke favorizuar kështu përhapjen e epidemisë dhe duke ndikuar negativisht në interes të vendit në tërësi.

568. https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/constitutional-court-of-south-africa-jacques-charl-hoffman-v.-south-african-airways-28-september-2000-case-no.-cct-17-00

Aktiviteti 11

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës

Objektivat

- Njohja e pjesëmarrësve me standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, dhe me punën e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Ndërgjegjësimi i pjesëmarrësve për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Kohëzgjatja e përafërt

- Të paktën 60 minuta për të vlerësuar dhe diskutuar situatën në grup dhe për të përgatitur një raport të përbashkët
- 10 minuta për të paraqitur raportin në sesionin e hapur për të gjithe grupet

Detyrat

Pjesëmarrësit në grupe të vogla duhet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë duke vepruar si gjykata kompetente për të vendosur lidhur me çështjen. Çdo grup duhet të prezantojë raportin e tij në sesionin plenar duke referuar në standardet ndërkombëtare të punës, dhe çështjet/punën e organeve të monitorimit të ILO të cilat janë të zbatueshme për çështjen.

Faktet

A.M. ka filluar marrëdhënien e punës më datë 14.03.1998 fillimisht pranë Ndërmarrjes Elektrike Kavajë. Pranë kësaj ndërmarrjeje paditësi ka punuar në pozicione të ndryshme pa ndërprerje deri më datë 15.08.2006 kohë pas së cilës është transferuar në Tiranë pranë Drejtorisë së Përgjithshme, e cila më pas ka ndryshuar emrin në shoqërinë "X". Edhe pas këtij transferimi paditësi ka punuar në drejtori të ndryshme dhe në pozicione të ndryshme pune ku së fundmi prej 27.03.2017 ka qenë me detyrën e Drejtorit të Departamentit të Investimeve detyrë të cilën e ka kryer deri në datë 24.10.2019 kur dhe i është ndërprerë në mënyrë të menjëhershme marrëdhënia e punës. Paditësi në momentin e zgjidhjes së kontratës individuale të punës ka patur në fuqi kontratën pa afat me datë lidhje 15.08.2006[569], në përmbajtje të së cilës palët kanë përcaktuar të gjitha kushtet specifike për këtë marrëdhënie pune.

Punëdhënësi i ka komunikuar A.M. në datën 23.10.2019, njoftimin për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës për shkaqe të arsyeshme, duke parashtruar si motivacion atë të referuar në procesverbalin e takimit të mbajtur midis tyre në datë 20.10.2019 ku është shprehur: "A.M ka shkelur detyrimet kontraktuale që lidhen me vendin e punës, për shkak të një situate konflikti

569. E cila në mënyrë të vazhdueshme ka pësuar ndryshime vetëm për ndryshimin e pozicioneve të punës dhe shpërblimin e punës.

interesi të provuar gjatë kryerjes së detyrës dhe aktivitetit privat të tij.[570] Kjo situatë konflikti interesi ka përbërë arsye të mjaftueshme për të vlerësuar zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës nga punëdhënësi, ndërkohë që marrëdheniet financiare me A.M. janë ndërprerë më datë 24.10.2019.

A.M i është drejtuar gjykatës dhe i ka kërkuar që kjo zgjidhje të konsiderohet si e pajustifikuar sepse motivacioni i përshkruar nga punëdhënësi nuk përfshihet në asnjë nga rastet e parashikuara në Nenin 153/3 të Kodit të Punës të cilat do t'a cilësonin zgjidhjen si të justifikuar.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse
  - Neni 42, pika 2 i Kushtetutës

Kushdo, për mbrojtjen e të drejtave, të lirive dhe të interesave të tij kushtetues dhe ligjorë, ose në rastin e akuzave të ngritura kundër tij, ka të drejtën e një gjykimi të drejtë dhe publik brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme e caktuar me ligj.

  - Nenet 141, 143-155 të Kodit të Punës, në të cilat përcaktohen procedura dhe format e zgjidhjes së kontratës individuale të punës.
  - Ligji Nr.9367, datë 07.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike"
  - Kodi i Procedurave Administrative (konflikti i interesit dhe procedimet disiplinore)
  - Kodi i Procedurës Civile (procesi i gjykimit në shkallë të parë)
  - Vendimi Unifikues Nr. 31/2003, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë
  - Vendimi Unifikues Nr. 19, datë 15.11.2007, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Vendi nuk ka ratifikuar Konventën Nr. 158 të ILO "Për ndërprerjen marrëdhënieve të punës" të vitit 1982

Referencat

- Konventa Nr.158 e ILO-s "Për ndërprerjen marrëdhënieve të punës"
- Rekomandimi Nr.166 i ILO-s "Për ndërprerjen marrëdhënieve të punës"
- Mbrojtja nga Shkarkimi i Pajustifikuar, Vrojtim i Përgjithshëm i Komitetit të Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe Rekomandimeve, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 82-të, Gjenevë, 1995, Raporti III (4B)
- Përmbledhje e Vendimeve të Gjykatave, ITC-ILO

570. A.M është ortak i vetëm i një shoqërie të krijuar në vitin 2009 e cila ka objekt të veprimtarisë së saj, kryerjen e instalimeve elektrike për të tretët si dhe tregti me shumicë të pajisjeve dhe aksesorëve elektrike

Qasjet për një zgjidhje

- Shiko paragrafin 22 të Vrojtimit të përgjithshëm të Komitetit të Ekspertëve, i cili i referohet nevojës që ndërprerja e marrëdhënieve të punës të shkaktuar nga ose me iniciativë të punëdhënësit t'i nënshtrohet rregullave për pushimet nga puna, pavarësisht nga terminologjia e përdorur për të përshkruar përfundimin e marrëdhënieve të punës.
- Lidhur me dëmshpërblimet që mund t'i jepen punëmarësit, kthimi në vendin e punës ose dëmshpërblimet financiare shiko përcaktimet në Konventën Nr.158 të ILO-s dhe Rekomandimin Nr.166.
- Vendimi i Gjykatës së Kasacionit, Dhoma Sociale, Mr. Samzun v. Ms. de Wee, 1 korrik 2008, Ankim Nr. F 07-44.124[571]
- Vendimi i Gjykatës së Kasacionit, Dhoma Sociale, 29 mars 2006, Ankim Nr. 04-46.499[572]

Komente për trajnerët

- Zgjidhja e çështjes mund të jetë komplekse për shkak të ndërthurjes së përgjegjësisë për ushtrimin e funksionit publik në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe parashikimeve të posaçme lidhur me konfliktin e interesit gjatë ushtrimit detyrës nga një funksionar publik. A është paditësi A.M subjekt i ligjit 9367/2005?
- Disa nga pjesëmarrësit mund të kërkojnë më shumë të dhëna sa i përket përshkrimit të punës që ka patur paditësi A.M në detyrën e Drejtorit të Departamentit të Investimeve dhe subjektet/operatorët privat/publik me të cilët ka nënshkruar kontrata për llogari të aktivitetit të tij privat, apo situatave në të cilat pretendohet se ai ka qenë në situatën e konfliktit të interesit me funksionin publik.
- Një çështje tjetër që mund të ketë shumë diskutime dhe do të jetë thelbësore për zgjidhjen e çështjes është nëse në përcaktimin e nenin 153, pika 3, të Kodit të Punës, situata e konfliktit të interesit mund të konsiderohet si "shkelje e detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë"?
- Në përfundim pjesëmarrësit do të duhet të vlerësojnë nëse zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi ka qenë ose jo e justifikuar, dhe në varësi të qëndrimit që do të mbajnë për këtë çështje, do të duhet të shprehen lidhur me njohjen ose jo nga punëdhënësi të pasojave për zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit.

571. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-201ccour-de-cassation201d-social-chamber-mr.-samzun-v.-ms.-de-ëee-1-july-2008-appeal-no.-f-07-44.124

572. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/a-ëorker-had-been-hired-as-a-secretary-under-a-fixed-term-employment-contract.-this-contract-ëas-terminated-by-signature-of-a-contract-created-by-the-national-legislator-the-201cneë-hire201d-contract-201ccontrat-nouvelles-embauches201d-.-a-month-later-her

Aktiviteti 12

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me SShP-në

Objektivat

- Pjesëmarrësit të njihen me standardet ndërkombëtare të punës për sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe me veprimtarinë e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Pjesëmarrësit të ndërgjegjësohen për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.

Kohëzgjatja e përafërt:

- 60 minuta të paktën për të shqyrtuar rastin, për të shkëmbyer pikëpamjet dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për ta prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Të ndarë në dy grupe, pjesëmarrësve u kërkohet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatat e përshkruara më poshtë, duke marrë rolin e një gjykate të autorizuar për të gjykuar çështjen e vendeve 1 dhe 2 respektivisht. Secili grup duhet ta prezantojnë raportin e vet në seancë plenare, duke iu referuar legjislacionit respektiv kombëtar, standardeve ndërkombëtare të punës dhe veprimtarisë së organeve mbikëqyrëse të ILO-s, sipas rastit.

Faktet

Në Kompaninë X, prodhimi i pajisjeve elektrike kryhet në një stabiliment të madh ku konvejerët e vendosur mbi kokat e punëtorëve i transportojnë komponentët në të gjithë stabilimentin. Për të mbrojtur punëtorët nga objekte që ndonjëherë bien nga konvejerët, Kompania X ka instaluar një perde-rrjetë horizontale mbrojtëse në një lartësi 6 metra nga dyshemeja e stabilimentit. Kjo perde është salduar me struktura brryl hekuri që varen nga skeleti strukturor prej çeliku i ndërtesës. Çdo javë, punëtorët e mirëmbajtjes heqin sende nga rrjeta, dhe kryejnë punime të ndryshme mirëmbajtjeje tek vetë konvejerët. Për ta bërë këtë, atyre u duhet të qëndrojnë mbi strukturat e hekurit ose ndonjëherë të shkelin edhe tek vetë rrjeta e çeliktë. Në vitin 1973, Kompania X nisi instalimin e rrjetave më të rënda në perde pasi kishte patur dyshime për sigurinë e saj. Disa punëtorë kishin rënë pjesërisht nga perdja e vjetër dhe, në 28 qershor të vitit 1974, një punëtor ishte rrëzuar në dysheme, por kishte arritur t'i mbijetonte rrëzimit. Punëtorët e mirëmbajtjes reaguan ndaj këtyre incidenteve duke i sjellë kushtet e pasigurta të perdes në vëmendjen e përgjegjësve të tyre, duke realizuar kështu një amendament ndaj udhëzimeve të sigurisë. Punëtorët u paralajmëruar që të shkelnin vetëm tek strukturat brryl hekuri. Në 7 korrik të vitit 1974, dy punëtorë mirëmbajtjeje u urdhëruan nga përgjegjësi i tyre të kryenin punime mirëmbajtjeje në njërën prej perdeve mbrojtëse. Me pretendimin se rrjeta mbrojtëse nuk ishte e sigurtë, ata refuzuan ta kryenin detyrën e caktuar. Ata u dërguan në zyrën e personelit

dhe u urdhëruan të linin vendin e punës dhe të mos punonin për gjashtë orët e mbetura të turnit të tyre. Ata morën edhe një vërejtje me shkrim e cila u vendos në dosjen e tyre të punës. Ata u kthyen në punë ditën tjetër. Me pretendimin se ata kishin të drejtë të refuzonin kryerjen e punës së pasigurtë pa pasoja negative, punëtorët kërkuan a) kompensim për gjashtë orët gjatë të cilat nuk ishin lejuar të punonin dhe b) heqjen e vërejtjes me shkrim nga dosja e tyre e punës.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

▶ Dispozita të rëndësishme në Shtetin 1

Akti: Asnjë person nuk duhet të pezullojë apo të diskriminojë një punonjës për faktin se ai punonjës ka depozituar një ankesë apo ka nisur apo mund të nisë procedurat e parashikuara apo që lidhen me këtë Akt apo sepse ka dëshmuar apo do të dëshmojë në procese gjyqësore apo për shkak të ushtrimit nga ana e punonjësit për llogari të tij apo në emër të të tjerëve të çdo të drejte që parashikon ky Akt.

Rregullore:

1. Në përgjithësi, Akti nuk parashikon asgjë që mund t'u japë të drejtën punonjësve të largohen nga vendi i punës për shkak të kushteve potencialisht të pasigurta të vendit të punës. Të tilla kushte të pasigurta do të korrigjohen nga punëdhënësi sapo ai të vihet në dijeni për këtë. Nëse nuk kryhen korrigjimet, ose nëse ka dyshime për ekzistencën e rrezikut, punonjësi do të ketë mundësinë që të kërkojë inspektimin e vendit të punës. Prandaj në rrethana të tilla, punëdhënësi nuk do ta kishte gabim po të merrte masa disiplinore ndaj punonjësit që kishte refuzuar të kryente veprimtaritë normale të punës për shkak të sigurisë apo rreziqeve të supozuara ndaj shëndetit.
2. Megjithatë mund të shfaqen raste kur punonjësi duhet të zgjedhë mes moskryerjes së detyrave të caktuara apo vendosjes së vetes në rrezik për dëmtim apo humbje jete si pasojë e kushteve të rrezikshme të vendit të punës. Nëse një punonjës, pa alternativa të arsyeshme, refuzon ne mirëbesim ta ekspozojë veten ndaj kusheteve të rrezikshme, ai duhet t'i ofrohet mbrojtje nga diskriminimi që mund të vijë si pasojë e kësaj. Kushti që shkakton frikë nga dëmtimi apo humbja e jetës duhet të jetë e një natyre të tillë që një person i arsyeshëm, në rrethanat me të cilat duhet të përballet më pas punonjësi, të arrijë në përfundimin se vendi i punës paraqet rrezik konkret për humbje jete dhe dëmtime të mundshme dhe se nuk ka kohë të mjaftueshme, për shkak të urgjencës së situatës, për të eliminuar rrezikun përmes kanaleve të rregullta ligjore të zbatimit. Përveç kësaj, në rrethana të tilla, punonjësi, aty ku mundet, duhet gjithashtu t'i ketë kërkuar punëdhënësit të tij, dhe nuk ka arritur ta përfitojë, korrigjimin e kushtit të rrezikshëm.

▶ Dispozita të rëndësishme në Shtetin 2

Akti: Në rastin e një rreziku të drejtpërdrejtë, serioz dhe të pashmangshëm, punëmarrësit duhet të largohen nga vendi i tyre i punës apo nga zona e rrezikshme dhe të shkojnë në një vend të sigurtë pa iu përmbajtur domosdoshmërisht kërkesave [për t'iu referuar Komitetit për SShP-në]. Për shkak të veprimit të ndërmarrë, nuk duhet marrë asnjë masë në dëm të punëmarrësve.

▶ Informacione të tjera të rëndësishme

Shteti 1 nuk e ka ratifikuar Konventën Nr. 155 por ka ratifikuar Konventën Nr. 176. Shteti 2 i ka ratifikuar Konventat Nr. 155, 167 dhe 176.

Referenca

- Nenet 5 (e), 13 dhe 19 (f) të Konventës Nr. 155
- Shikoni Vrojtimin e Përgjithshëm për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë të vitit 2009, paragrafët 73-75 dhe 145-152.[573]
- Shikoni Vrojtimin e Përgjithshëm për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, të vitit 2017, paragrafët 294-298 dhe Kutinë 3.8 në f. 83. Vini re, në veçanti, deklaratën e Komitetit të Ekspertëve në paragrafin 298. [574]

Qasjet për një zgjidhje

Shteti 1

- A ishte "e arsyeshme" që punëtorët të arrinin në përfundimin se kishte rrezik real për humbje jete apo dëmtime të rënda dhe kohë të pamjaftueshme për të vepruar ndryshe, dhe kështu të refuzonin ekzekutimin e urdhërit të përgjegjësit të tyre?
- A mund ta argumentonte Kompania X faktin se kishte ndërmarrë masat e duhura për të eliminuar rrezikun duke rishkuar udhëzimet e sigurisë dhe se punëtorët thjesht duhej t'u përmbaheshin udhëzimeve të sigurisë, d.m.th të mos ecnin mbi rrjetë?

Shteti 2

- A ishte situata "e pashmangshme" sipas legjislacionit në Shtetin 2?
- A është legjislacioni në Shtetin 2 në përputhje me Konventën Nr. 155?
- Në Shtetin 2, si mund të zgjidhej një mosmarrëveshje e mundshme mes Konventës Nr. 155 dhe legjislacionit kombëtar?

Komente për trajnerët

- Ky studim bazohet në çështjen Gjykata Supreme e Sh.B.A-së - Whirlpool Corp. v. Marshall, 445 U.S. 1 (1980). Pjesëmarrësit që do të donin të lexonin këtë çështje duhet t'u vihet në dukje se ekziston një problematikë e komplikuar në lidhje me kompetencën e autoritetit për te nxjerrë rregullore të rëndësishme interpretuese ndaj Aktit të Shtetit në fjalë. [575]
- Pjesëmarrësit mund të inkurajohen të diskutojnë mënyrat se si do ta zgjidhnin këtë çështje në rrethanat e tyre kombëtare, dhe se si do të përcaktoheshin nocionet "arsyeshmëri" dhe "mirëbesim" në sistemet e tyre kombëtare.
- Puna pregatitore për Konventën Nr. 155 tregon se Neni 13 rregullon atë se çfarë duhet të ndodhë pasi një punëtor vendos të largohet. Aty në mënyrë të nënkuptuar i jepet e drejta punëtorit që të vendosë të largohet ose jo, edhe pse kjo gjë nuk është dhënë shprehimisht.
- Pjesëmarrësit duhet të ftohen të krahasojnë Nenin 13 me dispozitat e ngjashme, përfshirë Nenin 12 (1) të Konventës Nr. 176 dhe Nenin 13 (1) (e) të Konventës Nr. 176.

573. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm

574. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm

575. https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/445/1.html

Aktiviteti 13

Rast studimor për standardet ndërkombëtare të punës në lidhje me SShP-në

Objektivat

- Pjesëmarrësit të njihen me standardet ndërkombëtare të punës për sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe me veprimtarinë e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Pjesëmarrësit të ndërgjegjësohen për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.

Kohëzgjatja e përafërt

- 60 minuta të paktën për të shqyrtuar rastin, për të shkëmbyer pikëpamjet dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për ta prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Pjesëmarrësit në grupe të vogla duhet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë duke vepruar si gjykata kompetente për të vendosur lidhur me çështjen. Çdo grup duhet të prezantojë raportin e tij në sesionin plenar duke referuar në standardet ndërkombëtare të punës, dhe punën e organeve mbikëqyrëse të ILO të cilat janë të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Shoqëria e ndërtimit "M.G" shpk ka nënshkruar një kontratë sipërmarrjeje për ndërtimin e një objekti 15-katësh me investitorin shoqërinë "D.F", që duhet të finalizohet brenda një periudhe 36 mujore. Pas 14 muaj pune, shoqëria "M.G" po përpiqet të kap ritmin e punimeve, pas afateve të humbura në fillim të zbatimit të kontratës për këtë objekt për shkak të mospasjes së makinerive dhe pajisjeve të domosdoshme për të kryer proceset e para të punimeve. Për këtë qëllim ajo punësoi disa punëmarrës të rinj për të kryer ndërtimin e karabinasë dhe veshjes së godinës në fasadën e jashtme, të cilët i trajnoi para fillimit të punës lidhur me pajisjet dhe materialet që do të përdornin, për kryerjen e punës. Gjithashtu shoqëria "M.G" i pajisi punonjësit e rinj si dhe punonjësit e tjerë me mjete mbrojtëse individuale, të cilat duhet të përdoreshin prej tyre, si dhe i informoi për dokumentin e vlerësimit të riskut të hartuar për çdo pozicion pune. Në ambjentin e punës nga shoqëria "M.G" ishte vendosur edhe sinjalistika e nevojshme për të tërhequr vemëndjen e punëmarrësve për zbatimin e rregullave të sigurimit teknik, por edhe për të ruajtur kalimtarët nga një rrezik i mundshëm. Shoqëria "M.G", kishte ngarkuar edhe dy punonjës përgjegjës për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, për të monitoruar funksionimin e sistemit parandalues dhe mbrojtës të përcaktuar në dokumentin e vlerësimit të riskut, por edhe për zbatimin e rregullave nga punëdhënësi dhe punëmarrësit me qëllim mbrojtjen e tyre nga dëmtime të mundshme. Çdo ditë punëmarrësit duhet të bënin kujdes dhe të tregoheshin të vëmendshëm për kryerjen e proceseve të punës duke zbatuar rregullat teknike dhe

duke përdorur mjetet mbrojtëse (kaskën, dorezat, syzet mbrojtëse etj).

Gjatë një kontrolli që iu bë nga personat përgjegjës veshjes së fasadës në një pjesë të godinës, në katin e dytë të saj, u konstatua një defekt në pjesën lidhëse të paneleve prej guri dhe xhami (veshja e jashtme e fasadës), ndaj iu kërkua njërit prej punonjësve që të riparonte këtë difekt, por duke kryer punën e tij në një pozicion të vështirë për të kryer normalisht procesin. Punëmarrësi I.H i specializuar për të kryer këto procese pranoi që të dilte në skelën e jashtme,[576] për të kryer rregullimin, megjithëse kushtet atmosferike të asaj dite ishin të këqija.[577] Në një moment gjatë kryerjes së punës, një erë e fortë lëkundi skelën në mënyrë të furishme, rrëzoi një pjesë të saj, por dhe punëmarrësin H.I. për shkak të humbjes së ekulibrit dhe pamundësisë së tij për t'u mbajtur nëpërmjet një litari sigurie. Për shkak të rrëzimit punëmarrësi, u dëmtua në pjesën e poshtme të kollonës dhe legenit të tij, duke i shkaktuar një gjëndje paaftësie në të dy këmbët e tij. Pas daljes nga spitali punëmarrësi I.H. paditi në gjykatë shoqërinë "M.G" shpk duke kërkuar dëmshpërblim për paaftësinë për punë të shkaktuar nga aksidenti në punë, si diferencë ndërmjet dëmit të shkaktuar dhe përfitimit që merrte nga skema e sigurimit të detyrueshëm shoqëror.

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozitat përkatëse
  - Neni 42, pika 2 i Kushtetutës

Kushdo, për mbrojtjen e të drejtave, të lirive dhe të interesave të tij kushtetues dhe ligjorë, ose në rastin e akuzave të ngritura kundër tij, ka të drejtën e një gjykimi të drejtë dhe publik brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme e caktuar me ligj.

  - Neni 39 i Kodit të Punës, në të cilin përcaktohet e drejta e punëmarrësit për dëmshpërblim në raste të aksidenteve në punë. Dispozitat e Kreut VIII të Kodit të Punës, sigurimi dhe mbrojtja e shëndetit.
  - Ligji Nr.10237/2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", përgjegjësitë e punëdhënësit dhe punëmarrësve për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë; detyrat e punonjësit që ka në përgjegjësi çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë; dispozitat lidhur me përkufizimin, hetimin dhe raportimin e aksidenteve në punë.
  - Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 312, datë 5.5.2010, "Për miratimin e Rregullores "Për sigurinë në kantier", i ndryshuar.

- Informacione të tjera

Vendi ka ratifikuar Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës Nr. 155 "Për sigurinë dhe shëndetin" të vitit 1981, dhe Konventën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës Nr. 187 "Kuadri promovues për sigurinë dhe shëndetin në punë" të vitit 2006.

Referencat

- Nenet 5, 9, 11, 16, 17, 18 dhe 19 të Konventës Nr.155 të ILO-s "Për sigurinë dhe shëndetin"
- Neni 5, paragrafi 2 i Konventës Nr.187 të ILO-s "Kuadri promovues për sigurinë dhe shëndetin në punë"

576. Skela ishte e mbuluar në tërësinë e saj me një mushama tepër rezistente dhe jo përshkuese nga shiu

577. Kohë me shi dhe erë te fortë

Qasjet për një zgjidhje

- A ishin marrë të gjitha masat mbrojtëse nga punëdhënësi për të garantuar mbrojtjen e jetës dhe shëndetit të punëmarrësve?
- A ishin vlerësuar ato nga punëdhënësi në mënyrë proporcionale, si të nevojshme, të domosdoshme teknikisht me qëllim garantimin e kryerjes së proceseve të punës pa rrezikuar jetën dhe shëndetin e punëmarrësve?
- A duhej të vlerësonte personi përgjegjës që urdhërimi për të rregulluar defektin mund të përbënte një rrezik të arsyeshëm dhe a ishin të sigurta masat mbrojtëse që punëmarrësi I.H të mos rrezikonte vdekjen ose dëmtim serioz të tij?!
- A mund të kishte refuzuar punëmarrësi I.H urdhërin që mund të mos ishte i arsyeshëm dhe mund t'i shkaktonte atij një rrezik serioz për jetën dhe shëndetin?
- Si janë përcaktimet në legjislacionin e brendshëm me parashikimet e Konventës Nr.155 të ILO dhe Konventës Nr.187 të ILO?
- Shiko vendimin e Gjykatës së Lartë të Spanjës, Ankim Juan Ramón v. Cubiertas y Mzov S.A., Necso entrecanales cubiertas S.A., Construcciones Vildavisa S.L., Revestimientos Ángel Juárez S.L., Impermeabilizaciones Olabarrieta S.L., Cia de seguros Bilbao vida, Cia. de seguros Bansyr f. S.A., Amsyr agrupación seguros y reaseguros, Cia. de seguros AGF-Union Fenix, Nuprocem S.A., Cia de seguros Winterthur y Revestimientos Olabarrieta S.L., 9 tetor 2001578
- Shiko vendimin e Gjykatës së Punës të Apelit në Argjentinë, Larocca María Cristina v. Compañia Sudamericana de Gas S.R.L. and Other, padi civile për aksident në punë, 28 gusht 2013, Çështja nr. 37.691/2010[579]
- Shiko vendimin e Gjykatës Rajonale të Punës të Rajonit të Tretë në Brazil, Dhoma e dytë, Gomes de Araújo, Geraldo v. Fiat Automóveis S.A Filial Mecanica Fire, Belo Horizonte, 31 gusht 2010, Çështja nr. 01777-2009-142-03-00-1 RO[580]

Komente për trajnerët

- Pjesëmarrësit duhet të vlerësojnë me kujdes faktet e përshkruara në këtë rast praktik, duke u dhënë vlerën e duhur secilit prej tyre, dhe interpretuar ato në përputhje me legjislacionin e zbatueshëm.
- Mund të zhvillohet debat lidhur me mënyrën se si kuptohet nga pjesëmarrësit koncepti "rrezik i arsyeshëm" dhe "rrezik i drejtpërdrejtë"
- Fokus të veçantë duhet të ketë në analizimin dhe vlerësimin e kujdesshëm të fakteve, veprimeve apo mosveprimeve të personave, organeve/individëve me kompetenca të përcaktuara nga legjislacioni në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë, palëve në gjykim, përgjegjësinë që ata duhet të kenë sipas legjislacionit të zbatueshëm për sigurinë dhe shëndetin në punë.
- Pjesëmarrësit mund të ftohen për të diskutuar nëse gjykata mund të zbatojë në këtë rast në mënyrë të drejtpërdrejtë dispozitat e Konventës Nr.155 të ILO dhe Konventës Nr.187 të ILO, apo mund të përdorë një mënyrë tjetër për zgjidhjen e çështjes.

578. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-justice-appeal-for-reconsideration-juan-ramon-v-cubiertas-y-mzov-s-a-necso-entrecanales-cubiertas-s-a-construcciones-vildavisa-s-l-revestimientos-angel-juarez-s-l-impermeabilizaciones-olabarrieta-s-l-cia-de-seguros-bilbao-vida-cia-de

579. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/copy_of_camara-nacional-de-apelaciones-del-trabajo-accidente-accion-civil-larocca-maria-cristina-c-compania-sudamericana-de-gas-s-r-l-y-otro-28-de-agosto-de-2013-caso-num-37-691-2010

580. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/regional-labour-tribunal-of-the-third-region-second-chamber-gomes-de-araujo-geraldo-v.-fiat-automoveis-s.a-2013-flilial-mecanica-fire-belo-horizonte-31-august-2010.-case-no.-01777-2009-142-03-00-1-ro

Aktiviteti 14

Rast studimor për marrëdhënien e punësimit[581]

Objektivat

- Pjesëmarrësit të njihen me standardet ndërkombëtare të punës për marrëdhëniet e punësimit, dhe me veprimtarinë e organeve mbikëqyrëse të ILO-s në këtë fushë.
- Pjesëmarrësit të ndërgjegjësohen për mundësinë e përdorimit të standardeve ndërkombëtare të punës për të zgjidhur çështjet që lidhen me marrëdhëniet e punësimit.

Kohëzgjatja e përafërt

- 60 minuta të paktën për të shqyrtuar rastin, për të shkëmbyer pikëpamjet dhe për të hartuar një raport të përbashkët.
- 10 minuta për ta prezantuar raportin në seancë plenare.

Detyrat

Pjesëmarrësit në grupe të vogla duhet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë duke vepruar si gjykata kompetente për të vendosur lidhur me çështjen. Çdo grup duhet të prezantojë raportin e tij në sesionin plenar duke referuar në standardet ndërkombëtare të punës, dhe punën e organeve mbikëqyrëse të ILO të cilat janë të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Paditësja J.K ka paraqitur padi në Gjykatën e shkallës së parë, me objekt konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së marrëdhënies së punës me shoqërinë "B.G" shpk, njohjen e dëmshpërblimit për një vit pagë, njohjen e pagave për periudhën e afatit të njoftimit sipas nenit 143 të Kodit të Punës, si dhe dëmshpërlimin për mosrespektim të procedurës së pëcaktuar në nenin 144 të Kodit të Punës. Paditësja J.K ka ushtruar detyrën e kontabilistes në zyrën e financës të shoqërisë "B.G" prej 1 shkurt 2015 deri në 1 shtator 2020. Marrëdhënia e saj me shoqërinë nuk ka qenë e formalizuar me një kontratë, por ajo gjatë gjithë kësaj periudhe ka ushtruar detyrën për 5 ditë në javë, për 8 orë në ditë, duke kryer detyrat e ngarkuara për mbajtjen e kontabilitetit të shoqërisë, përgatitjen e raporteve periodike për veprimet financiare të kryera në shoqëri, si dhe ka zbatuar rregullat, urdhërat dhe udhëzimet e administratorit. Paditësja J.K është shpërblyer me 40 mijë lekë në muaj, pagesë e cila është kryer në *cash* me mandat pagese të hënën e parë të çdo muaji. Në padinë e saj ajo ka pretenduar se pavarësisht që marrëdhënia e saj me shoqërinë "B.G" nuk ka qenë e formalizuar, ajo ka qenë një marrëdhënie juridike pune me kohëzgjtje të papërcaktuar. Ajo pretendon se zgjidhja e marrëdhënies së punës me shoqërinë është bërë për shkak të paraqitjes prej saj, në mënyrë të përsëritur, të kërkesës për nënshkrimin e kontratës individuale të punës, si dhe të kërkesës për t'u informuar nëse gjatë këtyre viteve punëdhënësi,

581. Rekomandimi i ILO-s për Marrëdhëniet e Punësimit, 2006 (Nr. 198) nuk adresohet në mënyrë të detajuar në Manual. Sidoqoftë, ky aktivitet mund të jetë i dobishëm për trajnimet në vend. Mund të përdoret si një burim i vlefshëm dokumenti që gjendet në linkun: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

shoqëria "B.G", kishte bërë deklarimin pranë organeve tatimore për punësimin e saj, si dhe nëse ishin paguar kontributet e sigurimit të detyrueshëm shoqëror dhe shëndetësor. Punëdhënësi asnjëherë nuk i është përgjigjur paditëses J.K, pavarësisht kërkesave të saj. Pas kthimit nga pushimet dy-javore, paditësja J.K njoftohet që nuk mund të vazhdojë të jetë në marrëdhënie me shoqërinë "B.G".

Legjislacioni dhe informacion i nevojshëm

- Dispozita të rëndësishme

Nenet 12, 21, 146 të Kodit të Punës, në të cilat përcaktohet:

- që gjykata mund të qartësojë natyrën e vërtetë të marrëdhënieve midis dy palëve kur ato nuk janë qartësisht të përcaktuara;
- forma dhe elementët e detyrueshëm të kontratës së punës;
- zgjidhja pa shkaqe të arsyeshme.

Pikat 13, 14 dhe 15 të Rekomandimin Nr.198 të ILO-s "Për marrëdhëniet e punësimit", të vitit 2006

Shiko dhe Vendimi i Gjykatës së Punës të Ouagadougou të Burkina Faso, Worokuy Esaie v. Clinique des Genêts, 8 Janar 2009, Gjykimi Nr. 008[582]

Qasjet për një zgjidhje

- Marrëdhënia e paditëses J.K ka qenë një marrëdhënie e barabartë apo varësie me shoqërinë "B.G"? A ka qenë një marrëdhënie e vazhdueshme apo që ka përfunduar me kryerjen e një detyre apo shërbimi të caktuar nga paditësja J.K?
- Duhet të vlerësohet dhe mbahet në konsideratë nëse paditësja ka kryer një detyrë e cila i është nënshtruar drejtimit, orientimit, vlerësimit dhe displinës, si dhe nëse detyra e saj ka qenë objekt kontrolli?
- A ka ofruar paditësja J.K punën apo shërbimin e kufizuar nga urdhërat apo detyrat që i jep punëdhënësi/ përfaqësuesi i tij, apo ka të drejtë ekskluzive për të kryer atë sipas vlerësimit të saj?
- Një aspekt tjetër i rëndësishëm që duhet të mbahet në konsideratë për përcaktimin e llojit të marrëdhënies ndërmjet paditëses J.K dhe të padituri shoqërië "B.G" është e drejta e punëdhënësit për të përcaktuar se kur dhe ku kryhet puna, sesa thjesht mënyra në të cilën është bërë puna.
- Rëndësi paraqet vlerësimi nëse paditësja ka qenë në dispozcion të shoqërisë, për një kohë të konsiderueshme dhe në kohëzgjatje ditore apo mujore të shtrirë në mënyrë të vazhueshme gjatë periudhës që ka zgjatur marrëdhënia, sesa performanca në vetvete e punës së kryer prej saj.
- Duhet të vlerësohet nëse paditësja J.K ka marrë pagesa të rregullta, periodike apo pagesa të ndara sipas shërbimeve të kryera prej saj me fatura të posaçme, apo në fund të të një periudhe të caktuar kalendarike? Pagesa që ajo ka marrë ka qenë një shpërblim i vetëm apo burimi kryesor i të ardhurave? A i janë njohur paditëses të drejta të tjera si, pushime javore, apo pushime vjetore me pagese? Paditësja J.K ka mbartur pasoja të drejtpërdrejta financiare në rastet kur biznesi aktiviteti i punëdhënësit, shoqërisë "B.G" ka qenë më pak fitimprurës?

582. http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/labour-court-ouagadougou-ëorokuy-esaie-v-clinique-des-genets-8-january-2009-judgment-no.-008

Komente për trajnerët

- Pjesëmarrësit duhet të vlerësojnë me kujdes faktet e përshkruara në këtë rast praktik, duke iu dhënë vlerën e duhur secilit prej tyre, dhe interpretuar ato në përputhje me legjislacionin e zbatueshëm.
- Mund të zhvillohet debat lidhur me llojin e marrëdhënies që ka qenë zbatuar ndërmjet palëve, e varur apo e pavarur duke analizuar të gjitha çështjet e mësipërme bazuar në faktet e përcjella për rastin.
- Pjesëmarrësit mund të diskutojnë nëse paditësja A duhet të kishte përdorur dhe mekanizma të tjerë për të garantuar të drejtën e saj për një marrëdhënie të formalizuar pune, si dhe të drejtën për t'u informuar mbi pagën dhe detyrimet e paguara nga punëdhënësi në zbatim të legjislacionit në fuqi.
- Mund të zhvillohet diskutim me pjesëmarrësit lidhur me provat që mund të paraqiten nga palët për të provuar llojin e marrëdhënies që ata pretendojnë se ka qenë zbatuar.
- Pjesëmarrësit mund të ftohen për të diskutuar nëse gjykata mund të përdorë për zgjidhjen e çështjes Rekomandimin Nr.198 "Për marrëdhëniet e punësimit", dhe nëse po, si mund ta përdorë ajo këtë rekomandim?

Aktiviteti 15

Rast studimor për dhunën dhe ngacmimin në punë[583]

Objektivat

- Përmirësimi i njohurive të pjesëmarrësve për standardet ndërkombëtare të ILO për dhunën dhe ngacmimin në punë, si dhe me misionin dhe mënyrën e veprimit të organeve monitoruese të ILO për këtë çështje.
- Të aftësohen pjesëmarrësit për përdorimin e standardeve ndërkombëtare të punës për zgjidhjen e konflikteve që paraqiten në gjykatë lidhur me dhunën dhe ngacmimin në punë.

Kohëzgjatja e përafërt

- Të paktën 60 minuta për të vlerësuar dhe diskutuar situatën në grup dhe për të përgatitur një raport të përbashkët
- 10 minuta për të paraqitur raportin në sesionin e hapur për të gjithe grupet

Detyrat

Pjesëmarrësit në grupe të vogla duhet të shqyrtojnë dhe diskutojnë situatën e përshkruar më poshtë duke vepruar si gjykata kompetente për të vendosur lidhur me çështjen. Çdo grup duhet të prezantojë raportin e tij në sesionin plenar duke referuar në standardet ndërkombëtare të punës, dhe punën e organeve mbikëqyrëse të ILO të cilat janë të zbatueshme për çështjen.

Faktet

Punëmarrësja A.C është e punësuar prej 1 Marsit 2015 në shoqërinë "D.T", sipas një kontrate individuale pune me kohëzgjatje të pacaktuar, në detyrën e punonjëses së marrëdhënieve me publikun dhe median. Shoqëria kishte si objekt të veprimtarisë së saj importimin dhe tregtimin me shumicë të mallrave ushqimore të paketuara. Ajo prej 5 vitesh ka ushtruar këtë detyrë duke patur rezultat në krijimin e një imazhi të denjë për shoqërinë në publik dhe në media. Në vitin 2020, gjatë një kontrolli që u ushtrua në magazinat e shoqërisë nga Autoriteti i Kontrollit Ushqimor u konstatua se disa produkte ushqimore ishin tej afateve të skadencës, dhe për këtë arsye shoqeria u gjobit si dhe iu sekuestruan produktet e skaduara. Autoriteti i Kontrollit Ushqimor për kontrollin e ushtruar në shoqërinë "D.T" nxorri një njoftim që iu shpërnda mediave, të cilat bënë publike rezultatet e kontrollit dhe sanksionet e vendosura ndaj shoqërisë. Ortaku i vetëm i cili është edhe administrator i shoqërisë G.H, i gjendur në këto kushte, kërkoi nga punëmarrësja A.T fillimin e një komunikimi me median për të publikuar reklama, lajme të cilat do të ndihmonin për të ndryshuar perceptimin e konsumatorëve për produktet e shoqërisë të cilat ishin të shpërndara në treg. Pavarësisht përpjekjeve të punëmarrëses A.T. rezultatet e kësaj fushate nuk po jepnin fryte, pasi sanksionet e vendosura ndaj saj tashmë kishin

583. Instrumentet e ILO-s për dhunën dhe ngacmimin në punë të miratuar në vitin 2019 nuk adresohen në mënyrë të detajuar në Manual. Sidoqoftë, ky aktivitet mund të jetë i dobishëm për trajnimet në vend. Mund të përdoret si një burim i vlefshëm dokumenti që gjendet në linkun: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

bërë që konsumatori të humbte besimin tek produktet e tyre, madje shoqëria në vijim po përjetonte një ulje të ritmeve të shitjeve të produkteve të saj, duke i sjellë edhe humbje financiare. I gjendur në këto kushte G.H filloi të ushtronte presion tek punëmarrësja A.T për rezultate. Gjuha e përdorur prej tij si dhe mënyra e urdhërimit, shoqëroheshin me fjalë fyese, denigruese, madje dhe kërcënime për mundësinë e zgjidhjes së kontratës së punës. Kjo situatë me punëmarrësen A.T ka vazhduar për një periudhë 1 mujore, madje duke u shoqëruar dhe me denigrimin e saj në praninë e drejtuesve të degëve rajonale të shoqërisë, por edhe të punëmarrësve të tjerë, si dhe duke e etiketuar atë me shprehje si "budallaqe" "të zonjën vetëm për t'u pispillosur dhe mbajtur minifunde" dhe "mendje fyçkë". Punëmarrësja A.T e gjendur në këto kushte për një periudhë një-mujore paditi në gjykatë G.H për ngacmimet me përmbajtje denigruese, por edhe seksiste ndaj saj, duke pretenduar edhe për diskriminim në punësim ndaj saj. Ajo paraqiti para gjykatës fakte të cilat mbështesnin pretendimin e saj, ndërkohë që gjykata i kaloi të padituri G.H barrën e provës për të provuar të kundërtën. Gjykata në përfundim të shqyrtimit gjyqësor konkludoi që i padituri G.H në cilësinë e ortakut të vetëm të shoqërisë "D.T" nuk arriti të provojë para gjykatës se kishte elementë të tjerë objektiv në sjelljen e tij që nuk kishin të bënin me ngacmimin. Sa i përket dëmit moral të shkaktuar punëmarrëses A.T, gjykata shqyrtoi dhe vlerësoi sipas dispozitave të përgjegjësisë morale të Kodit Civil.

Dispozita dhe informacion i nevojshëm

- Dispozita të zbatueshme

Nenet 16 dhe 18 të Kushtetutës.

Nenet 9 dhe 32 të Kodit të Punës, në të cilat përcaktohet:

  - ndalimi i diskriminimit;
  - mbrojtja e personalitetit të punëmarrësit

- Informacion tjetër i rëndësishëm

Vendi ka ratifikuar Konventën Nr.190 të ILO-s "Për dhunën dhe ngacmimin", të vitit 2019.

Referencat

Nenet 1, 2, 3, dhe 10 të Konventës Nr.190 të ILO-s "Për dhunën dhe ngacmimin".

Qasje për një zgjidhje

- Pjesëmarrësit duhet të bëjnë një vlerësim lidhur me detyrën dhe përkushtimin e punëmarrëses A.T, për kalimin e situatës së vështirë të shoqërisë.
- A ishte paaftësia e punëmarrëses A.T shkaku i mosrekuperimit të imazhit të shoqërisë "D.T" apo kishte shkaqe të tjera?
- Si i vlerësoni etiketimet e punëdhënësit G.H, referuar përkufizimeve të nenit 32 të Kodit të Punës, por dhe përkufizimeve të nenit 1 të Konventës Nr.190 të ILO "Për dhunën dhe ngacmimin"?
- A mund të konsiderohen sjellja dhe veprimet e punëdhënësit G.H diskriminuese në drejtim të punëmarrëses/paditëses A.T?
- Paraqitja e padisë nga punëmarrësja/paditëse A.T në gjykatë, a mund të shërbejë si një shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës?
- Si duhen aplikuar dispozitat e Kodit Civil për të garantuar zhdëmtimin e punëmarrëses/paditëse për dëmin moral të shkaktuar?

Komente për trajnerët

- Pjesëmarrësit duhet të vlerësojnë me kujdes faktet e përshkruara në këtë rast praktik, duke iu dhënë vlerën e duhur secilit prej tyre, dhe interpretuar ato në përputhje me legjislacionin e zbatueshëm.
- Mund të zhvillohet debat lidhur me formën në të cilën është ushtruar ngacmimi ndaj punëmarrëses/paditëse duke analizuar të gjitha çështjet e mësipërme bazuar në faktet e përcjella për rastin?
- Mund të zhvillohet diskutim me pjesëmarrësit lidhur me faktet që duhet të paraqiten nga punëmarrësja/paditëse A.T për të provuar ngacmimin, dhe provat që mund të paraqiten nga punëdhënësi/ i padituri G.H për të provuar të kundërtën.
- Pjesëmarrësit mund të ftohen për të diskutuar nëse gjykata mund të përdorë Konventën Nr.190 "Për dhunën dhe ngacmimin", dhe nëse po, në cilën mënyrë?

Aktiviteti 16

Seminar sintezë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës

Objektivi

Krijimi i mundësisë për pjesëmarrësit për të nxjerrë konkluzione praktike në lidhje me mundësitë për përdorimin gjyqësor të së drejtës ndërkombëtare të punës.

Kohëzgjatja e përafërt

- 30 minuta të paktën për t'iu përgjigjur individualisht pyetjes së ngritur;
- 2 orë për të shkëmbyer mendime në grupe dhe për të hartuar një raport të përbashkët;
- 10 minuta për të prezantuar raportin në seancë plenare.

Shënim: Sugjerohet që secili grup të hartojë raportin e tij në kompjuter në mënyrë që raportet sintezë të përfshihen në raportin përfundimtar të seminarit.

Detyrat

Përmes fushave të ndryshme të shqyrtuara gjatë seminarit, pjesëmarrësve u kërkohet të përcaktojnë aspektet specifike të së drejtës ndërkombëtare të punës që mund të përdoren aktualisht nga gjyqtarët dhe praktikuesit e legjislacionit të punës për të bërë më të lehtë zgjidhjen e çështjeve të caktuara ligjore dhe për të konsoliduar, në këtë mënyrë, praktikën e tyre të brendshme gjyqësore në fushën e të drejtës së punës. Për secilën pikë të ngritur, pjesëmarrësve u kërkohet të deklarojnë me saktësi problemin ligjor që do të mund të zgjidhej, burimet ndërkombëtare që mund të përdoren (p.sh. nenet e Konventave ose Rekomandimeve, paragrafët nga Vrojtimet e Përgjithshme) dhe mënyrën e përdorimit të atyre burimeve në secilin rast (zbatimi i drejtpërdrejtë, përdorimi interpretues, përdorimi i së drejtës ndërkombëtare si burim frymëzimi për njohjen e një parimi të jurisprudencës, etj.).

Referencat

Të gjitha dokumentet e shpërndara gjatë seminarit.

Komente për trajnerët

- Gjatë prezantimit të seminarit, trajnerët duhet të theksojnë se sa e rëndësishme është që grupet e punës të jenë shumë të saktë, si në përcaktimin e aspekteve të së drejtës ndërkombëtare të punës që mund të përdoren nga gjykatat vendase ashtu edhe në lidhje me teknikat ligjore që do t'i ndihmonin gjykatat për përdorimin efektiv të secilit aspekt të identifikuar (zgjidhja e drejtpërdrejtë e çështjes bazuar në të drejtën ndërkombëtare të punës, përdorimi interpretues i së drejtës ndërkombëtare, përdorimi i së drejtës ndërkombëtare si burim frymëzimi, etj.).
- Trajnerët mund të theksojnë edhe që seminari sintezë duhet të shihet jo si fundi, por si fillimi i një procesi, ku arsyeja kryesore e aktivitetit është për të ndihmuar pjesëmarrësit që të marrin parasysh përmbajtjen e së drejtës ndërkombëtare të punës gjatë veprimtarisë së tyre profesionale.

ilo.org