

THIRR

**0800
77 777**

**RAPORTO
KORRUPSIONIN**

**KORRUPSIONI
PAMUNDËSOHET
KUR RAPORTOHET**

KDI është Organizatë Joqeveritare (OJQ) e angazhuar të mbështesë zhvillimin e demokracisë përmes përfshirjes së qytetarëve në bërjen e politikave publike dhe fuqizimin e sektorit të shoqërisë civile me synimin për të ndikuar në rritjen e transparencës dhe llogaridhënies nga ana e institucioneve publike.

Për më shumë informata rreth KDI ju lutem vizitoni
www.kdi-kosova.org

Me përkrahjen financiare të:



INSTITUTI
DEMOKRATIK
I KOSOVËS



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
KOSOVA



NËNTOR 2017
PRISHTINË

PUNËTORËT QË [S']KANË TË DREJTA





NËNTOR 2017
PRISHTINË

PUNËTORËT QË [S']KANË TË DREJTA

COPYRIGHT © 2017.Kosova Democratic Institute (KDI).

Instituti Demokratik i Kosovës i ka të gjitha të drejtat të rezervuara dhe asnjë pjesë e këtij botimi nuk lejohet të riprodhohet ose të transmetohen në çfarëdo forme, mekanike apo elektronike, përfshirë fotokopjimin ose çdo sistem tjetër të ruajtjes dhe nxjerrjes së materialeve, pa lejen me shkrim të botuesit. Publikimi mund të riprodhohet ose të transmetohet vetëm nëse përdoret për qëllime jokomerciale. Kurdo dhe kushdo që përdor citate a materiale të ndryshme të këtij botimi, është i obliguar ta bëjë të qartë burimin nga do t'i ketë marrë ato citate ose materialeve që përdoren.

Për çdo vlerësim, vërejtje, kritikë apo sugjerim, luteni të na kontaktoni përmes mundësive të ofruara më poshtë:

Adresa: Rr. Bajram Kelmendi, Nr. 45,

10000, Prishtinë, Kosovë.

Tel.: +381 (0)38 248 038

E-mail: info@kdi-kosova.org

Web: www.kdi-kosova.org

Publikimi i këtij raporti është bërë i mundur me përkrahjen e Ministria e Punëve të Jashtme e Gjermanisë. Opinonet, të gjeturat dhe rekomandimet e shprehura në këtë raport janë përgjegjësi e KDI-së dhe jo domosdoshmërisht paraqesin qëndrimet e donatorit.

AUTOR: Florent Spahija

KONTRIBUAN NË HULUMTIM: Majlinda Kurti dhe Elira Tahiri



PËRMBAJTJA

06 PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

08 LISTA E SHKURTESAVE

09 HYRJE

10 METODOLOGJIA

12 RASTET E RAPORTUARA

14 Diskriminimi me konkurs

16 Mos pagesa e pagës dhe kontributeve pensionale

18 Largim nga puna pa arsye dhe degradim

21 Mungesa e efikasitetit në gjykim të Çështjeve që lidhen me punëtor

22 Konkursi publik si mundësi për punësim partiak

25 Ndërrimi i natës

26 KONKLuzionet

28 REKOMANDIMET

29 ANEKS

29 DORACAK MBI TË DREJTAT E PUNËTORËVE

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Në vitin 2015 Instituti Demokratik i Kosovës përmes Shërbimit për Këshilla ligjore për viktimat, dëshmitarët dhe denoncuesit e korrupsionit, kishte publikuar raportin Korrupsioni: Cili është tregimi yt?, në të cilin në mënyrë eksplicite ishin përmbledhur rastet që qytetarët kishin raportuar për joefikasitetin e gjykatave dhe vonesat në realizimin e kërkesave të tyre. Gjatë 2016, KDI ka vazhduar të pranojë raste të reja që poashtu shpërfaqnin punën e dobët të gjyqësorit dhe mosëkzekutimin e lëndëve. Këto raste u publikuan në raportin e rradhës të titulluar “Pritja për drejtësi”.

Mirëpo jo të gjitha rastet e raportuara në KDI shpiejnë në dyert e gjyqësorit. Në tre vitet e fundit, shërbimin për këshilla ligjore për raportuesit dhe viktimat e korrupsionit e ka pranuar ankesa të vazhdeshme për problemet që qytetarët kanë në vendet e tyre të punës. Mirëpo, shkeljet dhe diskriminimet nuk janë evidente vetëm në vendin e punës, ato fillojnë qysh në procesin e aplikimit për punë. Përderisa vetëm 28% e qytetarëve të aftë për punë gëzojnë një vend pune, numri i atyre që janë në kërkim të punës është shumë i madh. Në përpjekje për të siguruar një vend pune, qytetarët ballafaqohen me shumë padrejtësi dhe shkelje. KDI ka pranuar shumë ankesa të qytetarëve që flasin për konkurse të manipuluar, për procedura ligjore të papërfunduara, për ndërrim të vendit të punës vetëm se kanë qenë kritikë ndaj menaxhmentit, për punë vetëm në ndërrimin e natës, se si raportuesi asnjëherë nuk ka marr ndonjë përgjegje përkundër ankesave apo shkresave nga gjykata, se si raportuesi me një njoftim të thjeshtë ka mbetur pa vendin e tij të punës, raportuesve nuk ju rrespektohet orari i punës apo pagesa për punën jashtë orarit, zvogëlim i pagës pa paralajmërim, dhënie e pagës nën nivelin e pagës mesatare, vonesë e pagesës deri në tre muaj por edhe shumë raste të tjera.

Shumësia e rasteve dhe ndërlidhja e tyre me të drejtën e punës, ka nxitur KDI-në që të trajtojë më seriozisht çështjen e punësimit, procedurave që aplikohen në punësim, dhe ndërhyrjen e korrupsionit, veçanërisht nepotizmit si formë më të shprehur të korrupsionit në punësim.

Rastet individuale të paraqitura në këtë raport kanë shërbyer si “flamuj të kuq” për të ekzaminuar sistemin në tërësi dhe për të parë nëse këto janë pasojë e zbrazëtirave ligjore apo procedurale apo edhe implementimit të tyre. KDI në këtë hulumtim ka analizuar Ligjin e punës dhe Ligjin për shërbimin civil, si dy ligje bazike me të cilat themelohet marrëdhënia e punës, vendosen rregullat në punë, të drejtat dhe detyrimet për të dy palët. Po ashtu institucionin e konkursit publik tek shërbyesit civil, spitalet, qendrat e mjekësisë familjare apo edhe ndërmarrjet publike.

Raporti përshkruan edhe situatën në të dy institucionet që janë të thirrura që ta mbrojnë të drejtën e punëtorëve dhe atë Këshillit të pavarur mbikëqyrës dhe Inspektoriatit të Punës. Që të dy institucionet e pavarura dhe të themeluara që punëtorët të ju drejtohen sa herë që ka shkelje të të drejtave të tyre në raportet e punës, paraqiten si mjaft efektive në atë sa pranojnë ankesa.

Megjithatë KDI gjatë hulumtimit por edhe raportimeve të palëve, ka vërejtur se shumë nga raportuesit as që e kanë ditur që ekziston një institucion i pavarur që mbrojnë të drejtat e tyre të punës. Madje shumë nga raportuesit kanë shkuar direkt me rastet e tyre në gjykatë pa i shtjerrur mjetet juridike që i kanë pasur në dispozicion, por prapë se prapë ata nuk kanë marrë përgjigje nga gjykata dhe vazhdojnë të presin përfundimin e procesit të tyre gjyqësor. Disa nga rastet që kanë kërkuar ndihmë juridike në KDI, nuk kanë ditur se ku duhet të drejtohen me ankesë për mos zbatim të kontratës së punës apo mos zbatim të procedurave të konkursit publik.

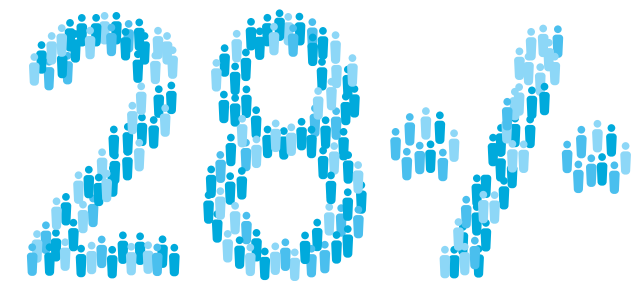
Ndihma juridike që KDI i ka dhënë palëve fillon që nga përpilimi teknik i shkresave, ankesave, padive apo edhe njoftimeve për institucione të ndryshme, për të cilat palët kanë marr përgjigje apo edhe janë në proces të pritjes së përgjigjeve.

Përmes këtij raporti tregohet edhe aspekti krahasimor në mes të institucioneve në statistika për punën e tyre, por edhe shembuj se si vende të ndryshme në botë veprojnë në rastet e shkeljeve të të drejtave të punës.

Duke qenë se puna është pjesë shumë e rëndësishme për jetën e secilit qytetar nga e cila gjenerohen të ardhurat për jetesë, konsiderojmë se edhe ligji, rregulloret dhe aktet tjera nënligjore duhet të gjejnë zbatim në praktikë duke mos lënë hapësira të mundshme të interpretimit në dëm të punëtorit.

Nëse punësimi i qytetarëve në sektorin publik ndikohet nga favorizimi, konflikti i interesit dhe nepotizmi, e jo nga merita, profesionalizmi apo parimet e parapara me ligj, mosbesimi i qytetarëve në punën e sektorit publik do të rritet edhe më tej.

Sektori publik do të duhej të ishte shembull për praktikën e mira në lidhje me punësimin e drejtë dhe të paanshëm. Reputacioni dhe performanca e sektorit publik varet shumë nga kualiteti i personave që punësohen aty dhe mënyra e punësimit të tyre. Moszbatimi i parimeve themelore dhe akteve ligjore në punësim të shërbyesve civil, nënkupton pasoja të cilat barten nga qytetari, e që shpesh herë përkthehen në shërbime pa kualitet, gabime në punë, shpenzime të panevojshme, veprime kundërligjore, mos efikasitet, burokraci etj. Shkelja e normave ligjore nga insitucionet publike gjatë rekrutimit të stafit, reflekton negativisht në sektorin privat, ku shpeshherë shkeljet janë të natyrave të njëjta apo edhe më të rënda.



e qytetarëve të aftë për punë gëzojnë një vend pune, numri i atyre që janë në kërkim të punës është shumë i madh. Në përpjekje për të siguruar një vend pune, qytetarët ballafaqohen me shumë padrejtësi dhe shkelje.



LISTA E SHKURTESAVE

- KDI** – Instituti Demokratik i Kosovës
- IP** – Inspektorati i Punës së Kosovës
- KPM** – Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës
- LP** – Ligji i Punës
- QKUK** – Qendra Klinike Universitare e Kosovës
- ShSKUK** – Shërbimi Spitalor dhe Klinik Universitar i Kosovës
- TI** – Transparency International
- GjK** – Gjykata Kushtetuese
- GjTh** – Gjykata Themelore



HYRJE

Ligji i punës dhe ai i shërbyesve civil janë dy ligje bazike me të cilat rregullohen çështjet e punës në Kosovë. Dallimi në mes të këtyre dy ligjeve është në atë se: ligji i punës rregullon edhe sektorin privat edhe një pjesë të sektorit publik. Ndërsa ligji mbi shërbimin civil rregullon ndër të tjera edhe marrëdhënien e punës në mes shërbyesit civil dhe institucioneve publike të vendit.

Sipas Agjencis së Statistikave të Kosovës, në vitin 2016 në sektorin publik kanë qenë të punësuar 81,629 persona, ndërsa si të punësuar total në Kosovë sipas Vjetarit Statistikor të vitit 2017 në total të punësuar në Kosovë kanë qenë 331,761 persona.¹

Kontrata e punës është pjesë tjetër e cila do të trajtohet nga raporti, e për të cilën punëtorët ankohen se nuk aplikohet si nga sektori privat ashtu edhe publik.

Bazuar nga rastet e pranuar në shërbimin për këshilla ligjore për raportuesit dhe viktimat e korrupsionit, KDI ka punuar raportin me shkeljet që ka vërejtur gjatë shqyrtimit të raportimeve dhe dokumenteve të paraqitura nga palët. Raporti për analizë ka marrë edhe ligjin e punës dhe atë të shërbimit civil duke bërë kështu një analizë deskriptive për të gjitha dispozitat ligjore relevante me shkeljet e raportuara në KDI. Raporti përdorë si referencë edhe raportet e OJQ-ve të tjera edhe mediave poashtu. Qëllimi i tij është të vë në pah shkeljet e të drejtave të punëtorëve nga punëdhënësit, si dhe mohimin e disa të drejtave themelore, si ajo e mosdiskriminimit në punë. Me theks të veçantë problemeve në lidhje me marrëdhëniet e punës, me të cilat qytetarët përballen gati çdo ditë.



¹ Vjetari Statistikor i Republikës së Kosovës, faqe 15



METODOLOGJIA

Ky raport është i bazuar në rastet faktike që qytetarët kanë raportuar në KDI gjatë periudhës korrik 2015 deri në nëntor 2017.

Qytetarët kanë raportuar për shkeljet ose përmes numrit pa pagesë 0800 77777 apo duke vizituar drejtpërdrejtë zyrat e KDI. Eksperti ligjor i KDI-së ka analizuar dokumentet që qytetarët kanë sjellur individualisht në KDI, e që janë vendime të institucioneve të instancave të ndryshme.

Duke iu referuar gjithnjë rasteve konkrete, KDI ka analizuar Ligjin e punës, Ligjin për shërbimin civil dhe shumë rregullore e udhëzime administrative që ndërlidhen me çështjet e punës.

Janë gjithsej 33 ankesa/raportime të paraqitura në KDI për shkelje të të drejtave të punëtorëve të cilat janë trajtuar në këtë raport me incialet e raportuesve. Kjo është për arsye të mbrojtjes së identitetit të raportuesve të cilët kanë raportuar si viktimë apo edhe dëshmitarë të rasteve të shkeljes së të drejtave në institucionin privat apo publik ku ata ishin apo edhe janë të punësuar.

Gjithashtu, gjatë punimit KDI u është referuar vendimeve të Gjykatës Kushtetuese, të cilat tregojnë rëndësinë e ekzekutimit të vendimeve të KPM dhe obligimin ligjor që punëdhënësi ka në ekzekutimin e këtyre vendimeve. Vendime të llojit të njëjtë trajtojnë ligjshmërinë e vendimeve të Gjykatave të cilat janë pjesë e gjyqësorit të Kosovës, dhe shkeljet e pretenduara të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore të saj/tij.

Përtej të dëgjuarit të protagonistëve të rasteve dhe analizimit të dosjeve të tyre, KDI ka realizuar edhe hulumtime kualitative shtesë, duke intervistuar kështu Inspektoratin e Punës dhe Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për të marrë perspektivën e tyre në lidhje me gjendjen e të drejtave të punëtorëve por edhe punën e këtyre institucioneve. Pra, përmes këtyre të gjeturave KDI ka pasqyruar të metat që ka sistemi jonë në zbatimin e kontratave të punës, po ashtu pasigurinë që kanë qytetarët pas nënshkrimit të kontratës së punës, por edhe për procesin e konkursit dhe të vlerësimit pas përfundimit të konkursit dhe rekrutimit të stafit.

Duke u bazuar në këto të gjetura, ne kemi paraparë edhe rekomandime të cilat duhet të përfshihen në marrëdhëniet e punës në sektorin publik por edhe atë privat. Këto rekomandime do të parandalonin shkeljet e së drejtës së punës kurse në raste të shkeljeve, këto masa do të minimizonin efektin negativ të tyre në shoqëri.



Janë gjithsej 33 ankesa/raportime të paraqitura në KDI për shkelje të të drejtave të punëtorëve të cilat janë trajtuar në këtë raport me incialet e raportuesve.



RASTET E RAPORTUARA

Instituti Demokratik i Kosovës përmes linjës pa pagesë por edhe me kontakt të drejtpërdrejtë me qytetarë të ndryshëm ka marrë më shumë se 33 ankesa që lidhen me shkeljet që ju janë bërë atyre në raport me punën apo edhe me aplikimin në një vend pune në institucione publike apo ndërmarrje publike. Raportimet janë nga më të ndryshmet, duke filluar nga largimi nga vendi i punës pa ndonjë paralajmërim para-prak, duke i mohuar vendin e punës si pasojë që atë vend pune duhet ta marrë një njeri partiak, hapje e konkursit me element diskriminues dhe në kundërshtim me ligjin, punë vetëm gjatë natës, orarë i zgjatur i punës dhe mos kompensimi i tyre, mos dhënja e rrogave në kohë, pagesë më të ulët se paga minimale, lëndimi në punë dhe shkelje të kontratës, mos ofrim i ndihmës etj.

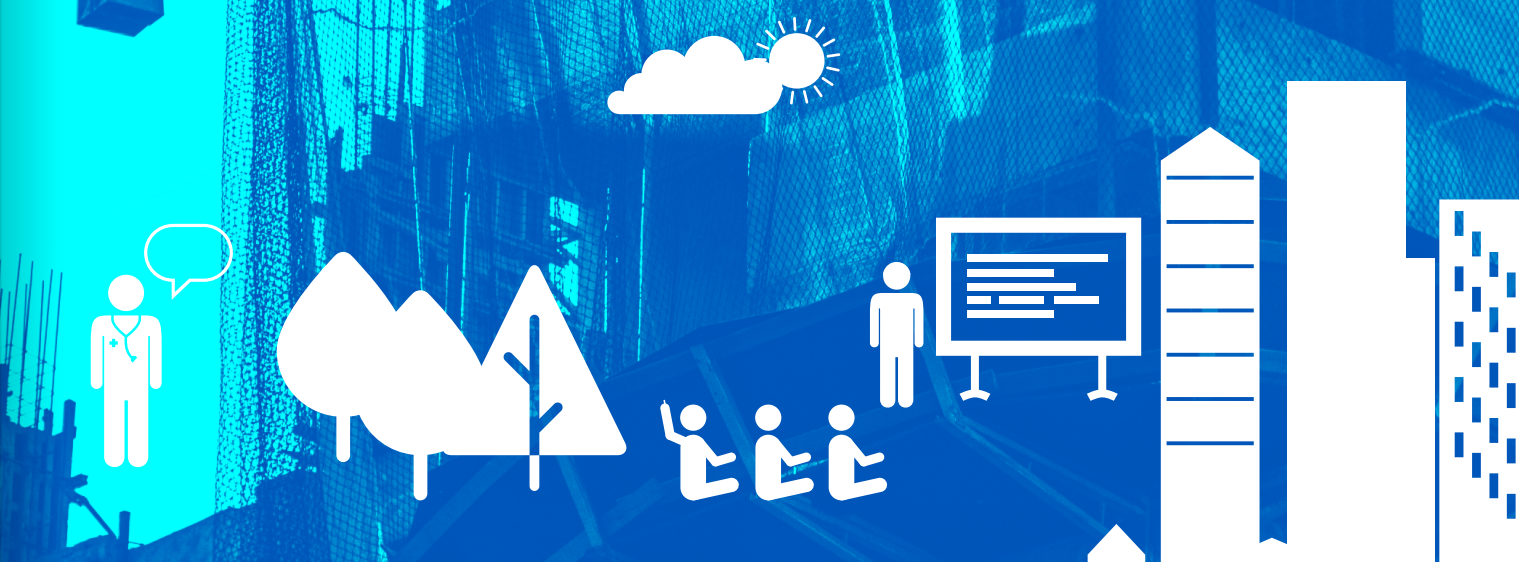
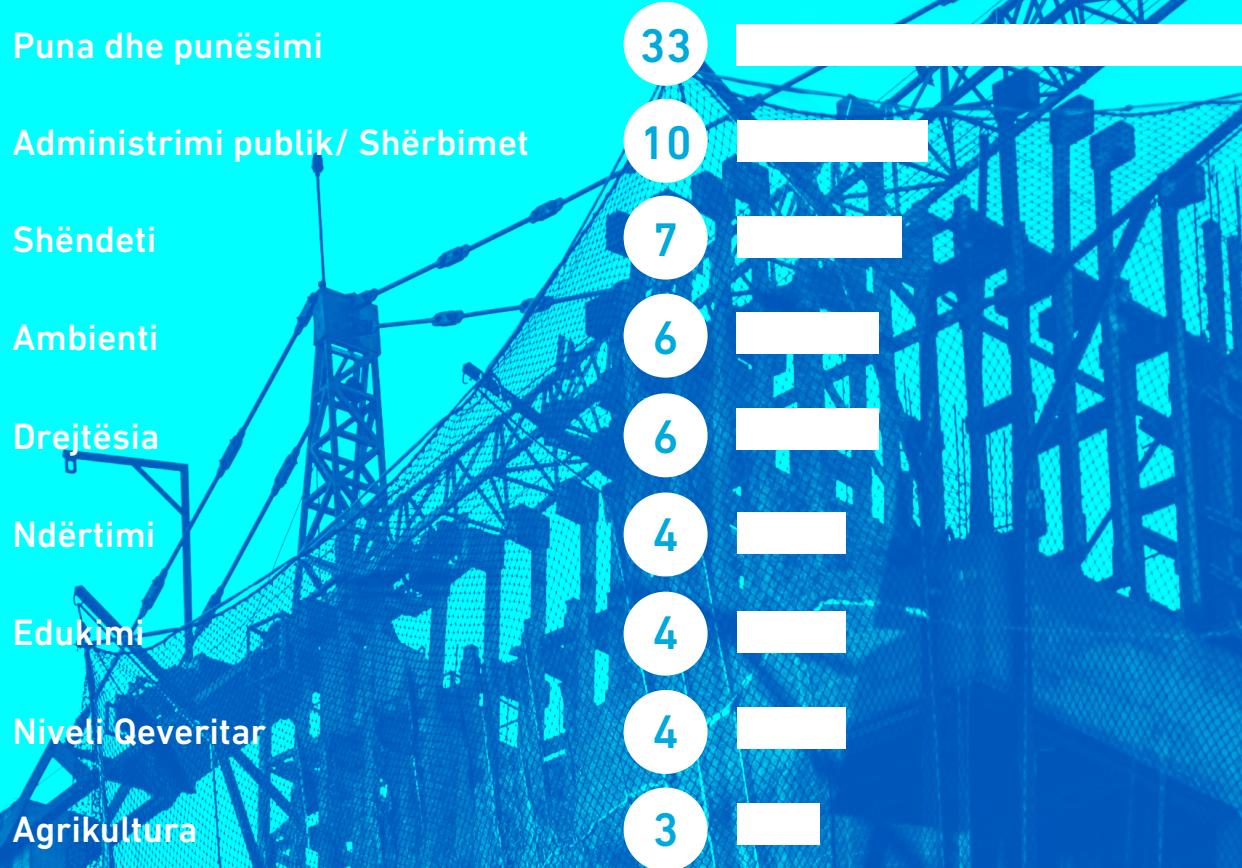
Padrejtësitë e bëra në fushën e sektorit publik nga institucionet dhe atij privat, kanë qenë arsyeja pse shumë individë dhe grupe joformale kanë zgjedhur KDI-në si dorë ndihmese në rrugën e zbatimit të të drejtave të tyre. Ligji për shërbim civil² dhe kodi i mirësjelljes së shërbimit civil³ përcakton parimet e punës së shërbyesve civil, të cilët janë të detyruar t’iu përmbahen gjatë kryerjes së punës. Këto parime përfshijnë të gjitha vlerat e nevojshme dhe praktikatat e mira të cilat duhet të zbatohen për kryerjen e punës në mënyrë profesionale. Si rrjedhojë, KDI ka pranuar raportime të shkeljeve të kryera, që nga faza e parë e punësimit (konkursi) e deri te largimi apo pushimi nga puna. Nga këto raportime që janë pranuar në KDI, ka vërejtur se parimet në rekrutimin e shërbyesve civil e në disa raste edhe të drejtat e tyre themelore janë shkelur.

Nga figura e paraqitur vërehet se sektori për të cilin kemi pranuar më së shumti ankesa ka qenë sektori i punësimit.

KDI në mënyrë objektive ka studiuar të gjitha raportimet, dhe të gjithëve ju ka ofruar ndihmë juridike në çështjen e tyre.

2 (Ligji për shërbimin civil të Republikës së Kosovës, Kreu VII Parimet dhe kushtet e sjelljes profesionale, Neni 51-62.)
3 (UA/Kodi i mirësjelljes në shërbimin civil, NR. 04/2015, Neni 4 Parimet themelore të Shërbimit civil)

TOP 10 SEKTORET ME MË SË SHUMTI RASTE TË SHKELJEVE



DISKRIMINIMI ME KONKURS

RASTI I SPECIALISTËVE

✓ Në mars të 2016, një grup mjekësh specialistë ka adresuar në Qendrën për Avokim dhe Këshilla Ligjore brenda Instituti Demokratik i Kosovës (KDI), degë e Transparency International në Kosovë shkeljet e vazhdueshme që ju ishin bërë atyre. Ata ndër tjerash raportuan për shkeljet ligjore të cilat Shërbimi Spitalor i Klinikës Universitare të Kosovës (ShSKUK) po bënte me rastin e shpalljes së konkursit për punë për mjekët specialistë. Ky konkurs diskriminonte këta specialistë sepse kishte vendosur si kriter që kandidati përveç specializimit për fushat përkatëse të pozitive të shpallura, të ishte asistent në Fakultetin e Mjekësisë.

Dr. B., specialist i kirurgjisë torakale, thotë që profesionin e tij mund ta ushtrojë vetëm në QKUK, sepse ky specializim i takon profesioneve terciare. Ai është në mesin e 8 (tetë) specialistëve që i ka Kosova në këtë lëmë, dhe për të nuk ka punë tash e tre vite, përkundër faktit se ky specializim i ishte mundësuar nga mjetet e ndara nga Ministria e Shëndetësisë dhe ishte në kundërshtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 5 paragrafi 1 dhe 4 të këtij ligji, ku në mënyrë shumë të qartë është paraparë ndalimi i diskriminimit në punë përmes konkursit.⁴

Përkundër që nuk ishte respektuar ligji, me 31 mars 2016, ShSKUK-ja kishte hapur konkursin për plotësimin e 11 pozitive brenda QKUK-së. Kriteri diskriminues nuk ishte hequr nga konkursi. Drejtori i ShSKUK-së, z. Curr Gjocaj është deklaruar se ky kriter ka qenë detyrues sipas Ligjit

për Buxhetin për 2016. Ai shton se kishte dërguar shkresa zyrtare në Ministrinë e Shëndetësisë, Kuvendin e Kosovës dhe në Presidencë, që të mos miratohet ligji i buxhetit me një vijë të tillë buxhetore, por që askush nuk i ishte përgjigjur shkresave të tij. "E kemi të pamundur ti pranojmë të gjithë specialistët në sistem pasi që nuk kemi buxhet për ta bërë një gjë të tillë" tha ndër të tjera dr. Gjocaj.⁵

Specialistët të cilët kishin mbetur pa punë për një kohë të gjatë pas specializimit, edhe pse shumica prej tyre kishin specializuar me para të buxhetit të shtetit dhe sipas Ligjit për Shëndetësinë atyre duhet të ju sigurohej punë nga shteti për një periudhë 3 vjeçare.⁶ Megjithatë përkundër shumë kërkesave që grupi i specialistëve kishte bërë para organeve të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Shërbimit Spitalor dhe Klinik Universitar të Kosovës, ata asnjëherë nuk kishin marrë një përgjigje në atë që ligji ju kishte mundësuar atyre. Ministria por edhe ShSKUK-ja kishte dështuar të siguroi vende pune për më shumë se 100 mjekë sepecialistë të lëmive të ndryshme.

Në protestë të këtij procesi, mjekët specialistë të diskriminuar me përkrahjen e KDI më datën 27 prill 2016 organizuan konferencë për media për të sensibilizuar opinionin dhe vendimarrësit. Ata kërkuar nga ShKSUK të anulohet konkursin për pranimin e mjekëve specialistë duke aluduar në kriterin diskriminues, përkatësisht shkeljen e Nenit 5 të Ligjit të punës. Në anën tjetër, ShSKUK nuk ndërmori asnjë veprim drejt anulimit të konkursit ashtu që pranoi në punë si specialistë të gjithë grupin e asistentëve të rregullt të Fakultetit të Mjekësisë.

Grupi i specialistëve kishte vazhduar protestat dhe takimet me të gjithë akterët e shëndetësisë në drejtim të gjetjes së një përgjigje në kërkesat e tyre për punë në shëndetësi.

4 Ligji numër 03/L-212 i Punës në nenin 5 paragrafi 1 dhe 4 thotë: "1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi. 4. Punëdhënësi është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.

5 Intervistë me dr. Curr Gjocaj, Drejtor i ShSKUK-së, intervistë e realizuar nga KDI me datën 26.04.2016

6 Ligji numër 04/L-125 për Shëndetësinë neni 72 paragrafi 7 i ligjit thotë: "7. Me qëllim të përmirësimit të kualitetit të punës në të tri nivelet e kujdesit shëndetësor; specialiatistët, specialistët e licencuar të cilët e kanë përfunduar shkollimin specialistik në bazë të kontratës me Ministrinë, do të punësohen nëpërmjet programit të veçantë të Ministrisë për periudhën prej tri (3) viteve. I qasshëm tek Gazeta Zyrtare me datë 06.11.2017

KDI më datën 28.06.2016 përmes një letre i ishte drejtuar të gjithë deputetëve të Kuvendit të Kosovës për shkeljet që ishin bërë këtij grupi të mjekëve specialistë, si dhe kishte kërkuar nga Deputetët që ta ngrisin këtë çështje në nivel të diskutimit që të gjenden forma të financimit të punës së tyre. Në të njëjtën ditë secili nga komisionet parlamentare që kishte kompetenca mbi sektorin e shëndetësisë kishte marr letër me kërkesa specifike për zgjidhjen e problemit të mjekëve specialistë.

Të përkrahur nga KDI, grupi i mjekëve specialistë vazhduan presionin publik dhe në qershor ju drejtuan me kërkesë dy Komisioneve parlamentare, atij për Buxhet dhe Financa dhe Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenie Sociale duke kërkuar nga ta që në rishikimin e buxhetit të vitit 2016 të miratojnë sistemimin e mjekëve specialistë. Ata vazhduan edhe me takime me deputetë dhe Ministrin e Shëndetësisë, z. Ismet Rrahmani. Të dy Komisionet e Kuvendit të Kosovës sipas kërkesës së KDI, mjekëve specialistë dhe vetë ministrit të Shëndetësisë, futën në rend të ditës kërkesën për buxhetim dhe ndarje të fondeve deri në përfundim të vitit 2016 për të gjithë specialistët e pa punë.

Komisioni për buxhet dhe financa, si komisioni i fundit që bënë amendamente në ligjin e buxhetit, kishte bërë amendament të veçantë për mjekët specialist, ku është ndarë nga linja të ndryshme buxhetore shuma prej 300 mijë eurosh për pagat e mjekëve specialist deri në fund të 2016-ës.

Ministri i Shëndetësisë në komisionet parlamentare, por edhe në seancën e 14 korrikut, kur edhe u miratua amendamenti i ndarjes së buxhetit për mjekët specialist, publikisht morri për obligim që të krijojë vende të punës për të gjithë specialistët për vitin 2017 dhe vitet në vazhdim.

Tutje edhe në buxhetin e vitit 2017, specialistët u përfshinë në buxhet, por vetëm në një numër të kufizuar duke mos lënë mundësinë profesionistëve të tjerë të shëndetësisë të cilët po ashtu specializohen gjatë dhe pas kësaj periudhe buxhetore që të sistemohen në sistemin shëndetësor të Kosovës.

2016

Kuvendi përmes miratimit të amendamentimit buxhetit ndanë **300 mijë euro** për specialistat



MOS PAGESA E PAGËS DHE KONTRIBUTEVE PENSIONALE

RASTI I PUNËTORËVE TË SIGURIMIT

✓ KDI ka pranuar dy raportime të ndryshme nga punëtorët e së njëjtës kompani private. Ata kanë paraqitur rastin në zyrën e KDI pasi që inspektorati i punës u ishte përgjigjur thirrjeve të tyre. Kompania në fjalë është kompani e sigurimit e cila është e kontraktuar nga disa institucione komunale dhe qendrore në Kosovë për të kryer shërbimin e sigurimit të ndërtesave të këtyre institucioneve. Të dy palët ndaras kanë treguar historinë e njëjtë që lidhet me pagesat e rrogave nga kompania ku ata janë të punësuar. Përkundër faktit se kanë një kontratë pune valide, ata nuk janë paguar nga muaji korrik 2017 deri më nëntor 2017.⁷ Nga kontratat në mes SS dhe kompanisë, kontratë të cilën e ka parë KDI, nuk është e përcaktuar paga mujore që i punësuarit do të merr si kompensim. Përkundër faktit se Ligji i Punës në mënyrë shumë të qartë ka paraparë si kusht për kontratë të punës të jetë edhe lartësia e pagës bazë si dhe shtesat tjera që mund të vijnë nga marrëdhënia e punës.⁸ Gjatë takimit me palët, ata deklaruan se paga e tyre mujore është 130.00 euro, për punën 8 orëshe që ata kryejnë, por që me raste punojnë edhe jashtë orarit të punës sidomos në fundjavë dhe asnjëherë nuk kompensohen për punën jashtë orarit. Lartësia prej 130.00 euro e pagës është nën pagën minimale për të punësuarit e moshës mbi 35 vjeç e cila sipas vendimit të Qeverisë së Kosovës të vitit 2011, neni 1 paragrafi 1.2, duhet të jetë minimum 170.00 euro ndërsa për personat nën 35 vjeç ajo mund të jetë 130.00 euro minimale. Neni 2 i këtij vendimi thotë se kjo pagë mund të negocohet megjithatë nuk mund të jetë më pak se shuma e përcaktuar. Obligimi i zbatimit të këtij vendimi i lihet autoritetit të Inspek-

toratit të Punës me nenin 3 të vendimit të njëjtë.⁹ Të dy rastet e paraqitura, të cilat paguhen nga kompania 130.00 euro në muaj, janë të moshës mbi 35 vjeçare.

KDI gjatë bisedës me palët, ka kuptuar po ashtu se pagat përpos që nuk dalin me kohë dhe janë nën pagën minimale, punëtorët shpesh nuk mund t'i shfrytëzojnë pushimet e përcaktuara me ligj. Vetë palët kanë deklaruar se nuk guxojnë ta paraqesin rastin në mënyrë të hapur para Inspektoratit të punës, pasi që rrezikojnë ta humbasin vendin e punës. Sipas tyre çdo kundërshtim apo pyetje në lidhje me kushtet e punës apo pagesat e pagave, mund të vijë deri te paralajmërimi për përjashtim nga puna apo shpërbërje të kontratës. Në njërin nga rastet, palët janë detyruar që ta paraqesin rastin e tyre tek IP në mënyrë anonime përmes postës elektronike për shkak të pasojave që mund të kenë. Megjithatë ata ende nuk kanë marrë ndonjë përgjigje në kërkesën e tyre.

MBI 35 VJET PAGA MINIMALE ËSHTË

170 euro



130 euro
paguhen disa
punëtorë
edhe pse janë
mbi 35 vjeç!

7 Palët janë takuar në data të ndryshme: 11.10.2017; 18.10.2017; 09.11.2017; 15.11.2017.

8 Ligji numër 03/L-212 i Punës neni 11 paragrafi 1 nënparagrafi 1.8 thotë: lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër

9 (Vendimet e mbledhjes se 33 të Qeverisë, fq.4 Neni 1 paragrafi 1.2, Neni 2 dhe Neni 3)

RASTI I PUNËTORËVE TË KOMPANISË PËR SHTRIM ASFALTI

✓ Ngjashëm me rastin e përmendur më lartë, po në sektorin privat, një grup punëtorësh të një kompanie private për shtrim asfalti, raportojnë se ata përpos në tre muajt e parë që kanë marrë paga përmes bankës, në muajt dhe vitet në vazhdim të gjitha pagesat ju janë bërë me para në dorë. Sipas Ligjit për fonde pensionale në Kosovë, Neni 6 paragrafi 1 thotë se çdo punëdhënës është i obliguar që të kontribuojë në emër të punonjësve të vetë në Fondin e kursimeve Pensionale. Kurse Neni 6 paragrafi 2 i po të njëjtit ligj thotë se çdo punëdhënës paguan një shumë që është baraz me pesë përqind (5%) të rrogave të përgjithshme të të gjithë punonjësve¹⁰. Duke ja lënë kështu një pjesë të obligimit për të paguar trustin pensional punëdhënësit, e që në rastin aktual, ky detyrim i punëdhënësit vështirë që do të zbatohet ndonjëherë pasi që, atyre asnjëherë gjatë kësaj periudhe kohore nuk ju është paguar trusti pensional. Kurse drejtori i kompanisë ju ka thënë se trusti do të paguhet në tërësi për të gjithë për shkak të lehtësive që ka kompania nëse paguan trustin në këtë formë. Kjo kompani ka kontrata publike me komuna të ndryshme në Kosovë, dhe kompania në fjalë ka rreth 30 punëtor. Sipas deklarimeve të palëve pagat shpesh herë nuk paguhen me kohë.

KDI ju ofroi këshilla ligjore, duke ju treguar se ku duhej të drejtoheshin për t'u ankuar për shkeljet e bëra nga punëdhënësi, kurse të tjerëve të cilët kishin provuar disa herë t'i qaseshin Inspektoratit të punës, ju dha ndihmë ligjore duke ju përpiluar një ankesë të drejtuar disa institucioneve për t'i evidentuar dhe ndaluar këto shkelje.

10 (Ligji Nr. 04/L-101 për Fonde Pensionale në Kosovë, Neni 6 paragrafi 1 dhe 2)

LARGIM NGA PUNA PA ARSYE DHE DEGRADIM

RASTI I DEGRADIMIT NË PUNË

✓ Ndërsa për largimin nga puna pa arsye, dhe degradimin nga puna kemi pasur disa raportime nga të dy sektorët. Rasti i parë ka të bëjë me shkelje të të drejtave të punës në sektorin publik, përkatësisht mosvazhdimi i kontratës në pozitën që pala ka pasur dhe degradimi në një pozitë më të ulët, me arsyen se pozita në të cilën kishte kontratë deri në vendimin e ri të bordit, është shuar. Organogrami i këtij institucioni publik, i cili vazhdon të jetë valid, parasheh edhe më tutje pozitën e punës që pala e kishte deri në vendimin e ri. Degradimi i NN në pozitë më të ulët është në kundërshtim me ligjin e punës, rregulloren e institucionit në fjalë dhe me rekomandimet e auditorit të përgjithshëm.

KDI palën e ka inkurajuar që t'i kërkojë të drejtat e saja ashtu që rastin ta paraqes tek Inspektorati i Punës. Nga përgjigja e Inspektoratit të Punës, NN i është refuzuar kërkesa si e pa bazuar në ligj. NN me ndihmën e KDI-së është ankuar në vendimin e IP duke kërkuar të drejtën e saj.

LARGIM NGA PUNA PA PARALAJMËRIMIN

✓ Në një rast tjetër në sektorin publik, GG si shërbyes civil për një kohë të gjatë kishte punuar në një nga institucionet publike të Kosovës si zyrtar i lartë. Për shkak të komplikimeve familjare, të njëjtit i është dashur të marrë pushim nga puna, fillimisht mjekësor, pushimin vjetor e më pas edhe pushimin pa pagesë. Të gjitha procedurat GG i kishte ndjekur sipas rregullave të paraparë me aktet nënligjore në

SEKTORI PUBLIK

Qeveria dhe njësitë e decentralizuara duke përfshirë policinë, ushtrinë, rrugët publike, shkollat fillore dhe sistemi i shëndetësisë - të cilat përdorin fondet publike dhe sigurojnë shërbime me vullnetin për të përmirësuar jetën e qytetarëve dhe jo për përfitimit personal.

fuqi. GG kishte njoftuar punëdhënësin se ai nuk kishte qasje në postën elektronike zyrtare, por vetëm në postën elektronike private, kjo pasi që posta elektronike zyrtare nuk mund të hapej jashtë objekteve të institucionit. Pasi që GG kishte dështuar që të paraqitej në vendin e tij të punës në datën e paraparë me vendim nga institucioni, atij me një paralajmërim në postën elektronike zyrtare, në të cilën nuk kishte qasje, i ishte dhënë afat prej 5 dite për paraqitje përndryshe kontrata e punës do të shpërbëhej. GG nuk ka pas njohuri mbi një afat të tillë, por pasi që është marrë vendimi mbi shpërbëjen e kontratës atij vendimi i kishte shkruar edhe në postën elektronike private. GG në ditët në vijim ishte paraqitur para punëdhënësit dhe kishte kërkuar sqarime në lidhje me vendimin e marrë. Atij nuk i ishte ofruar ndonjë sqarim pos mundësia e ankesës në vendimin e marrë nga komisioni disiplinor. GG ishte ankuar në cdo instancë por pa sukses. Rastin e tij GG me ndihmën e KDI e ka paraqitur në Gjykatë ku edhe pret vendimin.

NDËRPRERJE E KONTRATËS PAS SPECIALIZIMIT

✓ Rasti i dytë i ndërprerjes së kontratës së punës pa arsye në institucion publik i raportuar në KDI është rasti i palës i cili gjatë specializimit të tij kishte punuar dhe kishte marrë pagë nga shteti deri në përfundim të specializimit të tij në një fushë më specifike. Në kohën kur pala kishte përfunduar specializimin, institucioni ku kishte qenë i punësuar kishte ndërprerë kontratën e punës pa dhënë ndonjë arsye. MM disa herë me ndihmën e KDI-së në përpilimin e kërkesave, ka paraqitur para institucionit publik dhe organeve Komunale kërkesën për punë, por që deri në nëntor të 2017 nuk ka marrë ndonjë përgjigje në kërkesat e tij.

LARGIM NGA PUNA PA PARALAJMËRIM

✓ Rasti tjetër i raportuar në KDI nga sektori privat, ishte rasti i palës FF së punësuar në një prej rrjeteve të marketingut të mëdha që operojnë në Kosovë. Ky rast ka të bëjë me largimin nga puna në mënyrë arbitrare dhe pa paralajmërim të të punësuarit për shkak të një mosmarrëveshjeje me kolegë të punës. Ditën e nesërme pas mosmarrëveshjes, FF ishte thirrur për të ju komunikuar vendimi i largimit nga puna. Deri në ditën e njoftimit, FF pretendon se nuk kishte pasur asnjë vendim, qortim, vërejtje me gojë apo shkrim në lidhje me ndonjë shkelje të bërë gjatë punës. Po ashtu FF tregon se pozita e saj ka qenë menaxheriale dhe se atë pozitë e ka fituar për shkak të punës së pa lodhëshme që e ka bërë në kompaninë ku ka punuar. Përkundër faktit se FF nuk e

SEKTORI PUBLIK

Korrupsioni i sektorit privat karakterizohet me ndikimin e grupeve të këtij sektori në vendime dhe veprime të cilat drejtojnë në abuzim të pushtetit të besuar.

kishte pranuar vendimin nga punëdhënësi në ditën e komunikimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, vendimi i kishte ardhur me shkrim në shtëpi përmes postës. FF kishte nisur procedurën ligjore kundër këtij vendimi në Gjykatë për kthimin në vendin e punës dhe pagesë të pagave për kohën e përjashtimit nga puna, derisa ishte refuzuar nga Gjykata Themelore dhe Gjykata e Apelit, duke u kthyer në rigjykim nga Gjykata Supreme. FF është ende duke pritur vendimin e Gjykatës Themelore në çështjen e saj.

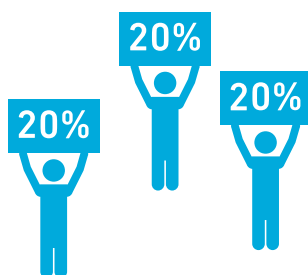
Raste të tjera të cilat janë ende në gjykim apo ju janë shkelur të drejtat në formë të ndryshme nga institucione të ndryshme apo nga mos dhënia e drejtësisë nga gjykatat. Duke filluar nga mos kompensimi i pagave të punëtorëve të një fabrike, mos dhënia e dëmshpërblimit për dëmet e shkaktuara në punë, mos dhënie e 20% apo mos përfshirje në listat e përfituesve.

Ndihma ligjore e ofruar këtyre palëve konsiston në përpilimin e shkresave ligjore, këshillat ligjore dhe shkrimin e kërkesave për përsheptim të këtyre çështjeve.

RASTI I ELIMINIMIT DHE MASHTRIMET ME 20%

✓ Rasti tjetër është ai i ndërmarrjes shoqërore Ramiz Sadiku e cila është privatizuar nga ish Agjencioni Kosovar i Mirëbesimit AKM, ndërsa pas privatizimit të kësaj ndërmarrje, një pjesë e punëtorëve mbeti jashtë listës së pagesave të 20%. Sipas palëve të paraqitura tek KDI, ata nuk kanë qenë të informuar për procesin e privatizimit të ndërmarrjes dhe rrjedhimisht kanë humbur të drejtën për të kërkuar edhe 20%. Palët pretendojnë se janë një grup prej 450 personash të cilët ju është mohuar e drejta për 20%. Megjithatë KDI ka shikuar mundësitë ligjore të cilat ekzistojnë për ta dërguar çështjen për rishqyrtim të listave, por që nuk ka arritur të gjejë bazë ligjore. Tutje palët kanë deklaruar se në listat ekzistuese ka persona të cilët janë të vdekur apo të vranë gjatë luftës, po ashtu ka persona të cilët në kohën e privatizimit kanë qenë në pension të moshës. Palët kanë treguar edhe për raste kur persona të caktuar kanë përfituar nga 20% i ish ndërmarrjes Ramiz Sadiku, vetëm pse kanë njohur grupin e personave që kanë funksionuar si sindikatë e kësaj ndërmarrje. Të gjitha pretendimet e palëve janë përshkruar në disa kërkesa, kallëzime penale e shkresa të tjera ligjore që KDI ka përpiluar në emër të grupit të ish punëtorëve. Ata me ndihmën e KDI kanë paraqitur rastin e tyre në Prokurorinë e Shtetit, duke kallëzuar penalisht personat të cilët janë përfshirë në futjen e njerëzve pa kriterë në listën e 20%. Prokuroria Themelore, përmes një njoftimi që ju ka drejtuar palëve, tregon se nuk ka gjetur prova të majftueshme që të zhvillojë hetimet në lidhje me pretendimet e palëve. KDI ka ndihmuar grupin që të kërkojnë nga Prokuroria e Shtetit ndërmarrjen e ndonjë veprim në drejtim të udhëzimit të Prokurorisë Themelore në lidhje me fillimin e hetimeve në rastin e tyre. Kjo pasi që mundësia e vetme që këta persona ta marrin 20% apo të rivlerësohet lista është vetëm nëse Gjykata gjenë fajtor personat që pretendohet se kanë përpiluar listën.

450
PUNËTORËVE
JU MOHUA E DREJTA
E 20% NË PRIVATIZIM!



RASTI I ISH PUNËTORËVE TË KEK-UT

53 PUNËTORË

MBETËN PA PUNË SHKAK VENDIMI I KEK-UT PËR SHKËPUTJE TË NJËSISË PUNUESE!



✓ Në një rast tjetër të paraqitur para KDI, grupi i punëtorëve të ish njësisë ndërtimore të Korporatës Elektroenergjetike të Kosovës KEK, kanë treguar për përvorjen e tyre në shkëputjen e njësisë së tyre nga Bordi i KEK-ut dhe pavarësimin e kësaj njësie. Njësia ndërtimore ka qenë pjesë përbërëse e KEK-ut për një kohë shumë të gjatë, derisa një vendim i Bordit të KEK-ut e ka ndarë atë si ndërmarrje në vete. Pas ndarjes, numri prej 53 punëtorëve kanë mbetur pa punë pasi që KEK-u nuk ka lejuar që ata të qasen në makineritë e ish njësisë e as materialet e tjera të punës. Rrjedhimisht, ndërmarrja e re e sapo krijuar, që në fillim ka dështuar të gjejë punë dhe të kryej funksionin e saj! Vendimi për shkëputje të njësisë parasheh edhe ndarjen e një shume të parave si dhe kontrata për kryerje të shërbimeve për KEK-un, por që në realitet asnjë nga këto nuk janë zbatuar. Punëtorët kanë kërkuar vazhdimisht kthimin e tyre si njësi e KEK-ut dhe shuarjen e ndërmarrjes së krijuar. KDI ka ndihmuar në përpilimin e kërkesës për ta drejtuar te Bordi i KEK-ut që njësia të kthehet në kuadër të KEK-ut.

MUNGESA E EFIKASITETIT NË GJYKIM TË ÇËSHTJEVE QË LIDHEN ME PUNËTOR

RASTI I VONESËS NË EKZEKUTIM TË VENDIMIT



✓ KDI ka pranuar edhe rastin e ish Fabrikës së Tubave në Ferizaj, punëtorët e së cilës kishin fituar kontestet gjyqësore në të gjitha nivelet e gjykatave por që vendimi i tyre mbetet i pa përmbarueshëm nga sistemi i drejtësisë në vend, kjo për shkak të mungesës së vullnetit politik për përfundimin e kësaj çështjeje. Për rastin në fjalë, kishte vendosur edhe Kuvendi i Kosovës madje kishte marrë vendim edhe Qeveria e vendit, por pa ndonjë rezultat në pagesën e pagave të mbetura borxh nga ish Fabrika e Tubave. Problemi i mos pagesës së borxhit të pagave mbetet edhe sot i pa zgjidhur.

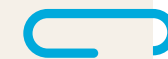
✓ Në një rast tjetër ka të bëjë me mos efikasitetin e gjykatës në marrjen e një vendimi final që lidhet me një

RASTI I VONËSËS NË VENDIM TË FORMËS SË PRERË

punëtor, i cili kishte pësuar aksident trafiku në kohën sa ishte duke punuar. Në gjykatë çështja ishte paraqitur në vitin 2001, dhe për rastin ishte vendosur disa herë, ndërsa vendimi i fundit ishte marrë në 2014, por që EE nuk ishte i kënaqur me vendimin e gjykatës dhe çështjen e kishte dërguar në Gjykatën e Apelit, ku prej atëherë është duke pritur që të gjykohej. Rrezi-ku i kësaj lënde është që çështja të kthehet në rigjykim dhe më pas gjykimi të vazhdojë në shkallën e parë dhe epilogu i çështjes të merret pas shumë vitesh. Në rastin në fjalë gjykata ka dështuar që t'i ofrojë gjykim në kohë të arsyeshme qytetarit, e për më tepër punëtorit që ka pësuar gjatë kohës së punës. Pasojat e aksidentit janë evidente edhe sot, pasi që EE ka mbetur i pa aftë për punë dhe me pasoja fizike.

Përkundër raportimeve të përmendura më lartë, raportimet më të shpeshta për shkelje të të drejtave të punës, janë shkeljet në fazën e rekrutimit, me theks të veçantë në rekrutimin e stafit nga sektori publik.

2001 deri në 2017
pa një vendim të
formës së prerë



KONKURSI PUBLIK SI MUNDËSI PËR PUNËSIM PARTIAK

RASTI ME INSTITUCIONE PUBLIKE

✓ Një ndër rastet që është raportuar në KDI, ka të bëjë me një konkurs për punë në një institucion publik lokal, pozitë kjo e cila pretendohet se është e paracaktuar për KK i cili është aktivist i njëres nga Partitë të Kosovës. Një ndër arsyet kryesore që ka nxitur dyshimin e PP ndaj këtij konkursi ka qenë fakti se aplikantët e tjerë ishin dekurajuar për të aplikuar në këtë pozitë, pasi që institucioni i cili kishte shpallur këtë konkurs do të merrte personin e lartpërmendur në punë, e krejt kjo për shkak të interesave partiake. Pas përfundimit të konkursit të hapur, raportuesi PP ka treguar se vendin e punës e ka marrë pikërisht personi partiak. Për këtë PP me ndihmën ligjore të KDI-së ka përpiluar ankesën, të cilën e ka drejtuar tek komisioni i brendshëm i ankesave. Ky komision kishte ftuar PP në seancë për të mbrojtur ankesën dhe pastaj me një vendim e kishte refuzuar ankesën si të pabazuar duke i dhënë mundësi PP në paraqitjen e ankesës në Këshillin e Pavarur Mbikqyrës të Kosovës. KDI së bashku me palën prapë kanë përpiluar ankesën dhe kanë dorëzuar në KPM, kjo e fundit në afat ligjor kishte aprovuar ankesën si të bazuar dhe kishte shfuqizuar vendimin e institucionit publik lokal. Megjithatë kandidati i pranuar ka vazhduar punën i pa shqetësuar, ndërsa institucionet kanë hapur një konkurs të ri për një pozitë krejt tjetër! PP e cila e ka paraqitur rastin vazhdon ta ndjekë çështjen deri në marrjen e një përgjigje nga institucioni dhe derisa të aplikohet e drejta dhe drejtësia në rastin e rekrutimit të stafit.

KORRUPSIONI

Abuzimi i pushtetit të besuar për përfitim personal.

KORRUPSIONI POLITIK

Korrupsioni politik është manipulimi i politikave, institucioneve dhe rregullave të procedurave në shpërndarjen e burimeve dhe financimin nga vendimmarrësit politik, që abuzojnë pozitën e tyre për të rritur fuqinë, statusin dhe pasurinë e tyre.

RASTI ME QKMF

✓ Ngjashëm me rastin e përmendur, KDI ka pranuar edhe një raportim tjetër. TT deklaroi se në QKMF të njëres komunë, ishte shpallur pozita për vozitës të autoambulantës. TT kishte dashur të aplikojë për këtë pozitë, por pasi kishte kontaktuar me persona të cilët veçse punonin në QKMF, ishte informuar se një person është duke punuar në atë pozitë e cila ishte shpallur për aplikim, dhe të mos mundohet kot sepse nuk do të pranohej. Pavarësisht fjalëve, TT kishte aplikuar në këtë pozitë dhe menjëherë ka raportuar rastin në KDI duke kërkuar ndihmë se si duhet të veprojë nëse vëren se konkursi po zhvillohet në mënyrë të jashtëligjshme. KDI e inkurajoi të vazhdonte me të gjitha procedurat e kërkuara nga konkursi, dhe nëse vërente ndonjë shkelje të procedurave të rekrutimit dhe kishte prova për atë shkelje, të lajmëronte rastin në Inspektorat të punës. KDI nuk ka marrë informata të tjera në lidhje me rastin në fjalë pasi që TT ka dashur të mbetet anonim gjatë raportimit të rastit.

POZITAT “E LIRA”

✓ Raportimet nga ndërmarrjet publike vazhdojnë të jenë po ashtu interesante në çështjen e konkursit publik. Një raportim nga një sinjalizues anonim brenda institucionit tregon se si një ndërmarrje kishte shpallur konkursin për 6 pozita të lira dhe më pas që të gjitha pozitat e lira ishin plotësuar nga njerëz të afërt me bordin menaxhues të ndërmarrjes publike dhe kryeshefin ekzekutiv. Sinjalizuesi XX tregon se për shkak të keqmenaxhimit të kësaj kompanie dhe keqpërdorimit të pozitës zyrtare, kjo kompani është para falimentimit. Përmes komunikimit me të XX është inkurajuar që rastin ta paraqes tek organet e ndjekjes dhe e kemi njoftuar në lidhje me Ligjin për mbrojtjen e Informatorëve dhe mundësitë që i ofron ky ligj, kjo pasi që pretendimet e tij për keqpërdorime ishin të mëdha. KDI nuk ka pranuar ndonjë informatë tjetër në lidhje me rastin.

Poashtu, një rast tjetër i cili ka të bëjë me procedurat e rekrutimit në institucion publik-qëndror, është raportuar në KDI. UU deklaroi se ju është bërë padrejtësi në një konkurs në të cilin kishte aplikuar, për arsye se konkursi ishte anuluar me argumentin se nuk kishte pasur kandidat i cili i kishte plotësuar të gjitha kriteret. Pas anulimit, ishte shpallur konkursi i ri, ku sipas UU kriteret ju ishin përshtatur personit i cili ishte i favorizuar dhe i cili kualifikimin akademik e kishte për diçka tjetër kurse pozita në të cilën kishte aplikuar dhe ishte pranuar ky person ishte e një fushe krejtësisht të ndryshme nga ajo e këtij kandidati të pranuar.

SINJALIZUESIT

I punësuar, drejtori apo ndonjë person i jashtëm, që raporton tek autoriteti përkatës, një rast të neglizhimit ose keqpërdorimit të detyrës zyrtare, brenda organizatës, institucionit publik apo kompanisë pjesë e të cilës është.

PRETENDIMI PËR FALSIFIKIM REZULTATESH

✓ Rasti tjetër ka të bëjë me rekrutimin e një personi përmes falsifikimit të dokumentave nga institucioni qëndror. DD e cila e raportoi rastin kishte aplikuar në pozitën e shpallur nga ky institucion. Pas aplikimit, pala ishte ftuar në test, dhe pasi kishte kaluar testin ishte ftuar për intervistë me gojë. Pas intervistës së mbajtur, pala kishte marrë njoftimin se nuk e kishte kaluar atë fazë. Mirëpo, pala kishte mësuar se ky institucion kishte bërë falsifikimin e dokumenteve kur e kishte caktuar një person tjetër për pozitën në të cilën edhe DD kishte aplikuar. Për këtë arsye DD kishte kërkuar qasje në dokumente të konkursit në këtë institucion. Kurse si përgjigje kishte marrë vetëm rezultatet personale, por jo edhe të kandidatëve të tjerë e kjo me arsyetimin se të dhënat e kandidatëve të tjerë janë të dhëna personale. Ndërkohë pala ka raportuar rastin në KDI, institucioni ka anuluar konkursin pa ndonjë arsye.

QASJA NË DOKUMENTE PUBLIKE

E drejta ligjore –sipas Ligjit për qasje në dokumente publike- e secilit person fizik e juridik, për të pasur qasje, pas kërkesës, në dokumentet e mbajtura, hartuara apo pranuar nga institucionet publike.

RASTI I ELIMINIMIT DHE MASHTRIMET ME 20%

 Rasti tjetër ka të bëjë me dyshimet për nepotizëm, gjatë përzgjedhjes së kandidatit për asistent administrativ në njërin nga institucionet publike komunale. Sipas palës fëmija i zyrtarit të lartë të këtij institucioni publik komunal, DD nuk kishte qenë ende i diplomuar edhe pse zyrtarisht arsyetimi i punësimit të këtij personi në këtë institucion ishte se duhej të angazhohej personeli shkollor para shtatorit. JJ ka treguar se si i tërë procesi ka qenë i planifikuar për të zgjedhur këtë person. Shpallja e konkursit ishte bërë në mënyrë joprofesionale dhe nuk ishte bërë publike në faqe të tjera përveç në faqen e këtij institucioni. Poashtu data për testim ishte publikuar në mënyrë të fshehtë duke reduktuar kështu numrin e aplikuesve nga 68 në 43 pjesëmarrës në test. Gjithashtu edhe testimi kishte qenë i paracaktuar enkas për personin e lartëpërmendur, derisa edhe pyetjet në test kishin qenë të lëmisë së njëjtë sikurse edhe profesioni i DD. Kur kishte dalur lista e personave të cilët e kanë kaluar testin, DD ishte në listë në rend të dytë, me diferencë nga vendi i parë me vetëm 0.5 pikë.

Ngjashëm raportime për nepotizëm kemi pasur edhe nga një palë tjetër, e këtë herë në Institucion universitar. Pala raportoi se në komisionin për angazhim të stafit me honorar, kishte qenë BB i cili ishte bashkëshort i njëres nga kandidatet për staf me honorar.

 NEPOTIZMI

Forma e favorizimit e bazuar në marrëdhëniet familjare ku dikush në një pozitë zyrtare shfrytëzon fuqinë dhe autoritetin e tij / saj për të ofruar një punë ose favor për një anëtar të familjes ose mik, edhe pse ai ose ajo nuk mund të kualifikohet me meritë.

I MOS KUALIFIKUAR, POR FITON PUNË

KONFLIKTI I INTERESIT

Situata, kur një individ i punësuar në sektorin publik, biznes, media apo organizatë të shoqërisë civile, ballafaqohet me zgjedhjen mes kryerjes së punës së tij në mënyrën e duhur ose në interes të tij personal.

 Rasti tjetër ka të bëjë gjithashtu me fazën e rekrutimit në një shkollë fillore. Konkursi ishte shpallur për pozitën e mësueses. Sipas VV që raportoi rastin në KDI, personi i cili ishte pranuar në këtë pozitë nuk e kishte kualifikimin e duhur, derisa vajza e VV e cila ishte njëra nga kandidatet kishte kualifikimin adekuat për atë pozitë. Për këtë konkurs ishte ankuar edhe mësuesja e cila kishte qenë e punësuar në atë shkollë në të njëjtën pozitë. Ministria e Arsimit kishte anuluar konkursin, e edhe zgjedhjen e bërë dhe e kishte kthyer procedurën në gjendjen e mëparshme. VV deklaroi se vajza e tij do të aplikojë përsëri, dhe do të ndjekin të gjitha procedurat e mundshme nëse prapë konkursi nuk do të zhvillohet me rregull.

Të gjitha rasteve të raportuara në KDI, varësisht nga rasti dhe nga situata e cila raportohej, zyrtari ligjor ju dha ndihmën e nevojshme duke përfshirë këtu këshillimin ligjor, dhe përpilimin e dokumenteve si ankesë, kërkesë, për palët të cilat dëshironin të ndiqnin procedurat për ndriçimin e rasteve në të cilat ata pretendonin se ju është bërë e padrejtë.

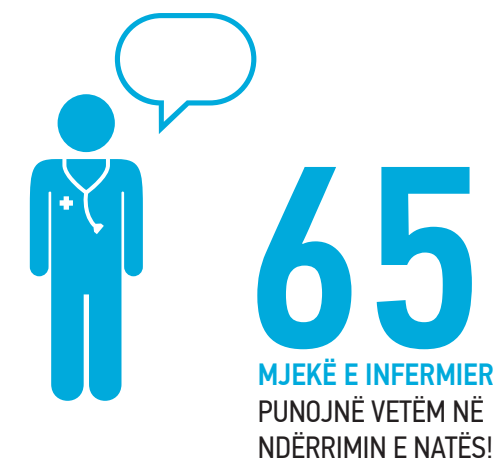
Nëse favorizimi, konflikti i interesit, nepotizmi luajnë rol në punësimin e qytetarëve në sektorin publik, dhe jo profesionizimi, merita apo parimet e tjera, atëherë shtohet mosbesimi i qytetarëve në punën e sektorit publik, derisa ky sektor duhet të ishte shembull në praktika të tilla në lidhje me punësimin e drejtë dhe të paanshëm. Reputacioni dhe performanca e sektorit publik varet nga kualiteti i arsimit të personave që punësohen aty, si dhe mënyra e punësimit. Moszbatimi i parimeve themelore dhe akteve ligjore në punësim të shërbyesve civil, nënkupton pasoja të cilat barten nga qytetari.

NDËRRIMI I NATËS

65 MJEKË E INFERMIERË PUNOJNË VETËM NATËN

HH dhe grupi prej 65 mjekësh dhe infermierësh janë paraqitur para KDI për të raportuar rastin e tyre që QKMF dhe Drejtoria e shëndetësisë nuk ju ofron mundësi tjera pos punës gjatë natës. Ata janë ankuar se në kontratat e tyre të punës i kanë të përcaktuar që duhet të punojnë 40 orë në javë dhe nuk e kanë të paraparë që të punojnë vetëm ndërrimin e natës. Sipas këtij grupi, atyre po i bëhej e padrejtë meqë nuk po i jepej mundësi për të punuar në orarin normal, por vetëm atë të natës. Ata përmes KDI kërkuar që të përpilohet një shkresë e cila i është drejtuar Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën përkatëse dhe QKMF-së për të gjetur një zgjidhje për rastin e tyre. Pretendimi kryesor i tyre ishte që të paguheshin ashtu siç edhe Ligji i punës parasheh për rastet e punës së natës.

KDI ka ndihmuar HH dhe grupin në përpilimin e shkresës dhe ka këshilluar ata se si t'i adresojnë sa më mirë kërkesat e tyre përpara institucioneve relevante.



KONKLUZIONET

KDI si pjesë e Transparency International për një kohë të gjatë është duke ofëruar këshilla ligjore për viktimat, sinjalizuesit dhe dëshmitarët e korrupsionit. Në kuadër të shërbimit që ofëron KDI përmes këshilltarit ligjor, nga puna e përditëshme dhe kontakti i vazhdueshëm me palë, ka parë shkelje nga më të ndryshme që institucione shtetërore apo kompani private ju kanë bërë qytetarëve.

Rastet e treguara për KDI janë raste reale të cilat tregojnë gjendjen aktuale në terren, se si trajtohen punëtorët në Kosovë, qoftë nga sektori privat apo nga sektori publik.



Kriteret diskriminuese të vedosura në konkurse publike është nga format më të shpeshta që KDI ka pranuar si raportim nga qytetarët. Nga ajo që KDI ka vërejtur se diskriminimi është bërë për shkak të nepotizmit, konfliktit të interesit apo edhe praktikave të tjera të korrupsionit. Institucionet që kanë diskriminuar në asnjë nga rastet që KDI ka parë nuk është ndëshkuar nga autoritetet e mbikqyrjes së të drejtave të punëtorëve.



Disa raportime kanë qenë se kompania private nuk ju paguan pagat me rregull dhe në kohë. Për më tepër paga ishte më e ulët se paga mesatare në Kosovë. Këto kompani private kanë arritur të fitojnë edhe tender publik dhe të kryejnë shërbimin me këta punëtorë të cilëve ju shkelen të drejtat e tyre. Edhe në këto raste përkundër raportimeve të shkeljeve në institucionin mbikqyrës të zbatimit të ligjit, KDI nuk ka vërejtur veprim nga ana e tyre në drejtim të përmirësimit të gjendjes. As institucioni që i ka dhënë tender publik kompanisë shkelëse të të drejtave të punëtorëve, nuk ka vendosur kriteret në pagesën e punëtorëve duke i lënë kështu mundësi shtesë kompanisë që të keqpërdorë statusin e punëtorit.



Mos pagesa e kontributeve pensionale apo trustit është një formë tjetër shpesh e raportuar në KDI. Përkundër detyrimeve ligjore kompanitë private arrin që punëtorëve të tyre të mos ju paguajnë kontributet pensionale kjo pasi që pagat kryhen me para në dorë. Punëtorët e këytre kompanive tregojnë për mungesën e vizitave nga Inspektoriati i Punës apo mos përgjigje të Inspektoratit të Punës në rastet kur ata paraqiten si anonim. Kompanitë e njëjta vazhdojnë punën të pa pengua edhe pse kryejnë shkelje të ligjit në vazhdimësi.



Përkundër faktit se Ligji i Punës apo i Shërbimi Civil ka paraparë kriteret se si duhet të bëhet përfshirja dhe degradimi në punë, shpesh sektori privat dhe ai publik nuk e respektojnë ligjet. Ka raste kur punëtori për shkak të një fjalosje me kolegë rreth çështjeve banale është hequr nga puna pa kaluar asnjë nga procedurat që Ligji i Punës ka paraparë. Por edhe raste kur pa u shuar vendi i punës, punëtori merr vendimin se vendi i punës është shuar dhe ai është transferuar në një pozitë më të ulët pune. Ndërprerja e punës është bërë pa e paraljmëruar punëtorin që gjendej në pushim pa pagesë. Raste si këto ka shumë dhe janë përmendur edhe në raport cka tregon se sektori privat është një sektor ku të drejtat e punëtorit janë gati të pa përfillshme, ashtu që puna asnjëherë nuk është e sigurtë. Nga kontakti me të punësuar në sektorin privat të jepet përshtypja se nëse të ata kundërshtojnë në lidhje me të drejtat e tyre ata automatikisht mbeten pa punë edhe nëse kanë kontrata valide të punës.



Vonesa e gjykatave në zgjidhjen e çështjeve të natyrave të ndryshme ka bërë që të vonohen edhe çështjet e punëtorëve që janë në gjykim. Përkundër prioritetit që këto lëndë kanë me ligj, në praktikë jo cdo lëndë e punës ka prioritet. Rasti i paraqitur më lartë është një nga shumë rastet kur punëtorët presin me vite të tëra në marrjen e vendimit përfundimtar. Shpenzimet që i krijohen punëtorit por edhe shpenzimet e institucioneve publike apo kompanive private shpesh nuk merren parasysh nga gjykatat që të veprojnë më shpejtë.



Formë e shpeshtë e shkeljeve gjatë procedurave të punësimit është fiksimi i konkurseve për të favorizuar persona të lidhur me subjekte politike që janë në pushtet. Në disa raste konkurset janë anuluar nga institucionet mbikqyrëse të zbatimit të ligjit, por në shumë raste edhe përkundër anulimit, institucioni publik ka vazhduar ta favorizoi personin e tyre dhe konkursin e radhës e ka përshtatur me CV e personit që dëshirojnë ta pranojnë duke mos e pasur parasysh parimin e meritës dhe profesionalitetit.



Po ashtu KDI nga raportimet ka parë një praktikë të keqe sic është hapja e konkurseve vetëm sa për të plotësuar kriterin ligjor, derisa personat të caktuar janë duke punuar në atë institucion dhe mëpas personi i njëjtë pranohet në punë. Personat që aplikojnë, pa marrë parasysh përvojën, shkollimin dhe të arriturat e tyre profesionale, ata përjashtohen përjashtohen paraprakisht.

KDI do të vazhdojë me programin e saj në dhënjen e këshillave ligjore falas për të gjithë dëshmitarët, viktimat dhe sinjalizuesit e korrupsionit. Po ashtu KDI do të vazhdojë të pranojë raste të reja por do të merret dhe me rastet që janë në procedura para instancave të ndryshme.

REKOMANDIMET



- 1 Kuvendi i Kosovës dhe Qeveria e Kosovës/Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale përmes buxhetit të parasheh rritjen e numrit të Inspektorëve të Punës;
- 2 Inspektorati i Punës të rrisë numrin e inspektimeve në terren;
- 3 Inspektorati i Punës të vazhdojë me kampanja vetdijësuese mbi të drejtat e punëtorëve dhe shkeljet e mundshme për punëdhënës dhe punëtor;
- 4 Inspektorati i Punës duhet të ofrojë mundësi që punëtorët të paraqesin ankesat e tyre në mënyrë anonime dhe ankesat e njëjta të merren parasysh.
- 5 Inspektorati i Punës duhet të rrisë nivelin e transparencës duke bërë publike në ueb faqe të gjitha vendimet që i merr;
- 6 Këshilli i Pavarur Mbrojtës, duhet ta rrit transparencën duke i bërë publike në ueb faqe të gjitha vendimet që i merr;
- 7 Këshilli i Pavarur Mbikqyrës dhe Inspektorati i Punës duhet të unifikojnë vendimet e tyre për çështjet që ato trajtojnë në rastet e njëjta;
- 8 Këshilli i Pavarur Mbikqyrës duhet të ofrojë mundësi që punëtorët e shërbimit civil të kenë mundësi që paraqesin ankesat e tyre jo vetëm në qendrën në Prishtinë por edhe në regionet më të mëdha;
- 9 Qeveria e Kosovës së bashku me Sindikatat e punëtorëve por edhe sektorin privat duhet ta përpilojnë kontratën kolektive dhe ta nënshkruajnë atë;
- 10 Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale duhet të krijojë mekanizmat që detyrojnë edhe kompanitë private të kenë organe sindikale.
- 11 Gjykatat duhet tu përmbahen afateve ligjore dhe çështjet e punës duhet t'i trajtojnë me efikasitet dhe prioritet;



ANEKS → DORACAK MBI TË DREJTAT E PUNËTORËVE

Ky doracak i shkurtër paraqet një analizë përshkruese e të dy ligjeve në fuqi të cilat rregullojnë marrdhëniet nga e drejta e punës. Ligji i Punës dhe Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës janë dy ligjet vendore bazë, të cilat janë analizuar për qëllime të këtij raporti. Normalisht që të dy ligjet derivojnë nga akti më i lartë juridik në vend e që është Kushtetuta e Republikës së Kosovës, e cila garanton të drejtat e punëtorëve.

→ SHËRBYESIT CIVIL

Administrata e Kuvendit, administrata e Presidencës, Zyra e kryeministrit dhe Ministrinë, agjencitë ekzekutive, agjencitë e pavarura, agjencitë rregullatore dhe administrata komunale, personeli civil i Policisë, Forcave të Sigurisë, Doganës, Shërbimit Korrektues, personeli administrativ i Gjykatave dhe Prokurorive janë nëpunës civil, ku marrëdhënia e punës së tyre rregullohet me Ligjin për Shërbimin civil. Në detaje shërbimi civil i Kosovës përcaktohet në Nenin 3.

→ PARIMET E SHËRBIMIT CIVIL

Ligji për Shërbimin civil përmes parimeve të përgjithshme të përcaktuara në Nenin 5, vendos bazat e krijimit të një marrëdhënie të punës në mes administratës shtetërore dhe të punësuarit. Parimi i Ligjshmërisë është parimi i parë i cili nënkupton që të gjitha funksionet dhe detyrat e nëpunësve civil duhet të ushtrohen sipas Kushtetutës, instrumenteve të aplikueshme ndërkombëtare dhe legjislacionit në fuqi. Duke qenë se një shtet ligjor do të thotë respektim i rregullave të përcaktuara me ligj për të gjithë pa asnjë lloj dallimi apo diskriminimi. Poashtu parimi i ligjshmërisë në një mënyrë e siguron parimin e jodiskriminimit, i cili është një ndër parimet e cekura në ligjin për shërbim civil. Arsyeja prapa parimit të jodiskriminimit qëndron në atë se nuk duhet të diskriminohen në asnjë mënyrë personat nga përkatësia e racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë,

pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar apo ndonjë status tjetër personal, pasi që përkatësia e ndryshme është diversitet e në rastin aktual përkatësia në njërin nga grupet e lartëpërmendura nuk është indikator i arritjes profesionale e të punësuarit. Gjithashtu Parimi i paanësisë dhe i pavarësisë profesionale do të thotë se shërbyesi civil nuk duhet të favorizojë kandidatë të zgjedhur apo të vlerësojë një situatë në mënyrë subjektive duke shkaktuar kështu dëm të pajustificueshëm për interesin e përgjithëm, por edhe pa barazinë e palëve të interesuara e deri te shkelja e të drejtave të tyre. Njëkohësisht, nëpunësit civil duhet të jenë të pavarur në ushtrimin e profesionit të tyre në çfardo funksioni apo veprimi që ata ndërmarrin. Poashtu nëpunësit civil kanë detyrë të përgjigjen dhe reagojnë shpejtë ndaj kërkesave të qytetarëve, të organizatave private ose organeve të tjera të administratës publike e kjo lidhet edhe me parimin e efektshmërisë dhe efikasitetit, parim ky i cili siguron zbatimin e thjeshtë dhe ekonomik të rregullave dhe procedurave administrative për përmbushjen e qëllimeve të administratës në interesin e përgjithshëm shoqëror. Ligji për shërbyesit civil parasheh edhe parimin e mundësive të barabarta për komunitete dhe gjini, parim ky i cili proklamon mundësitë e barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil e që lidhet në masë të madhe edhe me parimin e mosdiskriminimit në baza gjinore dhe etnike.

Parimet të cilat sigurojnë që puna e nëpunësve civil të jetë në nivelin e duhur dhe të mbrojë funksionin e kësaj kategorie ndaj keqpërdorimeve të detyrës zyrtare dhe dukurisë së korrupsionit, janë parimi i përgjegjësisë i cili obligon shërbyesit civil që të raportojnë, shpjegojnë dhe të përgjigjen për pasojat e vendimeve, veprimeve dhe mosveprimeve të tyre në administratë. Gjithashtu edhe parimi i transparencës obligon shërbyesit civil të ruajnë konfidencialitetin e informacionit që kanë në zotërim, por pa çënua zbatimin e detyrimeve që dalin nga legjislacioni që ka të bëjë me qasjen në dokumente publike. Proceset në shërbimin civil janë të hapura për publikim, në



mënyrë që të gjitha palët e interesuara në këto procese të kenë qasje në to. Parimi i transparencës mundëson që qytetarët të kërkojnë llogaridhënie dhe të përfshihen më shumë në procese të cilat kanë të bëjnë me jetën e tyre të përditshme. Sipas Transparency International, Transparenca siguron që zyrtarët publik, nëpunësit civil, menaxherët, anëtarët e bordit dhe njerëzit e biznesit të veprojnë në mënyrë të dukshme dhe të kuptueshme, dhe të raportojnë për aktivitetet e tyre. Kjo nënkupton se publiku i gjerë mund të kërkojë llogari prej tyre, dhe kjo është mënyra më e sigurtë për t'u mbrojtur ndaj korrupsionit, duke ndihmuar në rritjen e besimit në njerëzit dhe institucionet në të cilat varet e ardhmja jonë.

Transparenca ka të bëjë me ndriçimin e rregullave, planeve, proceseve dhe veprimeve. Është dijenia mbi përgjigjen e pyetjeve rreth buxhetit të shtetit: pse, si, çfarë, dhe sa.¹¹

Gjithashtu një parim tjetër i përcaktuar në Ligjin për Shërbimin Civil¹² është edhe parimi i shmangies së konfliktit të interesit, një parim i cili u ndalon nëpunësve civil që të përdorin interesat e tyre private të bien ndesh me pozitën e tyre publike, të shmangin kryerjen e detyrave private ose publike dhe të krijojnë mundësi për konflikt interesi. Derisa shërbimi civil duhet të veprojnë në pajtim me dipozitat e ligjit të cekura më lartë për shmangien e konfliktit të interesit pasiqë mundësia që nëpunësi civil të keqpërdorë pozitën zyrtare të saj/tij për interesa private, është në kundërshtim jo vetëm me parimet e ligjit për shërbim civil por edhe me Kodin Penal të Kosovës me nenin 424, për Konfliktin e interesit i cili dënohet me gjobë ose me tre vite burg.¹³ Në anën tjetër, në fjalorthin e terminologjisë së anti-korrupsionit të Transparency International¹⁴ është dhënë një definicion se çka është konflikti i interesit, i cili përcaktohet kështu: Situata në të cilën një person fizik apo institucioni për të cilin punon, qoftë ajo qeveri, ndërmarrje, media apo shoqëri civile, përballet me zgjedhjen në mes funksioneve dhe detyrave të pozitës profesionale dhe interesave personale të tij.

→ KATEGORITË E NËPUNËSVE CIVIL

Të punësuarit në shërbimin civil, ndahen në dy kategori të punësuarve: Pozita e nëpunësve civilë të karrierës, të cilët ushtrojnë funksionet në baza të përhershme për arritjen e qëllimeve të përgjithshme institucionale dhe pozitat e nëpunësve civilë të jo karrierës, të cilët ushtrojnë funksione me kohëzgjatje të kufizuar deri në dy vjet, për zbatimin e projekteve të caktuara, zëvendësimi i përkohshëm i nëpunësve të përhershëm civilë dhe në raste të mbingarkesave në punë.

Në shërbimin civil kanë të drejtë të punësohen shtetasit e Republikës së Kosovës të moshës madhore, të cilët kanë zotësi të plotë të veprimit, janë në posedim të të drejtave civile dhe politike, kanë përgatitjen e nevojshme arsimore dhe aftësitë profesionale për kryerjen e detyrave ekzekutive, drejtuese ose zbatimin e funksioneve administrative dhe të cilët kanë aftësi fizike që kërkohen për pozitën përkatëse.

Kufizime në emërimin e funksionarëve publikë në pozita të nëpunësve janë rregulluar me Nenin 14 të këtij ligji, duke përcaktuar kështu se funksionarët publikë nuk mund të emërohen me vendim ekzekutiv të Qeverisë në pozita të rezervuara për nëpunësit civil kurse shërbimi civil nuk duhet të rëzevojë asnjë pozitë për zyrtarët publik. Nëse funksionarët publikë konkurrojnë si kandidatë të jashtëm për vende të lira pune në shërbimin civil, ata nuk to të privilegjojnë gjatë procesit të rekrutimit. Nëse funksionari publik e kalon me sukses ekzaminimin dhe testimin e fazës së rekrutimit, dhe merr statusin e nëpunësit civil me të gjitha të drejtat dhe detyrimet, duhet të heqë dorë nga statusi i funksionarit publikë së bashku me të drejtat dhe detyrimet të cilat i përkasin këtij funksioni.

→ KRITERET E PRANIMIT DHE TË DREJTAT

Kriteret kryesore për pranim në shërbimin civil, të cilat duhet të ju përmbahet institucioni publik janë parimi i meritës, shpalljes publike të pozitave të lira, transparenca e procesit, objektiviteti dhe paanësia e komisionit

¹¹ (Transparency International, What we do, What is corruption)

¹² (Ligji për Shërbimin Civil Nr.03/L-149, Kreu I, Neni 5 Parimet themelore të shërbimit civil)

¹³ (Kodi penal Nr.04/L-082 Kapitulli XXXIV Korrupsioni Zyrtar dhe veprat penale kundër detyrës zyrtare, Neni 424 Konflikti i Interesit)

¹⁴ (Transparency International, What we do-Anti-corruption glossary-Conflict of Interests)



testues, mosdiskriminimi i kandidatëve dhe në fund e drejta për t'u ankuar në fund të procedurës. Institucionet poashtu janë të detyruara të pergatisin planet e pranimit të burimeve njerëzore në institucionin në fjalë. Pranimi në shërbimin civil në pozicione të karrierës është i hapur për të gjithë kandidatët për të gjitha pozitat jo drejtuese në cdo institucion publik. Kurse, avancimi në karrierë zhvillohet sipas avancimit nga një kategori më e ulët funksionale në një kategori më të lartë, mbrenda të njëjtës kategori funksionale. Poashtu edhe avancimi ngjashëm me rekrutimin, duhet të bazohet në parimet bazë të funksionimit të shërbimit civil. Çdo pranim, avancim, punësim i cili është në kundërshtim me dispozitat e ligjit të shërbimit civil, nuk është i lejueshëm.

Në çdo institucion të administratës qendrore dhe komunale, në fund të çdo viti, kryhet vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civil. Rezultatet e vlerësimit të punës vendosen në regjistrin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe të personelit, dhe të cilat merren parasysh gjatë procedurave disiplinore.

Ndërkaq kushtet e punës të cilat përcaktojnë orarin e punës dhe pushimet e shërbimit civil, janë të rregulluara në kreun e pestë të ligjit për shërbim civil të Kosovës. Këto çështje janë ngjashëm të rregulluara sikurse edhe në ligjin e punës, analizën e të cilit e kemi shkruar më poshtë.

Në rastin e shkeljes së të drejtave të punëmarësit në këtë rast nëpunësit civil, ata kanë të drejtë ankese kundër vendimit administrativ apo lëshimit të rregullave ose procedurave të përgjithshme administrative, që ndikojnë dhe që kanë të bëjnë me marrëdhënien e tyre të punës.

Ndërsa në kreun e shtatë janë të përcaktuara parime dhe kushtet e sjelljes profesionale të nëpunësve civil, kriteret këto të përcaktuara duke u bazuar në parimet e përgjithshme të cilat i kemi cekur në fillim të analizës ligjore.

Masat disiplinore të cilat mund të zbatohen për shkeljen e lehta të detyrave e nëpunësit civil, nisin nga paralajmërimi dhe më pas vërejtja me shkrim nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë. Masa tjetër që ndërmiret në raste të mos përmirësimit pas dy masave të lartëpërmendura është vërejtja me shkrim dhe mbishkrimi në dosjen

¹⁵ (Gjykata Kushtetuese, Aktgjykim në rastin . KI33/16, Vlerësimi i Gjykatës pika 77.)

¹⁶ (Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Neni 101, paragrafi 2)



personale të nëpunësit civil nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucion. Ndërkaq për shkelje të rënda aplikohen masat disiplinore si pezullimi parandalues me pagesë deri në tre muaj në pritje të një hetimi i cili propozohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe miratohet nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin përkatës, pezullimi i detyrave dhe ndalimi 1/3 të pagës për një periudhë dy muajshe nga komisioni disiplinor pas kërkesës së mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë, largimi nga zyra dhe transferimi në një lokacion tjetër me detyra të ngjashme dhe ndalimi i gradimit deri në pesë vite nga komisioni disiplinor, ndërprerja e marrëdhënies së punës në shërbimin civil nga komisioni disiplinor, pa dëmtuar apo reduktuar të drejtën në pension dhe pensionim të parakohshëm për nëpunësit civil të cilëve u kanë mbetur edhe dy vite.

Organe të vecanta për zgjidhjen e kontesteve të punësimit dhe të ankesave në shërbimin civil ekzitojnë në kuadër të secilit institucion të administratës qendrore dhe komunale, që ka nëpunës do të themelohen në kuadër të secilit institucion të administratës qendrore dhe komunale, që ka nëpunës civilë. Kurse procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave zhvillohen nga këto organe: Komisioni për Zgjidhjen e Kontesteve dhe të Ankesave brenda institucionit publik dhe Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës.

→ KËSHILLI I PAVARUR MBIKËQYRËS

KPM ka funksionin e shqyrtimit të kontesteve të punës së shërbimit civil, dhe po i njëjti nxjerrë vendime të cilat janë të detyrueshme për ekzekutim nga punëdhënësi.¹⁵ Sipas Neni 82, Komisionet për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë shkalla e parë ku mund të ankohen punëtorët e shërbimit civil. Kurse shkalla e dytë ku mund të ankohen për vendimet e komisionit për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave, është Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës. Ky Këshill është i paraparë me Nenin 101.2 të Kushtetutës së Kosovës, i cili përcakton se një Këshill i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil siguron respektimin e rregullave dhe parimeve, që rregullojnë shërbimin civil dhe i cili pasqyron diversitetin e popullit të Republikës së Kosovës¹⁶



Funksionet e Këshillit janë të përqendruara në shqyrtimin e ankesave të nëpunësve civil dhe aplikuesve për punësim në shërbimin civil të Kosovës, mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit për shërbim civil dhe vëzhgimin e zgjedhjes së nëpunësve civil të nivelit drejtues dhe niveleve të njëjta në Institucionet e Kosovës¹⁷

Ndërkaq, në kreun e nëntë të Ligjit për Shërbim civil të Kosovës, rregullohet pezullimi ndërprerja dhe përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil. Për shkak të ngjashmërisë së lartë të rregullimit të këtyre çështjeve me Ligjin e punës, KDI nuk sheh nevojë të ritregimit apo rianalizimit të Neneve të njëjta, pasi që analiza e këtyre dispozitave ligjore është shtjelluar në pjesën e Ligjit të punës.

→ NËPUNËS TË TJERË

Neni 4, i Ligjit për Shërbimit civil ka përcaktuar katëgoritë e punonjësve publikë të cilët nuk janë pjesë e Shërbimit civil të Kosovës duke filluar nga stafi mësimor i sistemit arsimor, stafi mjekësor i sistemit shëndetësor, krijuesit dhe performuesit e artit, zyrtarët policorë, zyrtarët doganorë, zyrtarët e Shërbimit Korrektues dhe pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës, të emëruarit politik dhe të gjithë ata që emërohen në pozita nga të emëruarit politik dhe anëtarët e kabineteve të tyre, që nga kabineti i Presidentit, Kryetarit të Kuvendit, Kryeministrit dhe kabinetet e ministrave. Gjithashtu, nuk janë nëpunës civil, zyrtarët e zgjedhur në pozita zgjedhëse në institucionet e administratës publike dhe zyrtarët e emëruar nga zyrtarët e zgjedhur në pozita të caktuara të njohur si funksionarët publik, poashtu edhe të punësuarit në kabinetet e funksionarëve publik nuk konsiderohen nëpunës publik edhe personeli i punësuar në administratën e nivelit qendror dhe komunal për kryerjen e funksioneve mbështetëse dhe të mirëmbajtjes nuk është nëpunës civil. Marrëdhënia e punës e këtyre kategorive rregullohet me Ligjin e Punës, ligje të veçanta, me marrëveshje kolektive ose me rregullore sektoriale.

→ KONKURSI PUBLIK

Konkursi publik vjen në shprehje në institucionet publike në rastet kur është një pozitë e lirë dhe ka nevojë për të punësuar ndonjë person në atë pozitë. Konkursi duhet të jetë i barabartë pa asnjë lloj diskriminimi, përmes të cilit informohen të gjithë qytetarët me vendin e lirë të punës, me kushtet dhe kriteret e përcaktuara qartë si dhe përshkrimin e detyrave që ka vendi i punës. Të gjithë të interesuarit duhet të kenë mundësi të njëjta për aplikim në pozitat e hapura, kusht ky që është e përcaktuar me Nenin 8 të Ligjit të punës.¹⁸

→ KONTRATA E PUNËS

Pasi që të përfundon periudha e testimit apo periudha e rekrutimit, palët pra punëdhënësi dhe punëmarrësi nënshkruajnë Kontratën e Punës. Në nenin 10 të Ligjit të Punës¹⁹ përcaktohet se kontrata e punës duhet të lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar. Ky ligj definon edhe llojet e kontratës së punës duke paraparë kështu kontratën me periudhë të pacaktuar, kontratën me periudhë të caktuar dhe kontratën për punë dhe detyra specifike. Në Nenin 11, të po të njëjtit ligj përcaktohet përmbajtja e detyrueshme e Kontratës së Punës, duke filluar nga të dhënat për punëdhënësin si emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit, të dhënat për të punësuarin si emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi, emërtimin e pozitës ku po punësohet punëmarrësi, natyrën, llojin e punës, dhe përshkrimin e detyrave të punës. Poashtu në kontratë të punës duhet të jetë i shkruar edhe vendi i punës dhe njoftimi se puna do të kryhet në lokacione të ndryshme nëse pozita e punëmarrësit dhe funksioni tij ka për qëllim daljen në teren, orët dhe orarin e punës, datën e fillimit të punës, kohëzgjatjen e kontratës së punës, lartësinë e pagës bazë si dhe ndonjë shtesë ose të **ardhur tjetër, kohëzgjatjen** e pushimeve, dhe kohën kur do të përfundojë marrëdhënia e punës.

Në mënyrë të përgjithshme kur shohim ligjin për punë, vërejmë se kontrata e punës me të gjitha pjesët përbërëse të saj e nënshkruar nga të dy palët, ka shumë



autoritet në rregullimin e shumicës së procedurave që nga fillimi i marrëdhënies së punës e deri te përfundimi i saj.

Në kreun e tretë të ligjit të punës, rregullohet sistemimi i të punësuarit në vendin e punës, përkatësisht në Nenin 17 rregullohet caktimi i të punësuarit në vendin e punës. Andaj i punësuar caktohet në vendin e punës për të cilën ka lidhur Kontratë Pune, kurse në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuar i pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale të të punësuarit dhe nivelit të njëjtë të pagës, gjithmonë në pajtim me kontratën e punës. Varësisht nga nevoja i punësuar mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, te i njëjti punëdhënësi në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e brendshm të punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive në fuqi.

Kurse në kreun e katërt të Ligjit të punës përcaktohet orari i punës, i cili sipas këtij ligji nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuar kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit. Orari i plotë i punës është 40 orë në javë, kurse për personat e moshës nën 18 vjeçare orari i punës nuk mund të jetë më shumë se sa 30 orë në javë. Në nenin 23 **në po të njëjtit ligj, përcaktohet puna më e gjatë se orari i plotë i punës i cili mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme** dhe jo më shumë se tetë orë. Në raste kur puna jashtë orarit e tejkalon kufirin prej tetë orësh, lejohet në raste emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara. Kurse ndalohet puna jashtë orarit për persona të moshës nën tetëmbëdhjetë vjeçare, derisa obligimi për mbajtjen e të dhënave të sakta për punën jashtë orarit i bie punëdhënësit, dhe varësisht sipas kërkesës së Inspektoratit të punës t'i prezantojë këto të dhëna.

Ndërkaq, me nenin 27 përcaktohet puna e natës, e cila llogaritet të jetë puna ndërmjet orës 22:00 dhe 06:00. Nëse puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuar të mos punojë natën pa ndërprerë më gjatë se një javë të punës. Nëse shëndeti i të punësuarit është keqësuar për shkak të punës së bërë natën, punëdhënësi obligohet ta caktojë të punësuarin e dëmtuar në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

I punësuar ka të drejtë për pushim gjatë ditës, brenda orarit të punës më së paku 30 minuta. Sipas kreut të pestë të ligjin të punës, neni 28-31 i punësuar ka të drejtë në pushim ditorë midis dy ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë orë pa ndërprerë. Sa i përket pushimit javor i punësuar ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër orë pandërprerë. Megjithatë, **nëse të punësuarit i duhet të punojë** në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme. Ndërsa, pushimi vjetor lejohet për të punësuarin varësisht stazhit të punës, ku për çdo pesë vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pushim. Kurse kategoritë e punëtorëve të cilët nuk mund të mbrohen nga ndikimet e dëmshme përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, ju lehtësohet pushim prej më së paku 30 ditësh për vitin kalendarik. Dy ditë pushim vjetor shtesë lejohen për nënat me fëmijë deri në tri vjeç, prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara. Ditët e pushimit lejohet të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht në rastet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit. Ndërsa i punësuar për herë të parë nuk mund të marrë pushim vjetor pa kaluar gjashtë muaj punë të pandërprerë. I punësuar nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe duhet të njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Kurse neni 38 i Ligjit të punës, thotë se të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor, nëse punëmarrësi nuk ka shfrytëzuar pushim vjetor me fajin e punëdhënësit, ka të drejtë për ta shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon punëmarrësit, apo **të kompensohet** me të holla.

Ndërkaq në kreun VI të ligjit të punës, përcaktohet se i punësuar ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë ligj dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtje e ambientit të punës. Detyrimet të cilat vijnë nga ligji për punëdhënësit janë: të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij për rreziqet, në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë. Gjithashtu punëdhënësi është i detyruar t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë

17 (Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, - Historiku dhe mandati i Këshillimit)

18 (Ligji i punës Nr.03/L-212, fq 4, Neni 8 Konkursi publik)

19 (Ligji i Punës Nr.03/L-212, Neni 10 -Kontrata e Punës)





në punë, që janë të përcaktuara me legjislacione relevante tjera. Ndërsa i punësuari obligohet t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që të mos rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet dhe të punëtorëve të tjerë. Në detyrat e punës në të cilat ekziston rreziku i shtuar i lëndimit, sëmundjes profesionale ose i sëmundjeve tjera, mund të caktohet i punësuari, i cili i plotëson kushtet e veçanta për punë, e kjo bëhet duke u bazuar në aftësitë shëndetësore, kualifikimin profesional, përvojës së fituar në punë dhe moshës. Kurse kategoritë e të punësuarve nën moshën tetëmbëdhjetë vjeçare, femrat e punësuar dhe personat me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me ligjin për punë.

Kreu i gjashtë i Ligjit të punës e rregullon një pjesë shumë të rëndësishme të marrëdhënies së punës, pagën dhe beneficinet e të punësuarve. Paga e të punësuarit përcaktohet me Kontratën e Punës, që do të thotë se paga bazë, paga shtesë dhe të ardhurat e tjera realizohen sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë. Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të të punësuarve. Ligji i punës ofron dy mundësi të pagesës së pagës, përmes transferit bankar ose me para të gatshme e në këtë rast punëdhënësi duhet të mbajë regjistrin për pagesat e bëra. Paga në Kosovë paguhet në valutën euro në baza mujore apo siç është paraparë në ligj, më së paku një herë në muaj. Sa i përket punës më të gjatë se orari i plotë i punës, puna e natës, dhe puna në ditët e festave shtetërore, i punësuari ka të drejtë pagë shtesë për shkak të tejkalimit të orarit të rregullt të punës. I punësuari duhet të paguhet 20% në orë për kujdestari, 30% në orë për punë gjatë natës dhe për punë jashtë orarit, 50% në orë për punë gjatë ditëve të festive dhe për punën gjatë fundjavës. Këto pagesa shtesë për punën gjatë fundjavës, punën gjatë festave dhe ditëve të lira e përjashtojnë njëra-tjetrën. Pagesa shtesë mund të zëvendësohet me ditë pushimi me kërkesë nga i punësuari.

Poashtu me ligjin e punës, është rregulluar edhe kompensimi për lëndimet në punë. Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, të ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve. Vice versa, nëse i punësuari i ka

shkaktuar dëm me qëllim ose me pakujdesi të plotë punëdhënësit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmin.

Ndërkaq ndërprerjen e marrëdhënieve të punës e rregullon kreu VII i ligjit të punës. Sipas fuqisë ligjore kontrata e punës ndërpritet me vdekjen e të punësuarit, me vdekjen e punëdhënësit, kur punët e kryera apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës personale, atëherë kur kontrata nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit, me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, kur i punësuari mbush moshën e pensionimit, në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë, nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë muaj, me vendim të gjykatës kompetente, me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes, etj.

Është e paraparë me ligj që kontrata mund të ndërprehet me marrëveshje me shkrim ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit. Në rastin e ndërprerjes së punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje. I punësuari ka të drejtë të ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme. Afati kohor për të lajmëruar ndërprerjen e kontratës së punës, është pesëmbëdhjetë ditë për të punësuarin me kontratë në kohë të caktuar kurse tridhjetë ditë për të punësuarin me kontratë me kohë të pacaktuar. I punësuari mund të ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës. Kurse punëdhënësi mund të ja ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur ndërprerja bëhet për arsye ekonomike, teknike ose organizative, i punësuari nuk është më i aftë të kryejë detyrat e caktuara me kontratë, raste të rënda të sjelljes së keqe të punonjësit ose për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës. Ndërkaq punëdhënësi mund të ja ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, atëherë kur i punësuari është fajtor për përsëritje të sjelljes së keqe ose shkeljes së detyrimeve, dhe kur performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim. Në rastet e lartpërmendura punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës vetëm kur i punësuari ka marrë



përshtetimin në formë të shkruar të performacës së pakënaqshme, në afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari duhet të përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largimin nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejme me shkrim. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, gjithashtu punëdhënësi mund t'ia ndalojë qasjen në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

→ TË DREJTAT NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Kreu IX i ligjit të punës tregon për procedurat për realizimin e të drejtave në marrëdhëniet e punës, duke filluar kështu nga mbrojtja e të drejtave për të punësuarin. I punësuari i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura. Ndërsa punëdhënësi është i obliguar të vendosë sipas kërkesës së të punësuarit në afatin brenda pesëmbëdhjetë ditësh nga data e pranimit të kërkesës. Vendimi mbi kërkesën e të punësuarit i dorëzohet atij në formë të shkruar nga punëdhënësi në afat prej tetë ditësh. Nëse i punësuari nuk është i kënaqur me vendimin e punëdhënësit ose nuk merr përgjigje brenda afatit të përcaktuar kohor, mund të nisë kontest pune në Gjykatën Kompetente. Nëse Gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve, të ja paguajë të punësuarit kompensimin në shuma të cilat gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit ose rikthimit e të punësuarit në vendin e tij të punës dhe kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve të tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna. Kurse Punëdhënësi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatoj vendimin e gjykatës.

Një organ tjetër shumë i rëndësishme është edhe Inspektorati i Punës, i cili është organ i pavarur i Administratës Shtetërore i cili vepron në kuadër të pushtetit ekzekutiv të Republikës së Kosovës, dhe bën monitorimin dhe zbatimin e legjislacionit nga fusha e marrëdhënies së punës si dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.²⁰ Ndërsa sipas ligjit për punë i punësuari në çdo kohë mund të ja dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi. IP duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë ditëve ose ta informojë parashtuesin lidhur me zgjatje të afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi. Në raste të shkeljeve të dispozitave të këtij ligji nga ana e punëdhënësit, IP do të shqiptojë masat ndëshkuese duke u bazuar në Ligjin për Inspektoratin e Punës.²¹

20 (Ministria e punës dhe Mirëqenies sociale-Inspektorati i punës- për Inspektoratin)

21 (Ligji Nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës)

