

## **ZGJIDHJA E MOSMARREVESHJEVE NE PUNE**

**Veshtrim krahasues ligjor i procedurave jashte-gjyqesore dhe gjyqesore ne Bashkimin European, ne Zvicer dhe ne vendet e Europes Jug Lindore**

Wiebke Düvel  
Isabelle Schömann  
Grigor Gradev  
Stefan Clauwaert

Instituti i Sindikatave Europiane

Bruksel, 2005

Brussels, 2005  
© Publisher: ETUI, Brussels  
All rights reserved  
Print: ETUI Printshop, Brussels  
D-2005-3163-05  
ISBN: 2-930352-67-1

ETUI mbështetet financiarisht nga Komisioni Europian.

## Tryeza e lendes

<b>Parathenie</b> .....	5
<b>Hyrje</b> .....	7
<b>Pjesa I: Zgjidhja alternative e mosmarreveshjeve Pajtimi, Ndermjetesimi, Arbitrimi</b> .....	11
<i>Isabelle Schömann</i>	
Hyrje.....	13
Mekanizmat e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjes: Nje veshtrim krahasues .....	13
Veshtrim nderkombetar i ZAM.....	14
ZAM ne Bashkimin European .....	16
ZAM ne Shtetet Anetare te BE: nje metode e mire-percaktuar e drejtesise private ne Europe .....	17
Karakterististika te perbashketa te procedurave kombetare ZAM ne Shtetet Anetare te BE .....	19
Kufizimet e sistemeve ZAM: territorialiteti i vendimeve ZAM .....	20
ZAM ne vendet e Europes JugLindore .....	20
Konkluzione .....	22
<b>Pasqyra: Veshtrim krahasues mbi pajtimin, ndermjetesimin, arbitrimin</b> .....	23
<b>Pjesa II: Sistemet e gjykateve te punes ne Bashkimin European dhe ne Europen Juglindore Veshtrim krahasues</b> .....	31
<i>Wiebke Düvel</i>	
Hyrje.....	33
Gjykatat e punes ne Bashkimin European – veshtrim krahasues .....	34
<b>Shembuj nga vende te ndryshme</b> .....	41
Rregullimi i mosmarreveshjeve ne pune ne Gjermani .....	43
Zgjidhja e mosmarreveshjeve ne pune ne Hungari (Judit Ivány Czugler).....	47
Gjykatat e Punes ne Zvicer (Jean-Claude Prince).....	61
Zgjidhja e mosmarreveshjeve ne pune ne Europen Juglindore.....	71
Pasqyra: Veshtrim krahasues i gjykateve te punes ne BE .....	75
<b>Bibliografia</b> .....	95



## Parathenie

Ne 1 Maj 2004, Bashkimi European mirepriti ne gjirin e vet 10 shtete te reja anetare. Duke u ndalur ne kete moment historik, nuk duhet te harrojme se dy vende te tjera te Europes JugLindore jane ende ne pritje te pranimit ne BE. Me zgjerimin e vet, BE ka perftuar kufinj dhe fqinjesi te re qe shtrihen me tej ne drejtim te Lindjes. Ndaj vendeve te Europes JugLindore, BE ka perpunuar nje strategji rajonale te vecante ne formen e procesit te asocim-stabilizimit.

ETUC (Konfederata e Sindikateve Europiane) eshte e mendimit se sindikatat duhet te luajne rol dhe te kene pergjegjesite tyre ne kete proces stabilizimi dhe transformimi. ETUI mbeshet sindikatat lokale duke e bere keshtu me te lehte procesin e institucionalizimit te dialogut social ne rajon nepermjet zhvillimit te bazes ligjore te marredhenieve ne pune dhe fushave qe lidhen me reformat ekonomike dhe sociale. Ne vitin 2002, NETLEX (rrjeti i eksperteve ligjore te sindikatave) u rajonalizua, dhe ne kete kontekst, u krijua nje rrjet i ri per ekspertet ligjore te sindikatave ne vendet e ish-Jugosllavise si edhe ne Shqiperi, Bullgari dhe Rumani. Projekti eshte nje platforme qe u jep mundesi sindikalisteve te diskutojne probleme me interes te ndersjelle dhe te shkembejne informacion dhe ide. Ai synon te mbledhe te dhena nga rajoni dhe te shperndaje informacionin e duhur, keshilla dhe analiza mbi ceshtje te ligjit te punes; te krijoje lidhje direkte mes sindikatave dhe Europes se zgjeruar; si edhe te organizoje trajnime per juristet e sindikatave.

Ne vitin e dyte te punes se vet, rrjeti u perqendrua kryesisht ne problemin e zgjidhjes se mosmarreshjeve ne pune, duke hedhur veshtrimin si mbi zgjidhjet jashte gjyqesore: pajtim, ndermjetesim dhe arbitrim, ashtu edhe mbi metodat me tradicionale gjyqesore nepermjet gjykatave te punes. Keto ceshtje jane trajtuar ne dy konferenca rajonale si edhe ne takimet kombetare te zhvilluara ne Bullgari, Rumani dhe ne Shqiperi.

Botimi i dyte ne kete projekt, ne vijim te raportit 78 te ETUI-t " Marredheniet e Punes ne Europen JugLindore – Nje veshtrim ligjor ne 2003" ndjek nje linje krejt te re. Ne kete rast, raporti synon te sherbeje si "udhezues" per sindikalistet ne rajon ne kuadrin e nje pasqyrimi sa me te mire te sistemit per zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune. Raporti jep informacion lidhur me ceshtjet e mesiperme, mbi te cilat u perqendrua edhe projekti ne vitin e dyte te tij.

Falenderimet tona i takojne Agjencise Zvicerane per Zhvillim dhe Bashkepunim per ndihmen e dhene- brenda kuadrin te Iniciatives per Kohezion Social te Paktit te Stabilitetit per Europen JugLindore, qe financoi projektin i cili ne vitin e trete do te trajtoje, mes te te tjerash, edhe problemet e ekonomise informale ne rajon.

Henning Jorgensen

Drejtor i ETUI-t

Qershor 2004



## Hyrje

Ky botim vazhdon me tej me nje veshtrim<sup>1</sup> analitik te kuadrit ligjor, qe perben bazen per zhvillimin e marredhenieve ne pune dhe dialogun social ne rajonin e Europes Juglindore. Studimi i referohet disa prej sfidave te identifikuara ne fillim te vitit 2003, por ne nje menyre me te perqendruar e me te detajuar si edhe ne nje forme te mirepritur nga perdoruesit –si pike/burim reference per t’u zbatuar ne praktike.

Institucionalizimi i sistemeve per arbitrim dhe pajtim avancoi me shpejtesi ne disa vende te rajonit dhe rezultatet e para i dha ne vitin 2003. Puna ne kete drejtim ka vazhduar dhe rrjeti vendosi te ndalej ne zhvillimin e sistemeve efikase te gjykatave te punes ne vendet e rajonit, si teme kryesore e veprimtarive te veta per vitin 2004. Ngjarjet e fillimvitit 2004, konfirmuan si orientimin e drejte ashtu edhe kohen e duhur per kete zgjedhje. Gjate gjysmes se pare te vitit, ne Rumani, dispozitat ligjore egzistuese ne kete fushe u rishikuan dhe u ndryshuan me qellim qe te beheshin sa me te zbatueshme dhe efikase ne kushtet e jetes reale. Ne Bullgari, ne vijim te workshopit te projektit<sup>2</sup>, u ngrit nje grup pune, ne perberje te te cilit merrnin pjese specialiste nga ministrite e punes dhe mjedisit, punedhenes dhe sindikata, per te percaktuar sistemin e gjykatave te punes dhe per te hartuar legjislacionin e nevojshem per zbatim. Ne Maqedoni, ne Serbi dhe ne Shqiperi, nevoja per ngritjen e gjykatave te punes eshte njohur dhe percaktuar si nje politike e kushtezuar nga keshillat ekonomike dhe sociale dhe nga marreveshjet midis qeverise dhe partnereve sociale.

Rendesia e funksionimit efikas te sistemeve te tilla ne rajon, nuk duhet mbivleresuar. Bullgaria perben nje shembull te qarte ne kete drejtim. Ajo i ka perfunduar bisedimet per anetaresim ne BE, pra kuadri legjislativ dhe institucionet qendrore te marredhenieve ne pune jane ne perputhje me standartet e BE-se. Megjithate, ne workshopin e Sofies Ministri i Drejtesise leshoi sinjalin e alarmit duke iu referuar shifres se 16.000 rasteve te reja te paraqitura ne gjykate vetem gjate vitit 2003. Numri me i madh i rasteve, ndoshta gati 90% apo me teper, lidhet me problemet kryesore te marredhenieve ne pune: me sigurimin ne pune (pezullimet e paligjshme nga puna), pagat (rrogat e papaguara) dhe sigurimet shoqerore (kontributet e papaguara te fondit te pensioneve dhe kontributet e sigurimeve shendetsore). Kjo shtate paraqitet ne nje sistem ku Kodi i Punes i miratuar ne vitin 2001, ne fjalet e Ministrimit te atehershem te Punes, parashikon me teper se njeqind raste te pezullimit te marredhenieve te punes ne menyre te ligjshme.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> W. Duvel, I.Schoman, S.Claauwaert and G.Gradev (botimi) *Marredheniet e Punes ne Europen JugLindore: Nje Veshtrim Ligjor ne 2003*, ETUI, Bruksel,2003.

<sup>2</sup> “Rrjeti i Eksperteve Ligjore te Sindikatave ne Europen Juglindore”- Projekt i drejtuar nga ETUI me mbeshtetjen e Agjencise Zvicerane per Zhvillim dhe Bashkepunim brenda Iniciatives per Kohezion Social te Paktit te Stabilitetit per Europen Juglindore.

<sup>3</sup> Ministri i Punes dhe Politikave Sociale, Ivan Neikov, paraqet projektin e Kodit te Punes ne takimin e anetaresve te Shoqates Bullgare te Industrise.

Gjithesesi, kjo tablo perfaqeson jo me shume se pjesen e dukshme te problemit. Nje numer i konsiderueshem rastesh nuk arrin ne fazen e procedurave gjyqesore per nje sere arsyesh, te cilat ushtrojne nje ndikim te fuqishem shkurajues mbi personat qe kerkojne te drejtat e tyre, sidomos kur ketu perfshihen grupet e minoritetit.

Disa nga arsyet me te rendesishme qe ia vlen te permenden jane:

- Niveli pergjithesisht i ulet i besimit tek institucionet publike
- Mungesa e ndergjegjesimit te individeve mbi njohjen e te drejtave qe ata duhet te gezojne, si edhe e informacionit te munguar per mbrojtjen e ketyre te drejtave ne praktike, sidomos ne ndermarrjet e vogla dhe te mesme (jo ne sindikata) dhe ne fshat.
- Mungesa e burimeve te mjaftueshme per kete qellim, sidomos ne fshat ku shpenzimet e udhetimit deri ne qytetet ku ka gjykate, e bejne te pamundur paraqitjen e individeve ne to, madje edhe ne rastet kur procedurat gjyqesore jane falas.
- Logjika e strategjive te mbijeteses qe ne menyre te paevitueshme dikton zgjedhje ne rrethana te tilla, psh.kursimet e pakta duhen perdorur per gjetjen e nje pune te re se me pare te jete e mundur, dhe jo per ndjekjen e procedurave ligjore qe s'dihet si perfundojne, edhe ne rastet kur ceshtja fitohet.

Duke marre parasysh kohezgjatjen e procesit, nje ceshtje gjyqesore shkon mesatarisht nga 1.5 - 5 vjet deri ne arritjen e nje zgjidhje perfundimtare - duket sikur me shume se 2% e atyre qe punojne me nje kontrate pune (numri i pergjithshem ne Bullgari per vitin 2003 ishte afer 2 milion), e kane jeten e tyre (dhe te familjeve te tyre) te varur nga pasigurite ligjore. Eshte krejtesisht e qarte se kjo gje nuk ndihmon per krijimin e nje kulture te marredhenieve te mirekuptimit ne pune, per stabilitetin social dhe per krijimin e besimit tek institucionet nga njera ane dhe midis partnereve sociale nga ana tjeter.

Keto dukuri ndikojne drejtperdrejt ne qendrimet mbi politikat reformuese si edhe ne integrimin ne BE dhe veç kesaj e bejne me te nderlikuar sfiden e procesit te pranimit. Sikurse konstatohet nga Banka Europiane per Rindertim dhe Zhvillim (BERZH) ne nje vezhgim te perpikte te dhjete viteve te para te tranzicionit "Mesimi baze i tranzicionit eshte se tregjet nuk mund te funksionojne sic duhet pa ndihmen e institucioneve qe i mbeshtetin, pa nje shtet qe realizon pergjegjesite e veta themelore dhe pa nje shoqeri te shendetshme civile". Brenda te gjitha politikave transformuese, ndertimi i institucioneve mbetet shtylla kryesore e kryerjes se reformave ne çdo fushe te ndryshimit te sistemit - politik, ekonomik dhe social. Raporti i BERZH-it trajton kryesisht zhvillimet ne keto drejtime: "Masat institucionale, qe mund te duken te shendetshme nga nje pespektive formale apo e shkruar (psh.legjislacioni), mund te minohen nga modelet dhe kodet e qendrimeve, qe pengojne funksionimin pozitiv te tyre"<sup>4</sup>. Funksionimi i sistemeve gjyqesore ne fushen e ligjit te punes ne shoqerite ne tranzicion, ne kete rast, do te sherbeje si nje shembull mjaft i qarte per ceshtjet ne fjale.

Nje nga rolet kryesore qe kane gjykatat ne rregullimin e tregjeve te punes dhe marredhenieve ne pune, eshte te percaktoje fushen brenda se ciles dispozitat ligjore dhe marreveshjet mes paleve te interesuara cojne ne percaktimin e normave te pranuar qe aplikohen nga bordi, si

---

<sup>4</sup> Banka Europiane per Rindertim dhe Zhvillim (BERZH) *Raporti i Tranzicionit 1999: Dhjete vjet tranzicion*, Londer, 2000, fq.5



edhe te ndaloje lojtarët individuale t'i kundërshtojnë apo t'i shkelin këto norma, psh. te dalin jashtë loje ose te krijojnë norma të reja në vend të tyre.

Me fjale të tjera, sistemi gjyqësor është gjithashtu një burim i rëndësishëm nxitjesh për të njohur interesat kolektive të secilës nga të dy partnerët dhe për të inkurajuar përfaqësimin e tyre të organizuar, psh. për të ushtruar funksionin e tyre "me ze" (për të ngritur zërin)<sup>5</sup> për rregullimin e sistemeve të marrëdhënieve në punë. Gjithësesi, në kushtet e ekonomive dhe shoqërive "në tranzicion", këto nxitje mund të marrin një karakter tjetër.

Me kryesorja është se rastet e mosmarrëveshjeve në punë, trajtohen nga sistemet e gjykatave të përgjithshme të cilat janë të mbingarkuara, në një kohë që behet rishikimi total i të gjitha sistemeve shoqërore dhe i jetesës së çdo familje apo individi. Situata e sotme bën që zgjidhjet e mosmarrëveshjeve në punë të kenë një ndikim të vogël, si rezultat i një procesi gradual, në përcaktimin e standarteve të mirënjohura dhe të pranueshme të menazhimit të marrëdhënieve në punë. Faktori i dytë kryesor është kohezgjatja e procedurave. Ajo është shumë e gjatë dhe shpesh aq e gjatë sa zgjidhja përfundimtare ndikon fare pak mbi konfliktin fillestar, dhe si rrjedhojë aktorët zor se binden për nevojën e standarteve dhe marrëveshjeve. Pikerisht në këto rast, kombinimi aktual i sistemeve gjyqësore me procedurat e reja të arbitrit dhe pajtimit vullnetar, shpesh mund të sjellë rezultate paradoksale.

Skema aktuale e funksionimit të gjykatave, në vend që t'i detyrojë aktorët të pajtohen me ligjin dhe me përfaqësimin e organizuar të interesave, në fakt krijon mundësi për "exit"- (për dalje nga skena); shumë shpesh shpenzimet e vazhdueshme për t'u ripunësuar, janë praktikisht më të mëdha sesa shpenzimet që nevojiten për të zgjidhur rastet e shkeljeve të ligjit të punës dhe vazhdimin e procedurave gjyqësore, apeleve, vonësive dhe rezultatit të sigurt negativ për punëdhënësin. Në këto mënyra, shmangia nga përfaqësimi i organizuar dhe dhunimi i ligjit të punës shndërrohen në një strategji të suksesshme për një punëdhënës të vetëm, në një fushë tjetër veprimi për dialog social, duke zbehur, kështu, nevojën për standarte të reja dhe besimin tek forca e ligjit në shoqëri. Në një perspektivë më afatgjatë, pasojat mund të jenë shumë më të mëdha se sa rasti i vecantë, gjë që nuk lejon grumbullimin e "kapitalit shoqëror" dhe krijon pengesa për funksionim efikas të tregut dhe të shtetit, sikurse nënvizohet edhe nga BERZH.

Zhvillimet në vitin 2004 theksojnë nevojën e procesit të njohjes së sfidave në këto fushë dhe në një farë mase, gatishmerinë e qeverisë dhe partnerëve sociale në rajon për të ndermarre masa në lidhje me përdorimin e procedurave efikase të pajtimit dhe arbitrit si edhe për të ngritur gjykata të specializuara të punës brenda sistemeve gjyqësore. Në të njëjtën kohë, çdo trajtesë serioze duhet të verë në dukje që ky nuk është një projekt kaq i thjeshtë sa të japë rezultate magjike brenda natës.

Ai nënkupton përshtatje të rëndësishme institucionale dhe financiare dhe e bën të domosdoshme teknologjinë e re për transferimin e rasteve egzistuese në një sistem të ri procedurash (duke përfshirë partnerët sociale), pa rrezikuar mundësitë e barabarta në secilin rast, lidhjet funksionale të gjykatave të shkallës së parë dhe të dytë, procedurat e apelit etj. Sikurse edhe në fusha të tjera të politikave reformuese, përcaktimi i sistemeve që do t'i përshtaten kushteve të vendit dhe hapave llogjike që duhen ndermarre për zbatimin e tyre, ka

<sup>5</sup> Hirschman A. *Exit/Dalja, Zeri dhe Besnikeria: Përgjigje për Renien e Firmave, Organizatave dhe Shtetete*, Shtypi i Universitetit të Harvardit, 1972.

mjaft rendesi. Keto sisteme duhet te specifikohen qarte dhe te mbeshteten ne nje konsensus sa me te gjere. Per arritjen e ketij qellimi, qeverite, sindikatat, punedhenesit dhe njerezit e ligjit duhet te angazhohen ne kete proces qe ne castin e pare.

Ky botim synon te jape nje kontribut modest per ta bere sa me te lehte ngritjen e gjykatave te qendrueshme te punes dhe per te krijuar sistemet e arbitrimit dhe pajtimit ne Europen JugLindore. Meqenese eshte e qarte se aktivitetet praktike ne kete fushe, ne te ardhmen do te vazhdojne ne te gjithe rajonin, botimi eshte pergatitur gjithashtu ne gjuhen serbe dhe ne gjuhen shqipe per te gjetur nje numer sa me te madh perdoruesish.

Grigor Gradev

Koordinator i Projektit te ETU-it

Koordinator i ETUC-it per Paktin e Stabilitetit ne Europen Juglindore

**Pjesa I**

**Zgjidhja alternative e mosmarreshjeve**

**Pajtimi, Ndermjetesimi, Arbitrimi**

Isabelle Schömann



## Hyrje

Mekanizmat per zgjidhjen e mosmarreveshjeve jane nje elementet kyc i te gjitha sistemeve te marredhenieve te punes ne Europe. Ne rajonin e Europes Juglindore, si sistemet e marredhenieve te punes ashtu edhe procedurat e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve (ZAM) jane relativisht te reja dhe objekt i ndryshimeve ne fazen e tranzicionit te kalimit ne nje ekonomi tregu. Gjithesesi, sindikatat dhe shoqatat e punedhenesve jane te ndergjegjshme se perdorimi i mekanizmave autonome dhe vullnetare eshte ka shume rendesi per permiresimin dhe pershpjtimin e zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune. Ne kete drejtim, nje veshtrim krahasues i mekanizmave te ZAM ne Europe dhe ne disa vende te rajonit te Ballkanit, mund t'u sherbeje ketyre te fundit per te kuptuar, per te pershtatur dhe per te zbatuar mekanizma te tille ne perputhje me nevojat e veta.

Procedurat e parandalimit dhe zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune synojne t'u vijne ne ndihme paleve te perfshira ne nje marredhenie pune, ne menyre qe te arrijne nje zgjidhje pagesore dhe vullnetare per mosmarreveshjet qe mund te lindin, pa iu drejtuar gjykates dhe permes mirekuptimit ne vendin e punes, jashte kanaleve tradicionale te rretheve gjyqesore. Keto procedura te zgjidhjes se mosmarreveshjeve pergjithesisht percaktohen nga legjislacioni vendas. Meqenese nje nga piksynimet kryesore te procedurave te zgjidhjes se mosmarreveshjeve eshte inkurajimi i kontratave kolektive, egziston nje preference per marreveshje dypaleshe sa here qe ajo eshte e mundur. Procedurat mund te jene tri llojesh, perkatesisht: pajtimi, ndermjetesimi dhe arbitrimi; kur vendimi jepet nga nje gjykate klasike apo *conseil de prud'hommes* (keshilli i te urteve), atehere ai behet procedure gjyqesore. E perbashketa e ketyre procedurave eshte natyra vullnetare e sistemit, kur palet zgjedhin ne favor te nje menyre zgjidhje apo te nje tjetre. Keto praktika, te cilave u referohemi si "mekanizma te zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve (ZAM)" jane te zbatueshme ne te gjitha llojet e mosmarreveshjeve. Ne disa raste ato shqyrtojne zbatimin dhe interpretimin e nje te drejte egzistuese, te ratifikuar ose jo nga ligji; marreveshjet kolektive dhe kontratat individuale.

Te ashtuquajturat "konflikte te se drejtes" trajtohen, se paku ne shumicen e 25 Shteteve anetare te BE-se nga juridiksioni kombetar kompetent i punes, me perjashtim te Qipros ku Ministria e Punes i trajton te dyja llojet e mosmarreveshjeve.

Ato trajtojne, gjithashtu, konfliktet e interesit qe pergjithesisht lindin kur kontrata kolektive prishet. Per me teper, nje mosmarreveshje ne pune mund te kete te beje me nje punetor te vetem (mosmarreveshje individuale) ose me nje grup punetoresh (mosmarreveshje kolektive).

### **Mekanizmat e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjes: Nje veshtrim krahasues**

Ne nivelin nderkombetar, ne ate European dhe kombetar te BE-se, mekanizmat ZAM mund te luajne nje rol te rendesishem, sikurse shihet edhe ne referencat e detajuara me poshte.

Megjithate, zgjidhja e mosmarreveshjeve nderkombetare te punes ka nje resonance te vogel vepruese ne ceshtjet civile, krahasuar me fusha te tjera te ligjit civil sic eshte ligji komercial dhe ai i familjes. Disa mund te thone se sistemet nderkombetare te mosmarreveshjeve ne pune jane ende ne perpunim e siper. Perkundrazi, sistemet kombetare ZAM ne ceshtjet e punes, funksionojne mire e bukur ne te 15-te ish-shtetet anetare te BE-se. Sistemet e marredhenieve te punes ne 9 nga 10 shtetet e reja anetare te 15-s se BE-se, sikurse edhe ne disa vende te Europes Juglindore, jane ne procesin e miratimit dhe/apo perpunimit te sistemeve te tilla ZAM ne periudhen e kalimit ne nje ekonomi tregu. Nje veshtrim krahasues i dispozitave dhe

sistemeve ZAM ne nje Europe te zgjeruar, do te ndihmoje per te qartësuar sfidat me te cilat perballen partneret sociale dhe shteti, nepermjet identifikimit te pengesave dhe gjetjes se zgjidhjeve te mundshme alternative per problemet kombetare.

## **Veshtrim nderkombetar i ZAM**

**Rekomandimi nr 92 i ILO-s** mbi pajtimin dhe arbitrimin vullnetar u miratua ne vitin 1951, njeherazi me rekomandimin 91 mbi marreveshjet kolektive. Ai percakton parimet baze te pajtimit dha arbitrimit dhe, persa i perket pajtimit, ILO rekomandon ngritjen e nje makinerie (sistemi) vullnetare pajtimi ne ndihme te parandalimit dhe zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune midis punedhenesve dhe punetoreve. Ky sistem i ngritur mbi nje baze te perbashket duhet te perfshije nje perfaqesim te barabarte te punedhenesve dhe punemarresve. Per me teper, procedura, duhet te jete falas dhe e shpejte, ajo duhet te vihet ne levizje ose me nismen e njerës prej paleve ne mosmarreveshje ose jashte zyrave (ex officio) nga autoriteti vullnetar i pajtimit, me miratimin e paleve te interesuara. Meqenese nje nga piksynimet qe ky system kerkon te arrije eshte zgjidhja jo-gjyqesore e mosmarreveshjeve (qofte permes pajtimit, ndermjetesimit apo arbitrimit), palet duhet te inkurajohen te mos ngrihen ne greve dhe te mos mbyllin ndermarrjet ne kohen e zhvillimit te procedures. Asnje dispozite e Rekomandimit nuk mund te kufizojë te drejten per greve. Se fundi, kur arrihet nje marreveshje, ajo duhet te behet me shkrim dhe te konsiderohet e barabarte me marreveshjen kolektive.

Gjithashtu, **Rekomandimi 163** mbi kontratat kolektive, miratuar ne vitin 1981 rekomandon qe, nese eshte e nevojshme duhet te merren masa per zgjidhjen e konflikteve ne pune, per t'i ardhur ne ndihme paleve qe kerkojne zgjidhje te mosmarreveshjeve, kur keto lindin gjate bisedimeve per marreveshje, lidhur me interpretimin ose zbatimin e marreveshjes, ose me (Rekomandimi 130) rastet individuale apo kolektive te ankesave ne vendin e punes.

Sipas ketij rekomandimi te fundit, cilido punetor, qe vepron individualisht apo kolektivisht, duhet te kete te drejte te depozitoje nje ankese dhe ta paraqese ate per shqyrtim pa pesuar asnje lloj paragjykimi, cilidoqofte perfundimi.

Arsyet per ankimim mund te jene te cdo mase apo situate, qe ka te beje me marredheniet midis punedhenesit dhe punetorit, apo qe ndikon ose mund te ndikojë ne kushtet e punes te nje apo te disa punetoreve ne rastin kur ajo mase apo ajo situate bie ndesh me dispozitat e nje marreveshje kolektive te zbatueshme apo te nje kontrate individuale punesimi, me normat e punes, me ligjet ose rregulloret si edhe me zakonet apo perdorimin e nje dege profesionale te veprimtarise ekonomike apo te vendit.

Persa i perket konventes nr.87 mbi Lirine e Shoqatave dhe Mbrojtjen e se Drejtes per t'u Organizuar (te vitit 1948) dhe konventes nr.98 mbi te Drejten per t'u Organizuar dhe Kontraten Kolektive (te vitit 1949), rastet qe shqyrton Komiteti i Lirise se Shoqateve, ne vartesi te organit Qeverises te ILO-s, mbi kufizimet ne baze te parimit te kontratave te lira dhe vullnetare, rrallehere i referohen kufizimeve te perdorimit te nje procedure arbitrimi te detyrueshem. Psh. kur palet nuk arrijne mirekuptim me ane te kontrates kolektive, ato mund t'i drejtohen arbitrimit te detyrueshem vetem ne rastin e sherbimeve elementare ne kuptimin e ngushte te fjales, pra te sherbimeve ne te cilat nderprerja do te rrezikonte jeten, sigurine vetiake apo shendetin e te gjithë apo te nje pjese te popullsisë (raporti 286, rastet 1648,1650). Ne disa sherbime dytesore, duhet t'i jepet perparesi kontrates kolektive, si mjet per rregullimin e kushteve te punes, dhe jo arbitrimit te detyrueshem (raporti 291, rasti 1680). Per me teper, dispozitat qe percaktojne se kur marreveshjet mes paleve deshtojne pikat e mosmarreveshjes

ne kontraten kolektive duhet te zgjidhen nga arbitrimi i autoritetit, nuk jane ne perputhje me parimet e bisedimeve vullnetare qe perfshihen ne konventen 98 (raporti 259, rasti 1450). Vec kesaj, cdo dispozite qe lejon palet te kerkojne ne menyre te njeaneshme nderhyrjen e autoritetit te punes per te rregulluar mosmarveshjet, mund te minoje ndjeshem te drejten e punetoreve per greve dhe nuk nxit lidhjen e kontrates kolektive vullnetare (raporti 265, rastet 1478, 1484).

**Karta sociale Europiane** e vitit 1961, rishikuar me 1966, eshte nje tekst solemn nderkombetar te cilin te gjitha shtetet ratifikuese jane angazhuar ta zbatojne. Ne Maj 2004, nje numer prej 44 vendesh e nenshkroi Karten (10 vende e kishin nenshkruar ne vitin 1961 dhe 34 vende e kishin rishikuar ne vitin 1996), ndersa 34 vende e kishin ratifikuar ate. Ndermjet vendeve te Europes JugLindore, Shqiperia, Bullgaria, Kroacia, Moldavia dhe Rumania e kishin nenshkruar dhe ratifikuar Karten, ndersa FYROM dhe Bosnje-Hercegovina vetem e kishin nenshkruar. Karta percaktonte nje numer te drejtash dhe lirish social-ekonomike dhe vendoste sistemin e kontrollit per te garantuar respektimin e ketyre te drejtave nga shtetet nenshkruese.

Ne perputhje me Nenin 6 paragrafi 3 te Kartes sociale Europiane mbi te drejten per kontrate kolektive dhe “me qellim qe te sigurohet zbatimi efikas i te drejtes per kontrate kolektive, Palet bien dakord qe:

1. te nxisin konsultimet e perbashketa midis punedhenesve dhe punetoreve;
2. t'i japin shtyese, aty ku eshte e mundur dhe e udhes, ngritjes se nje sistemi per **bisedime vullnetare** midis punedhenesve apo organizatave te punedhenesve dhe organizatave te punetoreve, me qellim rregullimin e kushteve te punesimit me ane te marveshjeve kolektive;
3. **t'i japin shtyese ngritjes dhe funksionimit te nje sistemi te pershtatshem per pajtimin dhe arbitrimin vullnetar, me qellim rregullimin e mosmarveshjeve;** si edhe te njohin:
4. te drejten e punetoreve dhe te punedhenesve per veprime kolektive ne raste te konfliktit te interesave,perfshi te drejten per greve, ne funksion te detyrimeve qe lindin nga marveshjet kolektive te lidhura paraprakisht”.

Zbatimi i angazhimeve te percaktuara ne Karte kontrollohet nga Komiteti European per te Drejta Sociale, ma ane te dy procedurave te vecanta:

- 1) nje procedure kontrolli mbi bazen e raporteve vjetore kombetare te hartuara nga shtetet. Pas shqyrtimit te raportit, Komiteti publikon konkluzionet ku vendos per pajtueshmerine, apo ne te kundert per situatat kombetare, qe kane te bejne me Karten. Nese Shteti nuk ndjek nje vendim mospajtueshmerie njoftuar nga Komiteti, atehere Komiteti i Ministrave i dergon ketij shteti nje rekomandim dhe i kerkon te ndryshoje situaten *de jure* ose *de facto*.

Puna e Komitetit te Ministrave pergatitet nga nje Komitet Qeveritar i perbere nga perfaqesues te pales se Qeverive nenshkruese te Kartes, ne ndihme te te cileve jane vezhgues qe perfaqesojne partneret sociale Europiane. Ky Komitet shqyrton vendimin e mos-pajtueshmerise ne muajt pas botimit dhe njoftimit. Shteti i interesuar duhet te njoftoje per masat qe ka marre, apo qe synon te marre per te korigjuar situaten dhe ne kete rast, ai duhet te percaktoje afatet per arritjen e pajtueshmerise.

Ne rastet kur Komiteti Qeveritar mendon se jane ndermarre hapat e duhur per te vene ne vend nje shkelje dhe per te leshuar nje vendim mos-pajtueshmerie, ai mund t'i propozoje Komitetit te Ministrave qe t'i dergoje nje rekomandim shtetit te interesuar.

Nje rekomandim i tille kerkon qe Shteti te marre masa per te korigjuar situaten.

Cdo vit, Komiteti Qeveritar i paraqet nje raport Komitetit te Ministrave. Qysh prej vitit 2002, ai paraqet nje raport mbi Karten Sociale te rishikuar si edhe nje raport mbi Karten e vitit 1961.

- 2) Nje procedure te ankesave, qe i jep mundesi organizatave te njohura<sup>1</sup> t'i paraqesin Komitetit European per te Drejta Sociale pretendimet e tyre lidhur me shkeljet e Kartes.

Se fundi, vetem 12 vende, perfshi Bullgarine dhe Kroacine, kane rene dakord te perdorin procedurat e ankesave kolektive. Ne praktike, mekanizmat e kontrollit te ngritura nga Karta kane ndikuar qe shtetet te miratojne ndryshimet ne ligj ose ne praktike, ne menyre qe kushtet te jene ne perputhje me Karten.

## **ZAM ne Bashkimin European<sup>2</sup>**

Keshilli European i Bashkimit European ka perpiluar nje Karte te te drejtave themelore (OJEC C 364 ne 18/12/2000 dhe OJEC C 007/8 ne 11/01/2001), qellimi i se ciles eshte "te hartoje nje Karte te te drejtave themelore ne menyre qe rendesia dhe domozdoshmeria e tyre te behet me e kapshme dhe me e prekshme per qytetaret e BE-se". Miratimi i Kartes, para se gjithash, eshte nje mesazh politik i Pesembdhjetshes per qytetaret e Europes. Te drejtat ekonomike dhe sociale qe permban Karta jane ato qe perfshihen ne Karten e Komunitetit te te drejtave sociale per punetoret, miratuar me 1989, neni 13 i te cilit shprehej qe, per te lehtesuar zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune, ka shume rendesi te inkurajohet perfshirja dhe perdorimi i procedurave te ndermjetesimit dhe arbitrimin, ne perputhje me praktikat e vendit dhe ne nivelet e duhura.

Gjithesesi, dimensionin nderkombetar i sistemit te zgjidhjes se konflikteve eshte nje ceshtje qe kerkon si angazhimin e organizmave nderkombetare ashtu edhe atyre Europiane. Eshte per t'u theksuar qe ndersa procedurat ZAM ne fushen e ligjit civil dhe komercial jane objekt i nje interesimi te madh dhe perpunimi te vazdueshem, per problemet e punes keto iniciativa kane munguar dukshem deri kohet e fundit. Nderkohe, Gjykata e Perhershme e Arbitrimin ka nisur diskutimet mbi efektivitetin dhe mundesine e nje sistemi alternativ per zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune ne nivel nderkombetar duke krijuar apo pershtatur ligje nderkombetare per zgjidhjen e mosmarreshjeve nderkombetare ne pune.

Ne nivel European, ne fazen e pare, ne mes te viteve '90 u shfaq i njejti interes per ligjin e mbrojtjes se konsumatorit dhe familjes. Qe prej vitit 2000, Komisioni European ka nisur

---

<sup>1</sup> Konfederata e Sindikatave Europiane, UNICE dhe ILO; organizatat jo-qeveritare (OJQ-te) me status konsultativ ne Keshillin e Europes dhe te regjistruara ne nje liste te hartuar per kete qellim nga Komiteti Qeveritar; organizatat e punemarresve dhe sindikatave te shtetit ne fjale; dhe, per shtetet te cilat, vec kesaj, e pranojne kete mundesi, OJQ-te vendase.

<sup>2</sup> Schömann, I. (2002) Alternative dispute resolution mechanisms in labour issues: towards an EU mechanism? ETUI TRANSFER 4/2002 pages 701-707.



keshillimet dhe studimet mbi rritjen e dobise se nje sistemi European te ZAM-it per zgjidhjen e mosmarreveshjet kolektive ne pune. Mekanizmat Europiane te procedurave jo-gjyqesore, si mekanizma plotesuese per sistemet kombetare ZAM, mund te japin nje mbeshtetje te cmuar per zhvillimin e dialogut social ne Europe dhe me gjere, per zhvillimin e sistemit European te marredhenieve ne pune.

Komisioni European DG i Drejtesise dhe i Puneve te Brendshme, ne programin e punes legislative per vitin 2004, ne muajin shtator te ketij viti, parashikoi miratimin e nje Projekt-Direktive mbi Metodat Alternative te Zgjidhjes se Mosmarreveshjeve mbi ceshtjet civile- jo mbi ato te punes- bazuar ne Traktatin e Komunitetit, Neni 61/c mbi bashke-vendimin. Qellimi i kesaj Projekt-Direktive eshte vendosja e nje instrumenti rregullator per percaktimin e standarteve minimum, ne menyre qe te sigurohet cilesia e proceseve ZAM dhe te garantohet pajtueshmeria e tyre me procedurat gjyqesore. Kjo do t'u jape mundesi te gjitha paditesve civile te perdorin skemat e besueshme dhe efikase te Zgjidhjes Alternative te Mosmarreveshjeve. Ky instrument do te synoje te krijojte nje ekuilibër te drejte midis ketyre dy objektiveve: te siguroje cilesine e proceseve ZAM si edhe pajtueshmerine e tyre me procedurat gjyqesore, duke ruajtur ne te njejten kohe elasticitetin e tyre.

### **ZAM ne Shtetet Anetare te BE: nje metode e mire-percaktuar e drejtesise private ne Europe**

Procedurat e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve jane perhapur gjeresisht ne te 25 Shtetet Anetare te BE-se. Ne ish 15 shtetet anetare te BE edhe ne Qipro kjo ka ardhur si pasoje e pranimit gradual dhe e konsolidimit te kultures se maredhenieve ne pune, qe i japin perparesi bashkerendimit dhe bashkepunimit kundrejt konflikteve. Kurse ne pjesen me te madhe te shteteve te reja anetare te BE, si psh, ne Republiken Ceke, ne Estoni, Hungari, Poloni, Sllovakia dhe Slloveni procedurat ZAM ne ligjin e punes u bene te njohura ne fillim te viteve '90, ndersa ne Lituani, Letoni dhe Malte –ne fillim te viteve 2000.

Objektivi final i procedurave te ZAM eshte arritja e paqes ne pune. Ne kete drejtim, ZAM jane te lidhura ngushte me strukturen dhe respektimin e kontrates kolektive nga nje vend anetar, por edhe me sindikatat dhe shoqatat e punedhenesve, me te drejtat e punetoreve per informim dhe keshillim, qe duhen konsideruar si nje mekanizem i zgjidhjes paraprake (ex ante) te mosmarreveshjeve. Nese kontrata kolektive eshte niveli i pare dhe me i afert e nje mjedisi institucional ne te cilin zhvillohen dhe funksionojne procedurat ZAM, keto te fundit krijojne kushte per dialog dhe ofrojne mundesi te tjera per te arritur mirekuptim ne rastet kur konfliktet lindin ose nga permbajtja e ligjit ose gjate zbatimit te tij. Si te tilla, lehtesirat qe krijojnë ZAM, e forcojnë dialogun social. Procedurat ZAM, shpesh te percaktuara dhe te rregulluara nga instrumente te bazuar ne kontrate, si rregull, administrohen nga organizma dy ose tri-palesh, ne te cilat partneret sociale luajne nje rol paresor, si ne rastin e kontratave kolektive.

Kur proceset e kontrates kolektive inkurajohen, per rrjedhoje rritet edhe pranimi social i procedurave te ndermjetesimit dhe pajtimit si zgjidhje autonome dhe vullnetare e mosmarreveshjeve ne pune. Per kete arsye, ZAM mund te konsiderohen si nje shtrirje/zgjerim i kontrates kolektive.

Mekanizmat alternative per percaktimin dhe zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune, qofshin keto individuale apo kolektive, jane nje tipar i zakonshem dhe i mirepercaktuar ne pjesen me te madhe te sistemeve te marredhenieve ne pune ne shtetet anetare. Duke qene forme e drejtesise private, rrenjet e tyre shtrihen si ne sistemet konsensuale te marredhenieve ne pune, ne rastet e vendeve Nordike, ashtu edhe ne sisteme me te institucionalizuara dhe te bazuara ne gjykata, si psh. ne France apo ne Spanje. Zhvillimi i hershem i procedurave alternative qe plotesojne mundesite/rruget gjyqesore brenda sistemeve kombetare te marredhenieve ne pune, tregon deshiren per te inkurajuar, se paku ne fazen paraprake, zgjidhje konsensuale ne trajtimin e mosmarreshjeve. Epersite e nenkuptuara te procedurave ZAM jane, gjithashtu, elasticiteti dhe shpejtesia e procedurave alternative, gjetja e zgjidhjeve me te pershtatshme ne saje te njohurive dhe pervojës se pales se trete, qe merr pjese ne procedurat e ndermjetesimit dhe keshillimit; pavaresia si edhe shpenzimet e kufizuara te procedurave ZAM krahasuar me procedurat gjyqesore.

Ne procedurat ZAM, dallojme dy modele te mbrojtjes gjyqesore. Procedurat ZAM mund te perkufizohen si teknika ndihmese, qe duhen konsideruar si pjese e aktivitetit te gjykatave. Ne kete rast, procedurat ZAM shpesh shkrihen ne nje alternative, qe gjithesesi eshte kontradiktore. Ndryshe, procedurat ZAM perkufizohen si skenare me nje fund te hapur dhe te pavarur/autonom, qe u japin mundesi paleve ne mosmarreshje te perzgjedhin mes disa mundesive. Ne kete rast, ZAM konsiderohet si nje procedure plotesuese. Per me teper, menyra se si organizohet mbrojtja gjyqesore mund te inkurajoje perdorimin e ZAM ose te veproje si nje faktor jo-nxites. Tipare te rendesishme jane psh. egzistenca ose jo, e sherbimeve te vecanta gjyqesore lidhur me ceshtjet e punes brenda juridiksionit, si edhe struktura dhe perberja e gjykateve te punes apo e gjykatave te tjera qe kane juridiksion mbi mosmarreshjet ne pune.

Roli i pales se trete ne procedure pasqyron shkallen e mirekuptimit mes paleve. Shkalla e nderhyrjes se pales se trete eshte ajo qe percakton tri menytrat e ndryshme te veprimit (*modi operandi*). Sipas perkufizimit te propozuar nga Komisioni Europian, **pajtimi i** referohet nje procesi ku nje pale e trete e pavarur u vjen ne ndihme paleve ne mosmarreshje qe te gjejne nje zgjidhje. **Ndermjetesimi** i referohet procesit te lartpermendur sipas te cilit pala e trete luan nje rol aktiv ne gjetjen e zgjidhjeve dhe sugjerimin qe u ben paleve lidhur me keto zgjidhje. Gjithesesi, ne disa shtete anetare te BE nuk behet dallim midis pajtimit dhe ndermjetesimit, sic ndodh ne Malte per shembull.

Nese pajtimi rezulton pa sukses, palet ne mosmarreshje mund t'i drejtohen arbitrimit. **Arbitrimi** ndryshon nga pajtimi dhe ndermjetesimi, sepse ne kete rast ai ia kalon pergjegjesine pales se trete, qe te vendose per kushtet ne te cilat duhet te zgjidhet mosmarreshja. Arbitrimi mund te jete i detyrueshem ose vullnetar. Procedurat e pajtimit dhe ndermjetesimit jane tipare te zakonshme te peisazhit Europian dhe perdoren shpesh per zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune. Ndersa arbitrimi luan nje rol shume me te kufizuar ne zgjidhjen e mosmarreshjeve. Pergjithesisht, arbitrimi eshte vullnetar dhe si rregull perdoret si nje mjet i fundit, pasi kane deshtuar bisedimet per zgjidhjen e konfliktit. Arbitrimi eshte i huaj per sisteme te caktuara kombetare (psh. ne Estoni) dhe hapesirat e mirekuptimit, sipas te cilave palet ne nje marreshje bien dakord t'i drejtohen arbitrimit per cdo mosmarreshje qe mund te linde mes tyre, pra para se te ndodhe mosmarreshja, jane te ndaluara ne disa sisteme.

## **Karakteristikata te perbashketa te procedurave kombetare ZAM ne Shtetet Anetare te BE**

Ndonse procedurat ZAM ndryshojne nga nje Shtet Anetar i BE-se ne nje tjetër, ato gjithesesi kane karakteristika te perbashketa. Psh. perdorimi i procedurave jashtligjore per zgjidhjen e mosmarveshjeve ne pune, si rregull nuk perjashton faktin qe palet t'i drejtohen gjykatave.

Vec kesaj, ne pjesen me te madhe te sistemeve ZAM, procedurat e ndermjetesimit, pajtimit dhe arbitrimin nuk varen nga njera tjetra, keshtu qe palet ne nje konflikt pune mund te ndermarrin nje proces arbitrimi pavaresisht nga perdorimi i procedurave te ndermjetesimit dhe/ose te pajtimit. Ndonese procedurat ZAM jane pak a shume te formalizuara, zakonisht ato nuk jane te standartizuara dhe, per kete arsye, u lene liri veprimi paleve per t'i vete-rregulluar ato.

Gjithashtu, procedurat jo-gjyqesore mund te jene fakultative ose te detyrueshme ne vartesi te natyres se mosmarveshjes. Psh. ne Suedi keshillimi eshte nje procedure paraprake e detyrueshme ne rastet kur ka rrezik te ndodhin veprime rebeluese si: protesta, greva etj.

Roli i pales se trete ne procedurat ZAM paraqet disa ngjashmeri interesante. Nese pajtimi, ndermjetesimi dhe arbitrimi kryhen nga nje individ ose nga nje organizem kolegjal dy-apo-tri palesh, ose si ne France, nga nje gjykate e perbere nga gjyqtare jo profesioniste, kjo pale e trete shfaq karakteristika te njejta - te tilla si pavaresia dhe paanshmeria. Palet ne nje mosmarveshje/konflikt duhet te kene pavaresi ne zgjedhjen e pales se trete. Per me teper, ato duhet te kene mundesine e konkurimit te pales se trete ne rast te humbjes se besimit ne aftesine e tyre per te permbushur rolin e ndermjetesuesit apo te pajtuesit.

Pavaresisht se kultura e arbitrimin eshte e mirepercaktuar ne shtetet anetare te BE, gjithesesi natyra e propozimeve te hartuara nga ndermjetesuesit dhe pajtuesit nuk varion dukshem nga nje shtet anetar ne nje tjetër. Per me shume, zbatimi i vendimit te ndermjetesimit ose pajtimit, apo te nje vendimi arbitrimi karakterizohet nga territorialiteti i vet (kufizimi ne nje shtet te vetem anetar) dhe mund te hase veshtiresi ne rastet e e zgjidhjes se mosmarveshjeve nderkombetare ne pune.

Efekti detyrues i vendimeve per ndermjetesim ose pajtim ne nivel kombetar mund te varioje nga nje deklarate qellimi me autoritet moral, ne nje rezultat te njejte me marveshjen kolektive; ne rastin e arbitrimin, vendimet kundershohen vetem prane nje agjencie gjyqesore ose ne gjykate.

Ne pjesen me te madhe te Shteteve Anetare, si rregull propozimet nuk jane te detyrueshme per palet ne mosmarveshje/konflikt. Gjithesesi, rekomandimet e leshuara nga ndermjetesuesit apo pajtuesit- vecanerisht ne rastin e nje organizmi kolegjal - kane autoritet moral me te madh, i cili rritet akoma me shume kur vendimi behet publik. Zakonisht, palet ne nje mosmarveshje/konflikt pune e pranojne propozimin e organizmit ndermjetesues ose pajtues. Psh. ne Danimarkë, keshilli i punetoreve duhet ta pranoje ose ta refuzoje zyrtarisht vendimin.

Gjate fazes se ndermjetesimit dhe pajtimit, mund te arrihet mirekuptim, i cili pergjithesisht ka karakterin detyrues te marveshjes se percaktuar nga ligji civil ose te marveshjes kolektive te percaktuar nga ligji i punes kolektive. Natyra e nje marveshje varet gjithashtu nga natyra

private ose administrative e organizmit ndermjetesues ose pajtues, qe jep mendime ose vendime. Ne Austri, psh vendimi i agjencise administrative pajtuese konsiderohet si akt zyrtar administrativ dhe jo si marreveshje. Ne cdo rast, paleve duhet t'u jepet mundesia te kundershtojne ne nje shkalle me te larte cdo vendim ndermjetesues ose pajtues. Gjithashtu, mundesia e perdorimit te procedurave gjyqesore duhet te sigurohet ne te gjitha fazat e nje procedure ndermjetesimi dhe pajtimi.

### **Kufizimet e sistemeve ZAM: territorialiteti i vendimeve ZAM**

Pyetja qe shtrohet eshte nese nje vendim ndermjetesimi apo pajtimi mund te zbatohet pertej kufinjve kombetare. Per pjesen me te madhe te ceshtjeve, territorialiteti i procedurave ndermjetesuese dhe pajtuese eshte karakteristike e perbashket ne shtetet anetare te BE-se. Ketu nuk ka asgje per t'u kritikuar, por ne fakt ai vendos nje kufi te rendesishem per njohjen dhe zbatimin e vendimeve te ndermjetesimit dhe konsultimit ne konfliktet nderkombetare te punes ne nje shtet tjetere anetar te BE-se.

### **ZAM ne vendet e Europes JugLindore**

Informacioni qe permban ky kapitull eshte pergatitur nga anetaret e rrjetit te ETUI-t per Ballkanin, raporti bullgar nga Velitchka Mikovas (KNSB) dhe raporti kombetar rumun nga Lucian Vasilesku (CNSLR Fratia). Informacioni shtese eshte marre nga raporti nr 78 i ETUI-t<sup>3</sup>. Ne legjislacionin e punes te Europes Juglindore, metodat e zgjidhjes paqesore te mosmarreveshjeve kolektive ne pune jane: **ndermjetesimi**, si ne **Bullgari** dhe **Rumani**; **pajtimi**, si ne **Bosnje-Hercegovine**, **Bullgari**, **Kroaci** dhe **Rumani**; dhe **arbitrimi**, si ne **Bosnje-Hercegovine**, **Bullgari**, **Maqedoni** dhe **Rumani**.

Keto faza te ndryshme te zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune kryesisht percaktohen me ligj, ndersa perdorimi i tyre ndryshon sipas situatave te vecanta ne nje rend te vecante.

Ligji **Rumun** i punes (1999) percakton se pajtimi dhe arbitrimi jane te detyrueshem dhe duhet te ndihmojne per te zgjidhur ato mosmarreveshje qe kane karakter kolektiv. Organizmi publik pajtues dhe ndermjetesues eshte Ministria e Punes, Solidaritetit Social dhe Familjes. Perberja e ketij organizmi pajtues dhe arbitruer eshte tri-paleshe.

Brenda dhjete diteve nga komunikimi i ankesave dhe pretendimeve te paleve, i derguari i Ministrise cakton nje procedure te detyrueshme ndermjetesimi. Nese pajtimi deshton, gje qe sipas raportit kombetar ndodh shpesh, atehere mblidhet Komiteti i Arbitrimit. Komiteti jep vendimin 10 dite nga data e mbledhjes. Ky vendim mund te mos rrezohet dhe eliminon te gjitha mundesite per greve. Ka pak mundesi qe ky tipar i fundit te inkurajoje sindikatat qe t'i drejtohen metodave se arbitrimit.

Ne **Bullgari**, ne vitin 1997 u krijua nje organizem kombetar, Instituti Kombetar per Pajtim dhe Arbitrim nen vartesine e Ministrise se Punes dhe Ceshtjeve Sociale, me qellim mbikqyrjen e metodave te pajtimit dhe arbitrimit. Ai bazohet ne nje perfaqesim tri-palesh, megjithate nuk funksionon sic duhet. Ne vitin 2001 ky organizem kombetar vullnetar i

---

<sup>3</sup> Shiko gjithashtu Duvel.W, Schomann.I, Clauwaer.S dhe Gradev.G (2003): *Marredheniet e punes ne Europen JugLindore – nje veshtrim ligjor ne 200,3* Raporti i ETUI-t nr 78.

ndermjetesimit dhe pajtimit u riorganizua dhe tashme ai trajton mosmarreveshjet kolektive ne pune.

Ai ka statusin e nje personi te moralshem te lidhur me Ministrine e Punes. Organizmi perbehet nga nje keshill mbikqyres, qellimi i te cilit eshte te siguroje besueshmerine dhe te beje publik listat e pajtuesve dhe arbitruesve te perzgjedhur nga sindikatat dhe punedhenesit. Te gjitha palet ne mosmarreveshje mund t'i drejtohen ketij organi ne perpjekjet e tyre per ta zgjidhur mosmarreveshjen jashte dyerve te gjykates.

Ne kete menyre, shkembimet mes paleve behen me te lehta. Sapo caktohet pajtuesi, paleve u lihet dy jave kohe (qe mund te zgjatet me kerkese te perbashket) ose qe te gjejne zgjidhje per mosmarreveshjet, ose per t'ju drejtuar arbitrimin ne rast se nuk bien dakord. Ne te kundert, mosmarreveshja protokollohet dhe nuk ndermerret asnje forme e metejshe ndermjetesimi.

Arbitrimi ne parim eshte vullnetar, pervecse ne rastet kur siguron nje sherbim publik minimum gjate nje greve kur arbitrimi eshte i detyrueshem. Arbitrimi mund te kerkohet nga njera prej paleve ne mosmarreveshje, por si rregull kerkohet arritja e nje mirekuptimi midis dy paleve qe i drejtohen kesaj procedure. Paleve u kerkohet te pranojne vendimin e arbitrimin, por me ligj nuk detyrohen per asnje ndeshkim/sanksion ne mungese te respektimit te vendimit. Raporti nenvizon qe ne nje rast te tille, punetoret mund te organizohen ligjerisht ne greve, si mjet i fundit i presionit per te zgjidhur mosmarreveshjen midis tyre dhe punedhenesit (me perjashtim te sektoreve te energjise, komunikacionit dhe shendetsise). Bullgaria ka marre nje kerkese nga ILO qe te ndryshoje legjislacionin duke hequr detyrimin per kufizimin e kohezgjatjes se greves si edhe dhenien e garancive per kompensim per sektoret ne te cilet e drejta per greve eshte e kufizuar.

Si ne **Bosnje-Hercegovine** ashtu edhe ne **Kroaci**, egziston nje keshill pajtues, me anetare nga partneret sociale dhe eksperte te pavarur te emeruar nga lista e perpiluar nga Ministria e Punes (ne Bosnje-Hercegovine) apo nga Keshilli Social Ekonomik (ne Kroaci), i cili pergjigjet per gjetjen e nje zgjidhje paqesore. Bosnje-Hercegovina ka te njejten strukture arbitrimi.

Kur ne **Maqedoni**, organizmi qeverises i ngarkuar me ceshtjet e punes gjykon se, gjate regjistrimit te marreveshjeve te pergjithshme apo te degeve, ka dispozita te vecanta te marreveshjes kolektive qe bien ndesh me ligjin ose me marreveshjen e pergjithshme kolektive, ne kete rast duhen njoftuar nenshkruesit e marreveshjes dhe duhen percaktuar kushtet e pajtimit. Kur nenshkruesit e marreveshjes kolektive nuk arrijne t'i menjanojne keto dispozita te paperfunduara brenda afatit te caktuar, atehere organizmi qeverises ndermerr veprime ligjore ne gjykatën perkatese. Nese mosmarreveshjet kane te bejne me marreveshjet kolektive, ceshtjet ne fjale zgjidhen nga nje komitet i posacem arbitrimi.

Duke iu referuar pjeses me te madhe te raporteve, verejme se procedurat e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve perdoren shume ralle; palet e kane te veshtire te bien dakord per zgjedhjen e nje ndermjetesuesi, kurse ne rastet e arbitrimin palet nuk kane besim tek komisioni i arbitrimin (**Rumani**). Ne **Kroaci**, lista e pajtuesve as nuk u verifikua, as nuk u publikua. Mungesa e tradites ne perdorimin e zgjidhjeve vullnetare fakultative per mosmarreveshjet ne pune, shpjegon gjithashtu edhe ngurimin per t'iu drejtuar procedurave alternative (**Bullgari**).

Pamundesia per apel eshte nje faktor tjetër shkurajues qe shpjegon shperfilljen e procedures se arbitrimit ne **Bosnje-Hercegovine**. Ne raportin e **Kosoves**, as nuk behet fjale per ndermjetesim, pajtim apo arbitrim por palet ne nje mosmarreshje kolektive mund te kerkojne zgjidhje nga inspektoriati i punes.

Ne **Shqiperi**,tani per tani, Kodi i Punes nuk parashikon perdorimin e mekanizmave ZAM. Megjithate sindikatat shpresojne te perfshihen ne bisedime tri-paleshe per te prezantuar sisteme te tilla vullnetare te zgjidhjes se mosmarreshjeve. Informacioni kombetar vinte theksin ne nevojen e trajnimit te te gjitha paleve te angazhuara ne problemet e ndermjetesimit, pajtimit dhe arbitrimit, si edhe te gjykatesve profesioniste - mbi legjislacionin kombetar te punes, dhe vecanerisht mbi metodat dhe procedurat e dialogut social; mbi dispozitat nderkombetare dhe Europiane te ZAM dhe mbi gjykatat e punes.

Raporti gjithashtu theksonte nevojen per informacion procedural dhe transparence te sistemeve ZAM, si edhe domozdoshmerine e pavaresise gjyqesore te organeve te pajtimit dhe ndermjetesimit.

## **Konkluzione**

Zgjidhja jo-gjyqesore e mosmarreshjeve eshte nje tipar kryesor i mjedisit te marredhenieve te punes ne Europe. Mekanizmat ZAM kane zene shtrat ne kulturen sociale dhe ligjore te te gjitha shteteve anetare dhe jane zhvilluar brenda nje periudhe te gjate kohe. Keto sisteme alternative dhe funksionale te procedurave te zgjidhjes se mosmarreshje/konflikteve ne pune dallohen nga struktura dhe organizimi krejt i vecante qe ato kane si edhe nga karakteri detyrues ose jo-detyrues i rezultatit te tyre. Por tipari me i rendesishem i ZAM eshte gatishmeria e paleve per te perdorur mekanizma te ndryshme mirekuptimi. Pranimi social i ZAM vjen si rezultat i vertetesise dhe konsolidimit progresiv te kultures se maredhenieve ne pune te bazuar ne dialogun social.

E kunderta ndodh ne vendet e Ballkanit, te cilet kane nje perdorim te kufizuar te ZAM, ose per shkak se ligji percakton nje sistem pajtimi dhe/ose arbitrimi qe karakterizohet nga mungesa e transparences dhe efikasitetit, ose per shkak se sistemet e kontrates kolektive qe po rishikohen nuk guxojne t'u drejtohen sistemeve vullnetare te zgjidhjes se mosmarreshjeve ne pune, bazuar ne besimin e ndersjelle midis paleve dhe ne respektimin e procedurave dhe vendimeve. Karakteri detyrues i procedurave te caktuara te pajtimit dhe/ose arbitrimit, shkakton nje problem vertet serioz,qe eshte kufizimi dhe dhe madje heqja e te drejtes per greve.

Se fundi, ne pjesen me te madhe te vendeve te Ballkanit, Shteti luan nje rol mjaft te madh ne rregullimin e konflikteve kolektive ne pune, pa marre parasysh faktin se nepermjet pajtimit dhe ndermjetesimit synohet qe te dyja palet te kerkojne zgjidhje ne menyre me te pavarur.

**Veshtrim krahasues mbi pajtimin, ndermjetesimin, arbitrimin**

**Pasqyra**

**1) Austri**

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim
<b>Organizmi</b>	<b>Bordi Federal i Arbitrimit</b>
Brenda	Ministrise Federale te Punes dhe Çeshtjeve Sociale
Perberja	Punedhenes + punemarres
Subjekti	Marreveshjet e reja kolektive + plotesimet(ndryshimet)
Detyra	Te ndermjetesojte dhe inkurajoje zgjidhje
<b>Rezultati</b>	Me shkrim- si nje marreveshje kolektive
	Vendimet jane te kushtezuara nga pranimi paraprak
<b>Organizmi</b>	<b>Bordet e Ndermjetesimit</b>
Brenda	Gjykatave te punes
Subjekti	Pershtatja e rregullave te brendshme te ndermarrjes
Detyra	Te ndermjetesojte + inkurajoje zgjidhje + mund te shpalle vendime

**2) Belgjike**

<b>Metoda</b>	Pajtim
<b>Organizmi</b>	<b>Komisioni i Perbashket i Menazhimit te Punes</b>
Subjekti	Parandalim ose pajtim i te gjitha mosmarreveshjeve midis punedhenesve dhe punetoreve
Anetaret	Anetare te sindikatave + anetare te punedhenesve
<b>Organizmi</b>	<b>Pajtuess qeveritare</b>
Emerimi	11 anetare te emeruar nga Kurora
Qellimi	Te perpiqet te parandaloje zgjidhjen e mosmarreveshjeve dhe ndjeke lindjen, zhvillimin dhe perfundimin e mosmarreveshjeve te tilla Te vazhdoje te gjitha bisedimet per pajtimin e paleve Te jete ne kontakt te perhershem me organizatat e punes dhe me shoqatat e punedhenesve

**3) Republika Çeke**

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim – vullnetar
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesuesi</b>
Subjekti	Mosmarreveshjet kolektive mbi perfundimin e marreveshjeve kolektive dhe mbi permbushjen e detyrimeve te marreveshjes kolektive
Anetaret	Nje person nga lista e ndermjetesuesve qe disponon Ministria e Punes dhe Çeshtjeve Sociale ose nje person per te cilin kane rene dakord palet dhe qe ploteson kritere te caktuara
Qellimi	Ben nje propozim me shkrim mbi bazen e diskutimeve me palet kontraktuese
<b>Metoda</b>	Arbitrim
<b>Organizmi</b>	<b>Arbitruesi</b>
	Lista e arbitruesit mbahet nga e njejta Ministri
Qellimi	Nxjerr nje vendim



#### 4) Danimarke

<b>Metoda</b>	Pajtim
<b>Organizmi</b>	<b>Bordi i Pajtimit</b>
Anetare	3 perfaqesues nga DA dhe LO
Emerimi	Ministria e Punesimit per tre vjet me rekomandimin e gjykates se punes
Qellimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Te nxise bashkepunimin midis drejtuesve dhe punemarresve dhe te ndihmoje ne krijimin dhe funksionimin e komiteteve te bashkepunimit</li> <li>Te zgjidhe mosmarreshjet qe lindin nga zbatimi dhe interpretimi i marreshjeve kolektive</li> </ul>
Kerkesa	Ose nje nga palet ose kur mosmarreshja gjykohet se ka rendesi kombetare

#### 5) Estoni

<b>Metoda</b>	Pajtim
<b>Organizmi</b>	<b>Komisioni i Mosmarreshjeve ne Pune</b> (ne 15 vende)
Anetare	Kryetari (punemarres i inspektoriatit lokal te punes) + numer te barabarte te perfaqesuesve te punemarresve dhe punedhenesve
<b>Organizmi</b>	<b>Pajtuues Publik/Lokal</b>
Qellimi	Te zgjidhe mosmarreshjet kolektive ne pune

#### 6) Finlande

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim + Pajtim + Arbitrim
Vullnetar/ detyrues	<ul style="list-style-type: none"> <li>Greva mund te nise vetem kur pajtuuesi kombetar njoftohet me shkrim dy jave perpara</li> <li>Arbitrim nese parashikohet ne marreshjet kolektive</li> </ul>
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesuesi kombetar</b>
Qellimi	Te gjeje nje kompromis Mund te perpunoje nje zgjidhje
<b>Organizmi</b>	<b>Tribunalet e Arbitrimit</b>
Vullnetar/ detyrues	Me marreshjen e paleve
Anetare	Tre vete – nje i emeruar nga secila pale + nje kryetar, qe zgjidhet nga dy te tjeret
<b>Statusi ligjor</b>	Vendimet jane perfundimtare + ligjerisht detyruese

#### 7) France

<b>Metoda</b>	Shume marreshje kolektive ne nivel industrial parashikojne ngritjen e nje komiteti te perhershem pajtimi
---------------	--

#### 8) Gjermani

<b>Metoda</b>	Pajtim sikurse parashikohet ne marreshjet kolektive midis partnereve sociale
---------------	--

## 9) Greqi

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim + arbitrim
Vullnetar/i detyrueshem	
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesim</b>
Qellimi	Kur bisedimet deshtojne
Emerimi	
Perzgjedhja	Palet jane te lira te zgjedhin nje ndermjetesues, nese ai nuk eshte perzgjedhur nga lista e hartuar cdo tre vjet nga sherbimi i ndermjetesimit + arbitrim
Procedura	20 dite per arritjen e nje marreveshje. Kur ajo deshton, ndermjetesuesi paraqet propozimin e vet. Nese nuk pranohet, kalon ne arbitrim.
<b>Efekti Ligjor</b>	Propozimi i nenshkruar ka statusin e marreveshjes kolektive
<b>Organizmi</b>	<b>Arbitrim nese:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrihet nje marreveshje e perbashket midis dy paleve gjate procesit te kontrates kolektive</li> <li>• Me nismen e njerës pale, ne rastet kur pala tjetër e ka refuzuar ndermjetesimin</li> <li>• Me nismen e organizatave te sindikatave qe pranojne propozimin e ndermjetesuesit te refuzuar nga pala e punedhensve</li> </ul>
Vullnetar/i detyrueshem	Nese nje pale kerkon arbitrim, atehere ai eshte i detyrueshem
Emerimi	Nga lista e vecante e arbitruesve
Perzgjedhja	Me marreveshjen e perbashket te paleve, nese nuk eshte e rastesishme
Procedura	Vendimi behet brenda 10 ditesh pas arbitrim
<b>Efekti ligjor</b>	Marreveshje kolektive

## 10) Hungari

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim
<b>Organizmi</b>	<b>Sherbimi i ndermjetesimit dhe arbitrim te punes (MKDSZ) (1996)</b>
Vullnetar/i detyrueshem	Me kerkesen e perbashket te paleve
Emerimi	Nga lista e ndermjetesuesve dhe arbitruesve te trajnuar – regjistri zyrtar
Zgjedhja	Kandidatet duhet te permbushin kushte te caktuara: Nenshtetesia, diplome universitare, pese vjet pervojë mbi marredheniet ne pune dhe aftesi komunikuese.
Procedura	Tete vjet per te arritur marreveshjen. Mund te shtyhet edhe pese vjet te tjera – shperblimi qe i paguhet ndermjetesuesit ulet çdo dy vjet – nxitje per zgjidhje te shpejta
Qellimi	Te lehtësoje arritjen e nje marreveshje ne rastet e mosmarreveshjeve kolektive ne pune
Emerimi	5 vjet
Shpenzimet	Ndermjetesimi eshte falas – Arbitrimi paguhet nga punedhensia
Statistikat	2000: 19 kerkesa – 6 ndermjetesime – 2 arbitime

## 11) Itali

<b>Metoda</b>	Pajtimi aplikohet ne pjesen me te madhe te marreveshjeve kolektive kombetare. Pajtim dhe ndermjetesim publik per zgjidhjen e mosmarreveshjeve te se drejtes dhe te interesit
---------------	---

## 12) Letoni

<b>Metoda</b>	Pajtim – vullnetar
<b>Organizmi</b>	<b>Komisioni i Pajtimimit</b>
Anetare	Perfaqesuesit e paleve
Subjekti	Te drejttat kolektive dhe konfliktet e interesit
<b>Efekti ligjor</b>	Detyrues per palet – vlefshmeria e nje marreveshje kolektive
<b>Metoda</b>	Ndermjetesim – vullnetar
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesuesi</b>
Anetare	Nje person ose nje bord, qe zgjidhet nga palet
Subjekti	Konflikt kolektiv interesi
<b>Efekti ligjor</b>	Me shkrim – vlefshmeria e nje marreveshje kolektive
<b>Metoda</b>	Arbitrim
<b>Organizmi</b>	<b>Gjykata e arbitrimit</b>

## 13) Lituani

<b>Metoda</b>	Pajtim
<b>Organizmi</b>	<b>Komisioni i Pajtimimit</b>
Anetare	Numer i njejte perfaqesuesish nga palet - e shumta 5 vete nga secila pale
Procedura	Brenda shtate diteve
<b>Efekti ligjor</b>	Detyrues per palet
<b>Metoda</b>	Ndermjetesim
	Nje procedure e re e zgjidhjes, u takon paleve te zgjedhin nje ndermjetesues
<b>Metoda</b>	Arbitrim
<b>Organizmi</b>	<b>Arbitrimi i Punes</b>

## 14) Luksemburg

<b>Metoda</b>	Pajtim (i detyrueshem) dhe Ndermjetesim +Arbitrim (vullnetar)
<b>Statusi ligjor</b>	Nese pranohet: statusi i marreveshjes kolektive

**15) Malte**

<b>Metoda</b>	Pajtim/ndermjetesim (pa dallim)
<b>Organizmi</b>	<b>Paneli i Pajtimit</b>
Anetare	Jo me pak se pese vete
<b>Qellimi</b>	Te perpiqet te gjeje nje zgjidhje miqesore Te beje rekomandimet e nevojshme per zgjidhje

**16) Poloni**

<b>Metoda</b>	Pajtim
Vullnetar/detyrues	Kur ndermerret nga sindikatat, punedhensit nuk mund te refuzojne pjesemarrjen
<b>Efekti ligjor</b>	Detyrues per te dyja palet. Nese nuk ka marreveshje: detyrim per t'iu drejtuar ndermjetesimit
<b>Metoda</b>	Ndermjetesim – detyrues
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesuesi</b> – i besueshem + i paanshem
Emerimi	Zgjidhet nga lista e Ministrise se Punes dhe Politikave Sociale qe hartohet nga Ministria ne marreveshje me konfederatat me perfaqesues te partnereve sociale
Zgjedhja	Me marreveshje. Nese nuk arrihet, Ministria zgjedh nga lista
Procedura	Jo me shume se 15 dite
Zbatimi	Asnje
<b>Metoda</b>	Arbitrim – vullnetar
<b>Organizmi</b>	<b>Bordi i Arbitrimit</b>
Anetare	Kryetari (gjkates profesionist) + 6 anetare (3 nga secila pale e perfaqesuar)
<b>Efekti ligjor</b>	Detyrues per te dyja palet

**17) Portugali**

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim + Pajtim
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesuesi</b>
Zgjedhja	Palet zgjedhin ndermjetesuesin
<b>Organizmi</b>	Pajtimi ndermerret ose nga njera pale ose nga te dyja, ose nga Ministria e Punes

## 18) Sllovaki

<b>Metoda</b>	Ndermjetesim + arbitrim
Vullnetar/i detyrueshem	Vullnetar
<b>Organizmi</b>	<b>Ndermjetesim</b>
Emerimi	Nje qytetar i rritur nese figuron ne nje liste zyrtare
Zgjedhja	Bashkarisht nga palet, vetem 60 dite nga propozimi per lidhjen e nje marreveshje te re kolektive. Nese nuk perzgjidhet nga lista e Ministrise se Punes, Çeshtjeve Sociale dhe Familjes
<b>Vendimi</b>	Propozim me shkrim brenda 15 ditesh - qe konsiderohet e deshtuar nese nuk gjendet zgjidhje brenda 30 diteve
<b>Efekti ligjor</b>	
Zbatimi	
<b>Shpenzimet</b>	Ndahen midis paleve
<b>Organizmi</b>	<b>Arbitrim</b> (nese ndermjetesimi ka deshtuar)
Emerimi	Çdo qytetar i rritur nese figuron ne nje liste zyrtare
Zgjedhja	Vetem Ministria nga lista me kerkesen e nje pale, jo i njejt person si ndermjetesuesi
<b>Vendimi</b>	Brenda 15 diteve
<b>Shpenzimet</b>	Nga Ministria
<b>Efekti ligjor</b>	Apelim ne gjykatën civile brenda 15 diteve

## 19) Slloveni

<b>Metoda</b>	Pajtim + Arbitrim I rregulluar vetem per marreveshjet kolektive
---------------	--

## 20) Spanje

<b>Metoda</b>	Pajtim + Ndermjetesim
Vullnetar/i detyrueshem	Pjesa detyruese e marreveshjes kolektive
<b>Organizmi</b>	Komiteti i Perbashket i Marreveshjes Kolektive i ngritur nga partneret sociale
Emerimi	
Zgjedhja	
<b>Efekti ligjor</b>	Statusi i marreveshjes kolektive
Zbatimi	

## 21) Suedi

<b>Metoda</b>	Pajtim (ligji nuk ben dallim midis pajtimit dhe ndermjetesimit)
Vullnetar/ detyrues	Palet jane te detyruara te marrin pjese ne mbledhjet e pajtimit
<b>Organizmi</b>	<b>Instituti Shteteror i Pajtimit</b>
Emerimi	Pajtuesi emerohet nga Instituti
Zgjedhja	Me kerkesen e njerës prej paleve

## 22) Mbreteri e Bashkuar

<b>Metoda</b>	Pajtim + Arbitrim
<b>Organizmi</b>	ACAS
Zgjedhja	Me kerkesen e njeres prej paleve

## **Pjesa II**

### **Sistemet e gjykatave te punes ne Bashkimin European dhe ne Europen Juglindore**

#### **Veshtrim krahasues**

Wiebke Düvel





## Hyrje

Sikurse ilustruhet ne Pjesen I, zgjidhja e mosmarveshjeve ne pune mund te arrihet ne rruge jashte-gjyqesore. Por kjo nuk do te thote qe ZAM mund te zevendesojne menytrat tradicionale te zgjidhjes se mosmarveshjeve ne gjykate. Psh. ZAM nuk lejojne rishikimin e nje marveshjeje te arritur. Gjithashtu, nese njera nga palet nuk i permbahet marveshjes, zbatimi i saj shpesh behet problematik. Per kete arsye te dyja menytrat e zgjidhjes se mosmarveshjeve ne pune- ato jashtgjyqesore dhe gjyqesore- gjithmone duhen konsideruar si plotesuese, ku cdonjera prej tyre i pasuron sistemet kombetare te marredhenieve ne pune me avantazhet e veta.

Per kete qellim, Pjesa II do te hedhe nje veshtrim mbi rrugen gjyqesore te zgjidhjes se mosmarveshjeve ne pune. Kjo pjese do te jete nje perqasje krahasimore e sistemeve te gjykatave te punes ne Bashkimin Europian dhe ne Europen Juglindore. Metoda krahasuese eshte zgjedhur per te treguar shumellojshmerine e sistemeve egzistuese. Kjo shpjegon edhe faktin qe cdo sistem kombetar i marredhenieve ne pune ka gjetur nje menyre korresponduese per zgjidhjen e mosmarveshjeve.

Analiza e sistemeve te gjykatave te punes te 16 Shteteve Anetare te BE behet duke u perqendruar ne parimet krahasimore baze, sic jane struktura, procedura etj.

Informacioni eshte marre nga zhvillimet e fundit ne gjykatat e punes ne Europen JugLindore: Bullgari, Rumani dhe ne vendet e ish Jugosllavise. Do te doja te falenderoja koleget e sindikatave Velitchka Mikova (KNSB – Bullgari), Lucian Vasileku (CNSLR –Fratia-Rumani), Vesna Cejovic (SSSCG – Mal i Zi) dhe Suncica Benovic (UATUC- Kroaci) per informacionin e vyer qe me kane dhene mbi situaten ne vendin e tyre.

Per disa sisteme kombetare te vecanta, trajtesat jane me te detajuara (France, Gjermani, Hungari dhe Zvicer). Qellimi eshte te pershkruajme me hollesisht disa sisteme te caktuara kombetare. Gjithesesi, perzgjedhja e ketyre vendeve ne asnje menyre nuk ka per qellim te sugjeroje se ato perfaqesojne nje shembull me te mire per rajonin sesa sisteme te tjera kombetare.

Ne fund te pjeses II jane perfshire pasqyra (tabela) te 16 vendeve te BE-se: synimi eshte qe lexuesit te mund te perftojne nje veshtrim te shpejte krahasues te ndryshimeve dhe ngjashmerive ne vende te ndryshme. Per informacion te metejshem dhe me te detajuar mund t'u referoheni burimeve te cituara ne bibliografi.

## Gjykatat e punes ne Bashkimin European – veshtrim krahasues

Kur flasim per gjykatat e punes, nenkuptojme gjykatat e specializuara ne zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune, ne dallim nga gjykatat e pergjithshme civile. Keto gjykata perbejne nje menyre per te mbyllur hendekun qe egziston midis te drejtave te punetoreve te garantuara nga legjislacioni dhe zbatimit te tyre ne praktike. Gjykatat e punes ndihmojne qe t'i bejne keto te drejta efikase, sepse, me perjashtim te sindikatave, gjykatat e punes jane forumi i vetem ku mund te drejtohet pjesa me e madhe e punetoreve me qellim qe te realizoje te drejtat e veta.

Trajtesa e meposhtme analizon sistemet e ndryshme te gjykatave te punes ne mbare Bashkimin European, duke analizuar tipare te caktuara qe jane te krahasueshme: si sruktura, perberja dhe procedurat. Gjithesesi, gjate krahasimit duhet te kemi parasysh se gjykatat e punes jane te organizuara dhe funksionojne ne menyre te ndryshme ne gjithesecilin vend te Europes, pa harruar faktin se sistemi i gjykatave te punes duhet t'i pershtatet sistemit te marredhenieve ne pune te cdo vendi.

Duke nisur krahasimin me sistemin gjyqesor, mund te thuhet se gjykatat e punes jane ose te perfshira ne sistemin e gjykates civile (si ne Austri, Belgjike, Itali, Portugali dhe Spanje) ose te vecuara nga ajo (si ne Danimark, Finlande, France, Gjermani dhe Mbreterine e Bashkuar). Me nje fjale, gjykatat e punes mund te jene pjese e juridiksionit civil, ose dhoma (chambers) te specializuara; ndryshe, gjykatat e punes mund te formojne nje juridiksion te posacem qe funksionon sipas ligjeve te vecanta. Ne Hollande, nje nga vendet qe merret ne analize, gjykatat e punes nuk egzistojne.

Po te hedhim nje veshtrim ne **perberjen** e gjykatave, shohim se pjesa me e madhe e vendeve kane gjykates amatore ne gjykatat e punes. Termi gjykates amator perdoret per te dalluar keta gjykates nga gjykatesit profesioniste qe kane formim gjyqesor. Gjykatesit amatore jane pergjithesisht individe qe vijne nga vendet e punes (qe perfaqesojne sindikatat dhe organizatat e punedhenesve) dhe per rrjedhoje kane nje njohje te vecante te jetes se perditshme dhe te problemeve qe lindin ne praktike. Gjykatesit amatore perfshihen ne gjykatat e punes me qellim qe ne gjykimin e ceshtjeve te punes, ata te sjellin njohjen dhe pervojen e tyre mbi tregun e punes, mbi shqetesimet ne vendin e punes si edhe njohjen e vecante te problemeve sociale. Per kete arsye, ne nje sistem me gjykates amatore, palet kane me shume besim tek juridiksioni dhe vendimet e dhena gjithmone e me shpesh konsiderohen te drejta.

Ne shume vende gjykatesit amatore perfaqesojne sindikatat dhe organizatat e punedhenesve, por kjo nuk eshte e domozdoshme, si psh. ne rastin e Hungarise ku 90% e gjykatesve amatore jane pensioniste ose ne rastin e Mbreterise se Bashkuar ku gjykatesit amatore tashme emerohen me konkurs te hapur. Nje shembull interesant perben edhe Luksemburgu ku gjykatesit amatore zgjidhen, sipas rastit, ose nga administrata (punetoret me kollare te bardhe) ose nga punetoret/sindikata (punetoret me kollare blu).

Se pari, nje sistem tri-palesh me gjykates profesioniste dhe gjykates amatore nga sindikatat dhe organizatat e punetoreve mund te haset ne Austri, Belgjike, Danimark, Finlande, Gjermani, Luksemburg, Slloveni dhe Suedi. Ndersa ne Greqi, Itali, Hollande, Portugali dhe ne Spanje gjykatesit profesioniste vetem emerohen. Franca eshte i vetmi vend ku ceshtjet gjykohen vetem nga perfaqesues te te dyja paleve te marredhenieve ne pune. Gjithashtu, Franca eshte i vetmi vend ku punetoret dhe punedhenesit kane te drejte te zgjedhin gjykatesit amatore. Ne vende te tjera ata emerohen drejtperdrejt nga nje organizem administrativ ose

caktohen nga sindikatat dhe organizatat e punetoreve. Ne Slloveni, gjykatesit amatore emerohen nga asambleja kombetare.

Numri i gjykatesve (amatore dhe profesioniste) ndryshon nga vendi ne vend. Ne pjesen me te madhe te vendeve ka tre gjykates (ose pese apo shtate) ku njeri eshte gjykates profesionist dhe dy jane gjykates amatore. Vetem ne Finlande dhe ne France mund te hasim kater gjykates amatore. E vecanta e sistemit Slloven eshte se numri i gjykatesve ndryshon nga tre per mosmarreshjet individuale, deri ne pese per mosmarreshjet kolektive.

**Trajnimi** i gjykatesve amatore eshte nje ceshtje tjeter mbi te cilin duhet te ndalemi, per faktin se detyra e tyre eshte te administrojne drejtesine ne mungese te nje formimi ligjor. Gjithesesi kjo konsiderohet si nje pike vertet e dobet, pasi e vetmja gje qe keta mund te sjellin ne gjykate jane vec njohurite e tyre praktike dhe jo njohja e elementeve ligjore dhe proceduriale. Ata trajnohen nga organizatat qe i emerojne, si ne Austri, France dhe Gjermani. Ne Belgjike, Danimarkë dhe Suedi gjykatesit amatore nuk marrin asnje lloj trajnimi.

Ne kete kontekst, problemi i **paanshmerise se gjykatesve amatore** le per te deshiruar. Gjithesesi, pothuaj te gjitha vendet raportojne se pervoja tregonte qe, si rregull, gjykatesit votoheshin njezeri. Kjo mund te merret si prove e paanshmerise se tyre, qe deshmone se ata nuk votojne thjesht per palen e vet.

Persa i takon marredhenieve midis gjykatesve profesioniste dhe gjykatesve amatore, eshte interesante te shihet se pjesa me e madhe e gjykatesve profesioniste i konsiderojne gjykatesit amatore si nje pasuri/vlere (asset) ne sistemin e tyre.

**Kompetenca** e gjykatave te punes eshte e ndryshme ne te gjitha shtetet anetare te BE-se. Natyra e kategorive te mosmarreshjeve qe percillen per gjykim ne juridiksione te specializuara eshte e ndryshme. Mosmarreshjet individuale ne pune trajtohen nga gjykatat e punes vetem ne Belgjike, France, Itali, Luksemburg dhe ne Mbreterine e Bashkuar. E kunderta ndodh ne Danimarkë dhe Finlande, ku vetem mosmarreshjet kolektive ne pune i nenshtrohen juridiksionit te gjykatave te punes.

Ne Austri, Gjermani, Greqi, Portugali, Slloveni, Spanje dhe Suedi, gjykatat e punes i trajtojne te dyja llojet e mosmarreshjeve. Gjykatat e punes ne Belgjike, Itali, Slloveni dhe Spanje gjykojne gjithashtu mosmarreshjet qe kane te bejne me probleme te sigurimit shoqeror.

Edhe **rregullat proceduriale** luajne rol vendimtar ne funksionimin e gjykatave te punes. Epersia e gjykatave te punes eshte se procedurat jane te shpejta, te thjeshta, efikase dhe me pak te kushteshme sesa procedurat normale gjyqesore.

Procedura te thjeshta jane ato, qe i japin mundesi dikujt qe nuk ka njohuri ligjore, t'i drejtohet gjykates pa nevojën e nje asistence profesionale (jurist). Si fillim, pyetja qe shtrohet eshte: si duhet depozituar nje ankese.

Ne Mbreterine e Bashkuar, si fillim mbushet nje formular i thjeshte para se te nise procedura gjyqesore, e cila behet e mundur nga nje sere burimesh, psh. nepermjet gjykatave apo nepermjet internetit. Ne Gjermani, per te depozituar nje ankese, individi mund t'i drejtohet nepunesit te gjykates nese druhet ta beje vete kete gje nga frika se mos gabon apo kur nuk di te lexoje ose te shkruaje.

Sistemi procedural është me shume kundërshtues se sa investigues per shkak te deshires, qe gjate procedurave, palet ne mosmarreshje ta marrin vete ne dore situaten.

Rregullat procedurale ne gjykatat e punes jane shpesh me informale sesa ne gjykatat civile, per shkak te idese se lartpermendur qe punetoreve nuk u duhet te pajtojne avokat, te detyruar nga faktore te jashtem, nese ata nuk bejne pjese ne sindikata dhe per rrjedhoje nuk perfaqesohen prej saj. Keto ndryshime behen ose kur rastet e mosmarreshjeve ne pune perjashtohen nga procedura civile, ose kur vendet kane nje procedure te vecante per gjykatat e punes, sikurse ne Belgjike, France, Portugali dhe Gjermani.

Por ndonese rregullat jane me informale, ne vendet qe po marrim ne analize vihet re nje tendence drejt rritjes se rolit te avokateve.

Nje subjekt tjetër i rëndësishëm mbi të cilin duhet ndalur, është ai i **mundësisë për t'ju drejtuar (aksesibilitetit)** gjykatave. Shpërndarja gjeografike e gjykatave është pa dyshim e lidhur me transportin publik dhe me faktin që drejtësia duhet të bëhet me e arritshme (e prekshme) për të gjithë.

Ne mjediset e gjykatave të përgjithshme duhet të ketë salla të nevojshme për mbledhje, me shpërndarje gjeografike në gjithë territorin e vendit. Filanda paraqet një shembull të kundërt – ka vetëm një gjykatë pune për të gjithë vendin, pa harruar faktin që kjo gjykatë pune shqyrton vetëm mosmarreshjet kolektive. Kështu, punetori i izoluar dhe i pa sindikuar nuk ka asnjë motiv të marrë rrugën për t'u paraqitur në seancën gjyqësore.

Psh. në Mbretërinë e Bashkuar dikur egzistonin vetëm fare pak mjedise stabile dhe gjyqësore u duhej të udhëtonin lart e poshtë sa herë që kishin çështje për të zgjidhur. Në Gjermani ditët e gjyqit zhvillohen një herë në javë në zonat ku normalisht nuk ka gjykatë pune, me qëllim që të plotësohen nevojat e zonave me rurale.

**Mirekuptimi paraprak paqësor** i çështjes, në mënyrë të ndryshme, është një aspekt kryesor i zgjidhjes së mosmarreshjeve. Ky është një faktor shumë i rëndësishëm, jo thjesht nga pikëpamja e kohës dhe e shpenzimeve.

Nëse palet arrijnë mirekuptim, kjo shpesh çon në një procedurë të gjatë gjyqësore, ndoshta disa seanca dhe natyrisht shkurton ndjeshëm procedurat. Gjithashtu në disa vende parashikohen stimulim ose shpërblime për rastet kur mosmarreshjet zgjidhen në mënyrë paqësore, psh. shpërblime në formën e tarifave më të ulta gjyqësore.

Në shumicën e vendeve, zgjidhjet paqësore të mosmarreshjeve karakterizohen nga disa veçori : ose një kërkesë mandatore (detyruese) për të nisur procedurat gjyqësore me zgjidhje paqësore (Danimarkë, Finlandë, Irlandë, Itali, Spanjë dhe Suedi), që përdoren brenda procedurave gjyqësore përpara gjykimit të çështjes, si një instancë e parë pajtimi (Belgjikë, Danimarkë, France, Gjermani, Slloveni, Spanjë dhe Suedi) ose si një metodë që përdoret gjatë gjithë procedurës (në Danimarkë, Itali, Gjermani, Suedi dhe në Mbretërinë e Bashkuar). Holanda është thjesht në fazën e eksperimentimit të zgjidhjeve paqësore në gjykatë.

Në të vërtetë, zgjidhjet paqësore në mosmarreshjet e ligjit të punës, janë më të parapëlqyera sesa vendimet e gjyqësore, për të menjanuar kështu konceptin e “fituesit” dhe të “humbësit”, përderisa palet në mosmarreshje shpesh i ruajnë marrëdhëniet dhe u duhet të punojnë bashkarisht edhe pas mbarimit të konfliktit.

**Perfaqesimi** eshte nje faktor me rendesi per paraqitjen ne gjykate. Shume punetore ndihen mire kur shkojne ne gjykate pa qene te perfaqesuar, madje edhe kur kjo behet e mundur nga nje sere rregullash proceduriale ne Shtetet Anetare te BE-se. Megjithate, punetoret shpesh i druhen detyrimeve (shpenzimeve) financiare per te punesuar nje avokat qe t'i perfaqesoje ne gjyq. Per kete arsye, perfaqesimi i punetoreve eshte nje sherbim i rendesishem qe kryhet nga sindikatat per anetaret e vet. Ne pjesen me te madhe te vendeve, sindikatat lejohen te perfaqesojne dhe te ndihmojne anetaret e vet ne gjykatat e punes. Vetem ne Finlande sindikatat nuk lejohen te perfaqesojne anetaret e tyre, ndersa ne Portugali perfaqesimi eshte i mundur vecse ne raste te vecanta. Natyrisht, ne cdo vend sindikatat jane te lira te percaktojne kushtet per mbrojtjen e punetoreve, psh.kushtin e anetaresise.

**Kohezgjatja** ka shume rendesi per nje ceshtje gjyqesore. Punetoret e pushuar qe shpresojne te rikthehen ne vendin e punes ose ata qe kerkojne pagate prapambetura, nuk mund te presin me vite vendimin qe do te shpalle te drejtat e tyre, te cilin ata me pas do ta zbatojne. Madje, edhe kur marredheniet vazhdojne, eshte e rendesishme te merret nje vendim i shpejte; ne rastet e mosmarreshjeve ne pune kjo mund te ndihmoje per te shmangur ose per te shkurtuar kohezgjatjen e greves.

Ne kete rast, perdorimi i disa instanca mund te paraqese veshtiresi, por kjo behet e mundur nga percaktimi i afateve konkrete kohore per depozitimimin e nje ankese si dhe nga periudha kohore qe gjykatesi dhe palet duhet te respektojne. Gjithashtu ne shumicen e vendeve ka dispozita per nje "procedure urgjente" per rastet kur palet rrezikojne te humbasin te drejtat e tyre ne pritje te perfundimit te procedures normale gjyqesore (Finlande, France, Gjermani, Itali, Luksemburg dhe Hollande).

Ia vlen te behet krahasimi i volumit te rasteve ne vende te ndryshme dhe i periudhave mesatare kohore qe nevojitet per t'i zgjidhur ato:

Vendi	Instanca e pare	Apeli	Periudha kohore mesatare
Danimarke	724	-----	86 dite-mosparaqitje 194 dite- vendim 1 vit –proces gjykimi
Finlande	135	11	4-5 muaj
France	160,000	55,000	75% > 1 vit
Gjermani	600,000	22,000	2% > 1 vit (shperndarje seance) 4% > 1 vit (te tjera)
Itali	<b>1,012,367</b>	126,772	<b>&gt;1 vit</b>
Slloveni	7,042	2,708	<b>69,2% &gt;1 vit (2001)</b>
Suedi	400	40%	10% > 1 Vit
Mbretëri e Bashkuar	98,617	1-938	17% > 1 vit

Te dhena nga 2002- Burimet: <http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuin/2026.htm>; <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifdial/ii/lc.htm>

Sic mund te shihet, volumi i rasteve ndryshon ndjeshem ne vende te ndryshme.

Ka disa aspekte qe mund te shpjegojne keto shifra: qe vendet Nordike jane vendet me numrin me te vogel te rasteve shpjegohet nga fakti se vetem mosmarreshjet kolektive ne pune percillen ne gjykate, por ky shpjegim vlen vetem per Danimarken dhe Finlanden. Po ne Suedi c'ndodh?

Volumi i rasteve gjithashtu mund te percaktohet nga numri i te punesuarve ne vendet ne fjale. Por Gjermania kishte nje fuqi punetore prej rreth 36,500,000 per 600,000 raste ne vitin 2002, ndersa Italia kishte nje fuqi punetore prej 21 milion dhe mbi 1 milion raste ne te njejtin vit. Per rrjedhoje, ky fakt nuk mund te shpjegohet me numrin e individeve ne nje marredhenie pune.

As vartesia midis zgjidhjes paraprake paqesore, perpara zhvillimit te procedurave gjyqesore, dhe numrit te ceshtjeve nuk mund te sherbeje per te shpjeguar rastin, sepse kjo eshte e detyrueshme ne Itali, dhe megjithate Italia mbetet ende vendi me numrin me te madh te rasteve. Ceshtja eshte shume me e komplikuar dhe duhen marre ne konsiderate shume aspekte te sistemit ligjor, si tarifat per avokatet ne gjykate, dobishmeria e zgjidhjes paraprake paqesore dhe ndoshta gatishmeria e njerezve per t'ju drejtuar ligjit per zgjidhjen e mosmarreshjeve.

Ne te kundert, volumi i rasteve dhe koha mesatare per zgjidhjen e mosmarreshjeve persa i perket Gjermanise mund te percaktohet ne shkallen me te ulet, ndersa per Sllovenine ne shkallen me te larte.

Shpenzimet (kostot), perfshi tarifat e gjykates, tarifat e avokatit, tarifat e ekspertit etj, shpesh perbejne nje pengese e madhe per njerezit qe duan te mbrojne te drejtat e tyre. Kjo eshte edhe arsyeja qe shume vende kane gjetur menyra per ta bere nje institucion kaq te rendesishem sa c'jane gjykatat e punes, me kosto me te ulet per publikun e gjere.

Menyrat qe ndeshen me shpesh jane: tarifa me te ulta gjyqesore (Danimarke, Finlande, Gjermani, Greqi, Slloveni dhe Portugali), asnje tarife gjyqesore (Mbreteri e Bashkuar, Spanje, France dhe Hungari- per punetoret), asnje tarife kur marreshja arrihet jashte deryve te gjyqit (Gjermani), pala humbese nuk detyrohet te paguaje tarifa per te mbuluar shpenzimet e avokateve te pales fituese (Danimarke, Gjermani), asistence ligjore falas, perfaqesimi i sindikates dhe ndihma financiare per personat me te ardhura te pakta (Finlande, Gjermani dhe Hungari).

Mundesia per **apelim** egziston ne te gjitha vendet me perjashtim te vendeve Nordike (Danimarke, Finlande dhe Suedi). Gjykatesit amatore i gjejme ne te gjitha instancat ne Austri dhe Gjermani; ne shkallen e pare dhe te dyte, ata i gjejme ne Belgjike. Ndersa ne shkallen e pare, gjykates amatore ka vetem ne France, Hungari, Slloveni dhe ne Mbreterine e Bashkuar.

Pas perfundimit te procedures gjyqesore, shtrohet problemi i **zbatimit** te vendimit. Ketu dallojme kater raste, qe perkatesisht jane: zbatimi i menjehershem i vendimit si ne Finlande, France, Itali dhe Luksemburg (per vendimet qe kane te bejne me pagen); zbatimi pas nje afati kohe prej dy javesh si ne Danimarke; vendimet jane te zbatueshme perkohesisht (ne Austri dhe Belgjike nga gjykatesi, ne Gjermani automatikisht nga ligji); ose zbatimi shtyhet pas vendimit te apelit (ne Belgjike dhe ne Mbreterine e Bashkuar).

Gjate pergatitjes per ngritjen e gjykatave te punes, ka shume rendesi te shtrohet pyetja se cfare do te ndodhe nese **gjykatat e punes frekuentohen gjeresisht**, gje qe eshte krejt e mundur per

shkak te numrit te larte te pezullimeve nga puna, te rrogave te papaguara dhe te mosmarreshjeve kolektive. Kjo pyetje ka shume rendesi edhe per vendet ku nderkohe nje numer i madh njerezish i drejtohen gjykatave te punes.

Sigurisht, ka mjaft rendesi qe gjykatat e punes te kene staf te mjaftueshem per t'i bere balle te gjitha rasteve qe drejtohen tek to, pasi ne te kundert avantazhi i nje procedure te pershpejtur do te humbase. Procedura duhet te jete efikase dhe koha e gjykatesit duhet shfrytezuar ne maksimum (psh. vendimet gojore dhe perdorimi i internetit). Gjykatesit duhet te jene te kualifikuar dhe te afte, gje qe arrihet nepermjet trajnimit. Procedurat para-gjyqesore per zgjidhjen e ceshtjeve ne fazen fillestare ndihmojne per te zbutur problemin, nese seancat gjyqesore konceptohen si nje perpjekje e fundit per pajtimin e paleve.

**Roli i gjykatave te punes** eshte i lidhur ngushte me sistemin e marredhenieve ne pune te nje vendi, gjithesesi hasim kater vecori te pergjithshme. Eshte e kuptueshme se roli i tyre eshte te zgjidhin nje rast te vecante te paraqitur ne gjykate, te nxisin palet t'u kthehen bisedimeve dhe t'i ndihmojne ato te gjejne mirekuptim. Gjithashtu, gjykatat kane funksionin e hartimit te politikave per vendosjen e nje ekuilibri te arsyeshem forcash si edhe funksionin e hartimit te ligjeve.

Funksioni i hartimit te politikave nenkupton faktin qe gjykatat e punes duhet te zbatojne nje politike sociale dhe, ne kete rast, ato i zhvillojne keto politika duke bere interpretimin e tyre. Gjykatat e punes jane pa dyshim nje mjet i rendesishem per zbatimin e normave themelore te punes dhe si te tilla jane pjese e sistemit te hartimit te politikave sociale, i cili perbehet nga organizma qeveritare qe veprojne per kete qellim. Per rrjedhoje, ka shume rendesi qe gjykatesit te japin vendime te qarta dhe transparente lidhur me politikat sociale.

Duke perpunuar dhe aktualizuar te drejtat e punetoreve, gjykatat e punes ndikojne mbi ligjin e punes. Lidhja midis ligjshmerise dhe legjislacionit behet me e qarte kur mbas dhenies se vendimeve te caktuara gjyqesore, legjislacioni ndryshon. Kjo vlen edhe per rastet kur nje gjykate pune duhet te zgjidhe nje ceshtje te paraqitur ne gjykate dhe nuk ka dispozita ligjore per ta bere kete. Ne kete rast, gjykata nuk mund t'i lere palet pa pergjigje dhe duhet te krijojte vete nje dispozite per te interpretuar ligjin duke mos harruar per asnje cast parimet e percaktuara nga legjislacioni, ligji dhe doktrina. Keto situata hasen shpesh per shkak te ndryshimeve te shpejta qe ndodhin ne tregun e punes. Kjo con ne nderveprimin midis gjykatave te punes dhe legjislacionit me ligjevenesin. Ne shume vende, gjykatat kane perpunuar rregullore mbi te drejten per greve dhe mbylljen e ndermarrjeve si edhe mbi te drejten e punetoreve per t'u anetaresuar ose jo ne sindikate.

Per vendet qe porsa jane pranuar ne BE si edhe per ato qe do te pranohen ne te ardhmen, **lidhja midis gjykatave kombetare dhe ligjit te BE-se** eshte me shume interes. Vecanerisht me interes eshte mundesia per te perdorur ligjin e BE-se ne gjykatat kombetare, si edhe mundesia per te paraqitur nje ceshtje ne Gjykatën Europiane te Drejtesise (ECJ).

Procedura paraprake qe mbizoteron ne ECJ, ne rastet kur nje gjykate kombetare i kerkon shpjegime ECJ-se, mund te jete me interes per sindikatat. Perfaqesimi i paleve ne ECJ-se eshte i njejte si ne procesin fillestar ne nivel kombetar, qe do te thote se sindikatat qe perfaqesojne nje pale ne ceshtjen gjyqesore fillestare ne gjykatën kombetare mund t'i bejne nje kerkese me shkrim ECJ-se. Kjo u jep mundesi sindikatave t'i drejtohen direkt ECJ-se per te deklaruar mendimin e tyre mbi ceshtjen dhe mbi problemet kryesore qe fshihen pas procedurave aktuale.

Per me teper, ligji i ECJ-se ne fushen sociale mund te sherbeje si pike referimi per hartimin e nje juridiksion i ri qe nuk ka traditen e gjykatave te specializuara te punes.

**Shkurtimisht,** gjykatat e punes qe u pergjigjen sistemeve specifike kombetare te marredhenieve ne pune kane shume avantazhe, me e rendesishmja e te cilave eshte t'u jape punetoreve nje arme per te fituar te drejtat e tyre te parashikuara nga legjislacioni. Avantazhet e tjera mund te permbliidhen si me poshte: gjykatat e punes ofrojne procedura me te shpejta; gjykatesit ofrojne njohuri te vecanta ne fushat sociale qe gjykatesit e ceshtjeve civile nuk i kane dhe nuk mund t'i kene; gjykatesit amatore sjellin ne gjykate njohjen e tyre mbi tregun e punes dhe bejne qe numri i njerezve qe i pranojne vendimet, te rritet; procedurat e depozitimit te ankesave dhe ato gjyqesore behen me te thjeshta; sindikatat kane mundesi te perfaqesojne anetaret e vet dhe, ne pergjithesi, procedura eshte me pak e kushtueshme.



## **Shembuj nga vende te ndryshme**

**Gjermani**

**Hungari**

**Zvicer**

**Europa Juglindore**



## **Rregullimi i mosmarreveshjeve ne pune ne Gjermani**

Kjo trajtese hedh veshtrimin mbi tre nivelet e rregullimit te mosmarreveshjeve ne pune ne sistemin gjerman. Rregullimi i mosmarreveshjeve ne pune behet kryesisht nga gjykatat e punes, per arsye se juridiksioni trajton si mosmarreveshjet individuale ashtu edhe ato kolektive. Se dyti, partneret sociale kane pavaresine te paraqesin zgjidhje te mosmarreveshjeve kolektive para bordit te pajtimit, per sa kohe qe marreveshja kolektive permban dispoziten e kerkuar. Se fundi, por jo me pak e rendesishme, ligji per mosmarreveshjet ne keshillat e punes, parashikon nje procedure te vecante per zgjidhjen e mosmarreveshjeve, qe ne Gjermani njihet me termin “Einigungsstelle”.

### **Rregullimi i mosmarreveshjeve brenda dispozitave te miratuara bashkarisht**

Ne marreveshjet kolektive partneret sociale mund te percaktojne vete proceduren per rregullimin e mosmarreveshjeve, qellimi kryesor i se ciles eshte te nxise mirekuptimin dhe te parandaloje grevat dhe mbylljen e ndermarrjeve. Pas percaktimit te detajeve te procedures brenda vete marreveshjes kolektive, marreveshja ndryshon nga nje marredhenie pune ne tjetren, dhe per kete arsye kjo trajtese nuk mund te shpjegoje tjetër përvëctse karakteristikat e saj kryesore. Zgjidhja e mosmarreveshjes mund te kerkohej te behet e menjehershme (ad-hoc) ne vartesi te mosmarreveshjes, te perfundimit te marreveshjes kolektive dhe te bisedimeve per nje marreveshje te re, ose ne vartesi te te gjitha marreveshjeve kolektive.

Ne sistemin gjerman te kontrates kolektive, nje nga kriteret baze eshte detyrimi per page. Cdo veprim i punedhenesit mbi nje ceshtje te rregulluar nga marreveshja kolektive, eshte i ndaluar deri ne mbarimin e afatit te marreveshjes kolektive. Ne disa marreveshje, detyrimi per page shtrihet madje deri ne zgjidhjen e mosmarreveshjes.

Bordet e pajtimit zakonisht perbehen nga pajtues te te dyja paleve te partnereve sociale dhe nga nje kryetar, i cili zgjidhet nga ata vete ose nga nje pale e trete. Partneret sociale duhet te bien dakord per kryetarin; ne te kundert, ai/ajo duhet te emerohet me short ose nga pala e trete.

Marreveshja kolektive nuk permban rregulla procedurale te detajuara. Zgjidhja e mosmarreveshjeve mund te ndermerret nga njera pale ose nga te dyja. Asnje prej mbledhjeve te bordit nuk behet publike. Gjate mbledhjes, behet degjimi i paleve dhe vleresimi i dokumenteve te paraqitur. Bordi duhet te inkurajoje palet te arrijne mirekuptim dhe jo te bejne propozim. Palet duhet te kene te drejte te ftojne eksperte ne rast se ata mendojne se kjo eshte e nevojshme. Shpenzimet e procedures ndahen midis paleve.

Nese te dyja palet bien dakord, perpara ose pas perfundimit te marreveshjes, kur ajo ka karakter ligjor detyrues, marreveshja qe arrihet nepermjet procedures se rregullimit te mosmarreveshjeve, ka efektin ligjor te nje marreveshjeje te re kolektive.

### **Rregullimi i mosmarreveshjeve qe lidhen me ceshtje te keshillave te punes – “Einigungsstelle”**

“Einigungsstelle” ofron mundesi per rregullimin e mosmarreveshjeve brenda ndermarrjes per mosmarreveshjet qe lindin midis punedhenesit dhe keshillit te punes. Kjo eshte nje menyre

per te zgjidhur mosmarreveshjen ne nivel ndermarrje, ne rastet kur keshillat e punes nuk kane te drejte per greve per shkak te detyrimit per paqe, parashikuar nga ligji. Procedura perpara “Einigungsstelle-s” synon te kompensoje kete mungese te veprimit kolektiv.

Kur “Einigungsstelle” zbatohet menjehere (ad-hoc), me qellim qe te zgjidhe nje problem konkret midis paleve, paraprakisht linden tre pyetje qe kerkojne pergjigje: Cila eshte ceshtja qe kerkon zgjidhje? Sa vete marrin pjese ne bord nga secila pale? Kush do ta kryesoje bordin?

Kuptohet, qe pyetja e pare ka te beje me kompetencen e “Einigungsstelle”. Ajo trajton mosmarreveshjet ne nivel ndermarrje, psh. bashke vendim-marrjen lidhur me problemet sociale dhe me planet e ristrukturimit.

Pyetja e dyte dhe e trete ka te beje me perberjen e bordit. Ligji shprehet vetem se numri i pjesemarrsesve nga keshilli i punes dhe pala e punedhenesve duhet te jete i barabarte dhe se duhet te emerohet nje kryetar i pavarur. Per rrjedhoje, palet jane te lira te zgjedhin numrin dhe anetaret qe mund te jene ose brenda ose jashte ndermarrjes. Numri i pjesemarrsesve varet nga veshtiresia e ceshtjes dhe pergjithesisht ka dy-tre te tille. Nese palet nuk bien dakord per numrin, atehere vendimi merret nga gjykata e punes. Problemi kryesor ne praktike mbetet emerimi i kryetarit. Edhe ne kete rast, kur palet nuk bien dakord, perseri vendos e gjykata e punes. Ne shumicen e rasteve, kryetari i emeruar eshte nje gjykates qe trajton ligjet e punes.

Kryetari luan te njejtin roj si ndermjetesi; ai/ajo duhet te njohe situaten/konfliktin dhe duhet te jete i gatshem t'i orientoje palet drejt arritjes se mirekuptimit. Ky ligj nuk jep detaje mbi proceduren. Palet mund te bien dakord per nje zgjidhje; ne te kundert, zgjidhja propozohet nga bordi. Vendimi merret me shumice votash, por ne dy faza. Ne raundin e pare, kryetari nuk ka te drejte te votoje; vetem ne rastet kur nuk ka shumice, kryetari mund te votoje ne raundin e dyte. Vendimet duhet te paraqiten me shkrim dhe te firmosen nga kryetari. Ato duhet t'i percillen pa vonese punedhenesit dhe keshillit te punes.

Marreveshja e arritur ka te njejtin status ligjor sikurse dhe marreveshja kolektive ne nivel ndermarrje. Si e tille, ajo eshte ligjerisht e detyrueshme. Punedhenesit i kerkohet te zbatoje vendimin. Nese ai nuk e ben kete, keshilli i punes mund te kerkoje zbatimin e vendimit me ane te procedurave te gjykates se punes.

Punedhenesi paguan shpenzimet e procedures. Ata anetare te bordit qe jane punemarres ne ndermarrje, marrin pagen e tyre te zakonshme; kurse te gjithe ata qe nuk jane te punesuar ne ndermarrje sikurse dhe kryetari, paguhen ne baze te marreveshjes kontraktuale.

Vendimi mund te percillet per rishikim ne gjykatën e punes kur interesat e paleve nuk jane respektuar sic duhet. Cdo kerkese per rishikim duhet te behet brenda dy javesh nga njoftimi i vendimit nga kryetari.

## **Rregullimi i mosmarreveshjeve ne gjykatat e punes**

Ne Gjermani, gjykatat e punes jane nje juridiksion i vecante dhe frekuentohen gjeresisht. Ne vitin 2002, ne gjithe Gjermanine, u depozituan 625,323 ankesa, nga te cilat 91,7% e tyre vinin nga pala e punemarresve. Numri me i madh i ceshtjeve kishte te bente me egzistencen ose mosegzistencen e nje marredhenie pune dhe me pezullimet nga puna (41,5%), ndersa 28,5% kishin te benin me shperblimin. 73,9 % e rasteve u zgjidhen brenda vitit 2002, 45% me marreveshje dhe vetem 6,6% me gjykim.

Ne te njejtin vit, Gjermania kishte 1,154 gjykates profesioniste ne 122 gjykata pune dhe 19 ne gjykatat e apelit.

Persa i perket afatit kohor te rregullimit te mosmarreveshjeve ne vitin 2002, 23% e rasteve te mosmarreveshjeve mbi egzistencen ose mosegzistencen e marredhenieve te punes, u zgjidhen ne me pak se nje muaj, po ashtu edhe 20% e mosmarreveshjeve te tjera. 43% e ceshtjeve u zgjidhen brenda nje periudhe nga 1-3 muaj dhe vetem 1, 9% e ceshtjeve mbi egzistencen ose mosegzistencen e marredhenieve te punes zgjaten me shume se nje vit (4% per mosmarreveshje te tjera).

Gjermania ka nje ligj per proceduren ne gjykatat e punes, i cili parashikon disa rregulla specifike procedurale. Kur nuk parashikohen specifikime, ligji i referohet nenit te kodit te procedures civile. Por nuk mund te leme pa permendur se ne nivelet politike gjermane po diskutohet problemi i integritimit te gjykatave te punes ne sistemet e pergjithshme te gjykates civile per arsye ekonomike dhe per te bere kursime financiare. Kjo nuk nenkupton zhdukjen e gjykatave te specializuara te punes, por perfshirjen e tyre ne gjykatat civile. Ky projekt kundershohet dhe kritikohet me force nga ekspertet e fushes.

Gjykatat e punes ne Gjermani funksionojne ne te treja shkallet me dy gjykates amatore dhe nje gjykates profesionist (nje ne shkallen e pare, ndersa i dyti dhe i treti ne shkallen e trete).

Gjykatesit amatore emerohen nga autoriteti qeveritar pergjegjes, sipas perzgjedhjes se bere nga lista e paraqitur nga sindikatat dhe shoqatat e punedhenesve.

Per te ushtruar profesionin e gjykatesit amator, duhen plotesuar vetem dy kushte; te kesh mbushur moshen 25 vjec dhe te jesh aktiv ne distriktin e gjykates se punes.

Ligji gjerman per gjykatat e punes parashikon dy procedura. Ajo qe haset me shpesh eshte procedura qe con ne gjykim “Urteilsverfahren”; e dyta eshte procedura qe con ne vendim “Beschlussverfahren”, e cila perdoret kryesisht per procese gjyqesore mbi bazen e ligjeve (akteve) te keshillave te punes “Betriebsverfassungsgesetz”.

Procedura e pare perdoret, midis te tjerash per ceshtje gjyqesore qe mbeshteten mbi marredheniet e punes, per ceshtje gjyqesore midis paleve qe paraprakisht kane lidhur nje marreveshje kolektive; per ceshtje gjyqesore mbi egzistencen ose mosegzistencen e marreveshjeve kolektive dhe per ceshtje qe kane te bejne me veprimin kolektiv dhe me lirine e shoqatave kur eshte fjala per veprime te paligjshme.

Si rregull, gjyqi nis me nje séance pajtimi midis gjykatesit profesionist dhe paleve, me qellim qe palet te arrijne nje zgjidhje paqesore. Nese gjyqi rezulton me sukses, nuk paguhet asnje tarife gjyqesore. Nese nuk arrihet nje zgjidhje, ceshtja dergohet ne séancen degjimore ku marrin pjese te tre gjykatesit. Kjo séance pergatitet ne menyre te tille qe vetem nje séance eshte e mjaftueshme. Vendimi i gjyqit duhet te jepet menjehere pas gjykimit te ceshtjes.

Rastet e pezullimit nga puna kane gjithnje perparesi ndaj rasteve te tjera dhe procedura e pajtimit duhet te behet brenda dy javesh nga fillimi i procedures.

Sindikatat dhe organizatat e punedhenesve mund t'i perfaqesojne anetaret e vet ne gjykatat e punes, por vetem ne shkallen e pare.

Ne kundërshtim me procedurën e gjykatës civile, në gjykatat e punës nuk ka rritje të shpenzimeve. Tarifat gjyqësore në shkallën e parë mund të shkojnë nga 10-500 Euro në vartësi të rëndësisë (vlerës) së mosmarreveshjes. Secila nga palët paguan shpenzimet e veta në shkallën e parë, të tilla si tarifën e avokatit, shpenzimet e udhëtimit etj.

Asistenca ligjore mund t'i jepet njerës palë nga gjykatësi, nëse personi dhe kushtet e tij ekonomike nuk janë të mjaftueshme dhe nëse çështja ka mundësi të fitohet. Një mundësi tjetër është kur njerës palë i caktohet një avokat me kërkesën e vet nëse pala kundërshtarë e ka avokatin. Kur pala nuk është në gjendje të paguajë shpenzimet, avokati paguhet nga shteti, por tarifën gjyqësore mbeten perseri detyrim i palës.

Vendimet gjyqësore janë të zbatueshme perkohësisht nga ligji edhe në rastet kur rishikimi i vendimit në apel është ende i mundshëm. Perjashtimi nga kjo kërkesë mund të pranohet nëse i pandehuri demonstroi se zbatimi mund të krijojë një disavantazh që s'mund të kompensohet. Zbatimi perfundimtar është i mundur krahas zhvillimit të procedurës civile.

Apeli duhet të percillet në gjykatën e apelit, ndërsa rishikimi i vendimit në gjykatën federale të punës; kjo e fundit gjykon vetëm mbi ligjin, ndërsa shkalla e parë dhe e dytë gjykojnë mbi faktin dhe mbi ligjin.

# Zgjidhja e mosmarreshjeve ne pune ne Hungari

Judit Ivany Czugler

## Shifra

Sipas nje studimi te botuar ne vitin 2000<sup>1</sup>, ne Hungari mosmarreshjet mbi ligjin e punes pergjithesisht linden (rreth 85% e tyre) kur mbaron nje marredhenie pune, pavaresisht nga permbajtja e ceshtjes. Shifra te tjera te rendesishme qe paraqiten ne kete trajtese, tregojne se procedurat e mosmarreshjeve u ndermoren kryesisht nga punemarresit (97.3%, pra shume me teper punetore se sa drejtues). Procedurat zgjaten me pak se 6 muaj ne 67% te rasteve, 7-12 muaj ne 26.8% te rasteve dhe mbi 18 muaj ne 1% te rasteve.

Studimi tregoi se punetoret perfaqesoheshin nga avokatet ne 50% te rasteve, kundrejt 68% ne rastet e menazhereve dhe profesionisteve te tjere ose te punemarresve me arsim me te larte. Avokatet e sindikatave i perfaqesonin punetoret e tyre vetem ne 8% te rasteve.

Ceshtjet mund te kategorizohen si vijon: paga dhe shpenzime te tjera financiare (36%); mbarimi i marredhenies se punes (41%); rastet disiplinore, perfshi pezullimet nga puna (15%); si edhe vendosja dhe permiresimi i kontratave te punesimit (7%).

## *Numri i ceshtjeve (ne mbare vendin)*

Ne vitin 2003 numri i ceshtjeve te reja, qe kishin te benin me ligjin e punes, te paraqitura ne 20 Gjykatat e Punes ne Hungari ishte 29,995; pervec 26,718 ceshtjeve qe perfunduan dhe 17,867 e ceshtjeve qe ishin ne vazhdim e siper. Gjykata me e mbingarkuar ishte Gjykata e Punes ne Budapest me 6,713 ceshtje te reja, 6,272 te perfunduara dhe me 4,443 ceshtje ne vazhdim e siper.

## Histori

Ne vitin 1992, ne Hungari, hyri ne fuqi Kodi i ri i Punes, i cili synonte te pasqyronte nevojat e nje ekonomie te re tregu. Ky Kod, gjithashtu, mishiron nje metode dhe rregulla te reja ne fushen e mosmarreshjeve ne pune. Ndryshimet me te rendesishme midis ketyre dy kodeve, behen edhe me te qarta po te krahasojme sistemin e ri te mosmarreshjeve ne pune me ate te meparshem.

## *Sistemi i mosmarreshjeve ne pune perpara vitit 1992*

Perpara vitit 1992, mosmarreshjet ne pune rregulloheshin me Kodin e Punes te vitit 1967 (Akti II i 1967-s qe hyri ne fuqi ne fillim te vitit 1968). Per kete aplikohesh nje procedure uniforme per te gjitha punemarresit, perfshi edhe punonjesit publike.

Struktura e sistemit gjyqesor ndryshonte nga sistemi i vendosur ne vitin 1992 - midis ketyre dy vendimeve (viteve) ai u zhvillua ne tre faza te ndryshme:

---

<sup>1</sup> Ne nje studim te bazuar mbi nje veshtrim sociologjik botuar ne vitin 2000, qe analizonte 339 raste te Gjykates se Punes, Funksonimin e Gjykates se Punes dhe Studime mbi Ligjin (Budapest: ELTE, 2000).

- a) 1968-72 : Ne kete periudhe, ne nivelin e pare te zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune, u krijuan te ashtuquajturat komitete te arbitrimit te punes ne nivel ndermarrje kudo ku kishte sindikata (me shume se 90% e ndermarrjeve). Keto Komitete perbeheshin nga tre anetare, te cilet zgjidheshin nga punetoret per pese vjet. Kandidatet caktoheshin nga punedhenesi dhe nga sindikata ne vendin e punes. Komiteti kishte funksionin e nje forumi “quasi”(pothuajse) gjyqesor te shkalles se pare per zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne pune. Vendimi qe merrte ky Komitet - ne mungese te nje apelimi - kishte vlefshmerine e vendimit te gjykates dhe ishte i apelueshem ne gjykatën civile lokale te shkalles se pare, e cila merrte vendimin perfundimtar. Vetem ne rastet e nje demshperblimi te padrejte, mund t'i drejtoheshe Gjykates se Apelit. Ne ato vite, nuk kishte rregulla per trajtimin e mosmarreveshjeve te vecanta te interesit.
- b) 1972-89 : Ne vitin 1972, ne gjykatat e shkalles se pare ne nivel vendor (rajonal) dhe ne Budapest u ngriten Gjykatat speciale te Punes.

Ndonse elementet e tjere te sistemit gjyqesor mbeten ashtu sic ishin, ngritja e gjykatave te specializuara ndikoi mjaft pozitivisht ne evolucionin e ligjit nepermjet interpretimit ligjor te rasteve.

- c) 1989-92 : Ne 1989, ne ligjin e punes dhe ne procedurat e zgjidhjes se mosmarreveshjeve te interesit, u shfaqen elemente te rinj qe sinjalizuan transformimet e pashmangshme politike, ekonomike dhe sociale. Ne nje fare mase, ligji njihte/pranonte egzistencen e mosmarreveshjeve ne pune dhe linte hapësire per nje procedure te posacme per zgjidhjen e tyre. Secila pale kishte te drejte te delegonte nje anetar (perfaqesuesin e vet) ne Komitetet e pajtimit, te perbere nga tre vete, te cilet me pas zgjidhnin sebashku anetarin e trete. Vendimi i komitetit nuk ishte detyrues, neqoftese vete palet nuk e kerkonin ate paraprakisht me shkrim.<sup>2</sup>

Institucioni i ri ishte i domozdoshem per shkak te rritjes se numrit te grevave. Gjithashtu ai sherbente per te nxitur gjetjen e zgjidhjeve paqesore te mosmarreveshjeve kolektive.

### ***Sistemi i mosmarreveshjeve ne pune pas vitit 1992***

Kodi i ri Punes u miratua ne 1 Korrik 1992, duke vendosur ne kete menyre nje sistem te ri per zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne pune.

### ***Karakteristikat kryesore te sistemit te ri***

- **Komitetet e arbitrimit** ne nivel ndermarrje u shfuqizuan sebashku me statusin e tyre si nje gjykate e detyrueshme e shkalles se pare. Shkak per kete ndryshim u be numri gjithnje e me i vogel i shume ndermarrjeve te privatizuara dhe te porsa-krijuara si pasoje e ristrukturimit ekonomik, gje qe me pare e bente te pamundur ngritjen e komiteteve te arbitrimit.<sup>3</sup> Per me teper, keto komitete konsideroheshin si sajesa te nje shteti socialist, qe i perkiste ideologjise se demokracise ne fabrike.

---

<sup>2</sup> Akti II I vitit 1967, Neni 66/A

<sup>3</sup> Kodi i Punes i vitit 1967 diktonte ngritjen e ketyre komiteteve ne cdo ndermarrje ku kishte sindikate. Sipas Aktit te ri mbi te drejten e shoqatave- Akti II i vitit 1989- duhen se paku 10 vete per te krijuar nje sindikate; shumica e ndermarrjeve te reja kane me pak se 10 punemarres.



- **Mosmarreshjet kolektive ne pune** (mosmarreshjet e interesit) njiheshin dhe rregulloheshin si nje lloj i ri mosmarreshje. Ne te kaluaren, mosmarreshjet e interesit nuk njiheshin (nuk pranoheshin) zyrtarisht. Sipas doktrines socialiste, marredheniet midis punetoreve dhe punedhenesve bazoheshin ne harmonine e plote te interesave te tyre.
- U be i mundur depozitimi i **kerkesave** ne Gjykatën (vendore) te Apelit per **te gjitha llojet e ceshtjeve**, mbi te cilat kishte juridiksion Gjykata e Punes.
- Pas nje vendimi te Gjykares Kushtetuese, punetoret **nuk mund te perfaqesoheshin nga sindikakat** per ceshtjet e mosmarreshjeve ne pune, pa nje autorizim paraprak nga punetoret e interesuar.
- Sindikatat nuk merrnin me **ndihme ligjore** te financuar nga shteti.
- Legjislacioni i ri bente dallim midis mosmarreshjeve te interesit dhe mosmarreshjeve mbi ligjin e punes (**dy llojeve te mosmarreshjeve ne pune**).
- Zbatimi i te drejtave te punes mbeshetet nga **sanksione publike (morale) dhe procese te vecanta** (psh. penalitetet e dhena nga inspektoriati i punes ose fillimi i procedurave penale);
- Kushtetuta Hungareze, gjithashtu edhe nje ligj i vecante garantojne<sup>4</sup> **te drejten per greve** si mjet presioni per zgjidhjen e mosmarreshjeve te interesit.

## Llojet e mosmarreshjeve ne pune

### *Mosmarreshjet kolektive ne pune*

Legjislacioni i ri rregullon te dy llojet e mosmarreshjeve ne pune: mosmarreshjet kolektive (te interesit) dhe mosmarreshjet mbi ligjin e punes. Mosmarreshjet kolektive ne pune jane te ashtu-quajturat mosmarreshje interesi<sup>5</sup>. Perkufizimi i ketyre mosmarreshjeve jepet nga Kodi i Punes: “Cdo mosmarreshje qe lind ne nje marredhenie pune (mosmarreshje kolektive ne pune) midis punedhenesit dhe keshillave te punes ose midis punedhenesit (organizata e perfaqesimit te interesave te punedhenesit) dhe sindikates, qe nuk cilesohet si mosmarreshje ligjore, zgjidhet me ane te bisedimeve mes paleve te interesuara” (Neni 194, paragrafi 1).

Keto mosmarreshje kategorizohen sipas aktoreve, llojit te konfliktit dhe procedurave.

*Aktoret* ne mbeshetje te punetoreve mund te jene vetem “aktore kolektive”, te tille si sindikatat dhe keshillat e punes; ndersa pala tjeter jane: punedhenesi (t) ose organizata e punedhenesve.

Ligji nuk pershkruan asnje kriter mbi te drejten qe kane sindikatat per t’u perfshire (per te marre pjese) ne zgjidhjen e mosmarreshjeve kolektive ne pune. Per rrjedhoje, cdo sindikate (me se paku nje anetar ne vendin respektiv te punes) mund te ndermarre zgjidhjen e nje mosmarreshje me punedhenesin, pavaresisht nga statusi i perfaqesimit ose e drejta per te lidhur marreshje kolektive.

---

<sup>4</sup> Akti VII i vitit 1989 mbi te drejten per greve.

<sup>5</sup> Kodi I Punes, Pjesa IV, Mosmarreshjet ne pune, Kapitulli 1, Mosmarreshjet kolektive ne pune, Neni 194-196.

Persa i perket keshillave te punes, si keshillat vendore ashtu edhe keshillat qendrore<sup>6</sup>, kane te drejte te ndermarrin zgjidhjen e mosmarreshjeve kolektive ne pune; kjo e drejte i takon gjithashtu perfaqesuesve individuale te punes<sup>7</sup>.

Ne tryezen e bisedimeve, sindikata mund te perfaqesohet nga kryetari ose nga nje person tjeter qe sipas statutit ka te drejten e perfaqesimit,ose nga dikush tjeter qe autorizohet nga kryetari i sindikates.

Edhe keshillat e punes mund te ushtrojne te drejtat e tyre te zbatueshme.

Punedhenesi mund te perfaqesohet nga nje drejtues i nivelit te duhur (psh. ai qe kryeson keshillat qendrore te punes duhet te jete drejtori i pergjithshem, ndersa ne nivelin vendor drejtori i uzines eshte partneri i duhur per te zhvilluar bisedime me perfaqesuesit e sindikates).

Subjekti i nje mosmarreshje kolektive ne pune mund te klasifikohet ne vartesi te aktoreve. Mosmarreshjet e interesit qe paraqiten nga sindikata kane te bejne me kontratat kolektive dhe kushtet materiale qe punedhenesi i siguron sindikates ne vendin e punes (psh. perdorimi i ambjenteve). Keshillat e punes ndermarrin zgjidhjen e mosmarreshjeve kolektive ne pune ne vartesi te tre faktoreve: (i) te lidhjes se nje marreshje kolektive me punedhenesin, (ii) te shpenzimeve financiare per zgjedhjen e keshillave te punes dhe shpenzimeve operacionale<sup>8</sup>, dhe (iii) te ceshtjeve qe kane te bejne me te drejtat e keshillave te punes per bashke-vendosje, informacion dhe keshillim.

Ndonjehere, eshte e veshtire te besh dallim midis mosmarreshjeve te interesit dhe mosmarreshjeve ligjore ne nje situatë te dhene. Psh. punedhenesi duhet te siguroje ambjente per sindikatat. Gjithesesi, permasat, vendndodhja etj.e ambjenteve te tilla jane objekt i nje marreshjeje te perbashket; mos-arritja e kesaj marreshjeje mund te cilesohet si mosmarreshje kolektive (interesi) ne pune.

### ***Procedura e zgjidhjes se mosmarreshjeve kolektive ne pune***

Persa u perket ketyre mosmarreshjeve, ligji u dikton paleve **detyrimin per pajtim** dhe ne te njejten kohe u ofron te zgjedhin tre menyra pajtimi.

Forma me e bute e pajtimit nenkupton **angazhimin e paleve ne dialog te drejtperdrejte** per zgjidhjen e problemit. Bisedimet nisin kur pala qe merr persiper te beje pajtimin, i paraqet nje deklarate me shkrim pales tjeter. Ky eshte nje element i rendesishem i procesit, sepse ne shume raste mosmarreshjet lindin nga mungesa e informacionit te duhur.

---

<sup>6</sup> Keshilli i punes ose perfaqesuesi i punemarresve zgjidhet ne nje vend te caktuar pune vetem kur menazheri ne ate vend pune ka te drejte, pjeserisht apo teresisht, te ushtroje te drejtat e punedhenesit ne lidhje me te drejtat e keshillit te punes. (Kodi i Punes, Neni 43, paragrafi 3).

<sup>7</sup> Nese ka me shume se nje keshille pune ose me shume se nje perfaqesues te punemarresve tek nje punedhenes, atehere krahas keshillave lokale te punes krijohet nje keshill qendror pune. Anetaret e ketij te fundit mund te delegohen nga keshillat lokale te punes ne raport me numrin e punetoreve te punesuar ne vendin e punes qe ata perfaqesojne (Neni 44, paragrafi 2).

<sup>8</sup> Punedhenesit mbulojne shpenzimet e zgjedhjes se justifikuar te keshillave te punes si edhe shpenzimet operacionale qe caktohen me marreshjeje te perbashket. Cdo mosmarreshjeje ne kete drejtim, zgjidhet me ane te bisedimeve (Kodi i Punes, Neni 63).

Marrja e masave, qe qendron ne themel te mosmarreveshjes, nuk behet e mundur gjate zhvillimit te bisedimeve, te cilat nuk zgjasin me shume se **shtate dite**; gjithashtu palet nuk mund te ndermarrin asnje veprim qe mund te rrezikojë marreveshjen.

Nese palet nuk arrijne mirekuptim gjate bisedimeve, ato mund t'i drejtohen ndermjetesuesit ose arbitruesit.

Per zgjidhjen e konfliktit, palet mund te pajtojne sherbimet e nje ndermjetesuesi te pavarur. Palet mund te kerkojne bashkarisht pranine (pjesemarrjen) e ndermjetesuesit. Ndermjetesuesi mund te jete kushdo qe eshte i gatshem te veproje si i tille: nuk ka kritire kufizuese ligjore (per sa kohe qe ndermjetesuesi eshte i pavarur si nga ceshtja ashtu edhe nga palet). Gjate bisedimeve, ndermjetesuesi mund t'i kerkoje informacion paleve, ne ate mase qe ai e gjykon te nevojshme. Me perfundimin e bisedimeve, ndermjetesuesi ben nje permbledhje me shkrim per qendrimin e paleve dhe per perfundimin e bisedimeve. Gjithashtu, ai i paraqet raportin paleve, ndonese nuk ka te drejte te vendose per mosmarreveshjen.

**Arbitrimi** mund te jete rruga me efikase e zgjidhjes se mosmarreveshjeve kolektive ne pune. Arbitruesi mund te vendose per mosmarreveshjet dhe vendimi i tij eshte detyrues, nese palet kane rene dakord me shkrim paraprakisht. Arbitruesi mund te ngreje nje komitet pajtimi ku palet delegojne nje numer te barabarte perfaqesuesish. Arbitrues mund te jete cilido.

Ndersa bisedimet e drejtperdrejta midis paleve dhe ndermjetesimi jane gjithmone procese vullnetare qe zgjidhen nga palet, arbitrimi ne disa raste mund te jete i detyrueshem. Prania e arbitruesit eshte e detyrueshme ne zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne ceshtjet e meposhtme: kur palet nuk bien dakord mbi te drejten qe ka sindikata per te informuar anetaret e vet mbi ceshtje qe ajo i konsideron te rendesishme; kur punedhenesi nuk siguron ambjente te pershtatshme per sindikaten; kur palet nuk bien dakord per shpenzimet e keshillit te punes qe duhen mbuluar nga punedhenesi; dhe se fundi, per te drejtat e keshillit te punes per bashkevendosje.

Gjate bisedimeve, gjate procesit te ndermjetesimit dhe arbitrimit, palet mund te konsultojne eksperte ose deshmitare sipas nje **marreveshje** te dyaneshme.

Mosmarreveshjet **perfundojne** ose kur palet arrijne **mirekuptim** (ne rastin e bisedimeve te drejtperdrejta dhe ndermjetesimit) ose me **vendim te arbitruesit**.

Si marreveshja ashtu edhe vendimi i arbitruesit, mund te konsiderohen si **marreveshje kolektive** dhe si te tilla jane ligjerisht te detyrueshme.

### ***Shpenzimet e procedures***

Shpenzimet e nevojshme per kryerjen e bisedimeve dhe per arbitrim mbulohen nga punedhenesi, me perjashtim te rasteve kur merret nje vendim tjeter.

Kur nuk arrijne mirekuptim, palet nuk demshperblehen ligjerisht, gje qe con ne bisedime te metejshme, madje edhe ne greve.

### ***Sherbimi i Ndermjetesimit dhe Arbitrimit te Punes (SHNAP)***<sup>9</sup>

Pasi proceset e ndermjetesimit dhe arbitrimit u perfshine ne Kodin e Punes, u pa se ishte e veshtire te gjendeshin individe, qe ishin te gatshem te sherbenin si ndermjetesues dhe arbitrues, dhe qe palet te binin dakord per ta. Hungaria nuk kishte tradite ne kete process, keshtu qe palet nuk kishin nga te merrnin pervojete. Gjithashtu, ne rastin e mosmarreveshjeve armiqesore, palet nuk gjenin gjuhe te perbashket dhe as qe mund te behej fjale per te zgjedhur nje ndermjetesues ose arbitrues.

Me qellim gjetjen e zgjidhjeve per mosmarreveshjet e interesit, u krijua nje sherbim i posacem, Sherbimi i Ndermjetesimit dhe Arbitrimit. Sherbimi i ri u ngrit ne Korrik te vitit 1996 nga Keshilli Kombetar i Pajtitimit te Interesave (KKPI)<sup>10</sup>. Sherbimi financohet nga buxheti i shtetit; drejtori dhe sekretari perkates emerohen si nepunes civile nga Ministri i Punes ne marreveshje me KKPI. Pavaresisht nga kjo, Sherbimi dhe ndermjetesuesit/arbitruesit jane te pavarur nga Ministria dhe nga qeveria. Sherbimi jep llogari perpara Keshillit Kombetar te Pajtitimit te Interesave; drejtori duhet t'i paraqese nje raport vjetor KKPI-se mbi veprimtarine e SHNAP-it.

Sherbimi i ndermjetesimit dhe arbitrimit sigurohet nga lista e ndermjetesuesve dhe arbitruesve te pavarur. Ndermjetesuesit e mundshem perzgjidhen nga KKPI.

Ndermjetesues mund te behet kushdo qe permbush kushtet e meposhtme: te kete nenshtetesi hungareze, diplome universitare (ne cdo dege, jo domozdoshmerisht ne drejtesi), pese vjet pervojete ne marredheniet e punes, aftesi per te trajtuar konfliktet, aftesi te mira komunikuese. Kandidatet testohen dhe perzgjidhen nga nje komitet tri-palesh.

Aktualisht egziston nje liste me 98 ndermjetesues, nga e cila mund te perzgjedhin palet ne mosmarreveshje.

Ndermjetesuesit regjistrohen ne liste per pese vjet nga Ministria e Punes dhe Ceshtjeve Sociale. Ne Fletoren Zyrtare botohet nje njoftim ku pershkruhet profesioni, pervoja, arsimimi, zona gjeografike nga vijne (rajoni) dhe sektori ku ata punojne.

Palet ne mosmarreveshje mund te perzgjedhin bashkarisht nje person nga lista. Nese nuk bien dakord, ata i kerkojne Sherbimit te propozoje kandidate te tjere. Drejtori i Sherbimit- mbi bazen e informacionit te paleve per pikat kryesore te mosmarreveshjes – perzgjedh 3-5 vete nga lista sipas rendit alfabetik, nga te cilet palet mund te perzgjedhin kandidatet.

Ndermjetesuesit jane te pavarur si nga palet ashtu edhe nga Sherbimi. Ata paguhen vetem per punen ndermjetesuese qe kryejne, dhe pasi zgjidhen si ndermjetesues/arbitrues, duhet te lidhin nje kontrate me Sherbimin (ne rastin e arbitrimit te detyrueshem- me punedhenesin).

SHNAP-i jep te dhena dhe informacione te tjera mbi konfliktin per te lehtesuar punen e ndermjetesuesve.

---

<sup>9</sup> Munkaügyi Közvetítő és Döntőbizrosi Szolgálat.

<sup>10</sup> Organizmi tri-palesh per dialogun social ne nivel kombetar. Ai perbehet nga perfaqesues te organizatave kombetare te punetoreve dhe punedhenesve dhe qeverise.

Shpenzimet dhe shperblimet e ndermjetesuesve mbulohe nga SHNAP-i, kurse arbitruetit paguhen nga punedhenesi.

Shperblimi i ndermjetesuesve ulet, sa me gjate te vazhdoje mosmarveshja (qe vleresohet cdo dy vjet) dhe paguhet cdo dite deri ne tete dite, e shumta. Ne kete menyre, Sherbimi kerkon te inkurajoje palet dhe ndermjetesuesin qe ta zgjidhin mosmarveshjen sa me shpejt te jete e mundur.

Sherbimi i jep ndermjetesuesve/arbitruetesve te dhena mbi ceshtjen dhe ndihme administrative. Ai organizon programe trajnimi per ndermjetesuesit e regjistruar. Sherbimi ka Kodin e vet Etik, qe percakton qendrimin qe duhet te mbajne ndermjetesuesit.

Udhezimet e Perhershme te Sherbimit miratohen nga KKPI.

Udhezimet e Perhershme se bashku me listen e ndermjetesuesve botohen ne Fletoren Zyrtare.

Sipas raportit vjetor te drejtorit, ne vitin 2002, numri i kerkesave per ndermjetesues dhe arbitruet drejtuar Sherbimit, ishte goxha i ulet. U paraqiten vetem 19 kerkesa, gjashte nga te cilet kerkonin te ishin ndermjetesues dhe dy arbitruet; ne pese raste palet kerkonin vetem keshilla, ndersa pjesa tjeter e rasteve nuk ishte ne kompetencen e Sherbimit.

## **Mosmarveshjet mbi ligjin e punes**

Lloji i dyte i mosmarveshjeve ne pune, i parashikuar ne Kodin e Punes, nenkupton mosmarveshjet mbi ligjin e punes, qe kane te bejne me marredheniet individuale ne pune ose me marredheniet kolektive ne pune. Keto mosmarveshje priren te lindin nga shkelja e te drejtave te punetoreve ose te punedhenesve ose te aktoreve ne nje marredhenie pune.

*Kategorizimi ligjor i mosmarveshjeve mbi ligjin e punes.* Ne vijim te peticioneve (kerkesave) qe lidhen me marredheniet e punes ose ne perputhje me Ligjin, me marveshjet kolektive ose me marveshjet ne pune, punedhenesit, sindikatat dhe keshillat e punes mund te ndermarrin veprime ligjore lidhur me punen, ne perputhje me Ligjin. Nese ligji nuk e parashikon ndryshe, punedhenesi mund te ndermarre veprime ligjore per zgjidhjen e ceshtjeve te punes.<sup>11</sup>

Rrethi i aktoreve qe preket dukshem nga mosmarveshje te tilla eshte mjaft i gjere: edhe punemarresit mund te jene pale e tyre. Me shkelje ligjore kuptojme si dhunimin e ligjit ashtu edhe dhunimin e marveshjes kolektive (Kodi i Punes, Pjesa IV, Kapitulli II, Neni 199-202). Gjithesesi, ky ligj ka nje perjashtim: ceshtjet qe lidhen me vendimet e miratuara nga punedhenesi brenda lirise se veprimit qe ai ka, mund te trajtohen vetem nese punedhenesi ka shkelur ligjin qe ka te beje me keto vendime.

## **Afati/Kohezgjatja**

Procesi ligjor hapet brenda afatit te caktuar, me perjashtim te rasteve kur padia pret te protokollohet brenda 30 ditesh nga njoftimi i bere, ne lidhje me:

---

<sup>11</sup> Kodi i Punes, Neni 199, paragrafi 2.

- Plotesimin e kontrates se punesimit qe zbatohet kur punedhenesi merr vendim te njeanshem;
- Mbarimin i nje marredhenie punesimi, edhe kur ajo behet me pelqimin (miratimin) e ndersjelle te paleve;
- Pezullimet e pamotivuara nga puna;
- Pasojat ligjore te pafavorshme per shkak te shkeljes se detyrimeve nga punemarresi;
- Njoftim me shkrim per te kerkuar ripagimin e pagave<sup>12</sup> [12] dhe kompensimet per demet, perfshi pagesen qe duhet te beje punemarresi per te mbuluar pergjegjesite materiale.

Akti ligjor nuk duhet te kete efekt te vonuar ne zbatimin e veprimit (ky rregull ka shume pak perjashtime).

### *Procesi*

Mosmarveshjet mbi interpretimin e ligjit te punes mund te zgjidhen vetem ne gjyq. Si punemarresit/sindikatat/keshillat e punes ashtu edhe punedhenesit duhet ta ndjekin ceshtjen ne gjyq. Ky rregull i pergjithshem ka vetem tre perjashtime dhe ne keto raste vetem punedhenesi ka autoritetin te vendose:

- Demshperblimin qe duhet te paguajne punemarresit per te mbuluar demet e shkaktuara nga ata vete, perfshi kompensimin per mungesat ne inventar, sikurse sanksionohet ne marreveshjen kolektive;<sup>13</sup>
- Njoftim qe kerkon ripagimin e pagave;<sup>14</sup>
- Masa disiplinore.<sup>15</sup>

Gjithesesi, vendimi i punedhenesit mund te kundershohet ne gjyq. Ne mungese te nje kundershimit te tille, vendimi i punedhenesit eshte perfundimtar.

### **Pajtimi**

Ne Hungari, ligji i punes nuk rregullon format e pergjithshme dhe te detyrueshme te **zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve**, si arbitrimi apo gjyqi (tribunali).

---

<sup>12</sup> Te gjitha rrogat e paguara te cilat nuk duhej te ishin paguar mund te reklamohen nga punemarresi brenda 60 diteve nga vendimi i bere me shkrim. Punedhenesit mund t'i bejne kerkese me shkrim punemarresve per pagesen ne lidhje me detyrimet e punesimit (Neni 162 i Kodit te Punes).

<sup>13</sup> Punedhenesi mund t'i paraqese gjykates pretendimet lidhur me demet e shkaktuara nga punemarresi. Marreveshja kolektive percakton se deri ne c'mase jane detyrimet e punemarresit. Edhe ne kete rast, procedura standarte per percaktimin e demeve vendoset nga marreveshja kolektive. (Neni 173 i Kodit te Punes).

<sup>14</sup> Shih shenimin 13.

<sup>15</sup> Ne rastet kur punemarresi shkel rende nje detyrim te percaktuar ne kontraten e punes, marreveshja kolektive parashikon kushte ligjore, pervec dispozitave lidhur me pezullimet e pamotivuara nga puna, si edhe percakton rregullat perkatese te procedures (Neni 109, paragrafi i Kodit te Punes)

Ne marreveshjen kolektive ose ne kontraten e punes, qe synojne arritjen e nje mirekuptimi, mund te perfshihet nje klauzole qe detyron pajtuesin te marre pjese ne zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne pune. Bisedimet mund te nisin me pajtuesin, i cili me pas perpilon (harton) marreveshjen me shkrim.

Nuk ka rregulla ligjore per zgjedhjen qe ben dhe per procedurat qe perdor pajtuesi: ato mund te percaktohen nga palet e perfshira mbi baze te miratimit te ndersjelle.

Pajtuesi mund te jete cilido person per te cilin palet bien dakord. Sherbimi i Ndermjetesimit dhe Arbitrimin te Punes (SHNAP)-nuk ka autoritetin te nderhyje: sfera e ketij Sherbimi kufizohet ne mosmarreveshjet kolektive ne pune.

Qysh prej vitit 2002, ka hyre ne fuqi nje ligj i ri<sup>16</sup> i amenduar kohet e fundit, i cili u vjen me tej ne ndihme paleve kundershtrare per te zgjidhur mosmarreveshjet.

Ne rastet e ligjit civil dhe te mosmarreveshjeve ne pune, palet ne mosmarreveshje mund te angazhojne edhe nje person te trete, te paanshem, te pavarur (person juridik ose person fizik) qe te ndermjetesojte dhe t'i ndihmoje ata te arrijne nje perfundim ose nje marreveshje me shkrim.

Ndermjetesuesit regjistrohen nga Ministria e Drejtesise dhe lista e tyre botohet ne Fletoren Zyrtare te Ministrise se Drejtesise.

Kriteret e pranimit te ndermjetesuesve dhe arbitruessve jane: diplome universitare (jo domozdoshmerisht ne Drejtesi) dhe se paku pese vjet pervojte ne kete fushe, te mos kete te kaluar kriminale etj. Individet duhet te aplikojne per t'u regjistruar si ndermjetesues. Regjistrimi behet ne baze te nje vendimi te Ministrise se Drejtesise. Ne rast refuzimi, kandidati mund te apeloje ne gjykate.

Perzgjedhja e ndermjetesuesit behet mbi bazen e nje marreveshje te perbashket. Ndermjetesuesi ka te drejte te pranoje ose te refuzoje ftesen e paleve.

Ligji rregullon normat dhe parimet baze te procesit te ndermjetesimit: psh. ndermjetesuesi duhet t'i degjoje palet ne kushte te barabarta. Procesi zhvillohet ne prani te dy paleve ose ne sesione te vecanta, me miratimin e paleve. Pas konsultimit me palet, ndermjetesuesi mund te ftojte eksperte si edhe persona te tjere ne proces.

Shpenzimet mbuloohen nga palet mbi bazen e nje marreveshje te perbashket. Ndermjetesuesi bie dakord me palet per shperblimin.

Procesi mbyllet pas arritjes se marreveshjes. Ne rastet kur marreveshja nuk arrihet, procesi gjyqesor mbyllet pas kater ditesh nga fillimi i tij. Marreveshja mund te konsiderohet si nje marreveshje e thjeshte e ligjit civil. Pavaresisht nga kjo, palet mund te shkojne ne gjyq edhe pas arritjes se mirekuptimit.

---

<sup>16</sup> Akti LV i vitit 2002 mbi veprimtarine e ndermjetesimit. Akti u miratua nga Parlamenti ne 3 Dhjetor 2002.

## **Sistemi gjyqesor**

### ***Struktura***

Ne Hungari, gjykatat e specializuara te punes u ngriten ne vitin 1972, me qellim trajtimin e mosmarreveshjeve mbi ligjin e punes. Gjykatat e punes funksionojne si gjykata te shkalles se pare.

Mundesia e apelimit ne Gjykatën Rajonale egziston per te gjitha rastet. Ne nivelin e shkalles se dyte, procesi behet perseri pjese e sistemit tradicional te gjykates civile. Ne Gjykatën Rajonale ka gjykata te specializuara pune, ku avokatet e specializuar ne ceshtjet e punes trajtojne raste qe kane te bejne me punen dhe me sigurine sociale.

### ***Sfera/Fusha***

Sfera e gjykatave te punes shtrihet ne te gjitha ceshtjet qe lidhen me punen, perfshi mosmarreveshjet individuale dhe kolektive ne pune, si edhe ne ceshtjet qe lidhen me inspektimin e punes, me sigurine dhe shendetin ne pune (te ashtuquajturat vendime administrative publike) dhe ceshtjet e sigurise sociale.

### ***Perberja***

Gjykatat e punes organizohen ne cdo vend dhe ne cdo kryeqytet<sup>17</sup>. Ato perbehen nga tre anetare, nje gjykates profesionist dhe dy gjykates amatore. Gjykatesit amatore zgjidhen nga asambleja e pergjithshme e keshillit vendor. Si rregull, qytetaret, qeverisja vendore dhe organizatat civile – perfshi sindikatat dhe organizatat e punedhenesve, si edhe organizatat e pensionisteve- kane te drejte te caktojne kandidatet. Sipas ligjit, gjykatesit amatore qe emerohen ne gjykatat e punes, ne radhe te pare, caktohen nga perfaqesues te interesave te punemarresve dhe punedhenesve. Shumica e gjykatesve amatore jane pensioniste. Persa i perket perberjes se gjykates, tribunali nuk ka asnje detyrim ligjor te perfshije nje perfaqesues te punemarresve dhe nje perfaqesues te punedhenesve ne cdo ceshtje; tre anetaret e tij, pavaresisht nga perberja e gjykates, qe si rregull nuk eshte “tri-paleshe”, caktohen nga presidenti i gjykates<sup>18</sup>.

Perpara se te nisin veprimtarine e tyre, gjykatesit amatore duhet te bejne betimin. Brenda procesit gjyqesor ata gezojne te njejtat te drejta sikurse gjykatesit profesioniste. Ne rast mosmarreveshje, anetaret e gjykates duhet te votojne pro ose kunder, per rrjedhoje gjykatesit amatore mund te marrin nje vendim qe eshte ne kundërshtim me gjykatesin profesionist. Ne raste te tilla gjykatesi profesionist, ne pakice, ka te drejte t’ia bashkangjise mendimin e tij me shkrim gjykimit zyrtar ne nje zarf te vulosur. Zarfi hapet (nga gjykata e apelit) vecse ne rast apeli.

Nese gjykatesit amatore jane te punesuar, punedhenesi duhet te vazhdoje t’i paguaje pagen mesatare; nese nuk jane te punesuar ata kane te drejte te shperblehen nga shteti ne masen 25% te pages me te ulet qe marrin gjykatesit profesioniste.

---

<sup>17</sup> Aktualisht, ka 20 gjykata pune: 1 ne secilin nga 19 rajonet/rrethet dhe 1 ne Budapest.

<sup>18</sup> Akti LXVII mbi statusin ligjor dhe shperblimin e gjykatesve, Kapitulli XI: Statusi ligjor dhe shperblimi i gjykatesve amatore.



Gjykata e apelit perbehet nga tre gjykates profesioniste. Vendimi i saj eshte perfundimtar. Ne raste te vecanta, Gjykata e Larte protokollon nje peticion te posacem brenda 60 diteve nga vendimi i Gjykates se Apelit.

### **Procedura**

Ne mosmarreshjet mbi ligjin e punes, aplikohen rregullat e procedures civile, nese kapitulli i vecante i procedures se Kodit Civil<sup>19</sup> nuk parashikon gje tjeter lidhur me ceshtjet e punes.

Rregullat e vecanta proceduriale mbi mosmarreshjet ne pune perfshijne si me poshte:

- Kryetari i gjykates **duhet te nise proceduren me nje perpjekje per pajtim** midis paleve ose perfaqesuesve te tyre, me qellim arritjen e marreshjes. Gjate kesaj pjese te procesit, gjykatesi e diskuton ceshtjen me palet dhe merr ne konsiderate te gjitha rrethanat e njohura.
- Nese pajtimi deshton, atehere fillon gjyqi.
- **Procesi i pare gjyqesor planifikohet** te zhvillohet brenda 15 diteve nga paraqitja e ceshtjes ne gjyq.
- **Perparesi** u jepet rasteve qe synojne te rivendosin marredhenien e perfunduar te punes.
- Per ceshtjet qe synojne pagimin e rrogave ose paraqitjen e dokumenteve te nevojshme nga ana e punedhenesit pas mbarimit te marreshjes se punes, gjykata mund te diktojte **marrjen e masave te perkoheshme**.
- Sindikatat kane te drejte te **perfaqesojne** anetaret e vet ne gjykate, sipas nje autorizimi te rregullt, perpara ndonje autoriteti tjeter apo nje agjencie per ceshtje qe kane te bejne me kushtet e jeteses dhe te punes,
- Organizatat e punedhenesve mund te autorizohen nga anetaret e vet, qe te perfaqesohen ne Gjykatën e Punes.
- Keshillat e punes, sindikatat dhe organizatat e punetoreve qe nuk kane individualitet (personalitet) ligjor, mund te jene pale ne nje veprim ligjor.<sup>20</sup>[20]
- Per ceshtje urgjente, Gjykata merr vendim brenda 15 diteve nga hapja e procesit gjyqesor (psh. per mosmarreshje qe lidhen me caktimin ose zgjedhjen e keshillave te punes; ben verejtje (kur sindikata ve veton); per mosmarreshje mbi te drejten per te lidhur nje kontrate kolektive; per shkelje te te drejtes se keshillave te punes per informacion dhe konsultim.
- Punedhenesit duhet t'i justifikojne te gjitha veprimet e tyre me shkrim nese punemarresi i demtuar ka te drejte te kerkoje demshperblim/zhdemtim ligjor prej tyre. Ne raste te tilla, punemarresi njoftohet ne kohen e duhur lidhur me menyren dhe afatin kohor per dhenien e demshperblimit.

---

<sup>19</sup> Akti III i vitit 1952 mbi Proceduren Civile, Kapitulli XXIII, Neni 349, paragrafi 1.

<sup>20</sup> Keshillat e punes nuk kane individualitet ligjor, ndersa sindikatat dhe organizatat e punetoreve jane entitete ligjore, por vetem pasi regjistrohen nga Gjykata e Rrethit. Gjithesesi, ato mund te jene pale ne nje mosmarreshje ligjore ne gjykate, psh. kur mbrojne perfaqesuesit e zgjedhur nga pezullimet e padrejta ne pune.

Nese punemarresi nuk e paraqet ceshtjen brenda afatit te parashikuar sepse nuk eshte njoftuar ne kohen e duhur, atehere gjykata e merr parasysh kete shpjegim.

### ***Shpenzimet e procedures gjyqesore***

Ne mosmarreshjet mbi ceshtjet e punes, palet kane te drejte te **perjashtohen nga shpenzimet gjyqesore**. Megjithate, ata punedhenes qe e humbin ceshtjen, duhet t'i perballojne vete shpenzimet e gjyqit.

Sidoqofte, shperblimi i avokateve (keshilltareve ligjore), nuk ben pjese ne shpenzimet gjyqesore dhe si i tille duhet te paguhet nga palet ne mosmarreshje.

Pala e deleguar (perfshi edhe punetoret e deleguar) duhet te mbuloje gjithashtu edhe shperblimin e avokatit te pales tjeter.

Sindikatat mund te punesojne avokate per te perfaqesuar anetaret e vet ne gjykate apo perpara ndonje autoriteti tjeter, lidhur me mosmarreshjet per problemet e punes. Keta avokate paguhen nga sindikata. Nese punemarresi e humbet ceshtjen, ai detyrohet te paguaje shpenzimet e avokatit te pales tjeter. Gjithesesi, ne shume raste, sindikatat marrin persiper shpenzimet ne emer te punetoreve.

### ***Zbatimi i ligjit te punes***

Disa kategori te te drejtave te punes (te punetoreve) mbeshteten jo vetem nga ligji i punes dhe procedura civile (mosmarreshjet ne pune, mundesia per t'u paraqitur ne gjykatën e punes), por gjithashtu edhe me rruge administrative. Procedurat e inspektimit te punes<sup>21</sup> perdoren psh. ne raste te tilla si diskriminimi, shkelja e te drejtave te grave, te te rinjve dhe te gjymtuarve (te paaftëve) punetore; shkelja e orarit te punes, e kohes se pushimit ose e rregullores se pagave; shkelja e te drejtes per t'u organizuar, e rregullave qe kane te bejne me perfaqesuesit e punetoreve dhe e te ashtu-quajturave kontrata pune fallco ( per te shmangur kontributet e sigurimeve shoqerore, etj) Inspektoret e punes mund t'u vene gjobe punedhenesve dhe mund/duhet te diktojne perfundimin e veprimtarive ilegale; ata kane gjithashtu te drejte te ndalojne punen ne te zeze dhe t'i detyrojne punedhenesit te permbushin detyrimet e tyre.

Fatkeqesisht, efektiviteti i inspektimit te punes nuk eshte i larte per shkak te numrit te vogel te inspektoreve.<sup>22</sup>

Nje rruge tjeter e mundeshme per te nxitur zbatimin e legjislacionit te punes ne inspektimin e procedurave, eshte perdorimi i procedurave ligjore kunder kujtdo qe shkel te drejtat e punetoreve si: diskriminimi, shkelja e ligjit per lidhjen ose mbarimin e marredhenieve te punes ose e rregullores se pagave, shkelja e se drejtes se perfaqesuesve te punetoreve, punesimi ilegal i te huajve, shkeljet qe lidhen me punen provizore te agjencive dhe shkelja e sigurimit dhe shendetit ne pune. Ne vitin 2003 hyri ne fuqi nje instrument i ri mjaft i rendesishem per mbrojtjen e punetoreve. Ligji i ri mbi trajtimin e barabarte dhe mbi mundesi

---

<sup>21</sup> Akti LXXV i vitit 1996 mbi inspektimin e punes.

<sup>22</sup> Ne Hungari jane punesuar me pak se 200 inspektore pune per te monitoruar sigurimet shoqerore dhe shendetsore ne pune, si edhe shkeljet e te drejtave te tjera te punes.

te barabarta<sup>23</sup> parashikonte mundesine e ‘veprimit te interesave publike’ (action popularis) ne rastet e diskriminimit ne grup.

Edhe organizatat qe perfaqesojne interesat civile, perfshi sindikatat, mund te ndermarrin veprime ligjore lidhur me mosmarreveshjet ne pune.

Ne fushen e mosmarreveshjeve kolektive ne pune, legjislacioni eshte i mire por ai nuk gjen zbatim praktik per shkak te burimeve te pamjaftueshme. Ka gjasa qe zgjidhjet te gjenden ne mundesite qe kane partneret sociale per lidhjen e kontratave kolektive, psh: a kane force partneret sociale te rregullojne marredheniet e tyre ne nje marreveshje kolektive? Po ligji i inkurajon partneret sociale te hyjne ne bisedime dhe te konsultohen me njeri tjetrin dhe a ka shtysa te mjaftueshme qe i nxisin ata te marrin pjese ne dialogun social? Kur ligji rregullon gjithcka me imtesi, ka shume hapesire per mosmarreveshjet e interesit.

Ne fushen e mosmarreveshjeve ligjore, duket se eshte e nevojshme te gjendet nje proces alternativ pajtimi qe t’i paraprije procedures se gjykates, qe eshte e paanshme dhe e pavarur dhe ku mund te marrin pjese si perfaqesuesit e punedhenesve ashtu edhe ata te punetoreve.

## **Perfundime**

Ne fushen e mosmarreveshjeve kolektive ne pune, legjislacioni eshte i mire, por ai nuk gjen zbatim praktik per shkak te burimeve te pamjaftueshme. Ka te ngjare qe zgjidhjet mund te gjenden ne mundesite qe krijojne kontratat kolektive te arritura nga partneret sociale: psh. a kane partneret sociale hapesire te mjaftueshme per rregullimin e marredhenieve te tyre ne nje kontrate kolektive? A i inkurajon ligji partneret sociale per te hyre ne bisedime dhe per t’u keshilluar me njeri tjetrin dhe a ka nisma te mjaftueshme qe ata te behen pjese e dialogut social? Kur ligji rregullon gjithcka ne menyre te hollesishme, nuk ka hapesire te mjaftueshme per konflikte interesi.

Ne fushen e mosmarreveshjeve ligjore, duket se eshte e nevojshme futja e nje procesi alternativ pajtimi perpara procedures gjyqesore, qe eshte e pavarur dhe e paanshme dhe ne te cilen marrin pjese si punedhenesit ashtu edhe punetoret.

---

<sup>23</sup> Akti CXXV i vitit 2003, Neni 20.



# Gjykatat e Punes ne Zvicer

## Studime te Rastit

Jean-Claude Prince<sup>1</sup>

### Gjykata e Punes ne Republikën dhe Kantonin e Jures

#### Hyrje

Ne Mesjete, ne France gjykatesit te cilet konsideroheshin si njerez te urte dhe te denje per te dhene keshilla, quheshin '*prud'hombres*'. Me 1806 Napoloni themeloi '*Keshillin i te urteve*' ne Lion. Roli i Keshillit ishte zgjidhja e mosmarreshjeve te vogla midis fabrikanteve dhe punetoreve ne kete qytet te madh industrial. Nje dekret i nxjerre ne vitin 1809 lejonte shtrirjen e gjykatave te tilla edhe ne qytete te tjera. Aty nga viti 1847, Franca kishte 75 gjykata te tilla.

Ne 1811, Napoloni i shtriu '*Conseils de prud'hombres*' ne Belgjike dhe ne Luginen e Rinit. '*Tribunaux de fabriques*' (gjykatat e fabrikes) me pas u krijuan ne Prusi, ndersa ne rajonet e tjera te Gjermanise, gjykatat e punes u ngriten vetem ne qytetet kryesore industriale.

Ne Itali, '*Conseil de probiviri*' u ngrit ne Komo per industrine e mendafshit jo me pare se viti 1878. Legjislacioni lejonte shtrirjen e gjykatave te tilla ne te gjithë vendin, por thjesht mbi baza fakultative.

Lindja dhe zhvillimi i levizjes sindikaliste aty nga fundi i shekullit te 19-te dhe me tej, krijoi kushtet qe keto industri te perfshinin nje numer te barabarte te punedhenesve dhe te punemarresve. Si fillim, ato u shfaqen ne levizjen punetore si vegla te borgjezise per te siguruar dhe ruajtur rendin e vendosur ne leverdi te vet.

Ne Zvicer, sipas Kushtetutes Federale (Neni 122.2), organizatat e ligjshme, ceshtjet procedurale dhe administrimi i drejtesise perfshihen brenda juridiksionit te secilit prej 26 kantoneve (distrikteve) dhe gjysme-kantoneve qe perbejne vendin.

Keto gjykata civile te specializuara bejne te mundur krijimin e fushave te vecanta ligjore. Ligji e kufizon juridiksionin e vet ne disa lloj ceshtjesh/rastesh ne vartesi te objektit qe ato trajtojne (gjykatat e dhenies se qirave, gjykatat tregtare, gjykatat e punes ose '*keshillat e te urteve*').

Gjykata e pare zvicerane e punes, u ngrit ne Gjeneve ne vitin 1883, e bazuar ne modelin Francez. Ne vitin 1885, shembullin e saj e ndoqi Neuchatel, nje principate Prusiane, por ne kete rast ajo u mbeshtet mbi modelin Gjerman. Si rezultat i zhvillimit te shpejte industrial ne Zvicren e fundshekullit te 19-te, shembullin e tyre e ndoqen menjehere kantonet dhe gjysme-

---

<sup>1</sup> Sekretar Qendror i Unionit Sindikal te Zvicres

kantonet e Vaudit (1888), te Bâle-Ville (1889), Soleure (1891), Lucerne (1892), Berne (1894), Zurih (1895), Fribourg (1899), Saint-Gall (1897), Argovie (1908) and Valais (1924).

Ne vijim te nje Referendumi te mbajtur nga sindikatat dhe partite e krahut te majte, kantoni i fundit zviceran (1979), Republika dhe Kantoni i Jures (me 65.000 banore) ne vitin 1983 krijoi gjithashtu nje 'Keshill te te Urteve' (gjkate pune), e cila perben edhe objektin e ketij studimi. Tiparet themelore te kesaj gjkate jane procedurat e drejtperdrejta, te cilat jane falas dhe te mundshme/te arritshme per te gjithë.

## **Gjykata e punes ne Republikën dhe Kantonin e Jures**

### **1. Te pergjithshme**

- 1.1. Gjykata e punes eshte nje gjkate *de première instance* (gjkate e shkalles se Pare).
- 1.2. Kodi i Procedures Civile, per analogji, aplikohet ne te gjitha rastet qe nuk mbulohen nga legjislacioni i vendosur ne Gjykatën e punes.

### **2. Juridiksioni**

- 2.1. Gjykata e Punes vendos per te gjitha mosmarreshjet qe lindin midis punedhenesve dhe punemarresve lidhur me kontraten e punes, me perjashtim te:
  - 2.1.1. Mosmarreshjeve midis autoriteteve publike ose institucioneve, qe trajtohen me ligjin e nepunesit civil dhe stafit qe trajtohet me te njejtin ligj.
  - 2.1.2. Mosmarreshjeve qe i referohen gjykatave speciale ose gjykatave te arbitrimit me ligje apo konventa te tjera.
  - 2.1.3. Veprimeve kriminale qe kane te bejne me mosmarreshjet brenda ketij juridiksioni dhe kerkesave civile qe rrjedhin prej tyre.
- 2.2. Kur nuk ka perputhje ligjore, vendimi merret nga Gjykata Civile e Tribunalit Kantonian.

### **3. Struktura organizative**

- 3.1. Anetaret e Gjykates se punes caktohen per 4 vjet
- 3.2. Ata e marrin detyren ne te njejten kohe sikurse gjykatesit dhe nepunesit.
- 3.3. Gjykatesi i Gjykates se shkalles se pare kryeson Gjykatën e punes.
- 3.4. Gjykata e Shkalles se pare cakton nje kryesekretar te Gjykates se punes si edhe nje zevendes, nga stafi i zyres se regjistrimit.

#### 4. Grupet profesionale dhe seksionet

- 4.1. Grupi 1: orendreqes, zejet qe punojne me metal, metalurgji, inxhineri mekanike, elektricitet, elektronike, plastike dhe cdo industri tjeter e lidhur me to.
- 4.2. Grupi 2: ndertim, industria e drurit, inxhineri civile, miniera, bujqesi, pylltari, rritja e peshkut, kopshtari, blegtori dhe sektore te tjere qe lidhen me to.
- 4.3. Grupi 3: Industri dhe tregti ushqimore, duhani, tregtia me shumice, tekstilet, kepucet, industria e veshjeve, artet grafike, sherbimet (hoteleri dhe tregtia e restoranteve, bankat, sigurimet), profesionet e lira, spitalet dhe veprimtari te tjera.
- 4.4. Mosmarveshjet ne rastet kur ndermarrja i takon nje grupi te caktuar, zgjidhen nga Kryetari i Gjykates Kantonale.
- 4.5. Cdo grup ndahet ne seksionin e punedhenesit dhe seksionin e punemarresit.
- 4.6. Nuk mund te besh pjese ne te dy seksionet ose tek te dy grupet njeheresh.
- 4.7. Personat qe mund te nenshkruajne individualisht apo kolektivisht akte detyruese ne emer te ndermarrjes ose te kompanise, si: drejtoret, menazheret apo perfaqesuesit e autorizuar qe perfshihen ne regjistrin e tregut, konsiderohen gjithashtu punemarres.

#### 5. Juridiksioni/ Ligjshmeria

- 5.1. Kryetari
  - 5.1.1. Udheheq procedimet dhe sesionet plenare.
  - 5.1.2. Jep vete vendime mbi mosmarveshje qe vlejne me pak se 8.000 franga (baraz me gati dy muaj page mesatare)
  - 5.1.3. Ve veton per masat provizore te bazuara ne kontratat industriale (e punes).
  - 5.1.4. Drejton procedimet dhe zbaton gjykimin.
  - 5.1.5. Drejton seancat e pajtimit.
  - 5.1.6. Perpunon aplikimet per proceduren e grumbullimit te te dhenave aty ku ka rrezik qe ato te zhduken apo te demtohen.
- 5.2. Gjykata e Punes
  - 5.2.1. Kur vlere e procesit gjyqesor eshte e pakta 8 000 franga, Gjykata e Punes perbehet nga kryetari, kryesekretari dhe dy gjykates vleresues (nje perfaqesues i punedhenesve dhe nje perfaqesues i punemarresve).
- 5.3. Emerimi i gjykatesve
  - 5.3.1. Gjykatesit emerohen nga kryetari perpara zhvillimit te cdo seance dhe perzgjidhen nga radhet e gjykatesve te grupeve profesionale (gjysma e tyre nga seksioni i punedhenesve dhe gjysma tjeter nga seksioni i punemarresve).

5.3.2. Kur kjo nuk eshte e mundur, kryetari cakton nje gjykates nga nje grup tjetër profesional i te njejtit sektor. Ne menyre qe Gjykata e punes te jape nje gjykim te drejte, shumica e gjykatesve duhet te kete marre pjese ne te gjitha procedurat e nevojshme ne menyre qe ta kuptoje çeshtjen.

#### 5.4. Kryesekretari

5.4.1. Kryesekretari eshte ne dispozicion te publikut ne orarin e percaktuar dhe te shpallur nga Gjykata e punes.

5.4.2. Kryesekretari viziton qytetet kryesore te tre distrikteve (shkon me sherbim).

5.4.3. Kryesekretari jep informacion falas per te gjitha ceshtjet qe kane te bejne me juridiksionin e Gjykates se punes.

5.4.4. Kryesekretari ben perpjekje te perafroje pozicionet e paleve dhe nese eshte e nevojshme i therret ata ne takim.

5.4.5. Kryesekretari merr aplikimet e bera nga Gjykata e punes.

5.4.6. Kryesekretari harton raportin e sesionit plenar; pergjigjet per ceshtjet administrative dhe per korrespondencen. Gjithashtu, ai administron Regjistrin dhe pergjigjet per mbajtjen e llogarise.

#### 5.5. Mosparaqitja e gjykatesit

5.5.1. Cdo gjykates qe nuk asiston ne seancen degjimore ose qe nuk paraqitet pa nje justifikim te vlefshem ne kohen e duhur, gjobitet nga kryetari dhe detyrohet te paguaje shpenzimet e shkaktuara nga mungesa ose vonesa e tij.

5.5.2. Nese me pas ai ben nje shfajesim te vlefshem, ndeshkimi anulohet.

### 6. Mospranimi

6.1. Kur nje anetar ose kryesekretari i Gjykates se punes nuk pranohet qe te gjykoje, atehere aplikohen dispozitat e Kodit te Procedures Civile.

6.2. Kerkesa hidhet poshte nga Gjykata Kantonale ne momentin qe pala ne fjale terhiqet dhe zevendesohet nga vartesi i vet.

6.3. Ne rast se te gjithë apo shumica e anetareve te Gjykates se punes refuzohen, atehere vendos Gjykata Civile. Nese ajo deklaron se refuzimi eshte i bazuar, seanca degjimore i kalon Gjykates se punes, te perbere nga anetare te tjere qe nuk jane refuzuar.

### 7. Ambjentet dhe stafi

7.1. Shteti siguron ambjentet e nevojshme dhe stafin e duhur te Gjykates se punes.

7.2. Seancat e Gjykates se punes zhvillohen ne nje salle mbledhjesh dhe jo ne sallat e gjyqit (per te mos i dhene procedures karakter gjyqesor, sic nenkupton edhe termi '*prud'hommes*').



## **8. Parimet qe udheheqin emerimet**

- 8.1. Ne cdo seksion emerohen tre vleresues, sipas rregullave te percaktuara ne nenet e meposhtme.
- 8.2. Nga e njejta kompani, mund te emerohet vetem nje gjykates per seksion.
- 8.3. Gjykata e punes paraqitet ne seance sipas rendit te caktuar per procedime dhe vendime

## **9. E drejta per t'u zgjedhur**

- 9.1. Kushtet per t'u zgjedhur percaktohen ne perputhje me legjislacionin mbi organizimin e procedurave gjyqesore.
- 9.2. Gjithashtu, kandidatet duhet te kene qene te punesuar te pakten 6 muaj ne nje kompani brenda grupit te interesuar.

## **10. Aplikimet**

- 10.1. Kater muaj perpara se Gjykata te nise pune, Gjykata Kantonale boton kerkesen per aplikime ne Fletoren Zyrtare dhe shperndan formularet qe duhen mbushur.
- 10.2. Aplikimet duhet te paraqiten ne Gjykatën Kantonale brenda 30 ditesh nga data e njoftimit.
- 10.3. Aplikimet duhet te firmosen nga kandidati; ato perfshijne daten e lindjes, adresen dhe profesionin e kandidatit, kompanine qe ai drejton ose qe e ka punesuar, daten e fillimit te punes dhe punen qe ben. Te huajt duhet te paraqesin nje certificate qe provon se ata gezojne te drejta politike. Nese aplikimet jane te dyshimta, kryetari i Gjykates Kantonale ben verifikimet e duhura dhe eleminon kandidatet e papershtatshem.

## **11. Emerimet**

- 11.1 Nese ka me shume kandidate te pershtatshem sesa vende pune, Gjykata Kantonale i therret kandidatet ne takim, duke i dhene perparesi kandidateve te propozuar nga sindikata dhe nga organizatat e profesioneve.
- 11.2. Ne rast te kundert, kandidatet emerohen automatikisht nga Gjykata.
- 11.3. Nese ne nje seksion te dhene nuk ka kandidate te mjaftueshem, atehere Gjykata Kantonale u kerkon organizatave te interesuara te bejne propozime te tjera. Nese nuk ka te tilla, aplikantet njoftohen me telefon dhe pas kesaj Gjykata ben emerimet.
- 11.4. Nese nuk paraqitet ndonje nga anetaret gjate periudhes se caktuar, Gjykata Kantonale ben nje emerim te ri deri ne fund te asaj periudhe mbi baze te propozimit qe vjen nga organizata e profesioneve.

11.5. Gjykata Kantonale e boton listen e gjykatesve te emeruar ne Fletoren Zyrtare.

## **12. Paga neto**

12.1. Paga neto e kandidatit ruan vleren e aplikimit dhe nuk merr parasysh ankesat.

12.2. Paga neto perbehet nga kostoja e plote, minus kontributet e sigurimeve shoqerore, sigurimet shendetsore dhe tatimin mbi page.

## **13. Dorezimi i aplikimeve**

13.1. Personat qe duan ta paraqesin ceshtjen ne Gjykaten e punes, i drejtohen kryesekretarit te Gjykates ose me shkrim ose me goje, duke bere nje permbledhje te mosmarreshjes ne fjale dhe duke nxjerre konkluzione.

13.2. Cdo aplikim qe i drejtohet nje autoriteti i cili nuk ka juridiksionin perkates, percillet pa vonese ne Gjykaten Tribunale nga kjo e fundit, pa pasur asnje paragjykim per aplikantin. Palet njoftohen menjehere.

## **14. Pajtimi**

14.1. Kryesekretari ben perpjekje qe ta zgjidhe mosmarreshjen brenda paleve dhe i therret ato vec e vec.

14.2. Ne raste urgjente, ata mund te thirren menjehere.

14.3. Kryesekretari therret palet te paraqiten tek kryetari me qellim pajtimin, nese ato vete jane dakord.

14.4. Cdo zgjidhje konflikti shenohet ne regjistrin kryesor dhe firmoset nga palet.

14.5 Keto zgjidhje jane ligjerisht te detyrueshme.

## **15. Pergatitja per seancen degjimore**

15.1. Nese perpjekja per pajtim deshton, kryesekretari shenon ceshtjet kryesore dhe ia percjell ato kryetarit. Nese ky i fundit e quan te nevojshme, u rekomandon paleve te shkembjne mendime lidhur me mosmarreshjen. Nese procedurat bazohen mbi argumente, kryetari lejon qe pala e paditur te jape kunder-argumente.

15.2. Ne rastet kur aplikimi fillestar eshte bere i argumentuar, kryetari lejon palen e paditur te jape kunder-argumente.

- 15.3. Kryetari therret palet, cakton diten, kohen dhe vendin per t'i degjuar. Thirrja permban edhe konkluzionet e aplikimeve si edhe nje shenim mbi pasojat ligjore per demin e shkaktuar.

## **16. Paraqitja ne seancen degjimore**

- 16.1 Palet paraqiten personalisht dhe e argumentojne çeshtjen gojarisht.
- 16.2. Nese nje nga palet nuk lejohet te marre pjese per arsye qe njihen nga kryetari, ajo mund te perfaqesohet nga nje person i rritur i familjes, me ane te nje prokure, ose nga nje person qe ushtron te njejtin profesion apo eshte i punesuar ne te njejten kompani.
- 16.3. Kur prania e paleve nuk eshte e domozdoshme ne seancen degjimore, atehere kryetari lejon qe ata te mos paraqiten personalisht nese perfaqesohen nga nje person tjetër i autorizuar (agjent).

## **17. Ndhma /Asistenca**

- 17.1. Ne seancen degjimore te pajtimit, palet mund te ndihmohen nga nje agjent ose nga dikush qe e kane zgjedhur ato vete.

## **18. Agjentet/ Ndhmesit**

- 18.1. Palet mund te therrasin nje agjent qe t'i perfaqesoje gjate procesit, qe t'i ndihmoje dhe te plotesoje kerkesat proceduriale ne vend te vete paleve.
- 18.2. Agjente pranohen personat e meposhtem:
- 18.2.1. Juriste te autorizuar
  - 18.2.2. Perfaqesues te organizatave te punemarresve dhe punedhenesve (lokale, rajonale dhe kantonale) qe perfshihen ne listen e mbajtur per kete qellim nga Gjykata e Kantonit.
  - 18.2.3. Nga punedhenesit, Drejtues te larte te kompanise.
- 18.3. Dispozitat e Kodit te Procedures Civile aplikohen per agjente qe nuk jane juriste te autorizuar.

## **19. Ndhma ligjore falas**

- 19.1. Kryetari i cakton pales nje jurist me kerkesen e vet per sa kohe qe ai i keshillon falas.

## **20. Gjuhet**

- 20.1. Procedimet zhvillohen ne gjuhen frenge.

- 20.2. Personat qe nuk e kuptojne Frengjishten ose ata qe nuk e dine mire ate, mund te flasin ne gjuhen e tyre amtare. Kur eshte e mundur, Shteti ve ne dispozicion nje perkthyes pa pagese (falas).

## **21. Karakteri publik i procedures dhe rregullorja**

- 21.1. Procedurat e gjykates se punes zhvillohen ne publik. Rastet caktohen sipas rregullave te zakonshme proceduriale, por periudha kohore shkurtohet sa me shume te jete e mundur.
- 21.2. Kohezgjatja normale e procedures nuk shtyhet per ditet e festave publike ose per pushimet verore.
- 21.3. Masat provizore te percaktuara nga Kodi i Procedures Civile dhe zbatimi i vendimeve rregullohen me procedure permbledhese.

## **22. Percaktimi i fakteve**

- 22.1. Gjykata e punes percakton faktet.
- 22.2. Formularet per te dhenat nuk para-percaktohen nga ligji.

## **23. Diskutimet dhe votimi, dhenia e vendimit**

- 23.1. Sapo degjohet fjala e fundit e pales se paditur, Gjykata Tribunale mbidhet ne nje seance te mbyllur dhe jep vendimin.
- 23.2. Vendimi u jepet paleve me goje, duke i bere te ditur mundesine per apelim.
- 23.3. Palet mund te vendosin te mos e pranojne vendimin me goje, dhe per kete rast kerkojne qe pjesa ekzekutive e vendimit t'u jepet me shkrim.
- 23.4. Ne rast apelimi, jepet nje permbledhje e shkurter me shkrim e vendimit.

## **24. Apeli**

- 24.1. Cdo vendim i Gjykates se punes mund te jete i apelueshem ne kushtet e dhe ne perputhje me Kodin e Procedures Civile.
- 24.2. Kur penalteti eshte me pak se 8,000 franga, palet mund t'i kerkojne kryetarit te anulloje vendimin e Gjykates Tribunale.
- 24.3. Afati per apel eshte 30 dite nga data e dhenies se vendimit.

## **25. Procedura para Gjykates Civile**

- 25.1. Agjentet e autorizuar (juriste, perfaqesues te shoqatave te punedhenesve dhe punemarresve ose ndryshe drejtues te larte te kompanise ne fjale) lejohen te perfaqesojne dhe ndihmojne palet para Gjykates Civile.
- 25.2. Kryetari i Gjykates Civile vendos nese duhet zhvilluar ose jo nje seance degjimore me palet perpara kesaj te fundit.

## **26. Kerkesa per rishikim dhe pranim**

- 26.1. Palet mund t'i drejtohen Gjykates se punes, e cila ka percjelle vendimin per rishikim ne rastet e parashikuara nga Kodi i procedures Civile, nese jane respektuar metodat dhe afatet kohore.
  - 26.1.1. Kur jane zbuluar fakte te reja qe nga marrja e vendimit.
  - 26.1.2. Kur palet nuk kane mundur te gjejne ose te zbulojne prova qe tregojne fakte te rendesishme per ceshtjen pas marrjes se vendimit.
  - 26.1.3. Kur provohet se eshte zbuluar nje fakt i gabuar, qe ka ndikuar mbi marrjen e vendimit

## **27. Vendimet detyruese ligjore**

- 27.1. Vendimet e kryetarit dhe te Gjykates se punes zbatohen 10 dite mbas dhenies se vendimit. Zgjdhjet, marreveshjet dhe terheqjet zbatohen brenda 10 ditesh nga firmosja e tyre.
- 27.2. Dispozitat e Kodit te Procedures Civile jane te rezervuara.

## **28. Shpenzimet**

- 28.1. Procedura perpara Gjykates se punes eshte falas per shumen deri ne 20.000 franga.
- 28.2. Kur shuma ne fjale eshte me e larte, pergjithesisht shpenzimet mbulohen nga palet.
- 28.3. Gjykatesi vendos per pagese ekuivalente.

## **29. Procedura ne rastin e konkluzioneve te pajustificuara**

- 29.1. Cdo pale e cila, ose nga pakujdesia ose nga besimi i tepruar, arrin ne perfundime krejt te pabazuara, detyrohet te paguaje te njejtat shpenzime qe do te paguante per nje veprim te zakonshem civil.

### 30. Statistikat

#### 30.1. Çeshtjet e meposhtme u trajtuan

	2001	2002
Çeshtjet qe prisnin zgjidhje deri ne 1 Janar	33	19
Çeshtjet e nisura pas 1 Janarit	110	95
<b>Totali</b>	<b>143</b>	<b>114</b>
Çeshtjet e zgjidhura pas 31 Dhjetorit	124	92
Çeshtjet qe presnin zgjidhje deri ne 31 Dhjetor	19	22
perfshi ceshtjet qe prisnin zgjidhje per me shume se 1 vit	4	

	Ceshtjet e filluara kete vit	
Nen juridiksionin e kryetarit (me pak se 8 000 franga):		
Grupi 1 (orendreqes, metalurgji, etc.)	17	11
Grupi 2 (ndertim, bujqesi etj.)	6	1
Grupi 3 (tregti, hoteleri, restorante etj.)	33	37
Nen juridiksionin e Gjykates se punes (te pakten 8 000 franga)		
Grupi 1 (orendreqes, metalurgji,etj)	14	12
Grupi 2 (ndertim, bujqesi, etj.)	7	5
Grupi 3 (tregti, hoteleri, restorante, etj.)	25	22
Te tjera	8	7
<b>Totali</b>	<b>110</b>	<b>95</b>

## Zgjidhja e mosmarreveshjeve ne pune ne Europen Juglindore

Problemi i mosmarreveshjeve ne pune dhe zgjidhja e tyre eshte i njejte ne vendet e ndryshme te **ish Jugosllavise**. Mosmarreveshje te tilla zgjidhen ne gjykatat civile, sepse deri ne momentin kur flasim nuk ka gjykata te specializuara pune ne asnje prej ketyre vendeve. Ne keto vende, pjesa me e madhe e ceshtjeve ka te beje me pagat e papaguara.

Problemet kryesore qe jane raportuar nga vendet e mesiperme jane si vijon: Se pari, periudha jashtezakonisht e gjate deri ne zgjidhjen e ceshtjes (nje mesatare prej 2-5 vjet). Afate te tilla kohore e privojne paditesin nga e drejta reale per drejtesi, pasi zbatimi i ketyre te drejtave nuk eshte real. Kjo ndodh kryesisht per shkak te mungeses se gjykatave te specializuara te punes. Per akoma me teper, sistemi i pergjithshem gjyqesor, nuk ka procedura speciale per zgjidhjen e mosmarreveshjeve ne pune ( psh. qe t'i jape perparesi rasteve te mosmarreveshjeve ne pune).

Problemi i dyte ka te beje me tarifat e larta gjyqesore. Ne Republiken Serbe, psh, keto tarifa shkojne mesatarisht deri ne 100 Euro, krahasuar me pagen minimale prej 60 Euro. Fakti qe keto tarifa jane me te larta se te ardhurat mujore te nje punetori, natyrisht qe i privon shume punetore t'i drejtohen drejtesise. Ata mund ta çojne ceshtjen ne gjykate vetem kur sindikatat ne te cilen ata bejne pjese, marrin persiper shpenzimet. Kjo ndodh ne Serbi,ku tarifat gjyqesore paguhen pasi depozitohet ankesa dhe kjo kushton 150 Euro. E kunderta ndodh ne Mal te Zi, ku per ceshtje te marredhenieve ne pune, nuk paguhen tarifa gjyqesore.

Çeshtja e trete lidhet me zbatimin e vendimeve pas procedurave kaq te gjata. Zbatimi shpesh eshte i pamundur, po te kemi parasysh faktin se ne vendet qe po kalojne ne ekonomi tregu, punedhenesit private dhe publike dalin shume me shpejt nga tregu, per shkak te pamundesise per te paguar, sesa ne vendet tashme te stabilizuara. Ne kete rast, dispozita qe ekziston ne Mal te Zi, pra qe punedhenesi duhet te ekzekutoje vendimin brenda 15 diteve, behet krejt e pavlefshme.

Punetori qe kerkon pagat e papaguara dhe pas tre vjetesh gjyq vendimi jepet ne favour te tij, nuk i merr dot pagat as ne kete rast, pasi punedhenesi i tij i meparshem mund ta kete mbyllur ndermarrjen dhe nuk mbetet me asgje per t'u zbatuar. Ne te kundert, punetorit i duhet te paguaje shpenzime teper te larta per procedurat gjyqesore. Prandaj nuk te habit fakti qe njerezit kane shume pak besim ne sistemet e tyre gjyqesore.

Sindikatat e kane nxitur perhere ngritjen e gjykatave speciale te punes ne vendet e tyre, me qellim qe te kene ku te trajtojne ceshtje te tilla. Por deri tani ky problem nuk ka qene prioritet ne axhendat e qeverise. Gjithesesi, Buxheti i Shtetit ne Kroaci per reformen ne sistemin gjyqesor per vitin 2003, u rrit. Edhe ne Mal te Zi po vazhdojne diskutimet dhe nismat per ngritjen e gjykatave te specializuara te punes, ndonese deri tani nuk eshte formuluar asnje propozim zyrtar.

Ne Rumani dhe ne Bullgari, gjendja paraqitet e ndryshme. Ne Rumani, nderkohe ekziston sistemi i Dhomave te Punes, ndersa ne Bullgari ky sistem do te krijohet se shpejti.

Ne vitin 1991 ne Rumani hyri ne fuqi nje ligj mbi procedurat e zgjidhjes se mosmarreveshjeve ne pune, sipas te cilit mosmarreveshjet individuale ne pune duhen trajtuar nga gjykatat civile.

Me 1999, ky ligj u shfuqizua dh u votua nje ligj i ri qe u kopjua nga sistemi gjerman i gjykatave te punes, por ne pershtatje me nevojat e vendit. Qysh atehere, Rumania ka dhoma te specializuara te punes ne gjykatat civile. Vetem konfliktet ligjore percillen ne gjyq, te tilla si mosmarreshjet qe lidhen me perfundimin, zbatimin, plotesimin, anulimin dhe mbarimin e nje marredhenie pune, si edhe mosmarreshjet qe lindin nga zbatimi i kontratave kolektive.

Ka dy nivele juridiksioni : Shkalla e Pare (40 gjykata) dhe Gjykata e Larte (nje gjykate per gjithë vendin). Ne shkallen e pare, panelet e specializuara per zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune kane nje staf te perbere nga nje gjykates profesionist dhe dy asistente – nje nga pala e punedhensesve dhe nje nga sindikatat. Gjykata e Larte gjykon edhe mbi faktet edhe mbi ligjin, por vendimet qe jep shkalla e pare jane nderkohe te zbatueshme.

Asistentet emerohen per kater vjet dhe miratohen nga Keshilli Ekonomik Social pas kryerjes se studimeve ne Drejtesi. Kjo ishte edhe nje rrugedalje nga situata ne kohen kur Rumania kishte nje numer mjaft te madh studentesh te diplomuar ne drejtesi qe kerkonin pune.

Asistentet marrin pjese ne procesin e vendim-marrjes, por nuk kane te drejten e votes.

Ne te kaluaren, aplikohet nje sistem maxhoritar votimi, por me vendim te Gjykates Kushtetuese u kerkua qe ky sistem te ndryshohet.

Ne vitin 2003, ne gjykatat e punes u paraqiten 35,000 ceshtje, ndonse nuk egzistonte ende tradita qe drejtesia per zgjidhjen e mosmarreshjeve ne pune te kerkohej nepermjet gjykatave. Koha per zgjidhjen e nje ankese ne shkallen e pare eshte 2-5 muaj, por mund te zgjase deri ne dy vjet. Pjesa me e madhe e ceshtjeve kishin te benin me zbatimin e marreshjeve kolektive, te pasusara nga ceshtjet e pezullimeve nga puna dhe ato te kompensimit te demeve civile.

Nuk ka tarifa gjyqesore, por pala humbese duhet te mbuloje shpenzimet e veta si edhe tarifat e ekspertit.

Sindikatat mund te perfaqesojne punetoret, pa marre pelqimin e tyre. Kjo eshte nje dukuri pozitive, po te kemi parasysh faktin se vete punetoret druhen te depozitojne ankese, per shkak te pasojave qe mund te kene ne marredheniet e punes. Por nese punetori kembengul qe ceshtja te shkoje ne gjyq, sindikatat e terheqin ankesen.

Aktualisht, Parlamenti po diskuton nje projek-ligj mbi procedurat gjyqesore, i cili parashikon perfshirjen e nje gjykatesi profesionist dhe te dy ndihmesave ne shkallen e pare. Keta gjykates duhet te kene kryer studimet ne drejtesi dhe te kene pese vjet pervoje pune me sindikatat ose me organizatat e punedhensesve. Periudha e mandatit te tyre mund te zgjatet deri ne pese vjet. Si shkalle e dyte, duhet te ngrihen gjykatat e Apelit te perbera nga tre gjykates profesioniste dhe dy asistente.

Ne Bullgari gjendja paraqitet ndryshe nga Rumania per faktin se deri tani gjykatat e punes nuk egzistojne. Ngritja e tyre perfaqeson nje kerkese te vazhdueshme te sindikatave bullgare. Gjendja aktuale eshte si vijon:

Te gjitha mosmarreshjet ne pune percillen ne gjykatat civile, te cilat nuk parashikojne asnje procedure speciale per kete forme te vecante te procesit gjyqesor. Ky sistem ka tre shkalle, por mosmarreshjet gjyqesore me nje vlere me pak se 5,000 leva (2.500 Euro) nuk jane objekt i apelit. Procedura e pajtimit nuk eshte e perfshire ne sistemin gjyqesor.



Sindikatat mund t'i perfaqesojne anetaret e vet perpara gjykates civile dhe procedura eshte falas. Nje ceshtje gjyqesore zgjat nga 3-6 vjet. Ne vitin 2003, ne gjykate u paraqiten 12,000 raste te mosmarreveshjeve ne pune, kryesisht ceshtje qe lidheshin me pushime nga puna dhe paga te prapambetura.

Ne Mars te vitit 2004, ne Sofje u zhvillua nje workshop i organizuar nga Ministria e Punes dhe Ceshtjeve Sociale, ETUI dhe Agjencia Svicerane per Zhvillim dhe Bashkepunim qe mblodhi ne nje tryeze te perbashket te gjithë aktoret – Ministrine e Punes dhe Ceshtjeve Sociale, Ministrine e Drejtesise, dy perfaqesues te Konfederates se sindikatave dhe tre perfaqesues te organizatave te punedhenesve. Ne kete kuader, u hartua deklarata e meposhtme:

Ne kuadrin e pranimit ne BE, Komisioni European kishte kerkuar ngritjen e gjykatave te punes qe nga Janari 2004.

Ministrja e Punes dhe Ceshtjeve Sociale gjykon se aktualisht te gjithë partneret jane pjekur mjaftueshem per te nisur kete proces, te cilen ajo e konsideron si prioritetin kryesor per vitin 2004. Ministria deshiron qe Bullgaria te behet shembull ne rajon per ngritjen e gjykatave te punes. Ajo pranon se mungesa e gjykatave te specializuara i privon punetoret nga realizimi i te drejtave te veta. Praktikisht, procedura e ketyre gjykatave duhet te jete falas, jo si ne gjykatat civile, me dhoma gjyqesore, me gjykates profesioniste dhe amatore, ne radhe te pare, nga te dyja palet ne nje marredhenie ne pune. Ministri i Drejtesise shprehu gjithashtu vullnetin politik per kete projekt, deri ne masen qe Kapitulli 6 i Kushtetures Bullgare lejon ngritjen e gjykatave te specializuara. Gjithesesi, meqe shpenzimet per ngritjen e nje gjykate te tille perbejne nje investim te madh per Shtetin, deri ne Shtator te vitit 2004 duhet te pergatitej analiza e reformes se juridiksionit.

Konfederata e sindikatave Bullgare, CITUB, kerkon qe gjykatat e punes te ndahen nga gjykatat civile dhe te shperndahen ne mbare vendin. Kodi i procedures civile duhet te ndryshohet dhe duhet te percaktoje kohezgjatjen e procedurave. CITUB deshiron qe ceshtjet e mosmarreveshjeve individuale dhe kolektive te percillen ne gjykatat e punes, ndersa PODCREPA kerkon qe vetem mosmarreveshjet individuale te percillen ne gjykate, kurse mosmarreveshjet kolektive te paraqiten ne komisionin egzistues te arbitrimit.

Punedhenesit i mbeshtesin sindikatat ne deklarimet e tyre, por ne te njejten kohe jane ne debat per ndryshimin e Kodit te Punes, si hap fillestar.

Nderkaq eshte krijuar nje grup tri-palesh, qe po pergatit kuadrin ligjor per ngritjen e gjykatave te punes.



## **Veshtrim krahasues i gjykatëve të punës në BE**

### **Pasqyra**

## Pasqyra permbledhese

<b>Sistemi gjyqesor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>I ndare:</b> Danimarke Finlande France Gjermani Mbreteri e Bashkuar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>I integruar:</b> Austri Belgjike Itali Portugali Spanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Asnje:</b> Hollande</li> </ul>	
<b>Perberja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tri-paleshe:</b> Austri Belgjike Danimarke Finlande Gjermani Luksemburg Slloveni Suedi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dy-paleshe:</b> France</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vetem gjykates profesioniste:</b> Greqi Itali Hollande Portugali Spanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Sistem tjetër:</b> Hungari Mreteri e Bashkuar</li> </ul>
<b>Trainim per gjykatesit amatore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Po:</b> Finlande Hungari Itali Slloveni Mbreteri e Bashkuar Nga organizatat perkatese: Austri France Gjermani</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jo:</b> Belgjike Danimarke Suedi</li> </ul>	
<b>Shkallet (instancat)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nje:</b> Danimarke Finlande Suedi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Disa:</b> Austri Belgjike France Gjermani Greqi Hungari Itali Luksemburg Portugali Slloveni Spanje Mbreteri e Bashkuar</li> </ul>		
<b>Procedura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Civile:</b> Danmarke Finlande Hungari Luksemburg Slloveni Suedi Mbreteri e Bashkuar (me pak kufizuese)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Te vecanta (Suplementare):</b> Belgjike France Portugali Gjermani</li> </ul>		

<b>Kategoritë e mosmarreshjeve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vetem Individuale:</b> Belgjike France Itali Luksemburg MB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Individuale dhe kolektive:</b> Austri Gjermani Greqi Portugali Slloveni Spanje Suedi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vetem kolektive</b> Danimarke Finlande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Sigurime shoqërore:</b> Belgjike Itali Slloveni Spanje Hungari</li> </ul>
<b>Zgjidhje paqësore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Kërkesë për të hapur procedurat gjyqësore:</b> Danimarke Finlande Itali Spanje Suedi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Perpara seances aktuale degjimore:</b> Belgjike Danimarke France Gjermani Slloveni Spanje Suedi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gjate gjithë procedurës:</b> Danimarke Gjermani Itali Suedi MB</li> </ul>	
<b>Organizata perfaqësuese</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Po :</b> Austri Belgjike Danimarke France Gjermani Itali (prokure) Spanje Suedi MB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jo:</b> Portugali (me perjashtim të rasteve speciale Finlande</li> </ul>		
<b>Zbatimi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>I perkohshëm:</b> Austri Belgjike Gjermani (me ligj)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>I shtyre nga apeli:</b> Belgjike MB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Pas një afati të caktuar kohor:</b> Danimarke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>I menjëhershëm:</b> Finlande France Itali Luksemburg (me pagesë)</li> </ul>
<b>Shpenzimet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Shpenzime me të ulta gjyqësore:</b> Danimarke Finlande Gjermani Portugali Slloveni Greqi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nuk ka tarifa gjyqësore:</b> France Hungari - punëmarresit Spanje MB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Me shpenzimet e secilës pale:</b> Danimarke Gjermani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ndihme ligjore:</b> Finlande Gjermani Hungari</li> </ul>

<b>Austri</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te perfshira ne sistemin civil
Krijimi	
Perberja e trupit gjykues ne shkallen e pare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tre anetare:</li> <li>• Nje gjykates profesionist</li> <li>• Dy gjykates amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kryesisht te zgjedhur nga grupet e interesit te punemarresve dhe punedhenesve</li> <li>• Disa te emeruar nga autoritetet pergjegjese</li> </ul>
Gjykatesit amatore	Emerohen per 5 vjet, me te drejte rizgjedhje, ne te treja shkallet
Trainimi i gjykatesve amatore	Nuk kerkohet nga statuti, por trajnohen me propozimin e organizmit nga varen
Procedura	
Mosmarveshje individuale	Mosmarvesha midis punetorit dhe punedhenesit
Mosmarveshje kolektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E keshillit te punes: si edhe kunder pezullimit nga puna te nje punetori. Vetem kur keshilli i punes nuk tregohet aktiv, punetori e depoziton vete ankesen.</li> <li>• Ankesa e keshillit te punes mbi egzistencen e nje te drejte, kur eshte fjala per te pakten tre punetore te ndermarrjes (per te shmangur ankesat individuale)</li> <li>• Ankesa e sindikatave dhe punedhenesve mbi te drejtat, mbi ligjin e punes.</li> </ul>
Zgjidhje paraprake paqesore	Nxitje nga gjykatesi, ne shkallen e pare, kur hapet procesi gjyqesor
Perfaqesimi	Ne shkallen e pare nuk eshte detyrues, mundesohet nga nje jurist, nga sindikatat, keshillat e punes dhe “persona te tjere te pershtatshem” (kur juristi i deklaroi si te tille)
Shpenzimet	Shpenzimet e gjyqit (+); pala humbese duhet te paguaje shpenzimet e gjyqit si dhe shpenzimet e avokatit te pales tjetere – kuoten (sasine e caktuar); jo ne shkallen e pare + shkallen e dyte per ankesat e keshillave te punes, kryesisht pezullimet nga puna dhe midis sindikatave dhe organizatave te punedhenesve.
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykatat e provincave federale</li> <li>• Gjykatat me te larta lokale</li> <li>• Gjykata Supreme (e Larte)</li> </ul>
Zbatimi	Vendimet jane te zbatueshme perkohesisht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pezullime nga puna</li> <li>• Paga</li> </ul>
Koha	
Specifikime	Nje gjykate e veçante pune e shkalles se pare, ne Viene

<b>Belgjike</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te perfshira ne sistemin civil
Krijimi	Me ligj – hyri ne fuqi ne 1967 deri ne 1970
Perberja trupit gjykues ne shkallen e pare	Tre anetare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nje gjykates ne kariere = kryetar</li> <li>• Dy gjykates amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykates profesionist: statusi normal i gjykatesit</li> <li>• Gjykatesit amatore: nga perfaqesuesit e punemarresve, te vetepunesuarve dhe te punedhenesve</li> </ul>
Gjykatesit amatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emerohen per 5 vjet, me te drejte rizgjedhje</li> <li>• Ne shkallen e pare + shkallen e dyte</li> <li>• Gjate kryerjes se detyrave te gjykatesit = pezullimin e kontrates se punesimit</li> <li>• Marrin honorare per pjesemarrje ne seance</li> </ul>
Trainimi qe marrin	Asnje
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure e posaçme e gjykates se punes</li> <li>• Hapet me kerkese (“requête”) te njeanshme</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrata individuale punesimi</li> <li>• Ndhime financiare ne rast te aksidenteve</li> <li>• Ne pune dhe semundjeve profesionale</li> <li>• Komiteti per sigurime shendetsore dhe shoqerore</li> <li>• Sanksione administrative fiskale</li> <li>• Keshilli i punes</li> </ul>
Mosmarveshje kolektive	Jo
Zgjidhje paraprake paqesore	Perpjekja per pajtim ne proceduren e punes eshte detyruese
Perfaqesimi	Nga organizata perkatese perfaqesuese
Shpenzimet	
Instancat/ shkallet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykata e punes - apeli</li> <li>• Gjykata e punes – kasacioni</li> <li>• Dhomat sociale te Gjykates se Kasacionit</li> </ul>
Zbatimi	Zbatim i pezulluar nga apeli dhe kundershtrim i vendimit. Gjykatesi mund te zbatoje vendim te perkohshem
Koha	
Specifikime	Prokurori: i bashkangjitet cdo gjykate pune per te perfaqesuar interesat publike dhe jep mendim me shkrim ose me goje

<b>Danimarke</b>	
Gjykata te specializuara	Po, e ndare nga sistemi civil
Krijimi	Akti mbi Gjykatën e Punes i vitit 1973
Perberja e trupit gjykues ne shkallen e pare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nje president</li> <li>• Pese zv.presidente</li> <li>• 12 te thjeshte dhe 31 zv. Gjykes amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<p>Nga Ministri i Punes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kryesia emerohet me rekomandimin e gjykesve te thjeshte</li> <li>• 6 te thjeshte dhe 14 zv.gjykes amatore: me rekomandimin e organizatave te punedhenesve private ose publike</li> <li>• 6 te thjeshte dhe 17 zevendes me rekomandimin e organizatave te punemarresve</li> </ul>
Gjykes amatore	
Traininimi per gjykesit amatore	Nuk ka trajnim zyrtar
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zbatohen parimet e procedures per rastet civile normale</li> <li>• Evidenca – gojore</li> </ul>
Marreveshje individuale	
Marreveshje kolektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretim dhe shkelje te marreveshjeve baze</li> <li>• Shkelje te marreveshjeve te zakonshme kolektive</li> <li>• Mosmarreveshje per ligjshmerine e nje veprimi industrial me qellim arritjen e marreveshjes kolektive</li> <li>• Ceshtja nese kontrata kolektive egziston ose jo</li> </ul>
Zgjidhje paqesore paraprake	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pajtim i detyruar perpara nje komiteti pajtues</li> <li>• Mbledhje pergatitore te gjykatave te punes: gjetja e nje zgjidhje miqesore</li> <li>• inkurajim gati ne te gjitha instancat perpjekje per nje zgjidhje miqesore</li> </ul>
Perfaqesimi	<p>Organizatet perkatese te punemarresve, ose nje firme/ autoritet individual i cili nuk eshte i anetaresuar ne ndonje organizate te punedhenesve</p> <p>Nje punemarres i vetem nuk mund te percjelle nje ceshtje ne gjykate</p>
Shpenzimet	Ceshtjet qe percillen ne gjykate jane falas; Honorar modest ne rast vendimi per mosparaqitje ne kohe ose pas nje gjyqi aktual; Secila pale mbulon shpenzimet e veta
Instancat/shkallet	Nuk apelohe
Zbatimi	Regullorja e kodit procedural – kur ka mbaruar/skaduar afati i caktuar prej 14 ditesh
Koha	<p>Sa me pare + ne nivelin sa me te ulet te mundur.</p> <p>Ceshtjet urgjente: seanca e pare paraprake brenda 1 jave</p> <p>Seance e plote gjyqesore: 1 muaj;</p> <p>Vendimi perfundimtar: 2-3 jave.</p> <p>Rastet jo urgjente: 6 muaj deri ne 1 vit.</p>
Specifikime	



<b>Finlande</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te ndara
Krijimi	Akti i vitit 1974 mbi Gjykatat e Punes
Perberja e trupit gjykues ne shkallen e pare	Trepaleshe <ul style="list-style-type: none"> <li>• kryetar + anetar i paanshem</li> <li>• dy anetare punemarres</li> <li>• dy anetare punedhenes</li> </ul>
Emerimi i anetareve	Te gjitha anetaret caktohen nga Presidenti i Republikes me emerim: <ul style="list-style-type: none"> <li>• anetare punemarres dhe punedhenes te organizatave perkatese me perfaqesues</li> <li>• anetare ta paanshem nga Ministria e Drejtesise</li> <li>• 3 vjet, me te drejte zgjedhje</li> </ul>
Gjykates amatore	
Trajnimi	Ne fillim te ceshtjeve procedurale dhe praktike nga gjykata e punes
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ngjason me proceduren e gjykatave te zakonshme</li> <li>• informale</li> <li>• seance degjimore kryesore – nje seance– gojore</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	-----
Mosmarveshje kolektive	Qe lindin nga marreveshja kolektive ose nga Akti i marreveshjes kolektive; lidhur me faktin nese veprimi industrial eshte i ligjshem
Zgjidhje paqesore paraprake	Nese parashikohet ne marreveshjen kolektive perkatese
Perfaqesimi	Jo e drejte e pergjithshme e sindikatave per perfaqesim
Shpenzimet	Shume te moderuara; ndihme ligjore publike
Instancat/shkallet	Gjykate e shkalles se pare dhe e fundit
Zbatimi	I zbatueshem menjehere
Koha	Nuk ka kushte specifike – as kohe-limit minimum as maksimum Ne 2000: 4 ½ muaj mesatarja; Rastet e jashtezakonshme, me shume se 1 vit
Specifikime	Nje gjykate pune me juridiksion ne te gjitha vendin

<b>France</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te ndara
Krijimi	Te institucionalizuara ne 1806 Te pergjithesuara ne 1979
Perberja e trupit gjykues ne seancen e pare	Dypaleshe : gjysma gjykates nga pala e punedhenesve, gjysma nga pala e punemarresve
Emerimi i anetareve	Te zgjedhur per 5 vjet, me te drejte rizgjedhje
Trajnimi	Organizmi propozues kryen trajnime te vecanta mbi ligjet dhe procedurat (financohet nga burime publike)
Gjykates amatore	Vetem ne shkallen e pare
Procedura	Gojore Nese nuk arrihet mirekuptim mes gjykatesve amatore (3 ose 4) zhvillohet nje seance e re degjimore me pjesemarrjen e nje gjykatesi profesionist
Mosmarveshje individuale	Lindin nga kontrata e punesimit
Mosmarveshje kolektive	-----
Zgjidhje paqesore paraprake	Brenda sistemit te prud'hommes : (keshillit te te urteve) ; Faza fillestare e pajtimit ne prani te nje bordi te perbashket pajtimi
Perfaqesimi	Nga perfaqesues te sindikatave ose nje jurist, nje punetor tjetër i ndermarrjes ose nga bashkeshortja e punetorit
Shpenzimet	Nuk ka tarifa gjyqesore
Shkallet/Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prud'hommes</li> <li>• Gjykata e apelit</li> <li>• Gjykata e Larte (Gjykata e Kasacionit)</li> </ul>
Zbatimi	Disa vendimet jane te zbatueshme menjehere deri ne nje shume te caktuar parash, ose gjykatesit mund t'i zbatojne menjehere
Koha	Dispozita ligjore por jo te zbatueshme ne praktike
Specifikime	Procedura emergjente

<b>Gjermani</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te ndara
Krijimi	Me ligj – 1926
Perberja e trupit gjykues ne shkallen se pare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykates profesioniste</li> <li>• Gjykates amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nga ministria pergjegjese, nga list-propozimet e sindikatave dhe shoqatave te punedhenesve</li> <li>• Per 5 vjet, me te drejte rizgjedhje</li> </ul>
Gjykates amatore	Ne te treja shkallet
Trainimi	Organizmi propozues kryen trajnime te vecanta per ligjin dhe proceduren
Procedura	Ligji i gjykates se punes - dispozita te vecanta si edhe procedure civile
Mosmarveshje individuale	Lindin nga ceshtje te punesimit midis punedhenesit dhe punemarresit
Mosmarveshje kolektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lindin nga marveshja kolektive</li> <li>• Per probleme te keshillit te punes</li> </ul>
Zgjidhje paqesore paraprake	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seanca e pare ne gjykatën e punes ; Me kryetarin e dhomes vetem per te arritur zgjidhje</li> <li>• Inkurajon zgjidhje miqesore ne te gjitha fazat e procesit</li> </ul>
Perfaqesimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretari i sindikates ose jurist (jo e detyrueshme)</li> <li>• ne gjykatat e apelit + gjykatat e larta federale te punes, juristi nuk eshte i detyrueshem</li> </ul>
Shpenzimet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarifa me te ulte: min. 10 – max. 500 Euro;</li> <li>• Kur zgjidhja eshte miqesore nuk ka tarifa gjyqesore;</li> <li>• Secila pale paguan shpenzimet e veta per avokatin</li> <li>• Ndhme ligjore</li> </ul>
Shkallet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykatat e punes</li> <li>• Gjykatat me te larta te punes</li> <li>• Gjykata e Larte Federale e punes</li> </ul>
Zbatimi	I perkohshem me ligj edhe ne rast apeli + rishikimi eshte perseri i mundshem
Koha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkalla e pare: 50 % ne 3 muaj; 90 % ne 6 muaj;</li> <li>• Varet nga Bundesländer te ndryshme</li> <li>• Perqendrim ne seancen gjyqesore te degjimit</li> <li>• Pershpejtim i vecante ne rast te pushimeve nga puna</li> <li>• Apeli eshte pranueshem vetem kur vlefta e ceshtjes qe apelohe i kalon 600 Euro</li> </ul>
Specifikime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure speciale per rastet “Betriebsverfassungsgesetz”, Akti qe lidhet me pjesemarrjen e punetoreve ne aktivitetin e ndermarrjes</li> <li>• Urdher me shkrim per nje periudhe kohe</li> </ul>

<b>Greqi</b>	
Gjykata te specializuara	Po
Krijimi	
Perberja e trupit gjykues ne shkallen e pare	Nje gjykates ose disa gjykates
Emerimi i anetareve	
Gjykates amatore	-----
Trainimi per gjykatesit amatore	
Procedura	Relativisht e thjeshte dhe procedura te shpejta speciale – Neni 663 i Procedures se Kodit Civil
Mosmarveshje individuale	Qe lindin nga nje marredhenie punesimi
Mosmarveshje kolektive	Qe lindin nga marreveshja kolektive ose nga dispozitat e te njejtes rendesi
Zgjidhje paqesore paraprake	Po
Perfaqesimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personalisht</li> <li>• me avokat</li> <li>• punedhenesit perfaqesohen nga eksperti i tyre ose nga nje punemarresi ne drejtim</li> </ul>
Shpenzimet	Me pak te kushtueshme
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• apeli</li> <li>• rishikim</li> </ul>
Zbatimi	
Koha	
Specifikime	

<b>Hungari</b>	
Gjykata te specializuara	Gjykata pune te ndara/ te vecanta
Krijimi	Ne 1972
Perberja e shkalles se pare	Tre anetare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nje gjykates profesionist</li> <li>• dy gjykates amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zgjidhen nga asambleja e pergjithshme e pushtetit lokal</li> <li>• caktohen, se pari, nga sindikatat dhe nga organizatat e punedhenesve</li> <li>• praktikisht shumica e gjykatesve amatore jane pensioniste</li> <li>• Emerohen per 4 vjet</li> </ul>
Gjykates amatore	Vetem ne shkallen e pare
Trainimi	Seminare ligjore + konferenca
Procedura	Kodi i Procedures Civile
Mosmarveshje individuale	Kerkesa lidhur me punen, te bazuara ne ligj ose ne marveshjen kolektive
Mosmarveshje kolektive	Shkelje e te drejtave te sindikates dhe e keshillave te punes
Zgjidhje paraprake paqesore	Faza e pajtimit ne fillim te procesit
Perfaqesimi	Perfaqesim nga sindikatat dhe aty ku eshte e mundur, nga organizatat e punedhenesve
Shpenzimet	Per punedhenesin nuk ka tarifa; Shpenzimet e juristit i mbulon pala humbese, ndihme ligjore; caktimi i nje juristi per palen qe ka limit te caktuar te ardhurash
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykata e punes</li> <li>• Gjykata e rrethit ( nuk ka dhoma speciale, por gjykatesit jane te specializuar)</li> <li>• Gjykata e Larte (Supreme)</li> </ul>
Koha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seanca e pare planifikohet brenda 15 diteve nga depozitimi i ceshtjes</li> <li>• Perparesi u jepet ceshtjeve te rikthimit ne pune</li> </ul>
Specifikime	Gjykatat shqyrtojne edhe: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspektimin/kontrollin e punes</li> <li>• Sigurimet shoqerore dhe shendetsores</li> </ul>

<b>Itali</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te perfshira ne sistemin civil
Krijimi	Me ligj ne 1928
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	Nje gjykates profesionist
Emerimi i anetareve	
Gjykates amatore	-----
Trajnimi per gjykatesit amatore	Takime + seminare
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shpejtesi</li> <li>• Menjehershmeri</li> <li>• Perqendrim mbi provat gojore</li> <li>• Fuqi me e madhe hetimore</li> </ul> Iniciative ne drejtimin e seances degjimore qe i besohet gjykatesit
Mosmarveshje individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mosmarveshje individuale per ligjin</li> <li>• Ceshtje te sigurimeve shoqerore dhe te sigurimit social</li> <li>• Mosmarveshje te nepunesit civil</li> </ul>
Mosmarveshje kolektive	-----
Zgjidhje paqesore paraprake	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veprimtaria negociuse paraprake eshte detyruese, ose ne zyrat publike ose sipas procedurave te kontratave kolektive</li> <li>• Gjykatesi ndermjeteson</li> </ul>
Perfaqesimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jurist</li> <li>• sindikatat per interes te vet</li> <li>• per interes te anetareve te vet vetem me prokure te posacme</li> </ul>
Shpenzimet	Ndihme ligjore
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gjyqesore/tribunale</li> <li>• gjykata te specializuara te punes seksion i gjykates se apelit</li> <li>• gjykata e Kasacionit</li> </ul>
Zbatimi	Zbatim i menjehershem, por gjykatesi i apelit mund te kerkoje pezullim
Koha	Rregullat proceduriale lejojne qe gjyqi te zgjase (shkalla I + shkalla II ) rreth 1 vit.
Specifikime	Procedure emergjente: Arsye e forte per te pasur frike, sepse per shkak te vonesave ne procedurat gjyqesore, e drejta qe mbrohet mund te paragjykohe dhe te deformohet ne menyre te menjehershme dhe te pariparueshme - mbrojtje e shpejte dhe efikase

<b>Luksemburg</b>	
Gjykata te specializuara	Po
Krijimi	1989, me ligj
Perberja e trupit gjykues ne shkallen e pare	<ul style="list-style-type: none"> <li>e kryeson magjistrin</li> <li>dy gjykates amatore, te zgjedhur nga magjistrati, nje nga pala e punedhenesve dhe nje nga pala e punemarresve, qofte nga nepunesit ose nga punetoret ne prodhim, ne vartesi te ceshtjes</li> </ul>
Emerimi i anetareve	Nga Ministri i Drejtesise me propozimin e Ministrin te Punes per nje periudhe prej 4 vjetesh
Gjykates amatore	
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>procedure e zbatueshme qe ndiqet nga gjykata te thjeshta magjistrale</li> <li>nga procedura te referuara (référé)</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	Ne lidhje me kontratat e punesimit, qe lindin midis punedhenesve dhe punemarresve
Mosmarveshje kolektive	
Zgjidhje paraprake paqesore	
Perfaqesimi	
Shpenzimet	
Shkallet	<ul style="list-style-type: none"> <li>gjykatat e punes jane gjykata te shkalles se fundit per kerkesa te vogla</li> <li>gjykata e apelit , dy dhoma te specializuara per ceshtje te ligjit te punes</li> </ul>
Zbatimi	Te gjitha vendimet qe lidhen me pagesat jane automatikisht te zbatueshme
Koha	
Specifikime	<p>Vendime urgjente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pavlefshmeria e pezullimit nga puna</li> <li>urdher per t'u rikthyer ne pune</li> <li>mbrojtja e nenes shtatzene nga pushimi nga puna</li> <li>mbrojtja e perfaqesuesve te punemarresve ne nivel drejtues nga pushimi nga puna</li> <li>mbrojtja e anetareve te komitetit te punedhenesve nga pezullimet nga puna</li> <li>mbrojtja e anetareve te komitetit te perbashket te punes nga pezullimi</li> </ul>

<b>Hollande</b>	
Gjykata te specializuara	Jo – mosmarveshje civile qe kane te bejne me kontraten e punesimit ose kontraten kolektive jane ne juridiksionin e gjykateve te thjeshta
Krijimi	me dy ligje te pergjithshme dhe disa ligje te posacme
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	Gjykates profesioniste
Emerimi i anetareve	Nga Mbreteresha per gjithë jeten
Gjykates amatore	Asnje
Procedura	Procedure baze dhe afat shkurter
Mosmarveshje individuale	Po
Mosmarveshje kolektive	Po
Zgjidhje paraprake paqesore	Jo, po eksperimentohet por ne nje apo dy gjykata rrethi Gjate procedures, gjykatesi mund te propozoje nje zgjidhje te mesme – jo te detyrueshme
Perfaqesimi	Ne gjykatat e rrethit kerkohet avokat mbrojtes Mundesisht nga sindikatat
Shpenzimet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem per ndihme ligjore te konsiderueshme</li> <li>• shpenzime te ulta proceduriale dhe financiare</li> <li>• ne vartesi te te ardhurave</li> </ul>
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gjykata rrethi (19) (ne disa gjykata rrethi—gjyqtari vetevepron )</li> <li>• Gjykata apeli (5)</li> <li>• Gjykata e Larte / Supreme</li> </ul>
Koha	Mesatarisht 6 muaj
Specifikime	Nese vendimi kerkohet me urgjence, atehere nje gjykates i posacem mund te jape nje vendim permbledhes



<b>Portugali</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te perfshira ne sistemin civil, por nuk mbulojne gjithe territorin
Krijimi	
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	Vetem nje gjykates profesionit
Emerimi i anetareve	Zgjidhen nga keshilli i larte i magjistratave
Gjykates amatore	Jo
Procedura	Procedura e Kodit te punes <ul style="list-style-type: none"> <li>• E shpejte</li> <li>• E thjeshte</li> <li>• Gjykata vendos pertej kerkeses aktuale te aplikantit</li> <li>• Departamenti i prokuroreve publike jep ndihme ligjore dhe perfaqeson punemarresit nese ata nuk kane jurist/avokat</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	Te gjitha mosmarveshjet civile dhe kontraktore per probleme qe lindin nga marredhenia individuale e punes se punemarresit mbi te gjitha ceshtjet qe kane te bejne me : aksidentet ne pune, semundjet profesionale, sigurimet shoqerore, me probleme te mireqenies dhe marredhenieve te punes
Mosmarveshje kolektive	Anullimi i klauzolave ne marveshjen kolektive, qe mendohet se bien ndesh me ligjin
Zgjidhje paqesore paraprake	Po
Perfaqesimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindikatat mund te marrin pjese ose te ndihmojne nese punemarresi i interesuar eshte dakord</li> <li>• Sindikatat mund te perfaqesojne ose te zevendesojne te punesuarin vetem kur: i punesuari ne fjale ka funksione sindikale ose eshte punetor perfaqesues ( nese nuk ka kundershtrim)</li> </ul>
Shpenzimet	Me pak e kushtueshme
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykate pune</li> <li>• Seksioni social i gjykateve te apelit</li> <li>• Seksioni social i Gjykates se Larte/supreme</li> </ul>
Koha	4 –12 muaj: shkalla e pare 2 -3 vjet: apeli 4 -5 vjet: gjykata e larte

<b>Sloveni</b>	
Gjykata te specializuara	Po
Krijimi	
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gjykates profesioniste</li> <li>Gjykates amatore nga pala e punemarresve dhe nga pala e punedhenesve</li> <li>Mosmarveshje individuale: 3 gjykates, 1 profesionist dhe 2 gjykates amatore</li> <li>Mosmarveshje kolektive: 5 gjykates, 1 profesionist dhe 4 gjykates amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<p>Zgjidhen nga Asambleja Kombetare e Sllovenise</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjykatesit profesioniste: me propozimin e keshillit gjyqesor</li> <li>Gjykatesit amatore: nga lista e kandidateve e pergatitur nga punedhensit dhe punemarresit ne fjale</li> <li>Per 5 vjet, me te drejte rizgjedhje</li> </ul>
Gjykates amatore	Ne shkallen e pare
Trajnimi	<p>Kryesisht gjykates me pervoje dhe njohuri ne fushen e ligjit te punes + mbrojtjes sociale</p> <p>Trajnim i posacem ne shkollat e drejtesise</p>
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplikohet Kodi i Procedures Civile</li> <li>Detyrimi per paraqitjen e provave shpesh bie mbi punedhensin</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	Po
Mosmarveshje kolektive	
Zgjidhje paraprake paqesore	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seanca degjimore perpara procesit gjyqesor eshte e detyrueshme</li> <li>Ndermjetesimi dhe arbitrimi nuk jane detyrues</li> <li>Nese arbitrimi parashikohet me ligj ose nga kontrata kolektive, padia mund te protokollohet vetem kur bisedimet paraprake deshtojne</li> </ul>
Perfaqesimi	
Shpenzimet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarifat gjyqesore jane 70% ne te ulta se ato te ceshtjeve civile</li> <li>Gjykata mund te detyroje njerin nga palet te paguaje shpenzimet gjyqesore</li> <li>Gjykata mund te perjashtoje njerin nga palet nga detyrimi per te paguar shpenzimet gjyqesore</li> </ul>
Instancat/ shkallet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gjykate e shkalles se pare</li> <li>Gjykate e Larte sociale &amp; e punes</li> </ul>

<b>Spanje</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te perfshira ne sistemin e pergjithshem
Krijimi	Ne 1985, 1995 me ligj, me Proceduren e Ligjit te Punes
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	Vetem gjykates profesionist (nje i vetem)
Emerimi i anetareve	
Gjykates amatore	-----
Trajnimi i gjykatesve amatore	
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuqi me e madhe gjykatesve</li> <li>• gojore</li> <li>• falas</li> <li>• gjykatesi e jep vendimin gojarisht, ose menjehere pas seances degjimore, ose brenda nje periudhe shume te shkurter</li> <li>• lehtesojne aksesin/paraqitjen e punetoreve ne sistemin gjyqesor</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	Qe ka te beje me kontraten e punes midis punedhenesit dhe nje ose me shume punemarresve
Mosmarveshje kolektive	Qe ka te beje me kontraten e punes midis shoqates se punedhenesit ose te punemarresit dhe perfaqesuesve te punemarresit, ose me sindikatat per te interpretuar ligjin ose kontraten kolektive ose per te kundershuar ndonje klauzole te kontrates kolektive
Zgjidhje paraprake paqesore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• veprimi administrativ paraprak pajtues eshte i detyrueshem per ceshtje qe lidhen me kerkesat ne pune</li> <li>• perpjekja per pajtim gjyqesor behet perpara seances degjimore</li> </ul> <p>zgjidhja me ane te pajtimit zbatohet njelloj si vendimi gjyqesor</p>
Perfaqesimi	Perfaqesuesit autorizohen te nderhyjne: Sindikatat ne interes te vet per mosmarveshjet kolektive + perfaqesojne anetaret e tyre per konflikte individuale
Shpenzimet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falas</li> <li>• Ndhime falas nga nje jurist “de officio” (zyrtarisht); Keshilla falas nga ekspertet</li> </ul>
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjykata e punes</li> <li>• Dhomat e gjykates se punes ne gjykatat e larta te drejtesise</li> <li>• Seksioni (dhoma) social ne gjykatën e larte</li> </ul>
Koha	Gjykata sociale: mesatarisht 3 muaj Apelimi i pare: 6 muaj ose me shume
Specifikime	Konflikte mbi sigurimin shoqeror

<b>Suedi</b>	
Gjykata te specializuara	Po
Krijimi	Ne 1929
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	Shtate anetare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dy gjykates profesioniste</li> <li>• Nje nepunes civil me njohuri te thella mbi tregun e punes</li> <li>• Dy gjykates amatore nga secila pale e partnereve sociale</li> </ul>
Emerimi i anetareve	Gjykates amatore: me rekomandimin e partnereve sociale + me emerim nga Qeveria
Gjykates amatore	14 anetare per 3 vjet, me te drejte rizgjedhje; 13 emerohen nga organizatat kryesore ne tregun e punes; anetari i 14-te emerohet pa mandat te posacem (perfaqesues i shtetit si punedhenes)
Trajnimi	Asnje
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• depozitohet nga sindikata, organizata e punedhenesit ose e punemarresit te lidhur me marreveshje kolektive</li> <li>• I njejti proces gjyqesor si ne gjykatat e pergjithshme</li> </ul>
Mosmarreveshje individuale	Mosmarreveshje qe lindin brenda sektorit te organizuar te tregut te punes.
Mosmarreveshje kolektive	Mosmarreveshje qe lindin brenda sektorit te organizuar te tregut te punes.
Zgjidhje paraprake paqesore	Palet kane per detyre te hyjne ne bisedime perpara se ceshtja te protokollohet ne gjykate
Perfaqesimi	Sindikata perfaqeson anetaret e vet Organizatat e tregut te punes i percjellin ceshtjet ne gjykate pavaresisht nga numri i anetareve
Shpenzimet	Jo me pak e kushtueshme, jep ndihme ligjore falas ; mbulon shpenzimet e gjyqit te punedhenesit kur ai e fiton ceshtjen
Instancat	Nuk ka apel
Zbatimi	
Koha	Nuk ka afat kohor te vecante – mesatarisht 6 muaj
Specifikime	Disa kategori te mosmarreveshjeve ne pune percillen direkt ne gjykatën e punes; te tjerat percillen ne gjykatat e thjeshta te rrethit, vetem kur apelimi eshte i mundur, ne kete rast ne gjykatat e punes.

<b>Mbreteri e Bashkuar</b>	
Gjykata te specializuara	Po, te ndara (me vehte)
Krijimi	Statutor ne 1972
Perberja e trupit gjykues ne shkallen I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kryetari: jurist i shkalles I ose avokat mbrojtës me te pakten shtate vjet perwoje pune</li> <li>• dy anetare amatore</li> </ul>
Emerimi i anetareve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anetare amatore me konkurim te hapur, nuk caktohen me nga sindikatat ose nga organizatat e punedhenesve</li> <li>• per 3 vjet, me te drejte rizgjedhje</li> </ul>
Gjykses amatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vetem ne shkallen e pare</li> <li>• paguhen me honorare</li> </ul>
Trainimi	Asistojne 2 dite ne nje gjykate te njohur 1 dite trainim cdo vit
Procedura	Sipas modelit, por me pak e ngurte sesa Gjykatat Civile <ul style="list-style-type: none"> <li>• procedure e shkurter</li> <li>• informale dhe elastike</li> </ul>
Mosmarveshje individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kerkesa /pretendime qe lidhen me te drejtat e punes te njohura me statut</li> <li>• kerkesa te punemarresve per te holla te parashikuara ne kontrate , ose per demet e shkaktuara nga shkelja e kontrates deri ne shumen 25,000 paund ,ne rastet kur ky pretendim lind per shkak te mbarimit te punesimit.</li> </ul>
Mosmarveshje kolektive	Ne njefare mase trajtohen nga Komiteti Qendror i Arbitrimit + disa te tjera ne gjykatat e punes psh. konsultimet kolektive per shkurtimin e vendeve te punes
Zgjidhje paraprake paqesore	Palet inkurajohen te kerkojne zgjidhje nepermjet zyrave te ACAS (Sherbimi Keshillimor i Pajtimet dhe Arbitrimit)
Perfaqesimi	Perfaqesimi behet nga cilido; Sindikatat mund te perfaqesojne
Zbatimi	Zakonisht zbatohen nga gjykatat civile. Pergjithesisht nuk zbatohen kur ceshtja pritet te shkoje ne Gjykatën e apelit
Shpenzimet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nuk ka tarifa gjyqesore</li> <li>• si rregull, shpenzimet i ngarkohen pales humbese</li> </ul>
Instancat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gjykata e punes</li> <li>• gjykata e apelit per ceshtje te punes, gjykata e apelit dhe Dhoma e Lordeve</li> </ul>
Koha	Per paraqetjen e kerkesave/pretendimeve aplikohen afate kohore shume specifike
Specifikime	Nuk jepet ndihme ligjore per perfaqesimin ne gjyq pervecse ne Gjykatën e Apelit, ku egziston nje mundesi e tille



## Bibliografia

### Pjesa I

*Konferenca mbi "Hapesiren gjyqesore dhe sociale Europiane" (Espace judiciaire et social européen), Bruksel, Nentor 2001.*

Diamantopoulo, A. (2001) *Komunikim me presidencën Belge*, Fjalime/01/533.

Düvel,W., Schömann,I, Clauwaert,S, and Gradev,G. (2003) *Marredhënie e punës në Europën JugLindore – Një vështrim ligjor në 2003*, raporti 78 i ETUI-it, Bruksel.

Casale G. *Kontrata kolektive dhe Ligji në Europën Qendrore dhe Lindore: Disa probleme krahasuese*, ILO – Observatori Nderkombëtar i Ligjit të Punës [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/as\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/as_1.htm).

Eironline – Zgjidhja e mosmarreveshjeve në punë në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore:<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/01/study/tn0301101s.html>

Eironline –Një vështrim mbi procesin e zgjidhjes së mosmarreveshjeve në punë – Estoni, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/02/feature/ee0402102f.html>

*Afatet dhe Kushtet e Punësimit – në Europën Perëndimore*, 2002, Watson Wyatt Në mbare botën.

Konkluzionet e Këshillit Europian mbi një mekanizëm në nivelin e BE-së për zgjidhjen e mosmarreveshjeve 2001/C354/01.

*Komunikimi në Komisionin Europian (2000), Komunikimi nga Komisioni në Këshill, Parlamenti Europian dhe Komiteti Ekonomik & Social dhe Komiteti i Rrethëve*, Axhenda e Politikës Sociale, COM (2000) 379 finale.

*Komisioni Europian (2002) Karta jeshile për zgjidhjen alternative të mosmarreveshjeve në ligjin civil dhe komercial*, COM (2002)196 final.

Fondacioni Europian për përmirësimin e kushteve të jetesës dhe të punës (2004) *Dialogu Social dhe zgjidhja e konflikteve në vendet e pranuar* <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0421.htm>.

ILO–Gjyqësit Europiane në Gjykatat e Punës - <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc.htm>.

Schömann, I. (2002) Mekanizmat e zgjidhjes alternative në çështjet e punës:*Drejt një mekanizmi të BE-së?* ETUI Transfer 4/2002 faqet 701-707, Bruksel.

*Regullimi i kushteve te punes ne Shtetet Anetare te Bashkimit European*, Volumi 1 Ligji i krahasuar i punes ne Shtetet Anetare, DG Punesimi dhe ceshtjet sociale, 1999, Luxembourg.

*Bashkimi i sindikatave Zvicerane (2003) Mosmarrevshjet ne punes dhe zgjidhja e tyre ne perputhje me zgjidhjet nderkombetare*, Séminar USS/Comp'act, Tetor 2003.

Valdés Dal-Ré, F. (2002) *Raport sinteze mbi pajtimin, ndermjetesimin dhe arbitrimin ne vendet e Bashkimit European*, Synthesis, , Komisioni European.

Welz, C. Kauppinen, T. (2004) *Dialogu Social dhe zgjidhja e mosmarrevshjeve ne vendet e pranuar*, Fondacioni European per Permiresimin e Kushteve te Jeteses dhe te Punes.

## Pjesa II

„Bundesarbeitsgericht – Allgemeines“ – [www.bundesarbeitsgericht.dfe/allgemein.html](http://www.bundesarbeitsgericht.dfe/allgemein.html).

ILO – Takimi i Tete i gjykatesve te Gjykates Europiane te Punes 2000, Raport i pergjithshem, Michael Koch Tables: [www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/mlaj8/theme1/tablei.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/mlaj8/theme1/tablei.htm).

ILO – Takimi i Nente i Gjykatesve Europiane te Gjykatave te Punes, 2001, pyetsori: [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc\\_02.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_02.htm).

ILO – Takimi i Dhjete i Gjykatesve te Gjykates Europiane te Punes, 2002, pyetsori: [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc\\_03\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_03_1.htm).

ILO – Takimi i 11-te i Gjykatesve te Gjykates Europiane te Punes, 2003, pyetsori: [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc\\_04.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_04.htm).

„Gjykata e Punes“, Finlande – [www.oikeus.fi/tyotuomiostuin/2022.htm](http://www.oikeus.fi/tyotuomiostuin/2022.htm).

„Gjykatat e Punes dhe sistemet gjyqesore“ – [www.fedee.com/labourcourts.html](http://www.fedee.com/labourcourts.html).

“Organizimi i Drejtesise ne France”, Ministria e Drejtesise – [www.justice.gouv.fr/justorg/scph.htm](http://www.justice.gouv.fr/justorg/scph.htm).

[www.AuS-Portal.de](http://www.AuS-Portal.de).

Adler Stephan (2002) *Roli i gjykatesve ne zbatimin e politikave sociale* Revista Nderkombetare mbi ligjin e krahasuar te Punes dhe Marredheniet Industriale , Volumi 18, Botimi 4.

*Raport vjetor 2003 – Sherbimi i Gjykatave te Punesimit (ETS)*, 2003.

Blenk W, Mischke Carl (1993) *Gjykatat Europiane te Punes. Veprimi industrial dhe aspektet procedurale*, ILO–Marredheniet e Menazhimit te Punes , Seria, 77.

Däubler Wolfgang (1990) *Das Arbeitsrecht 2*, rororo.



De Roo Annie, Rob Jagtenberg (1994) *Zgjidhja e mosmarreveshjeve ne pune ne Europe*, Kluwer Law dhe Taxation Publishers.

Jacobs Antoine T.J.M. (2004) *Ligji i Punes ne Hollande*, Kluwer Law International.

“Jahresbericht 2002”, der Präsident des BAG.

Lewis Roy, Clark Jon (1993) *Te drejtat e Punesimit, gjykatat industriale dhe arbitrimi: çeshtja e zgjidhjes alternative te mosmarreveshjeve*, Instituti i te drejtave te Punesimit.

Verdier Jean-Maurice (1996) *E drejta e Punes*, edicioni i 10-te, Dalloz.