

Evropian, Ministrisë së Punëve të Jashtme, Parlamentit, Institucionit të Avokatit të Popullit, është mirë të ngrihen organe përkatëse të cilat merren me transparencën e vendimeve të GJEDNJ – së. Kjo do të lehtësonte punën e Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës dhe do të lartësonte shtetin në majat më të larta të demokracisë dhe mirëqeverisjes, për arsye të sundimit të ligjit brenda të gjitha insitucioneve shtetërore.

Bibliografia

- Bianku, L. (2007). *Jurisprudenca e Gjykatës së Strazburgut*. Tiranë: EDLORA.
- Daci, J. (2011). *Të drejtat e njeriut*. Tiranë: JULVIN II.
- Dixon, M. (2009). *E drejta ndërkombëtare*. Tiranë: AIIS.
- Gomien, D. (2005). *Udhëzues i shkurtër i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut*. Tiranë: GENT GRAFIK.
- Gruda, Z. (2001). *Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut – II*. Prishtinë: RILINDJA.
- Gruda, Z. (2013). *E drejta ndërkombëtare publike*. Prishtinë: CIP.
- Janis, M. & Kay, R. & Bradley, A. (2002). *E drejta evropiane e të drejtave të njeriut*. Prishtinë: KOHA.
- Këshilli i Evropës. (2011). *Të drejtat dhe liritë në praktikë*. Strazburg.
- Krisafi, K. (2014). “E drejta ndërkombëtare dhe e drejta e brendshme në Kushtetutën e Republikës së Kosovës”, *Academe*, Vol. 3, fq: 33 – 49. Tiranë: ONUFRI.
- Martines, T. (2011). *E drejta kushtetuese*. Tiranë: UET Press.
- Novicki, M. (2001). *Gurët udhërrëfyes*. Tiranë: ARS.
- Omari, L. & Anastasi, A. (2010). *E drejta kushtetuese*. Tiranë: ABC.
- Paja, V. (2013). *Ekzekutimi i vendimeve të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut që lidhen me procedimet penale: Vështrim krahasues mbi ribapjen e procesit penal në nivel kombëtar*. Revista Shqiptare për Studime Ligjore. Vol. 5. Tiranë.
- Punim seminarik. (2002). *Të drejtat e njeriut si vlerë demokratike*. Kumanovë: ISBN.
- Puto, A. (2010). *E drejta ndërkombëtare publike*. Tiranë: DUDAJ.
- Puto, E. (2008). *E drejta kushtetuese e krabasuar*. Tiranë: UFO Press.
- Rohmer, F. & Klebes, H. (2005). *E drejta e Këshillit të Evropës*. Tiranë: GENT – GRAFIK.

Liria e qarkullimit të punonjësve dhe kufizimet e saj në BE, në këndvështrimin e GJED-së dhe Shqipëria

Dr. Blerta Aliu

Abstrakt

Punësimi dhe rregullimet ligjore që lidhen me të, gëzojnë një vëmendje të veçantë nga pikëpamja juridike. Parimisht, çdo person ka të drejtë të punojë dhe të ushtrojë profesionin që ka zgjedhur ose pranuar lirisht. Për më tepër, çdo qytetar i Bashkimit është i lirë të zgjedhë një punë, të punojë, të vendoset apo të ofrojë shërbime në çdo shtet tjetër anëtar. Për këtë arsye, BE punon drejt promovimit të një një krabu pune të kualifikuar, të trajnuar dhe të aftë për t'u përshtatur tregjeve të punës që reagojnë ndaj ndryshimeve ekonomike, me qëllim arritjen e objektivave, nëpërmjet një zonë pa kufij të brendshëm, në të cilën sigurohet lëvizja e lirë e mallrave, personave, shërbimeve dhe kapitalit. Metodologjia e punimit bazohet në metoda cilësore, kryesisht, të analizës ligjore dhe jurisprudenciale, ndërkombëtare, me qëllim aplikimin e tyre në kontekstin juridik shqiptar. Pyetja që ngrihet në këtë punim lidhet me kufizimet e lirisë së ofrimit të lirë të shërbimeve ndaj shtetasve të shteteve anëtare, por edhe jo anëtare të BE-së. Cilat janë rregullimet ligjore në këtë fushë në Shqipëri. Qarkullimi i lirë i punëmarrësve nënkupton zhdukjen e çdo diskriminimi të bazuar në shtetësi, midis punëmarrësve të shteteve anëtare përse i përket punësimin, shpërblimit dhe kushteve të tjera të punës. Me përjashtim të kufizimeve që justifikohen me arsye të rendit publik, për të aplikuar për vendet e punës të ofruara efektivisht, kufizime të tjera ndalohen. Këtu, shihet më së shumti pika e kontaktit midis statusit të shtetasit të BE-së dhe statusit të punonjësit të BE-së.

Fjalë kyç: *Kontrata Ndërkombëtare e Punës, Gjykata Evropiane e Drejtësisë, Zhvendosje e Punonjësve, Direktiva*

Qëllimi i punimit

Problematikat në disiplinën e së drejtës së punës janë mjaft të mprehta në Shqipëri, prekin aspekte të mirëqënies ekonomike dhe sociale, ndaj duhen parë me një interes të veçantë. Meqënëse, praktika e Gjykatës Europiane të Drejtësisë është e pasur me raste që trajtojnë dhe interpretojnë aspekte mbi marrëdhënien individuale apo kolektive të punës. Ndër aspektet më të trajtuara është barazia në punë, që prek të treja fazat e marrëdhënies së punës, momentin e fillimit, përmbajtjen, si dhe përfundimin. Kështu, kjo vlen për të pasuruar praktikën e gjykatave shqiptare në lidhje me qëndrimin e tyre ndaj aspekteve të tilla të ngjashme, megjithatë në rastin konkret qëllimi i punimit është identifikimi i hapësirave ligjore në çështje të kontratave të punës me elementë të huaj, nëpërmjet identifikimit të mekanizmave ndërkombëtarë ligjorë dhe shqyrtimit të interpretimit të praktikës së GJED.

Metodologjia e Punimit

Punimi realizohet nëpërmjet metodave cilësore. Analiza në shkenca juridike bazohet kryesisht në interpretim dhe trajtim të legjislacionit apo jurisprudencës, qoftë kombëtare ashtu edhe ndërkombëtare. Më tej, ato kanë një ndërthurje, duke u mbështetur në metoda krahasimore të vendeve apo sistemeve të ndryshme juridike.

Në këtë mënyrë, sikurse theksohet në titull, kërkimi bazohet në një analizim të dispozitave ligjore të Bashkimit Europian për statusin që gëzon punonjësi në tregun e brendshëm dhe lehtësitë që i akordohen atij duke gëzuar lirinë e qarkullimit. Për të përplotësuar këtë kornizë, vjen në ndihmë GJED, me interpretimet ndaj Direktivave apo Rregulloreve të caktuara të BE, si dhe ndaj legjislacioneve të ndryshme të shteteve anëtare që shkojnë ndesh me to. Punimi do të jetë i ndarë në pjesë të veçanta, ku secila do trajtojë një problematikë të caktuar. Secila do të përmbajë elementë ligjorë të së drejtës së punës shqiptare që ndërthuren me atë europiane. Po ashtu, elementë jurisprudencialë të praktikës gjyqësore shqiptare si dhe të asaj të GJED.

Hipoteza e punimit

Përmirësimi i rregullave ligjore për të drejtën ndërkombëtare private në Shqipëri duke implementuar Rregulloren e Romës dhe Direktivën 96/71 çon në përmirësimin e kontratave shqiptare të punës me elementë të huaj.

Rregullimet ligjore në Bashkimin Europian dhe zhvendosja e punonjësve

Rregullorja e Romës, ka hyrë në fuqi në 1 prill 1991, (Sylvie H. Muriel, Marion Del Sol 2013, fq.) Para prillit 1991, gjyqtarët kishin në dispozicion vetëm normat e së drejtës ndërkombëtare private të vendit të tyre për të zgjidhur konfliktet e ligjeve. Standartizimi i rregullave të përcaktimit të ligjit që zbatohet për një kontratë me përmasa ndërkombëtare në të gjitha shtetet anëtare. A ka një përkufizim të unifikuar për “kontratën e punës”? Neni 8 i kushtohet kontratës individuale të punës, ai nuk i specifikon elementët e cilësimit.

Cilësimi i kontratës së punës nuk është përcaktuar në mënyrë uniforme, por varet nga mënyrat kombëtare të konceptimit, të cilat janë pak a shumë “liberale”. Çfarë i jep karakter ndërkombëtar “kontratës së punës”. Neni 1 i Rregullores parashikon se zbatimi i saj, kërkon që të jemi në prani të “situatave [kontraktuale] që kanë konflikt ligjor”. Pra, duhet të ekzistojnë elementë të huaja që mund të kenë të bëjnë me ligjet e disa vendeve të ndryshme. Cilët janë këta elementë?

Një ndër to është, mënyra e përcaktimit të vendodhjes. Pra, vendi i kryerjes së punës është tepër i rëndësishëm (psh vendosje e përkohshme në Itali e një punëmarrësi me kërkesën e punëdhënësit të tij me seli në Gjermani)

Parimi i autonomisë kontraktuale

“Kontrata bazohet në ligjin e zgjedhur nga palët” (neni 3,1) Zgjedhja e bërë nga palët është e detyrueshme për gjyqtarin. Kjo krijon teorikisht, mundësinë që shoqëritë e lidhura me kontrata pune ndërkombëtare të mund t’i shpëtojnë veprimin të një legjislacioni më të rreptë. Kur punëdhënësi është i vendosur në një vend ku legjislacioni social mbron punëmarrësit dhe kur ai zhvendoset drejt vendeve me legjislacione më pak të rrepta. (si vendet afrikane dhe aziatike) ose vende më liberale (ShBA dhe Anglia), ai mund t’i referohet nenit 8/1 në mënyrë që të shmangë veprimin e legjislacionit të punës që është në fuqi në vendin ku ka selinë e tij. Është i mjaftueshëm vullneti i palëve për t’i dhënë kontratës së punës një dimension ndërkombëtar?

Kur të gjitha elementët janë të vendosura në të njëjtin vend dhe kur kontrata është e lidhur në bazë të rendit juridik vetëm të këtij vendi, a është e mundur që në kontratë të parashikohet zbatimi i ligjit të një shteti tjetër? Në fakt, asnjë dispozitë e Konventës nuk e ndalon këtë. Ndërsa sa i përket mënyrave të zgjedhjes së ligjit të zbatueshëm. Autonomia kontraktuale mund të shfaqet në dy mënyra; në raport

me objektin për të cilin palët duhet të bëjnë zgjedhjen, në raport me momentin kur mund të bëhet zgjedhja.

Objekti i zgjedhjes: Në kapitullin për rregullat e përgjithshme, parashikohet se “palët mund të përcaktojnë ligjin që zbatohet për gjithë kontratën ose për një pjesë të kontratës së tyre.” (neni 3,1).

Mund të vendoset që vetëm një pjesë e marrëdhënies së punës të rregullohet nga ligji i zgjedhur (psh mënyra e përfundimit të saj, ose çdo gjë që ka të bëjë me kohën e punës), çka sjell një lloj copëzimi të kontratës dhe një zbatim të shpërndarë të ligjit të zgjedhur dhe të ligjit që zbatohet në rast se nuk është bërë një zgjedhje. Në rastet e mungesës së përcaktimeve, zgjedhja e ligjit do të bëhet për të gjitha aspektet e marrëdhënies së punës.

Momenti i zgjedhjes: Neni 3,1 parashikon se: “zgjedhja duhet të shprehet apo të tregohet me qartësi në nenet e kontratës ose në rrethanat e arsyes së lidhjes së kontratës”. Zgjedhja mund të bëhet në çdo moment (neni 3,2). Ligji nuk zgjidhet detyrimisht në momentin e lidhjes së kontratës; kur bëhet në fillim, kjo gjë mund të ndryshohet më vonë, me pëlqimin e palëve.

Zgjedhja në formën e një klauzole të veçantë, të përfshirë në kontratë, që përcakton ligjin e zbatueshëm në rast mosmarrëveshjes.

Balancimi i lirisë së qarkullimit të punonjësve dhe lirisë së ofrimit të shërbimit

Gjyqtari zbaton ligjin “objektiv” dhe jo ligjin e zgjedhur, vetëm lidhur me dispozitat absolute të rendit juridik (dispozita të pacënueshme) apo edhe sa herë që rregullat e ligjit objektiv janë më të favorshme për punëmarrësit. Neni 39 i Traktatit të Bashkimit Europian mbi lirinë e qarkullimit të lirë të punëmarrësve. Në parim, punëmarrësi varet nga legjislacioni i punës së shtetit anëtar në të cilin ai punon. Po nëse punëdhënësi i vendosur në një shtet anëtar fiton një kontratë në një shtet tjetër anëtar dhe zhvendos aty, një numër të caktuar të të punësuarve të tij, për të realizuar këtë kontratë. Në këtë rast, mobiliteti i të punësuarve ka të bëjë me ushtrimin e lirë të një shërbimi, dmth, në kuadrin e lirisë ekonomike të shpallur në nenin 49 të Traktatit. Kjo nuk lidhet me zbatimin e parimit të qarkullimit të lirë të punëmarrësve. Direktiva 96/71e Bashkimit Europian vendos lirinë e qarkullimit të punonjësve karshi lirisë së ofrimit të shërbimeve.

Në vendimin Rush Portugesa, (1990) GJED dha përgjigje të qarta në emër të ofrimit të lirë të shërbimeve. Në këtë rast bëhej fjalë për një shoqëri portugeze ndërtimesh dhe punësh publike, e cila punonte në Francë në cilësinë e nënkontraktorit në ndërtimin e linjës hekurudhore TGV Atlantik. Për kryerjen e punimeve që ishin ngarkuar, ajo kishte sjellë në Francë, një numër të caktuar punëmarrësish.

Pas një kontrolli në vendin e punës, një inspektor i punës konstatoi se këta punëmarrës nuk kishin lejen e punës që u duhej për ushtrimin e një aktiviteti me pagesë nga një person i huaj. Pra, duhet të sqarohet çështja nëse kjo leje mund t’u kërkohej në këtë rast, duke ditur se kjo leje u kërkohej të huajve që kërkojnë punë në Francë. GJED dha përgjigje negative. Prania e këtyre të punësuarve portugezë në Francë lidhej me ofrimin e lirë të shërbimeve. Në një rast të tillë, autoritetet e shtetit anëtar ku duhet të kryhen punimet [në Francë] nuk mund t’i vendosin ofruesit të shërbimeve kushte në lidhje me punësimin e krahut të punës vendas ose me marrjen e një leje pune për personelin portugez.”

Moslejimi i zhvendosjes së punëmarrësve të saj për ekzekutimin e një kontrate do të thoshte “të diskriminoje ofruesin e shërbimit në raport me konkurrentët e tij të vendosur në vendin pritës dhe që mund të angazhojnë pa pengesa personelin e tyre”. Sidoqoftë, GJED nuk largon dimensionin social nga vëmendja dhe përpjetet të gjejë një kompromis midis tregut të lirë dhe mbrojtjes së të punësuarve.

Fusha e zbatimi të direktives

Perimetri gjeografik dhe material: “shoqëritë e vendosura në një shtet anëtar dhe që, në kuadrin e një ofrimi transkombëtar shërbimesh, zhvendosin punëmarrës,.. në territorin e një shteti anëtar”, (neni 1,1). Pra ajo merret me situatat e zhvendosjes ndërkomunitare. Situatat e zhvendosjes për të cilat bëhet fjalë janë tri situata:

1. Zhvendosja në kuadrin e ofrimit të një shërbimi të kryer nga punëdhënësi në një shtet tjetër anëtar
2. Zhvendosja brenda të njëjtit grup shoqërisht
3. Vënia në dispozicion e punëmarrësve pranë një ndërmarrjeje që i përdor dhe që gjendet në një shtet tjetër anëtar

Në vendimin Laval (2007) (GJED, 18 dhjetor 2007, Laval un Partneri Ltd) bëhej fjalë për shumën e shpërblimit që u duhej dhënë disa punëmarrësve të zhvendosur nga një shtet anëtar (Letoni) në një shtet tjetër (Suedi) për kryerjen e një pune, pikërisht ndërtimin e një shkolle. Shoqëria Letone kishte refuzuar të nënshkruante konventën kolektive suedeze të ndërtimit (ndërkohë në Suedi, kjo ishte e detyrueshme). Ky nënshkrim do të sillte pagesën e një rroge minimale për orë pune, të cilën sipërmarrësi e refuzonte (pagë më e lartë se në Letoni).

Duke u mbështetur në Direktivën 96/71, GJED-ja, vlerësoi se paga minimale bën pjesë tek “grupi i garancive kryesore” që një shtet anëtar mund t’ua imponojë punëmarrësve të zhvendosur në territorin e tij. Duhet ditur se paga minimale

në Suedi, nuk përcaktohet me ligj, por nga Konventa kolektive shoqërisht ose sektorësh, konventa që nuk janë të detyrueshme për të gjithë. Pra, nga kjo pagë minimale konvencionale nuk mund t'i kundërdrejtohej sipërmarrësit letonez.

Disa rregullime ligjore në Shqipëri mbi kontratat ndërkombëtare të punës

Kodi i punës në nenin 3, përcakton se fusha e zbatimit në hapësirë të këtij kodi parashikon se, kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit, ku punëmarrësi kryen zakonisht punën e vet, edhe nëse ai dërgohet nga punëdhënësi të punojë përkohësisht në një shtet tjetër. Kur punëmarrësi nuk e kryen punën zakonisht në të njëjtin shtet, kontrata e punës rregullohet nga ligji i shtetit ku ndodhet qendra e tij/saj e punës. Kur qendra e punës nuk mund të përcaktohet, ajo rregullohet nga ligji i shtetit, ku ndodhet qendra e personit fizik ose juridik, që ka punësuar punëmarrësin.

Kur nga tërësia e rrethanave kontrata e punës ka lidhje më të ngushta me ligjin e një shteti tjetër, atëherë zbatohet ky ligj. Palët me marrëveshje mund të zgjedhin zbatimin e një ligji tjetër, ndryshe nga sa parashikohet në paragrafët e mësipërm. Kjo zgjedhje nuk mund ta privojë punëmarrësin nga mbrojtja që i sigurojnë atij dispozitat urdhëruese të ligjit që do të jetë i zbatueshëm në mungesë të zgjedhjes. Në kuptim të kësaj dispozite, quhen urdhëruese të gjitha dispozitat që, në bazë të ligjit, nuk duhet të cënohen me kontratë në dëm të punëmarrësit.

Nga ana tjetër, ligji nr.10 428, datë 2.6.2011 Për të Drejtën Ndërkombëtare Private, në nenin 48 mbi kontratën e punës, kontrata individuale e punës rregullohet nga ligji i zgjedhur nga palët. Kur palët nuk kanë zgjedhur ligjin e zbatueshëm, ndiqen rregullat e parashikuara në nenin 3 të Kodit të Punës.

Përfundime

Në kuadër të zhvillimeve aktuale mbi të drejtën e punës, nëpërmjet studimit të rregullimeve ligjore europiane, arrijmë në përfundimin se është e nevojshme të rritet mbrojtja e punonjësve shqiptarë me punëdhënësit me shtetësi të huaj, që zgjedhin territorin dhe legjislacionin shqiptar, për shkak të standarteve të ulëta, psh pagës minimale, për t'u shpëtuar kostove ekonomike. Përpjekjet për të përmirësuar legjislacionin shihen në risitë e kodit të punës, edhe lidhur me kontratat e reja të punës. Aktualisht në ligjin Nr.10 428, Datë 2.6.2011 "Për të drejtën ndërkombëtare private" që parashikon nenin 48 për këto çështje, referohet më shumë nenin 3 të Kodit të Punës. Harmonizimi i normave ligjore me Direktivën 96/71, e cila

parashikon disa garanci ligjore në kontrata ndërkombëtare të punës duhet të jetë një pikësynim i legjislatorit. Së fundi, në praktikën e gjykatës shqiptare nuk ka ende interpretime që lidhen me zbatimin e parimeve të parashikuara ndërkombëtarisht.

Bibliografia

Sylvie Hennion, Muriel Le Barbier-Le Bris, Marion Del Sol (2013) "E drejta sociale evropiane dhe ndërkombëtare" Papyrus, Tiranë.
 Traktati i Bashkimit Europian, (Lisbonës)
 Rregullorja Romë I (Konventa)
 Direktiva 96/71 "Për zhvendosjen e punonjësve"
 Kodi i Punës i R.Sh.
 Ligj Nr.10 428, Datë 2.6.2011 Për të Drejtën Ndërkombëtare Private"
 Vendim GJED, 18 dhjetor 2007, Laval un Partneri Ltd
 Vendim GJED, (1990) Rush Portuguesa