

Efikasiteti gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë

2021-2025



TITULLI:

Efikasiteti gjyqësor në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë

AUTOR:

Lëvizja FOL

VITI I BOTIMIT:

2026

WEBSITE:

www.levizjafol.org

ADRESA:

Tringë Smajli 6/5, Prishtinë 10000, Republika e Kosovës

Të drejtat e autorit © 2026. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të ruajtjes së të dhënave apo të transmetohet, në asnjë formë apo mënyrë elektronike, mekanike, fotokopjuese, incizuese apo tjetër, pa pëlqimin paraprak me shkrim nga ana e botuesit.

Ky dokument është realizuar si pjesë e projektit "Human Rightivism", në kuadër të nismës "Llogaridhënia në Zbatimin e Ligjit të Punës dhe Transparenca e të Drejtave të Punëtorëve" që udhëhiqet nga Lëvizja FOL. Projekti implementohet nga Fondi për Zhvillim Komunitar (CDF) me mbështetjen e Ambasadës së Suedisë në Kosovë. Pikëpamjet dhe interpretimet e shprehura në këtë raport janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht politikën ose qëndrimin zyrtar të SIDA-s ose qeverisë suedeze.

Përmbajtja

1. Përmbledhje ekzekutive	5
2. Hyrja	7
3. Metodologjia	8
4. Korniza ligjore	9
5. Pasqyrë statistikore dhe rezultatet e rasteve të monitoruara	11
6. Kohëzgjatja e procedurave të trajtimit të kontesteve të punës	14
7. Rastet me vonesat më të theksuara	16
8. Shkaqet më të shpeshta të evidentuara në iniciimin e kontesteve të punës	18
9. Praktika gjyqësore në lidhje me kompetencat e Inspektoratit të Punës	20
10. Ndikimi i kohëzgjatjes së procedurave në realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës	22
11. Konkluzione	24
12. Rekomandime	25

1. Përmbledhje ekzekutive

Ky raport paraqet një analizë të efikasitetit të trajtimit gjyqësor të kontesteve të punës në Kosovë, bazuar në monitorimin e 57 rasteve të evidentuara gjatë periudhës 2021-2025. Analiza është fokusuar në rastet në të cilat paraprakisht ka ekzistuar një vendim i Inspektoratit të Punës, duke mundësuar vlerësimin jo vetëm të kohëzgjatjes së procedurave gjyqësore, por edhe të raportit ndërmjet vendimmarrjes administrative dhe kontrollit gjyqësor.

Qëllimi i raportit është të identifikojë sfidat kryesore që karakterizojnë trajtimin e kontesteve të punës, me fokus të veçantë në kohëzgjatjen e procedurave, natyrën e çështjeve që paraqiten më shpesh para gjykatave dhe rezultatet e shqyrtimit gjyqësor të vendimeve të Inspektoratit të Punës. Përmes analizës së të dhënave statistikore dhe përmbajtjes së aktgjykimeve, raporti synon të kontribuojë në kuptimin e faktorëve që ndikojnë në efikasitetin e mbrojtjes juridike në fushën e marrëdhënieve të punës.

Gjetjet e raportit tregojnë se kontestet e punës vazhdojnë të karakterizohen nga procedura relativisht të gjata. Në rastet ku ka qenë e mundur të matet periudha nga paraqitja e padisë deri te aktgjykimi i shkallës së parë, kohëzgjatja mesatare ka qenë 2.64 vite. Kur analizohet e gjithë periudha nga vendimi i parë i Inspektoratit të Punës deri te vendimi i fundit i evidentuar në procedurë, kohëzgjatja mesatare arrin në 3.61 vite. Këto të dhëna tregojnë se zgjidhja përfundimtare e një kontesti pune shpesh kërkon disa vite, duke krijuar ndjenjën e vazhdueshme të pasigurisë juridike dhe dëme ekonomike për palët e përfshira.

Analiza e rasteve me kohëzgjatjen më të madhe ka treguar se në disa raste procedurat kanë zgjatur më shumë se katër vite, ndërsa rasti më i gjatë i evidentuar ka tejkaluar gjashtë vite e gjysmë deri në nxjerrjen e aktgjykimit të shkallës së parë. Këto raste ilustrojnë ndikimin që vonesat procedurale mund të kenë në efektivitetin praktik të mbrojtjes juridike, veçanërisht në kontestet që lidhen me të drejta të rëndësishme ekonomike dhe sociale të punëmarrësve.

Raporti evidenton gjithashtu se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve lidhen me çështjen e kompetencave të Inspektoratit të Punës. Në më shumë se gjysmën e rasteve të monitoruara, gjykatat kanë trajtuar pretendime që lidhen me tejkalimin e kompetencave nga ana e këtij institucioni, veçanërisht në rastet që kanë të bëjnë me kthimin në vendin e punës, kompensimin e pagave, anulimin e vendimeve të punëdhënësit apo çështje të tjera që kërkojnë vendimmarrje gjyqësore. Kjo gjetje sugjeron se një pjesë e rëndësishme e kontesteve nuk burojnë vetëm nga mosmarrëveshjet ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve, por edhe nga paqartësitë praktike lidhur me kufijtë e kompetencave administrative.

Një tjetër gjetje me rëndësi lidhet me rezultatin e shqyrtimit gjyqësor të rasteve të monitoruara. Në 82.5% të rasteve, gjykatat kanë aprovuar kërkesëpaditë, ndërsa vetëm 17.5% janë refuzuar. Kjo tregon se në shumicën dërrmuese të rasteve gjykatat kanë konstatuar mangësi në vendim-marrjen administrative që ka qenë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Një shkallë kaq e lartë e aprovi-mit sugjeron nevojën për përmirësimin e cilësisë juridike të vendimeve administrative dhe har-monizimin e praktikës së Inspektoratit të Punës me standardet e krijuara në praktikën gjyqësore.

Në aspektin tematik, përveç çështjeve që lidhen me kompetencat e Inspektoratit të Punës, ras-tet e monitoruara kanë trajtuar shpesh pretendime për kompensimin e pagave, orëve shtesë dhe pushimit vjetor, si dhe konteste që lidhen me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, largimin nga puna, masat disiplinore dhe kthimin në vendin e punës. Këto kategori tregojnë se kontestet e punës vazhdojnë të përqendrohen kryesisht në realizimin e të drejtave themelore që burojnë nga marrëdhënia e punës.

Bazuar në gjetjet e monitorimit, raporti konkludon se përmirësimi i efikasitetit në trajtimin e kon-testeve të punës kërkon një qasje të dyfishtë. Nga njëra anë, është e nevojshme të reduktohet kohëzgjatja e procedurave gjyqësore dhe të sigurohet trajtim më i shpejtë i kësaj kategorie ras-tesh. Nga ana tjetër, kërkohet përmirësim i cilësisë së vendimmarrjes administrative, qartësim i kufijve të kompetencave institucionale dhe forcim i bashkëpunimit ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe sistemit gjyqësor. Vetëm përmes një qasjeje të tillë mund të sigurohet mbrojtje më efektive dhe më e shpejtë e të drejtave në marrëdhëniet e punës.



Në aspektin tematik, përveç çështjeve që lidhen me kompetencat e Inspektoratit të Punës, rastet e monitoruara kanë trajtuar shpesh pretendime për kompensimin e pagave, orëve shtesë dhe pushimit vjetor, si dhe konteste që lidhen me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, largimin nga puna, masat disiplinore dhe kthimin në vendin e punës.

2. Hyrja

Kontestet e punës prekin drejtpërdrejt sigurinë juridike të punëmarrësve dhe punëdhënësve. Për punëmarrësit, vonesat në trajtimin e rasteve mund të nënkuptojnë mungesë të gjatë të të ardhurave, pasiguri profesionale dhe vështirësi në realizimin efektiv të të drejtave. Për punëdhënësit, procedurat e zgjatura krijojnë pasiguri rreth vlefshmërisë së vendimeve të brendshme, përgjegjësiwe financiare dhe planifikimit institucional ose afarist.

Në Kosovë, kontestet e punës që lidhen me vendimet e Inspektoratit të Punës shpesh zhvillohen në dy nivele paralele të rëndësishme: së pari, në procedurën administrative para Inspektoratit të Punës dhe, më pas, në procedurën gjyqësore administrative para gjykatave kompetente. Prandaj, kohëzgjatja reale e një kontesti nuk matet vetëm nga dita e paraqitjes së padisë në gjykatë, por duhet të shihet në kontekstin më të gjerë, duke përfshirë edhe momentin kur Inspektorati i Punës ka marrë vendimin fillestar.

Ky raport synon të realizojë një analizë retrospektive të aktgjykimeve të nxjerra nga Departamenti për Çështje Administrative në kuadër të Gjykatës Themelore të Prishtinës dhe Departamenti për Çështje Administrative në kuadër të Gjykatës Komerciale, si dhe rrjedhën e tyre në instancat tjera gjyqësore gjatë pesë viteve të fundit, përkatësisht deri në dhjetë aktgjykime për çdo vit kalendarik, në rastet e të cilave ekziston një vendim paraprak nga Inspektorati i Punës.

Qëllimi është të prodhohet një raport analitik dhe statistikor, i cili do të shërbejë si bazë për të kuptuar llojin e vendimeve të Inspektoratit të Punës, shkeljet e pretenduara nga ana e punëdhënësve apo punëmarrësve, si dhe mënyrën se si dhe sa shpejte sistemi gjyqësor trajton rastet nga kontestet e punës.

Analiza do të shërbejë për:

- Identifikimin e rasteve më të shpeshta të kontesteve të punës që paraqiten para gjykatave;
- Matjen dhe analizimin e kohëzgjatjes mesatare të procedurave që nga sjellja e vendimit nga ana e Inspektoratit të Punës, paraqitja e padisë, si dhe deri te nxjerrja e aktgjykimit përfundimtar;
- Krahasimin e mundshëm të koherencës juridike të vendimeve të Inspektoratit të Punës, të dhëna të tjera mbi subjektet të cilat paraqiten si paditës apo të paditur në kontestet gjyqësore të punës etj.

Ky raport do të shërbejë si një mjet hulumtues dhe avokues, për të mbështetur hartimin e rekomandimeve për përmirësimin e koordinimit ndërinstitutional midis Inspektoratit të Punës dhe sistemit gjyqësor, si dhe për të kontribuar në përpjekjet e përgjithshme për forcimin e shtetit të së drejtës dhe qasjes në drejtësi për punëtorët.

3. Metodologjia

Metodologjia e këtij raporti është bazuar në analizën retrospektive të aktgjykimeve të nxjerra nga Departamenti për Çështje Administrative i Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe nga Gjykata Komerciale e Kosovës, si dhe në analizën e vendimeve të instancave më të larta gjyqësore kur ato kanë qenë të disponueshme.

Mostra e analizuar përbëhet nga 57 raste të kontesteve të punës, të përzgjedhura në mënyrë të rastësishme nga aktgjykimet e publikuara në ueb-faqen zyrtare të Këshillit Gjyqësor të Kosovës (KGJK) gjatë periudhës 2021-2025. Në analizë janë përfshirë vetëm rastet në të cilat paraprakisht ka ekzistuar një vendim i Inspektoratit të Punës, me qëllim të vlerësimit të raportit ndërmjet procedurës administrative dhe kontrollit gjyqësor të këtyre vendimeve.

Për secilin rast janë evidentuar të dhëna lidhur me gjykatën kompetente, natyrën e kontestit, rezultatin e procedurës, kohëzgjatjen e saj dhe çështjet kryesore juridike të trajtuara në aktgjykime. Përmes analizës së këtyre elementeve është synuar identifikimi i tendencave kryesore në praktikën gjyqësore lidhur me trajtimin e kontesteve të punës dhe vendimeve të Inspektoratit të Punës.

Për shkak se jo të gjitha aktgjykimet përmbajnë të dhëna të plota për secilën fazë procedurale, llogaritja e indikatorëve kohorë është bërë vetëm në rastet ku datat relevante kanë qenë të identifikueshme. Për këtë arsye, numri i rasteve të përfshira në llogaritjen e indikatorëve të veçantë mund të ndryshojë nga numri i përgjithshëm i rasteve të monitoruara.

Indikatorët kryesorë të përdorur në analizë përfshijnë: shpërndarjen e rasteve sipas gjykatave dhe viteve të monitorimit, rezultatin e procedurës në shkallë të parë, kalimin e rasteve në shkallë të dytë, kohëzgjatjen e procedurave dhe çështjet juridike më të shpeshta të evidentuara në praktikën gjyqësore.

Gjetjet e raportit nuk synojnë të paraqesin të gjitha kontestet e punës të trajtuara nga gjykatat gjatë periudhës së monitorimit, por të ofrojnë një pasqyrë të tendencave dhe karakteristikave kryesore të praktikës gjyqësore bazuar në mostrën e analizuar.

4. Korniza Ligjore

Mbrojtja e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës në Republikën e Kosovës rregullohet përmes një sistemi të ndërlidhur të normave kushtetuese, ligjeve materiale dhe procedurale, si dhe mekanizmave administrativë dhe gjyqësorë. Kontestet e punës mund të trajtohen fillimisht në procedura administrative pranë Inspektoratit të Punës, ndërsa në rastet kur palët nuk pajtohen me vendimet administrative ose kur kontesti kërkon vendimmarrje gjyqësore, çështja mund të kalojë në procedurë gjyqësore para gjykatave kompetente.

E drejta në punë dhe mbrojtja e të drejtave të punëmarrësve garantohet me Kushtetutën e Republikës së Kosovës¹, e cila njeh të drejtën për punë dhe ushtrimin e profesionit, si dhe të drejtën për mbrojtje juridike efektive. Në nivel ligjor, marrëdhëniet e punës rregullohen kryesisht me Ligjin e Punës², i cili përcakton të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve dhe punëdhënësve, kushtet e punësimit, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pushimet, kompensimet dhe çështje të tjera që lidhen me marrëdhëniet e punës.

Përveç Ligjit të Punës, në trajtimin e kontesteve të punës zbatohen edhe dispozitat e Ligjit për Procedurën Kontestimore, Ligjit për Gjykatat, Ligjit për Inspektoratin e Punës, si dhe legjislacioni tjetër përkatës që rregullon funksionimin e administratës publike dhe mbrojtjen gjyqësore të të drejtave subjektive.

Inspektorati i Punës përbën mekanizmin kryesor administrativ për mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të punës. Në kuadër të kompetencave të tij, inspektorët e punës janë të autorizuar të kryejnë inspektime, të konstatojnë shkelje të legjislacionit të punës, të urdhërojnë ndërmarrjen e masave korrigjuese dhe të shqiptojnë masa administrative sipas kompetencave të përcaktuara me ligj.

Vendimet e Inspektoratit të Punës mund të kundërshtohen përmes mjeteve juridike administrative, ndërsa pas përfundimit të procedurës administrative, palët kanë të drejtë të kërkojnë mbrojtje gjyqësore pranë gjykatave kompetente. Në praktikë, një numër i konsiderueshëm i kontesteve të monitoruara në këtë raport lidhen pikërisht me vlerësimin e ligjshmërisë së vendimeve të Inspektoratit të Punës dhe kufijtë e kompetencave të këtij institucioni.

Kompetenca për shqyrtimin e kontesteve administrative që lidhen me vendimet e Inspektoratit të Punës përcaktohet në varësi të statusit juridik të paditësit. Rastet e iniciuara nga persona fizikë trajtohen në Departamentin për Çështje Administrative të Gjykatës Themelore në Prishtinë, ndërsa kontestet administrative të iniciuara nga shoqëritë tregtare kundër vendimeve përfundimtare administrative bien në kompetencën e Gjykatës Komerciale të Kosovës. Përmes këtyre procedurave realizohet kontrolli gjyqësor i ligjshmërisë së vendimeve të nxjerra nga Inspektorati i Punës.

1 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 49: E drejta e punës garantohet. Secili person është i lirë të zgjedhë profesionin dhe vendin e punës.

2 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-212 i Punës.

Gjykatat janë të autorizuar të shqyrtojnë ligjshmërinë e vendimeve administrative, të vlerësojnë nëse organet administrative kanë vepruar brenda kompetencave të tyre ligjore dhe të sigurojnë mbrojtjen gjyqësore të të drejtave dhe interesave juridike të palëve.

Përveç kontrollit të ligjshmërisë së vendimeve administrative, gjykatat luajnë rol të rëndësishëm edhe në interpretimin e kufijve ndërmjet kompetencave administrative dhe atyre gjyqësore, veçanërisht në rastet që lidhen me kthimin në vendin e punës, kompensimin e pagave, masat disiplinore dhe çështje të tjera që burojnë nga marrëdhëniet individuale të punës.

Duke pasur parasysh rëndësinë që kanë kontestet e punës për realizimin e të drejtave ekonomike dhe sociale të qytetarëve, Ligji për Procedurën Kontestimore parasheh trajtim të përsheptuar të kësaj kategorie rastesh.

Neni 475 i Ligjit për Procedurën Kontestimore³ përcakton se gjykata është e obliguar që në procedurat nga marrëdhënia e punës të veproj me urgjencë. Po ashtu, ky ligj parasheh afate më të shkurtra procedurale për veprimet e gjykatës dhe të palëve, me qëllim që kontestet e punës të zgjidhen brenda një afati sa më të arsyeshëm. Qëllimi i këtij trajtimi prioritar lidhet me natyrën e këtyre kontesteve, të cilat shpesh prekin drejtpërdrejt të ardhurat, sigurinë ekonomike dhe statusin profesional të punëmarrësve. Për këtë arsye, legjislacioni procedural synon të sigurojë mbrojtje juridike efektive dhe në kohë për palët e përfshira në marrëdhënie pune.

Megjithatë, siç do të paraqitet në kapitujt vijues të këtij raporti, të dhënat e monitoruara tregojnë se pavarësisht ekzistimit të dispozitave ligjore që kërkojnë trajtim prioritar të kontesteve të punës, kohëzgjatja e procedurave në praktikë vazhdon të paraqesë sfidë për realizimin efektiv të të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës.

Për fund, duhet theksuar se gjatë periudhës së përfshirë në këtë raport, rastet e iniciuara nga persona fizik trajtoheshin në Departamentin për Çështje Administrative të Gjykatës Themelore në Prishtinë, ndërsa kontestet e iniciuara nga shoqëritë tregtare kundër vendimeve përfundimtare administrative binin në kompetencën e Gjykatës Komerciale të Kosovës. Përmes këtyre procedurave realizohej kontrolli gjyqësor i ligjshmërisë së vendimeve të nxjerra nga Inspektorati i Punës.

Ndërkaq, me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-291 për Gjykatën Administrative⁴ më 6 shkurt 2026 dhe funksionalizimin e *Gjykatës Administrative* më 5 maj 2026, kompetencat për shqyrtimin e kontesteve administrative dhe të punës janë transferuar tek kjo gjykatë e specializuar. Megjithatë, për shkak se rastet e analizuara në këtë raport i përkasin periudhës 2021-2025, ato janë trajtuar nga gjykatat që kanë qenë kompetente në kohën e zhvillimit të procedurave.

3 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji për Procedurën Kontestimore, neni 475: "Në kontestet nga marrëdhënia e punës, e sidomos me rastin e caktimit të afateve dhe konvokimit të seancave gjyqësore, gjykata gjithmonë do të ketë parasysh nevojën e zgjidhjes së ngutshme të kontesteve nga marrëdhënia e punës".

4 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji nr. 08/L-291 për Gjykatën Administrative.

5. Pasqyrë statistikore dhe rezultatet e rasteve të monitoruara

Ky kapitull paraqet të dhënat statistikore bazë të rasteve të monitoruara, duke përfshirë shpërndarjen e tyre sipas gjykatave dhe rezultatet e arritura në shkallë të parë. Analiza e këtyre të dhënave mundëson identifikimin e tendencave kryesore në trajtimin gjyqësor të kontesteve të punës, si dhe ofron një pasqyrë fillestare mbi karakteristikat e rasteve që kanë qenë objekt i monitorimit gjatë periudhës së përfshirë në raport.

Siç është shtjelluar edhe në pjesën e metodologjisë së raportit, rastet e përfshira në këtë analizë janë përzgjedhur në mënyrë të rastësishme nga ueb-faqja zyrtare e KGJK-së e aktgjykimeve të publikuara për periudhën 2021 - 2025, me kusht që ato të lidhen me konteste pune në të cilat paraprakisht ka ekzistuar një vendim i Inspektoratit të Punës. Përzgjedhja e rastësishme është bërë me qëllim që mostra të ofrojë një pasqyrë sa më objektive të praktikës gjyqësore dhe të mundësojë identifikimin e tendencave kryesore në trajtimin e këtyre kontesteve.

Analiza e mostrës tregon se rastet e monitoruara përfshijnë një gamë të gjerë çështjesh që burojnë nga marrëdhënia e punës dhe nga kontrolli gjyqësor i vendimeve të Inspektoratit të Punës. Në mesin e tyre dominojnë rastet që lidhen me *kompetencat e Inspektoratit të Punës, kompensimin e pagave dhe përfitimeve të tjera financiare, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kthimin në vendin e punës, masat disiplinore, si dhe çështje që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.*

Gjykata**Numri i rasteve**

Gjykata Themelore në Prishtinë -
Departamenti Administrativ



Gjykata e Apelit



Gjykata Komeriale -
Dhoma e Shkallës së Parë



Gjykata Komeriale -
Dhoma e Shkallës së Dytë



TOTAL

57

Tabela 1. Gjykatat nga ta cilat janë monitoruar rastet nga kontestet e punës.

Siç paraqitet në Tabelën 1, në kuadër të monitorimit janë analizuar gjithsej 57 raste të kontest-eve të punës. Pjesa më e madhe e rasteve të monitoruara i përket Gjykatës Themelore në Prishtinë - Departamenti për Çështje Administrative dhe Dhomës së Shkallës së Parë të Gjykatës Komerciale, ndërsa një numër më i vogël i rasteve kanë përfshirë edhe procedurë ankimore në Gjykatën e Apelit ose në Dhomën e Shkallës së Dytë të Gjykatës Komerciale.

Nga të gjitha rastet e monitoruara, vetëm 12 kanë pasur vendim të evidentuar në shkallë të dytë, prej të cilave 7 vendime janë nxjerrë nga Gjykata e Apelit, ndërsa 5 nga Dhoma e Shkallës së Dytë e Gjykatës Komerciale. Kjo tregon se pjesa më e madhe e rasteve të përfshira në analizë përfaqësojnë praktikën e krijuar nga gjykatat e shkallës së parë.

Po ashtu, gjatë monitorimit nuk është evidentuar asnjë vendim i Gjykatës Supreme lidhur me rastet e përfshira në mostër. Për rrjedhojë, gjetjet e këtij raporti mbështeten kryesisht në praktikën e gjykatave të shkallës së parë dhe, në një masë më të kufizuar, në praktikën e instancave ankimore.

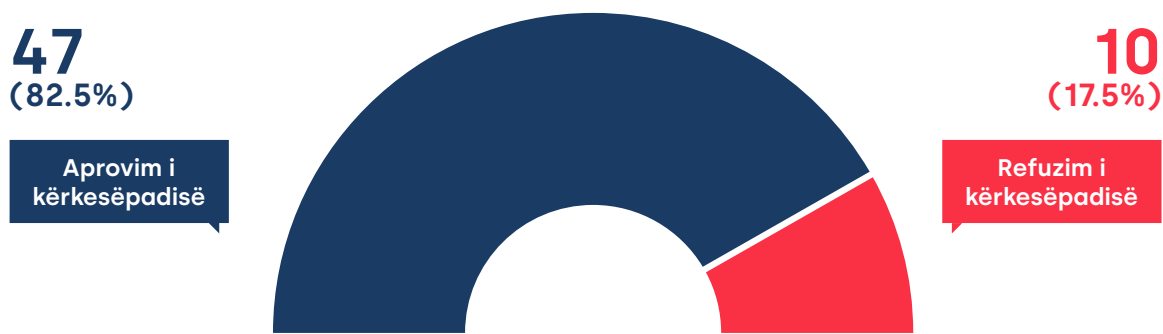


Tabela 2. Numri i rasteve të aprovuara dhe të refuzuara në shkallë të parë, nga Gjykata Komerciale dhe Gjykata Themelore në Prishtinë.

Nga 57 rastet e monitoruara, në 47 raste (82.5%) gjykatat kanë aprovuar kërkesëpaditë, ndërsa në 10 raste (17.5%) kërkesëpaditë janë refuzuar. Kjo tregon se në shumicën dërrmuese të rasteve të monitoruara, gjykatat kanë konstatuar mangësi në vendimmarrjen administrative që ka qenë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Shkalla jashtëzakonisht e lartë e aprovimit të kërkesëpadive (82.5%) sugjeron se në shumicën e rasteve gjykatat kanë konstatuar mangësi ligjore në vendimmarrjen administrative të Inspektoratit të Punës. Kjo mund të jetë tregues i nevojës për rritjen e cilësisë juridike të vendimeve administrative dhe harmonizimin e praktikës së Inspektoratit me jurisprudencën gjyqësore.

6. Kohëzgjatja e procedurave të trajtimit të kontesteve të punës

Një nga objektivat kryesore të këtij raporti është matja dhe analizimi i kohëzgjatjes së procedurave në kontestet e punës, duke përfshirë periudhën nga vendimmarrja administrative e Inspektoratit të Punës deri te përfundimi i procedurave gjyqësore.

Për këtë qëllim, janë llogaritur disa indikatorë kohorë që mundësojnë identifikimin e fazave ku paraqiten vonesat më të mëdha procedurale.

Për të vlerësuar kohëzgjatjen e procedurave, në tabelën e mëposhtme janë analizuar dy faza kryesore të kontesteve të punës: periudha nga paraqitja e padisë deri te aktgjykimi i shkallës së parë dhe periudha nga vendimi i parë i Inspektoratit të Punës deri te vendimi i fundit i evidentuar në procedurë gjyqësore.

Duke marrë parasysh faktin se nga 57 rastet e përfshira në analizë, jo në të gjitha aktgjykimet kanë qenë të evidentuara të gjitha datat procedurale të nevojshme për llogaritjen e kohëzgjatjes së procedurës, ku në disa raste kanë munguar të dhënat lidhur me datën e vendimit të Inspektoratit të Punës, datën e paraqitjes së padisë ose datat e vendimeve të instancave më të larta gjyqësore, kjo ka paraqitë sfidë për matjen e tërësishme kohore të të gjitha rasteve që kanë qenë objekt analize. Për këtë arsye, llogaritja e secilit indikator kohor është bërë vetëm në rastet ku datat relevante kanë qenë të identifikueshme dhe të verifikueshme nga dokumentacioni i publikuar. Si rezultat, numri i rasteve të përfshira në llogaritjen e indikatorëve të veçantë nuk është i njëjtë me numrin total të rasteve të monitoruara.⁵

⁵ Numri i rasteve të matshme ndryshon ndërmjet indikatorëve për shkak se jo në të gjitha aktgjykimet kanë qenë të evidentuara të gjitha datat procedurale të nevojshme për llogaritjen e kohëzgjatjes. Për këtë arsye, për secilin indikator është marrë parasysh vetëm numri i rasteve për të cilat kanë qenë të disponueshme të dhënat e nevojshme për matje.

Faza e procedurës	Numri i rasteve	Kohëzgjatja mesatare
Nga paraqitja e padisë deri te aktgjykimi i shkallës së parë	43	 2.64 vite
Nga vendimi i parë i Inspektoratit të Punës deri te vendimi i fundit i evidentuar në procedurë gjyqësore	53	 3.61 vite

Tabela 3. Kohëzgjatja e trajtimit të kontesteve të punës të shprehura në vite, varësisht prej indikatorëve.

Analiza e kohëzgjatjes së procedurave tregon se vonesat më të mëdha në trajtimin e kontesteve të punës paraqiten në fazën gjyqësore të shkallës së parë. Në 43 rastet ku ka qenë e mundur të matet kjo periudhë, koha mesatare nga paraqitja e padisë deri te nxjerrja e aktgjykimit të shkallës së parë ka qenë 964 ditë, përkatësisht rreth 2.64 vite. Kjo nënkupton se palët në kontest duhet të presin mesatarisht më shumë se dy vjet e gjysmë për të marrë një vendim fillestar gjyqësor lidhur me pretendimet e tyre.

Ky rezultat është veçanërisht domethënës duke pasur parasysh se Ligji për Procedurën Kontestimore parasheh trajtim me urgjencë të kontesteve të punës. Për rrjedhojë, kohëzgjatja mesatare e evidentuar sugjeron se standardi ligjor i trajtimit prioritar nuk po reflektohet plotësisht në praktikën gjyqësore.

Kur analizohet e gjithë periudha procedurale, duke filluar nga vendimi i parë i Inspektoratit të Punës deri te vendimi i fundit i evidentuar në rast, kohëzgjatja mesatare arrin në 3.61 vite. Ky tregues ofron një pasqyrë më të plotë të kohës që nevojitet për zgjidhjen e një kontesti pune, pasi përfshin jo vetëm procedurën gjyqësore, por edhe fazën administrative që i paraprin asaj.

Të dhënat tregojnë se kohëzgjatja e procedurave nuk lidhet vetëm me disa raste të izoluara që kanë zgjatur jashtëzakonisht shumë, por paraqet një karakteristikë të përgjithshme të rasteve të monitoruara. Për pasojë, vonesat e evidentuara ndikojnë drejtpërdrejt në efektivitetin e mbrojtjes juridike, veçanërisht në rastet që lidhen me realizimin e të drejtave ekonomike dhe sociale të punëmarrësve.

Në tërësi, gjetjet e monitorimit tregojnë se kontestet e punës vazhdojnë të karakterizohen nga procedura relativisht të gjata, si në fazën e para-gjyqësore (administrative) ashtu edhe në atë gjyqësore. Duke pasur parasysh natyrën e këtyre kontesteve dhe ndikimin e tyre të drejtpërdrejtë në të ardhurat, sigurinë ekonomike dhe statusin profesional të palëve, kohëzgjatja e evidentuar ngrit shqetësime lidhur me efikasitetin e mekanizmave ekzistues për sigurimin e mbrojtjes juridike brenda një afati të arsyeshëm.

7. Rastet me vonesat më të theksuara

Përveç kohëzgjatjes mesatare të procedurave, analiza ka identifikuar edhe rastet me vonesat më të theksuara në shqyrtimin gjyqësor.

Tabela në vijim paraqet pesë rastet e monitoruara në të cilat periudha nga paraqitja e padisë deri te nxjerrja e aktgjykimit të shkallës së parë ka qenë më e gjatë. Këto raste ofrojnë një pasqyrë konkrete të situatave kur procedurat gjyqësore kanë tejkaluar ndjeshëm kohëzgjatjen mesatare të evidentuar në këtë raport dhe ilustrojnë sfidat që lidhen me sigurimin e një vendimmarrjeje brenda një afati të arsyeshëm.

NUMRI I LËNDËS	GJYKATA	DATA E PADISË	DATA E AKTGJYKIMIT	KOHËZGJATJA
A.nr.528/2021	Gjykata Themelore në Prishtinë	10.11.2015	04.07.2022	6.65 vite
KA.nr.904/22	Gjykata Komerciale	05.01.2021	28.05.2025	4.39 vite
KA.nr.510/22	Gjykata Komerciale	26.02.2020	12.07.2024	4.38 vite
KA.nr.239/22	Gjykata Komerciale	23.08.2019	08.11.2023	4.21 vite
KA.nr.392/22	Gjykata Komerciale	30.03.2020	03.06.2024	4.18 vite

Tabela 4. Rastet me kohëzgjatjen më të theksuar nga paraqitja e padisë deri në vendimin e shkallës së parë.

Në katër nga pesë rastet e paraqitura në këtë tabelë, gjykatat kanë trajtuar situata në të cilat Inspektorati i Punës kishte vendosur për çështje që sipas praktikës gjyqësore konsiderohen kompetencë e gjykatave, siç janë risistemimi në vendin e punës, vazhdimi i marrëdhënies së punës, kompensimet financiare ose çështje të tjera individuale nga marrëdhënia e punës. Vetëm njëri nga rastet lidhet me sigurinë dhe shëndetin në punë, përkatësisht me përgjegjësinë e punëdhënësit pas një aksidenti në vendin e punës.

Të dhënat tregojnë se në rastet më të gjata të evidentuara, koha nga paraqitja e padisë deri te aktgjykimi i shkallës së parë ka lëvizur nga 4.18 deri në 6.65 vite. Rasti me kohëzgjatjen më të madhe është evidentuar në Gjykatën Themelore në Prishtinë, ku procedura ka zgjatur më shumë se gjashtë vjet e gjysmë deri në nxjerrjen e aktgjykimit të shkallës së parë. Ndërkohë, katër nga pesë rastet me kohëzgjatjen më të madhe janë evidentuar në Gjykatën Komerciale.

Këto raste tregojnë se, përtej kohëzgjatjes mesatare prej 2.64 vitesh nga paraqitja e padisë deri te vendimi i shkallës së parë, ekzistojnë edhe raste ku palët kanë pritur më shumë se katër apo gjashtë vite për të marrë një vendim fillestar gjyqësor. Në kontekstin e kontesteve të punës, vonesa të tilla mund të kenë pasoja të konsiderueshme për punëmarrësit dhe punëdhënësit, veçanërisht kur kontesti lidhet me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kompensimin e pagave, kthimin në vendin e punës ose realizimin e të drejtave të tjera që ndikojnë drejtpërdrejt në sigurinë ekonomike të palëve.

Rrjedhimisht, këto raste paraqesin shembuj konkretë të ndikimit që mund të ketë kohëzgjatja e procedurave në efektivitetin praktik të mbrojtjes juridike dhe nënvizojnë rëndësinë e trajtimit më efikas të kontesteve të punës nga institucionet gjyqësore.

8. Shkaqet më të shpeshta të evidentuara në inicimin e kontesteve të punës

Përveç analizës së kohëzgjatjes së procedurave, monitorimi është fokusuar edhe në identifikimin e çështjeve juridike që paraqiten më shpesh në kontestet e punës, përkatësisht shkaqet mbi të cilat janë iniciuar këto konteste.

Analiza e përmbajtjes së aktgjyqimeve ka mundësuar kategorizimin e rasteve sipas tematikave kryesore që kanë qenë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Tabela në vijim paraqet frekuencën e këtyre çështjeve në mostrën e monitoruar dhe ofron një pasqyrë mbi problematikat që më së shpeshti kanë gjeneruar konteste ndërmjet palëve ose kanë qenë objekt i kontrollit gjyqësor.

Analiza e rasteve të monitoruara tregon se çështja më e shpeshtë e evidentuar në kontestet e punës lidhet me tejkalimin e kompetencave nga Inspektorati i Punës, e cila paraqitet në më shumë se gjysmën e rasteve të monitoruara (52.6%). Ky rezultat tregon, pra, se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve nuk burojnë vetëm nga mosmarrëveshjet ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve, por edhe nga mënyra e ushtrimit të kompetencave administrative nga ana e Inspektoratit të Punës. Në këto raste, gjykatat kanë vlerësuar se Inspektorati ka tejkeluar rolin e tij mbikëqyrës dhe administrativ duke vendosur për çështje që i përkasin kompetencës së gjykatave, siç janë kthimi në vendin e punës, kompensimi i pagave ose vlerësimi i ligjshmërisë së vendimeve të punëdhënësit.

Një tjetër kategori e përfaqësuar në mënyrë të konsiderueshme janë kontestet që lidhen me kompensimin e pagave, orëve shtesë dhe pushimit vjetor të pushfrytëzuar, të cilat paraqiten në gati gjysmën e rasteve të monitoruara (47.4%). Kjo tregon se mosmarrëveshjet rreth realizimit të të drejtave financiare nga marrëdhënia e punës vazhdojnë të përbëjnë një pjesë të rëndësishme të ngarkesës së gjykatave administrative.

Po ashtu, ndërprerja ose largimi nga marrëdhënia e punës paraqitet në afërsisht një të katërtën e rasteve të monitoruara (24.6%), duke reflektuar rëndësinë që kanë kontestet që lidhen me sigurinë e vendit të punës dhe ligjshmërinë e vendimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Kategoritë e tjera, si kthimi në vendin e punës, masat disiplinore, suspendimi apo risistemimi në pozita të tjera, paraqiten më rrallë, por vazhdojnë të jenë pjesë e problematikave që i nënshtrohen kontrollit gjyqësor.

Në tërësi, të dhënat tregojnë se kontestet e monitoruara dominohen nga çështje që lidhen me kufijtë e kompetencave të Inspektoratit të Punës dhe me realizimin e të drejtave themelore që burojnë nga marrëdhënia e punës. Në këtë drejtim, praktika gjyqësore tregon se kompetenca e Inspektoratit të Punës përfundon te mbikëqyrja e zbatimit të ligjit dhe ndërmarrja e masave administrative, ndërsa kompetenca e gjykatave fillon aty ku kërkohet vendosja meritorie për të drejtat dhe detyrimet individuale që burojnë nga marrëdhënia e punës.

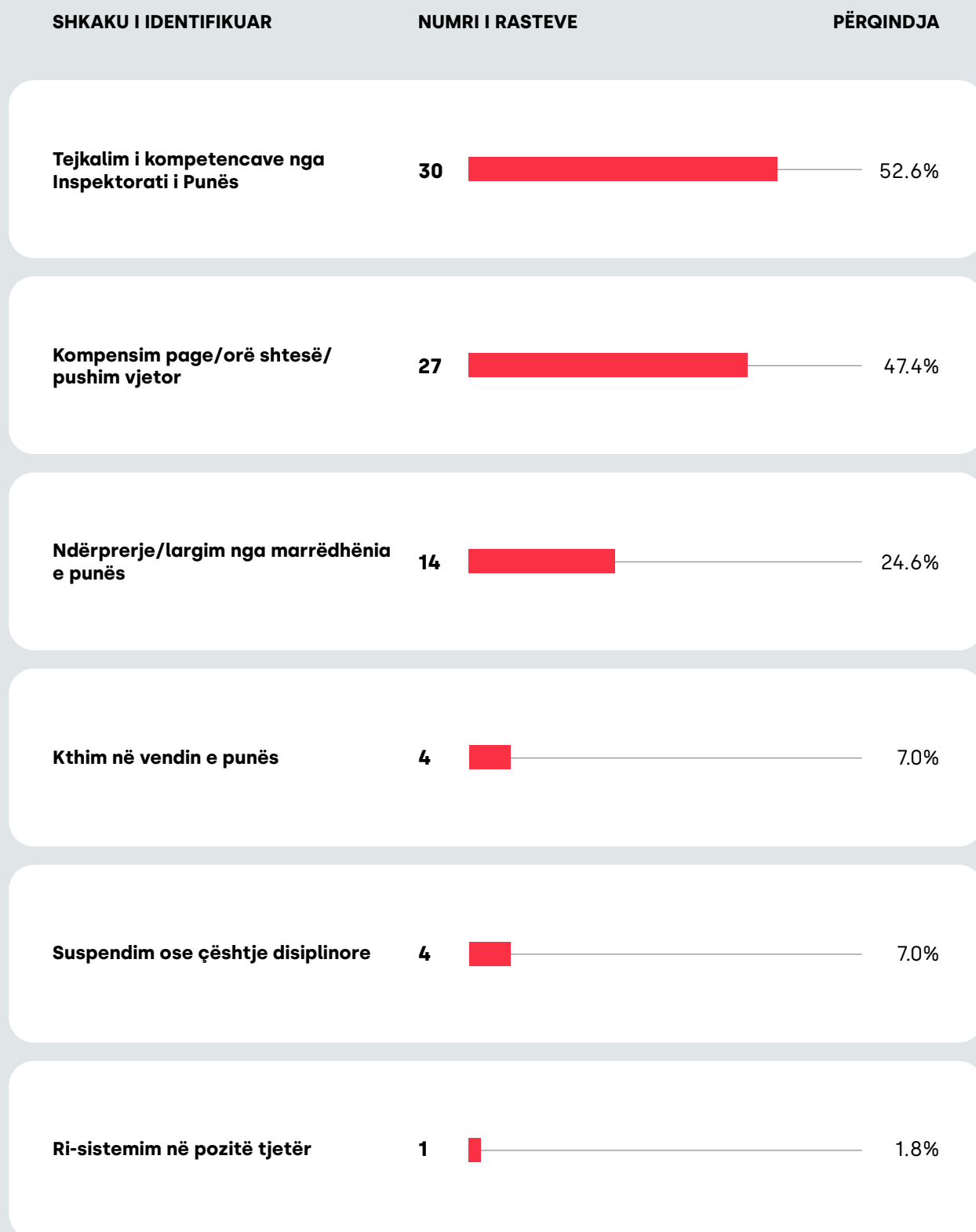


Tabela 5. Shkaqet më të shpeshta mbi të cilat janë iniciuar kontestet e punës.

9. Praktika gjyqësore në lidhje me kompetencat e Inspektoratit të Punës

Një nga gjetjet më të rëndësishme të evidentuara gjatë monitorimit lidhet me mënyrën se si gjykatat kanë interpretuar kompetencat e Inspektoratit të Punës në raport me kompetencat e organeve gjyqësore. Analiza e rasteve të monitoruara tregon se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve nuk burojnë vetëm nga mosmarrëveshjet ndërmjet punëmarrësve dhe punëdhënësve, por edhe nga mënyra e ushtrimit të kompetencave administrative nga ana e Inspektoratit të Punës.

Analiza e praktikës gjyqësore e rasteve të monitoruara tregon se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve kanë lindur për shkak të interpretimit të ndryshëm të kufijve ndërmjet kompetencave të Inspektoratit të Punës dhe kompetencave të gjykatave. Sipas legjislacionit në fuqi, Inspektorati i Punës ushtron funksion mbikëqyrës dhe administrativ, duke kontrolluar zbatimin e legjislacionit të punës, konstatuar shkeljet dhe urdhëruar eliminimin e tyre përmes masave administrative. Megjithatë, zgjidhja meritore e mosmarrëveshjeve individuale nga marrëdhënia e punës, siç janë ligjshmëria e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, kthimi në vendin e punës, kompensimi i pagave ose realizimi i të drejtave të tjera individuale të punëmarrësve, i takon gjykatave.

Lidhur me këtë, në 30 nga 57 rastet e monitoruara (52.6%), gjykatat kanë trajtuar pretendime që lidhen me tejkalimin e kompetencave nga ana e Inspektoratit të Punës. Përqindja e lartë e këtyre rasteve sugjeron se çështja e kompetencës nuk paraqet një problem të izoluar, por një problematikë të përsëritur në praktikën administrative të trajtimit të kontesteve të punës.

Analiza e aktgjykimeve tregon se mosmarrëveshjet më së shpeshti kanë lindur në rastet kur Inspektorati i Punës ka vendosur për çështje që lidhen me kthimin e punëmarrësve në vendin e punës, kompensimin e pagave dhe përfitimeve të tjera financiare, anulimin e vendimeve të punëdhënësit, masat disiplinore, si dhe çështje të tjera që burojnë nga marrëdhëniet individuale të punës. Në këto raste, gjykatat kanë mbajtur qëndrimin se Inspektorati i Punës nuk mund të zëvendësojë rolin e gjykatës në zgjidhjen meritore të mosmarrëveshjeve ndërmjet palëve.

Nga analiza e praktikës së monitoruar vërehet se gjykatat në mënyrë konsistente e kanë interpretuar rolin e Inspektoratit të Punës si organ mbikëqyrës dhe administrativ, kompetenca e të cilit konsiston në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të punës, identifikimin e shkeljeve dhe urdhërimin e masave administrative brenda kufijve të përcaktuar me ligj. Në anën tjetër, vendosja për ekzistimin ose jo të një të drejte subjektive nga marrëdhënia e punës, vlerësimi i vlefshmërisë së largimit nga puna, detyrimi për pagesë të kompensimeve apo rikthimi në vendin e punës janë konsideruar çështje që i takojnë juridiksionit gjyqësor.

Në këtë drejtim, praktika e evidentuar tregon se një pjesë e konsiderueshme e procedurave gjyqësore nuk janë iniciuar për shkak të mosmarrëveshjes rreth fakteve të rastit, por për shkak të mospajtimit lidhur me juridiksionin dhe kompetencën për të vendosur mbi çështjen konkrete. Kjo ka rezultuar me anulimin e një numri të konsiderueshëm të vendimeve administrative dhe kthimin e çështjeve në rishqyrtim ose ri drejtimin e palëve drejt procedurave gjyqësore.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që del nga analiza është ndikimi që këto mosmarrëveshje kompetenciale kanë në efikasitetin e përgjithshëm të sistemit. Kur një çështje trajtohet fillimisht nga një organ që më pas konsiderohet jokompetent nga gjykata, procedura jo vetëm që zgjatet, por palët detyrohen të kalojnë nëpër disa faza administrative dhe gjyqësore para se të arrijnë një zgjidhje përfundimtare. Në këtë mënyrë krijohen kosto shtesë financiare dhe kohore si për palët ashtu edhe për institucionet publike.

Nga perspektiva e sigurisë juridike, gjetjet e monitorimit sugjerojnë nevojën për qartësim më të madh të kufijve ndërmjet kompetencave të Inspektoratit të Punës dhe kompetencave të gjykatave. Një interpretim i unifikuar dhe një praktikë më e harmonizuar institucionale do të mund të reduktonin numrin e kontesteve që përfundojnë në procedura të gjata gjyqësore vetëm për shkak të çështjeve të kompetencës.

Për rrjedhojë, praktika gjyqësore e monitoruar në këtë raport tregon se një nga sfidat kryesore në trajtimin e kontesteve të punës në Kosovë mbetet përcaktimi i saktë i kufijve të veprimt të Inspektoratit të Punës. Harmonizimi i praktikës administrative me standardet e zhvilluara nga gjykatat paraqet një parakusht të rëndësishëm për rritjen e efikasitetit institucional, zvogëlimin e numrit të kontesteve të panevojshme dhe forcimin e mbrojtjes juridike të të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës.

10. Ndikimi i kohëzgjatjes së procedurave në realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës

Kohëzgjatja e procedurave paraqet një nga faktorët më të rëndësishëm që ndikon në efektivitetin e mbrojtjes juridike në kontestet e punës. E drejta për qasje në drejtësi nuk kufizohet vetëm në mundësinë për t'iu drejtuar një organi kompetent, por nënkupton edhe të drejtën që kërkesa e palës të shqyrtohet dhe të vendoset brenda një afati të arsyeshëm. Në këtë kuptim, shpejtësia e procedurës përbën një element thelbësor të mbrojtjes efektive të të drejtave.

Për dallim nga shumë kategori të tjera të mosmarrëveshjeve administrative ose civile, kontestet e punës lidhen drejtpërdrejt me realizimin e të drejtave ekonomike dhe sociale të individëve, duke përfshirë të drejtën në punë, të drejtën në pagë, sigurinë profesionale dhe stabilitetin ekonomik të familjeve të tyre. Për këtë arsye, legjislati procedural në Republikën e Kosovës i trajton kontestet e punës si raste që kërkojnë procedurë të përsheptuar dhe veprim me urgjencë nga ana e gjykatave.

Megjithatë, gjetjet e këtij raporti tregojnë se ekziston një dallim i konsiderueshëm ndërmjet standardit ligjor dhe praktikës gjyqësore. Të dhënat e monitoruara tregojnë se një punëmarrës ose punëdhënës mund të presë mesatarisht 2.64 vite për të marrë një aktgjykim të shkallës së parë, ndërsa nëse llogaritet e gjithë periudha nga vendimi i parë i Inspektoratit të Punës deri te vendimi i fundit i evidentuar në procedurë, kohëzgjatja mesatare arrin në 3.61 vite. Në disa raste të monitoruara, procedurat kanë tejkaluar katër vite, ndërsa rasti më i gjatë ka zgjatur më shumë se gjashtë vite e gjysmë deri në nxjerrjen e aktgjykimit të shkallës së parë.

Këto të dhëna sugjerojnë se, pavarësisht trajtimit prioritar që ligji ua njeh kontesteve të punës, procedurat në praktikë vazhdojnë të zgjasin për periudha të konsiderueshme kohore. Një kohëzgjatje e tillë mund të ndikojë drejtpërdrejt në efektivitetin e mbrojtjes juridike dhe në aftësinë e sistemit për të ofruar zgjidhje në kohën kur ajo është më e nevojshme për palët.

Për punëmarrësit, vonesa të tilla mund të nënkuptojnë humbje të të ardhurave, vështirësi financiare dhe pasiguri të vazhdueshme lidhur me statusin e tyre profesional. Në rastet që lidhen me largimin nga puna, moskthimin në vendin e punës ose mosrealizimin e të drejtave financiare, kalimi i disa viteve para marrjes së një vendimi gjyqësor mund të krijojë pasoja që vështirë mund të kompensohen plotësisht, edhe në rastet kur kërkesat e tyre pranohen në fund të procedurës.

Po ashtu, kohëzgjatja e procedurave mund të ketë ndikim edhe në disponueshmërinë dhe cilësinë e provave. Me kalimin e kohës, mund të vështirësohet sigurimi i dokumentacionit përkatës, identifikimi i dëshmitarëve ose verifikimi i rrethanave faktike që kanë ekzistuar në momentin e lindjes së kontestit. Për rrjedhojë, zgjatja e procedurave nuk prek vetëm interesat ekonomike të palëve, por mund të ndikojë edhe në cilësinë e procesit të vendimmarrjes.

Nga ana tjetër, procedurat e zgjatura krijojnë pasiguri juridike edhe për punëdhënësit. Përgjatë kohës sa një kontest mbetet i pazgjidhur, punëdhënësit përballen me paqartësi lidhur me vlefshmërinë e vendimeve të tyre, detyrimet eventuale financiare dhe pasojat juridike që mund të rrjedhin nga vendimi përfundimtar i gjykatës. Në rastet kur kontesti lidhet me kthimin e një punëmarrësi në vendin e punës ose me kompensime financiare të akumuluar ndërkohë, pasojat ekonomike mund të jenë të konsiderueshme edhe për vetë subjektin punëdhënës.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që del nga analiza lidhet me ndikimin që kohëzgjatja e procedurave ka në besimin e qytetarëve ndaj institucioneve. Sa më gjatë të zgjasë një procedurë gjyqësore, aq më i madh bëhet rreziku që palët ta perceptojnë sistemin si joefikas ose të pa aftë për të ofruar mbrojtje efektive të të drejtave të tyre. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në fushën e marrëdhënieve të punës, ku palët shpesh kërkojnë zgjidhje të shpejtë për çështje që ndikojnë drejtpërdrejt në jetën e tyre të përditshme.

Për rrjedhojë, efikasiteti në trajtimin e kontesteve të punës nuk duhet të vlerësohet vetëm nga cilësia juridike e vendimeve të nxjerra, por edhe nga aftësia e sistemit për të ofruar mbrojtje juridike brenda një afati të arsyeshëm. Sa më gjatë të zgjasë procedura, aq më i madh bëhet rreziku që e drejta e njohur përmes vendimit përfundimtar të humbasë një pjesë të rëndësishme të efektit të saj praktik. Për këtë arsye, reduktimi i kohëzgjatjes së procedurave paraqet jo vetëm çështje të efikasitetit gjyqësor, por edhe një parakusht të rëndësishëm për garantimin efektiv të të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës.

11. Konkluzione

Gjetjet e këtij raporti tregojnë se sfidat në trajtimin e kontesteve të punës nuk lidhen vetëm me kohëzgjatjen e procedurave gjyqësore, por edhe me çështje që prekin kompetencat institucionale dhe cilësinë e vendimmarrjes administrative.

Siç u theksua më lartë, analiza e rasteve të monitoruara tregon se një pjesë e konsiderueshme e kontesteve kanë lindur si rezultat i mosmarrëveshjeve lidhur me kufirin ndërmjet kompetencave të Inspektoratit të Punës dhe kompetencave të gjykatave. Në më shumë se gjysmën e rasteve të monitoruara, gjykatat kanë trajtuar pretendime që lidhen me tejkalimin e kompetencave nga ana e Inspektoratit të Punës, çka nënkupton se kjo nuk paraqet një problem të izoluar, por një çështje të përsëritur në praktikë.

Në rastet e tilla, procedura administrative nuk ka arritur të ofrojë zgjidhje përfundimtare të kontestit, por përkundrazi ka prodhuar vendime që më pas janë bërë objekt i kontrollit gjyqësor. Kjo jo vetëm që krijon ngarkesë shtesë për institucionet përgjegjëse, por ndikon edhe në zgjatjen e procedurave dhe rritjen e kostove për palët e përfshira.

Nga perspektiva e qasjes në drejtësi, kohëzgjatja mesatare prej 2.64 vitesh nga paraqitja e padisë deri te nxjerrja e aktgjykimit të shkallës së parë paraqet një sfidë serioze për realizimin efektiv të të drejtave nga marrëdhënia e punës. Për dallim nga shumë kategori të tjera të kontesteve administrative, kontestet e punës lidhen drejtpërdrejt me të ardhurat, statusin profesional dhe sigurinë ekonomike të palëve. Për këtë arsye, vonesat e zgjatura mund të zvogëlojnë efektivitetin praktik të mbrojtjes juridike, edhe kur në fund arrihet një zgjidhje e favorshme për njërën palë.

Po ashtu, analiza sugjeron nevojën për forcimin e cilësisë së vendimmarrjes administrative, veçanërisht në aspektin e arsyetimit të vendimeve dhe përcaktimit të qartë të kompetencës institucionale. Një qartësi më e madhe lidhur me kufijtë ndërmjet masave administrative mbikëqyrëse dhe çështjeve që kërkojnë vendimmarrje gjyqësore do të mund të kontribuonte në zvogëlimin e numrit të kontesteve që përfundojnë para gjykatave.

Së fundi, gjatë analizës janë evidentuar edhe kufizime që lidhen me disponueshmërinë dhe cilësinë e të dhënave. Mungesa e datave të plota procedurale në një numër aktgjykimesh e vështirëson monitorimin e vazhdueshëm të efikasitetit gjyqësor dhe kufizon mundësinë për analiza më të detajuara statistikore. Kjo nënvizon nevojën për standardizim më të madh në evidentimin e të dhënave procedurale në vendimet gjyqësore.

12. Rekomandime

Bazuar në gjetjet e këtij raporti, FOL jep këto rekomandime në lidhje me ngritjen e efikasitetit të procedurave të trajtimit të kontesteve të punës në nivel administrativ dhe gjyqësor.

Për Inspektoratin e Punës

- Të hartohen udhëzime të brendshme dhe standarde praktike lidhur me kufijtë e kompetencës së Inspektoratit të Punës, veçanërisht në rastet që lidhen me kthimin në vendin e punës, kompensimin e pagave dhe çështje të tjera që kërkojnë vendimmarrje gjyqësore.
- Të forcohet cilësia e arsytimit juridik të vendimeve administrative dhe të sigurohet një interpretim më i unifikuar i kompetencave ligjore.
- Të organizohen trajnime periodike për inspektorët e punës lidhur me praktikën gjyqësore në kontestet e punës dhe kufijtë ndërmjet kompetencave administrative dhe gjyqësore.

Për gjykatat

- Të prioritetizohet trajtimi i kontesteve të punës, duke pasur parasysh ndikimin e drejtpërdrejtë që këto raste kanë në të drejtat ekonomike dhe sociale të palëve.
- Të ndërmerren masa për zvogëlimin e kohëzgjatjes së procedurave, veçanërisht në fazën nga paraqitja e padisë deri te aktgjykimi i shkallës së parë, ku janë evidentuar vonesat më të mëdha.
- Të standardizohet evidentimi i të dhënave procedurale në aktgjykime, duke përfshirë datat kyçe të procedurës administrative dhe gjyqësore.

Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës

- Të publikohen indikatorë të veçantë statistikorë për kontestet e punës, përfshirë kohëzgjatjen mesatare të trajtimit, numrin e rasteve të kthyera në rigjykim dhe rezultatet sipas kategorive të kontesteve.
- Të shqyrtohet mundësia e vendosjes së standardeve kohore për trajtimin e kontesteve të punës, duke marrë parasysh natyrën e tyre urgjente dhe ndikimin e tyre në të drejtat e palëve.

Për bashkëpunimin ndër-institucional

- Të krijohet një mekanizëm periodik bashkëpunimi ndërmjet Inspektoratit të Punës, gjykatave dhe institucioneve përgjegjëse për politikën e punës, me qëllim identifikimin e problematikave të përsëritura dhe harmonizimin e praktikës institucionale.
- Të analizohet në mënyrë të rregullt praktika gjyqësore lidhur me kompetencat e Inspektoratit të Punës, me qëllim parandalimin e rasteve që përfundojnë në konteste të panevojshme gjyqësore.

