MBROJTJE DHE MUNDËSI PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE TË PUNËS TË GAZETARËVE DHE PUNONJËSVE MEDIATIKË

ANALIZË KRAHASUESE



Financuar nga Bashkimi Evropian

BE-ja me TY

SINDIKATA E PAVARUR E GAZETARËVE DHE PUNONJËSIT E MEDIAS

RESIS RESEARCH INSTITUTE ON SOCIAL DEVELOPMENT

Financuar nga Bashkimi Evropian

MBROJTJE DHE MUNDËSI PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE TË PUNËS TË GAZETARËVE DHE PUNONJËSVE MEDIATIKË

ANALIZË KRAHASUESE

Shkup, shkurt 2024

Titulli:
Mbrojte dhe mundësi për realizimin e të drejtave të punës të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë - Analizë krahasuese

Botues:
Sindikata e pavarur e gazetarëve dhe punonjësve mediatikë - SPGM
Instituti për hulumtim të zhvillimit shoqëror- RESIS

Autore:
Maja Atanasova
Shoqata e Juristëve të Rinj të Maqedonisë - SHJRM Shkup

Përkthimi:
Jasmina Xhaferi

Redaktimi teknik:
Simon Simonovski

Kjo analizë është e punuar për nevojat e projektit "Të drejtat e punëtorëve për gazetari të pavarur", që e zbatojnë së bashku Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatikë dhe Instituti për Hulumtim të Zhvillimit Shoqëror RESIS, me mbështetje financiare të Bashkimit Evropian.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetme e autores dhe botuesve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Përmbajtja

Hyrje: Për rëndësinë e temës 5

1. Mbrojtja e të drejtave individuale 7

1.1. Pasqyrë e dispozitave të përgjithshme ligjore lidhur me të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve të medias. 7

A. Serbia 7

B. Mali i zi 9

C. Kroacia 10

D. Danimarka 12

E. Franca 13

1.2. Pasqyrë e dispozitave të veçanta që rregullojnë të drejtat individuale të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, që rrjedhin nga marrëdhënia e punës 15

A. Serbia 15

B. Mali i zi 16

C. Kroacia 17

D. Danimarka 18

E. Franca 19

2. Mbrojtje e të drejtave kolektive 20

A. Serbia 20

B. Mali i zi 20

C. Kroacia 20

D. Danimarka 21

E. Franca 21

3. Përfundime dhe rekomandime 22

Bibliografia 24

Hyrje: Për rëndësin e temës

Në aspektin ligjor, të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë janë të mbuluara me legjislacionin bazë në nivel nacional, i cili i rregullon të drejtat e punës, ose më saktë, të drejtat e marrëdhënies së punës. Duke u nisur prej këtu, nuk do të kishte asnjë arsye të drejtat e punës të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë të ndahen si kategori e veçantë e të drejtave. Nga ana tjetër, roli i mediave si mjete për informim publik dhe sigurim të informatave me interes publik është i një rëndësie të jashtëzakonshme në shoqërinë demokratike, por gjithashtu paraqet faktor që mund të ndikojë edhe mbi pozitën e tyre të punës në organizatat mediatike duke pasur parasysh presionet e shumta dhe stresin në të cilin janë të ekspozuar gazetarët në kryerjen e profesionit të tyre. Presionet e tilla mund të vijnë nga faktorë të shumtë: nga politikanët, reklamuesit, publiku, por edhe nga pronari dhe personat udhëheqës të medias, kolegët ose individë dhe grupe të tjera. Presionet e tilla në praktikë mund të ndikojnë ose të shkaktojnë edhe një sërë shkeljesh të të drejtave të punës, por edhe të dinjitetit profesional të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, të cilat u garantohen me ligjet dhe normat ligjore ekzistuese.

Problem shtesë në këtë profesion është se një numër i madh gazetarësh nuk janë të punësuar rregullisht, pra punojnë me pagesë për më shumë media dhe për rrjedhojë nuk mbrohen me të drejtat e garantuara me legjislacionin për marrëdhëniet e punës. Megjithatë, për nga natyra e punës së tyre, këta persona janë të lidhur pazgjidhshmërisht me procesin kyç të prodhimit në media, si të vetmet organizata që ofrojnë punë ose angazhim për profesionin e gazetarit, prandaj duhet të mbrohen në ushtrimin e të drejtave të tyre të punës dhe detyrat e punës.

Ligji i posaçëm për media në Republikën e Maqedonisë së Veriut rregullon funksionimin e mediave, ndërsa përveç çështjeve tjera, rregullon edhe disa aspekte të punësimit dhe pozitën profesionale të personave të punësuar si gazetarë. Megjithatë, problemi është se ky ligj nuk i njeh punonjësit e mediave online (portaleve) si gazetarë, që do të thotë se mbrojtja e parashikuar nga ligji për disa specifika të profesionit nuk vlen për këta persona. Gjithashtu, edhe pse i njeh si gazetarë personat e angazhuar me honorar nga ana e mediave, për ta nuk parashikohen dispozita të veçanta për mbrojtje, që do të thotë se nëse gazetari i punësuar mbrohet me dispozitat ligjore nga ndërprerja e marrëdhënies së punës, personi i angazhuar në bazë të honorarit nuk është i mbrojtur, gjegjësisht punëdhënësi mund t'i japë fund angazhimit të punës pa asnjë arsye.

Së fundi, mundësia që një gazetar të punojë në bazë të honorarit, gjegjësisht me angazhim pa punësim të rregullt, nuk duhet përjashtuar plotësisht në fushën e informimit publik - një gazetar, i cili ka rregulluar punësimin si freelancer ose në një media (amë) të caktuar, mundet që herë pas here të bashkëpunojë me media të tjera në fushat tematike në të cilat është i specializuar dhe për të cilat medias nuk i nevojitet për angazhim të përhershëm pune. Kufizimi i kësaj të drejte të gazetarëve mund të trajtohet si kufizim i të drejtës së informimit publik, por është e rëndësishme të theksohet se angazhimi me honorar i gazetarëve nuk duhet të jetë formë e angazhimit për gazetarët të cilët në media kanë një volum ditor më të madh të detyrave ose orëve të punës.

Sfida që shtrohet edhe para përfaqësuesve për avancimin e të drejtave të punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë dhe para ekspertëve ligjorë- është se si të ruhet kompleksiteti dhe liria e këtij profesioni, por në të njëjtën kohë të sigurohet mbrojtje e garantuar me ligj e dinjitetit dhe të drejtave të gazetarëve.

Për t'iu përgjigjur kësaj sfide, Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatikë dhe Instituti RESIS kishin nevojë për një analizë ligjore të kornizave ligjore të disa vendeve

nga aspekti i mbrojtjes së të drejtave nga marrëdhënia e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë. Kriteri kryesor për përzgjedhjen e vendeve që do të përfshihen në analizë ishin ngjashmëritë në zhvillimin e mjedisit socio-politik dhe mjedisin legjislativ në të cilin punojnë mediat, por gjithashtu, edhe përvojat pozitive të disa vendeve të Bashkimit Evropian në aspektin e mbrojtjes së të drejtave të punës së profesionit gazetaresk.

Nga rajoni u përzgjodhën Serbia dhe Mali i Zi, por, gjithashtu, edhe Kroacia, e cila edhe pse është anëtare e Bashkimit Evropian, ka një trajektore të ngjashme në zhvillimin e legjislacionit dhe profesionit të gazetarisë. Nga shtetet - anëtare të Bashkimit Evropian, është analizuar Danimarka - vend në të cilin zhvillimi dhe respektimi i të drejtave të punës është kryesisht rezultat i punës së sindikatave, dhe Franca - si shembull i një vendi, legjislacioni i të cilit mbron gjithashtu të drejtat e kategorive të veçanta të punëtorëve.

1. Mbrojtja e të drejtave individuale.

1.1. Pasqyrë e dispozitave të përgjithshme ligjore të lidhura me të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë

A. Serbia

Ligji themelor me të cilin rregullohet marrëdhënia e punës dhe të drejtat të cilat dalin prej tij në Republikën e Serbisë ***është Ligji për Punë***.[1] Ky ligj është lex generalis (ligj i përgjithshëm), i cili zbatohet për të gjithë të punësuarit në Republikën e Serbisë, përveç nëse me një ligj tjetër me të cilin rregullohen vende pune dhe detyra specifike, nuk është rregulluar ndryshe.

Ligji i punës i cili është në fuqi në Republikën e Serbisë, dallon dy lloje të marrëdhënies ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit: punësim, gjegjësisht lidhja e kontratës për punësim në kohë të caktuar ose të pacaktuar për kryerjen e detyrave të punës të përcaktuara saktë[2]; dhe "angazhim pune", gjegjësisht angazhimi i personit për kryerjen e punëve të përkohshme ose të kohëpaskohshme, për kryerjen e një vepre të caktuar ose shërbim, për formimin dhe përmirësimin profesional ose angazhim shtesë të personit që është i punësuar në kohë pune të plotë te një punëdhënës tjetër[3].

Përderisa marrëdhënia "tradicionale" për punësim nuk dallohet thelbësisht në të drejtat dhe detyrat ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit, janë interesante dallimet që u referohen llojeve të tjera "jo tradicionale" të angazhimeve të punës.

Me *Kontratën për kryerje të punëve të përkohshme dhe kohëpaskohshme,* rregullohet mundësia punëdhënësi të angazhojë punëtor për kryerje të punëve, të cilat nga natyra e tyre janë të tilla që nuk zgjasin më gjatë se 120 ditë pune në vitin kalendarik. Ligji, ndërkohë, e kufizon punëdhënësin të mund të angazhojë një person që i përket njërës prej kategorive në vijim:

- person i papunësuar;
- person i punësuar që punon në orar pune të paplotë – deri në orar pune të plotë;
- shfrytëzues i pensionit të pleqërisë, ose
- anëtarë i kooperativës rinore ose studentore (në pajtim me dispozitat e Ligjit për Kooperativa)[4].

Për dallim nga Kontrata për kryerje të punëve të përkohshme dhe kohëpaskohshme, ligjdhënësi nuk e kufizon punëdhënësin në lidhje me atë se cili person mund të jetë ekzekutues i punës në *Kontratën në Vepër*[5]. Megjithatë, ajo çka kufizohet është – lënda e kontratës. Kontrata në Vepër lidhet vetëm ekskluzivisht për kryerje të punëve jashtë lëndës së punës së punëdhënësit, ndërsa përfshinë prodhim të pavarur ose riparim të disa gjërave dhe kryerje të pavarur të ndonjë pune të caktuar fizike ose intelektuale.

Kontratë në Vepër mund të lidhet edhe me një person që kryen veprimtari artistike ose veprimtari tjetër nga fusha e kulturës, në pajtim me ligjin dhe, nëse ekziston, me marrëveshjen e veçantë kolektive për persona që kryejnë në mënyrë të pavarur veprimtari nga fusha e artit ose kulturës.

1 Ligji për punë, Republika e Serbisë, gazeta zyrtare nr. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017
2 Neni 31, Ligji për Punë, Republika e Serbisë
3 Kapitulli XVIII, Dispozita të Veçanta, Puna Jashtë Marrëdhënies së Punës, neni 197-202, Ligji për Punë
4 Neni 197 dhe 198, Ligji për Punë, Republika e Serbisë
5 Neni 199, Ligji për Punë, Republika e Serbisë

Kontrata për formimin dhe përmirësimin profesional[6] mund të lidhet për shkak të plotësimit të stazhit të praktikës profesionist, gjegjësisht për shkak të dhënies së provimit profesional, nëse i njëjti, me ligj ose rregullore, është i paraparë si kusht i veçantë për punë të pavarur në profesion. Punëdhënësi, personit me të cilin ka lidhur kontratë për formim dhe përmirësim profesional mund t'i sigurojë kompensim në para dhe të drejta tjera, në pajtim me ligjin, akt të përgjithshëm ose kontratë për formim dhe përmirësim profesional. Shpërblimi në para nga kjo kontratë nuk do të llogaritet si fitim në kuptimin e Ligjit të Punës.

Punëtori që punon me orar të plotë të punës te punëdhënësi, mundet të lidh *Kontratë për Punë Shtesë*[7] me punëdhënës tjetër, por më së shumti deri në një të tretën e kohës së plot të punës. Me këtë kontratë vendoset edhe e drejta për kompensim në para dhe të drejta dhe obligime tjera që dalin nga marrëdhënia e punës.

Krahas Ligjit të Punës, në të cilin rregullohen punësimi direkt – punëdhënës – punëtor, janë të rregulluara dhe format e punësimit me ndërmjetësim. Me *Ligjin për punësim nëpërmjet agjencisë*[8] rregullohen të drejtat dhe detyrimet e të punësuarve të cilët lidhin kontratë pune me agjencinë për punësim të përkohshëm për shkak të caktimit të punës së përkohshme shfrytëzuesit të tyre- punëdhënës.

Agjencia për punësim të përkohshëm paraqitet si punëdhënës i personit të cilit më tutje i caktohet një punëdhënësi – shfrytëzuesi tjetër, për shkak të kryerjes së përkohshme të punës, nën mbikëqyrjen dhe udhëheqjen e punëdhënësit- shfrytëzuesit[9].

Marrëdhënia e punës e personit të angazhuar nëpërmjet Agjencisë për Punësime të Përkohshme mund të jetë në kohë të pacaktuar ose në kohë të caktuar. Nëse punëtori lidh Kontratë për punë në kohë të pacaktuar me Agjencinë, në Kontratë rregullohen detyrat e punës që punëtori mund t'i kryejë te punëdhënësi – shfrytëzuesi, si dhe pëlqim se punëtori do të shkojë të punojë te punëdhënësi – shfrytëzues në bazë të udhëzimit nga punëdhënësi – Agjencia për Punësime të Përkohëshme. Punëtori mund të lidhë edhe kontratë për kohë të caktuar me Agjencinë, për aq kohë sa i nevojitet punëdhënësit – shfrytëzues. Koha e caktuar nuk duhet ta kalojë periudhën pre 24 muaj, sa është e përcaktuar me Ligjin për Punë[10].

Ligji parashikon dhe kufizime tjera për punëdhënësit:

- numri i përgjithshëm i të punësuarve në kohë të caktuar, të cilat Agjencia i ka caktuar punëdhënësit-shfrytëzuesit nuk mundet të jetë më i madh se 10 përqind nga numri i përgjithshëm i të punësuarve të tij në ditën e lidhjes ose në ditën e ndryshimit të kontratës për caktimin e punëtorëve[11];
- periudha kohore në të cilën caktohet punonjësi, i cili ka lidhur kontratë në kohë të caktuar me Agjencinë nuk duhet të kalojë 24 muaj, në pajtim me Ligjin për Punë;
- Agjencia nuk guxon të caktojë punëtor me të cilin ka lidhur kontratë në kohë të caktuar për kryerjen e punës te punëdhënësi – shfrytëzues te i cili punëtori më parë ka qenë i punësuar në kohë të caktuar, menjëherë ose nëpërmjet agjencisë të njëjtë ose një agjencisë tjetër në kohëzgjatje prej 24 muajsh, vetëm me përjashtime, nëse me ligj lejohet kohëzgjatje më e gjatë[12].

Në rast të mosrespektimit të këtyre kufizimeve, ose nëse punëtori mbetet të punojë për punëdhënësin-shfrytëzues për të paktën pesë ditë pas skadimit të kohës për të cilën është

6 Neni 201, Ligji për Punë, Republika e Serbisë
7 Neni 202, Ligji për Punë, Republika e Serbisë
8 Ligji për Punësim Nëpërmjet Agjencisë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Serbisë nr. 86/2019
9 Neni 2 par.1, Ligji për Punësim Nëpërmjet Agjencisë, Republika e Serbisë
10 Neni 16, Ligji për punësim nëpërmjet agjencisë, Republika e Serbisë
11 Neni 14, Ligji për punësim nëpërmjet agjencisë, Republika e Serbisë
12 Neni 16, Ligji për punësim nëpërmjet agjencisë, Republika e Serbisë

caktuar, ai do të konsiderohet se ka krijuar marrëdhënie pune për kohë të pacaktuar me punëdhënësin-shfrytëzuesin[13].

Të punësuarit që janë angazhuar përmes agjencisë i kanë të njëjtat të drejta nga marrëdhënia e punës, si edhe personat e punësuar drejtpërdrejt nga punëdhënësi-shfrytëzuesi. Këto të drejta i referohen, si shumës së pagës, ashtu edhe të gjitha të drejtave të tjera shtesë të rregulluara nga punëdhënësi-shfrytëzuesi. Nëse punëdhënësi-shfrytëzuesi nuk ka të punësuar person në të njëjtin pozicion për të cilin angazhohet punëtori i transferuar, atëherë paga që ai merr, nuk duhet të jetë më e ulët se paga bazë e personi tjetër të punësuar që ka të njëjtin nivel të formimit profesional[14].

B. Mali i Zi

Ligji që i rregullon të drejtat themelore të punëtorëve në Mal të Zi është Ligji për Punë. Ky tekst ligjor rregullon në mënyrë të gjithanshme bazat e marrëdhënies së punës dhe të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve dhe punëdhënësve.

Pra, Ligji i Punës, përveç llojeve të punësimit dhe kontratave që janë jashtë marrëdhënie së punës, rregullon edhe agjencitë e punësimit të përkohshëm dhe të drejtat dhe detyrimet që dalin për punëtorët që kanë lidhur kontratë punësim me këto agjenci.

Në këtë tekst ligjor është evidente rregullimi konkret dhe i kufizuar i mundësisë për lidhje dhe vazhdim të kontratave të punës në kohë të caktuar. Me përjashtime palët mund të lidhin kontratë për punësim në kohë të caktuar, mbarimi i së cilës është i caktuar prej më parë me afat, me mbarim të një detyre ose me shfaqjen e një situate të caktuar. Punëtori dhe punëdhënësi mund të lidhin një ose më shumë kontrata në kohë të caktuar, me ose pa ndërprerje, por jo më gjatë se 36 muaj, ndërsa nëse ndërprerja ka zgjatur më pak se 70 ditë, nuk do të llogaritet si ndërprerje dhe do të inkuadrohet në periudhën prej 36 muaj. Veçanërisht domethënëse është të shënohet në ndërprerjen do të llogaritet dhe koha kur personi ka qen përkohësisht i transferuar te punëdhënësi nëpërmjet agjencisë për transferim të të punësuarve.[15]

Ligi e rregullon punën në kohë të caktuar dhe të pacaktuar, punën provuese, punën jashtë hapësirave të punëdhënësit (puna prej shtëpisë dhe puna në distancë), puna në kushte të veçanta (me gjendje shëndetësore të përcaktuar më parë për kryerjen e detyrave të veçanta nga organi kompetent, në përputhje me ligjin), kontratë për kryerjen e punëve në amvisëri, kontratë për punë në me të huaj, kontratë për praktikë profesionale.

Prej kontratave me të cilat rregullohet marrëdhënia e punës, dallohen tre lloje të veçanta të kontratave ose lloje të angazhimit:

- *Kontrata për punë të përkohshme dhe të kohëpaskohshme*[16]. Me këtë lloj kontrate, punëdhënësit i jepet mundësia të angazhojë person i cili është i regjistruar si i papunë në evidencën e Entit për Punësim për kryerjen e detyrave të caktuara, që nuk parashikohen me aktin për organizim të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës dhe që nuk kërkojnë njohuri të veçantë dhe profesionalizëm, ndërsa për nga natyra e tyre janë të tilla që nuk zgjasin më shumë se 120 ditë në vitin kalendarik.
- *Kontratë për angazhim në institucione arsimore*[17]. Institucionet arsimore kanë të drejtë të lidhin kontratë për angazhim të personit që merr pjesë në realizimin e procesit

13 Neni 16, par. 3 Ligji për punësim nëpërmjet agjencisë, Republika e Serbisë
14 Neni 18, Ligji për punësim nëpërmjet agjencisë, Republika e Serbisë
15 Neni 37, Ligji për Punë i Malit të Zi
16 Neni 200, Ligji për Punë i Malit të Zi
17 Neni 201, Ligji për Punë i Malit të Zi

të punës në institucionin arsimor për periudhë jo më të gjatë se një vit shkollor, gjegjësisht vit studimi, në pajtim me ligjin dhe aktet e brendshme të institucionit.

- *Kontratë për punë shtesë*[18]. Punëtori që punon me orar të plotë të punës, te punëdhënësi mund të lidh kontratë për punë shtesë me punëdhënës tjetër, por më së shumti se gjysma e kohës së plotë të punës.

Gjatë kohëzgjatjes së angazhimit me kontratat e veçanta, personat kanë të drejtën e sigurimit shëndetësor dhe pensional, ndërsa punëdhënësi është i detyruar të mbajë evidencë përkatëse për këto kontrata.

Një dallim domethënës në krahasim me legjislacionin tonë është ajo se punësimi me agjencitë e ***punësimit të përkohshëm*** rregullohet me Ligjin e Punës[19], në vend se me ligj të veçantë. Agjencia për caktimin e përkohshëm të të punësuarve është punëdhënës, i cili lidh kontratë për punë me punëtorin, me qëllim që ta caktojë atë te një punëdhënës-shfrytëzues për periudhë të caktuar kohore. Marrëdhënia e punës ndërmjet Agjencisë dhe punëtorit mund të lidhet për kohë të caktuar ose të pacaktuar.

Për transferimin e punëtorit, Agjencia dhe punëdhënësi-shfrytëzues lidhin marrëveshje, ndërsa pastaj Agjencia ka detyrë ta njoftoj punëtorin me përmbajtjen e marrëveshjes së tillë në lidhje me detyrat e punës, rreziqet në vendin konkretë të punës lidhur me sigurinë dhe shëndetin gjatë punës, si dhe ta përgatisë ose trajnoj punëtorin për punë në vendin konkretë të punës, përveç nëse në marrëveshjen nuk është theksuar se trajnimin e tillë do ta kryejë punëdhënësi-shfrytëzues.

Agjencia është e detyruar t'i paguajë punëtorit kompensimin e kontraktuar për punën e kryer tek shfrytëzuesi, edhe kur punëdhënësi-shfrytëzues vonohet në përmbushjen e detyrimeve ndaj Agjencisë, dhe më pas ka të drejtë t'i arkëtojë këto mjete nga shfrytëzuesi.

C. Kroacia

Ligji themelor me të cilin rregullohen marrëdhëniet e punës në Kroaci është ***Ligji për Punë***[20]. Me ligjin rregullohen të drejtat dhe obligimet e punëtorëve llogaritur nga procesi i shpalljet së vendit të punës deri në ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Një mbrojtje e rëndësishme e parashikuar në këtë Ligj është prioritizimi i punësimit për kohë të pacaktuar – gjegjësisht, dispozitat që rregullojnë se kontrata e punës me rregull lidhet në kohë të pacaktuar, përveç nëse me ligjin nuk është e rregulluar ndryshe. Kontratë për punësim në kohë të caktuar mund të lidhet me përjashtim, për shkak të rregullimit të marrëdhënies së punës kohëzgjatja e së cilës është përcaktuar paraprakisht, për shkaqe objektive.

Kontrata në kohë të caktuar mund të zgjasë më së shumti tre vite, ndërsa në atë periudhë punëtori dhe punëdhënësi mund të lidhin më së shumti tri kontrata, pa ndërprerje ose me ndërprerje jo më të gjata se tre muaj. Pas mbarimit të këtyre tre muave, punëtori dhe punëdhënësi mund të lidhin kontratë të re për punë në kohë të caktuar, pas mbarimit të gjashtë muajve të tjerë.

Përjashtim nga kufizimi i kohëzgjatjes totale të kontratave është mundësia që marrëdhënia e punës në kohë të caktuar të zgjasë më gjatë se tre vjet në rastet e mëposhtme:

– Nëse është i nevojshme zëvendësimi i punëtorit që mungon përkohësisht;

18 Neni202, Ligji për Punë i Malit të Zi
19 Seksioni 5 i Ligjit të Punës të Malit të Zi
20 Ligji për Punë, Kroaci

– Nëse është e nevojshme për mbarimin e punës në një projekt që përfshin financim të BE-së, ose

– Nëse kanë ndodhur arsye tjera objektive, të cilat lejohen me ligj të veçantë ose me kontratë kolektive.

Ligji e rregullon dhe punën jashtë hapësirave të punës së punëdhënësit[21] (punë nga shtëpia ose punë në distancë), e cila mund të rregullohet si punë e përhershme, punë e kohëpaskohshme ose e përkohshme, me marrëveshje në mes punëtorit dhe punëdhënësit. Lëndë e punës jashtë hapësirave të punës së punëdhënësit mund të jenë të gjitha punët, përveç atyre që me ligj janë të caktuara si punë në të cilën, as me ndryshim të masave për mbrojtje të sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, nuk është e mundur punëtori të mbrohet nga ndikimet e dëmshme.

Së fundi, ligji përcakton se në rast rrethanash të jashtëzakonshme, që janë krijuar si rezultat të epidemisë, tërmetit, vërshimit, incidentit ekologjik dhe dukuri të ngjashme, punëdhënësi, për shkak të vazhdimit të punës dhe mbrojtje të sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve dhe personave tjerë, pa ndryshim të kontratës, mund të dakordojë me punëtorin vazhdim të punës jashtë hapësirave të punës së punëtorit.

Edhe Ligji për punë i Kroacisë parashikon mundësi për punëtorin i cili punon me orar të plotë, të lidh *kontratë për punë plotësuese*[22] me një punëdhënës të ri, që nuk mund të tejkalojë 8 orë në javë. Me përjashtime, në qoftë se orari i punës i punës plotësuese është i konstatuar si i pabarabartë, orari javor i punës mund të tejkalojë 8, por jo më shumë se 16 orë, në të cilën janë të përfshira edhe orët për punë jashtë orarit në përputhje me ligjin. Punëtori është i obliguar të ketë kujdes të mos i përputh punën e rregullt dhe punën plotësuese, kurse në rast të ndryshimit të orarit të punës, në afat prej tre ditësh ta harmonizoj punën në dobi ë punëdhënësit/punëdhënësve te të cilët e realizon marrëdhënien e punës.

Me ndryshimet e Ligjit të miratuara në vitin 2022, janë futur edhe ndryshime që kanë të bëjnë me *punën në platforma digjitale për punë*[23], të cilat në Kroaci janë në fuqi nga data 1.1.2024. Platforma digjitale për punë është një mënyrë relativisht e re e punës, ku nëpërmjet platformës së caktuat, si ueb-faqe ose aplikacion celulari, bëhet lidhja e kërkuesit të punës me klientin. Përveç platformës digjitale, ligji fut edhe termin agragator – agjent ose ndërmjetësues për një ose më shumë platforma digjitale. Punëtori është i punësuar ose te platforma digjitale e punës ose te agregatori, dhe mënyra e kryerjes së punës rregullohet me kontratë me punëdhënësin-shfrytëzues.

Para fillimit me punës, platformat digjitale dhe agregatorët duhet të regjistrohen në Regjistrin, që mbahet në evidencën përkatëse të Ministrisë së Punës, Pensionit, Politikave Familjare dhe Sociale dhe Inspektimit të Punës. Pas regjistrimit dhe fillimit të punës, të njëjtit mund të lidhin kontrata pune me personat e punësuar. As platforma digjitale dhe agregatori nuk mund t'i ngarkojnë punëtorit kompensim për shkak të ndërmjetësimit për punë.

Nëse platforma digjitale e punës ose agregatori lidhin kontratë për kryerjen e punës me një person fizik, ndërsa puna e tillë sipas natyrës dhe llojit, si dhe autorizimeve të platformës/agregatorit ka karakteristika të punës mbi të cilën bazohet marrëdhënia e punës, konsiderohet se është lidhur kontratë për punë, përveç nëse vërtetohet ndryshe. Si përjashtim, supozimi i ekzistencës së marrëdhënies së punës nuk zbatohet për një person fizik, i cili me punën e platformës/agregatorit, në një tremujor të ndarë të vitit kalendarik, nuk ka realizuar të ardhura më të larta se 60 përqind e shumës bruto prej tre pagash minimale mujore. Barra e vërtetimit të mos ekzistencës së supozimit të marrëdhënie së punës është e platformës/agregatorit.

21 Neni 17
22 Neni 18a, 18b dhe 18c
23 Neni 221 a-r

Koncepti i ***punësimit të përkohshëm***[24] në Republikën e Kroacisë mbulohet gjithashtu nga Ligji i Punës dhe nuk ka ligj shtesë që e rregullon atë. Agjencia për punësim të përkohshëm[25] fiton të drejtën e punës pas regjistrimit në evidencën përkatëse të Ministrisë së Punës, Pensionit, Politikave Familjare dhe Sociale dhe Inspektimit të Punës. Agjencia nuk mund t'i ngarkojë punëtorit kompensim për ndërmjetësimin e punës.

Punësimi i përkohshëm, në përputhje me këtë ligj, kryhet në atë mënyrë që Agjencia e Punësimit të Përkohshëm paraqitet si punëdhënës, i cili në bazë të kontratës transferon punëtorë te një punëdhënës tjetër-shfrytëzues për një periudhë të caktuar kohore. Punëtori, që transferohet të punojë te një punëdhënës tjetër-shfrytëzues, mund të lidhë kontratë me Agjencinë për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në varësi të marrëveshjes së tyre reciproke.

Me kontratën e punës ndërmjet punëtorit dhe Agjencisë rregullohen të drejtat për mbrojtje të punëtorit[26] nga humbja e vendit të punës. Prandaj, Agjencia është e detyruar t'i kompensojë pagën punëtorit në kohë të pacaktuar gjatë periudhës derisa ai nuk është i punësuar (i transferuar) te punëdhënësi, si dhe të kompensojë pagën e punëtorit në kohë të caktuar, angazhimi i të cilit me punëdhënësin-shfrytëzuesin ka përfunduar para afatit të caktuar për shkak të ndërprerjes së nevojës për punësimin e tij.

Paga dhe kushtet e tjera të punës së punëtorit nuk duhet të jenë të përcaktuara me shumë më të ulët se paga dhe kushtet e tjera të punës së punëtorëve të punësuar nga punëdhënësi-shfrytëzues në të njëjtën punë që kryen punëtori i transferuar. Kohëzgjatja e transferimit të punëtorit nuk duhet të kalojë kohën e caktuar për punë me afat të caktuar me këtë ligj, pra tre vjet, ose me përjashtim më shumë, nëse plotësohen kushtet e përcaktuara me ligjin.

D. Danimarka

Sistemi i rregullimit të marrëdhënieve të punës në Danimarkë është i vendosur mbi bazë të disa ligjeve, të cilat në vendet e tjera që janë lëndë e kësaj analize zakonisht konsolidohen në një ligj:

1. *Ligji për kontratat e punës*[27], me të cilin rregullohet marrëdhënia e punës, kohëzgjatja e punës, kompensimi i punës jashtë orarit, kompensimi për mungesat etj. Me këtë ligj, Danimarka e përshtat legjislacionin e saj me direktivën e BE-së për kushte transparente dhe të parashikueshme të punës, ndërsa zbatohet nga data 01.07.2023. Ndër ndryshimet më domethënëse janë përfshirja e punëtorëve që punojnë deri në tre orë në javë (mesatarisht 4 javë), për dallim nga përfshirja e deritanishme e punëtorëve që punojnë deri në 8 orë në javë, si dhe përfshirja e punëtorëve "në thirrje", d.m.th punëtorë që nuk e kanë përcaktuar më parë orarin e punës.

2. *Ligji për marrëdhëniet juridike ndërmjet punëdhënësit dhe personave të punësuar,* i cili rregullon të drejtën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe kompensimeve të caktuara që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, si dhe të drejtën e punëtorëve për t'u organizuar me qëllim përforcim të të ardhurave dhe përmirësim të mjedisit të punës.

3. *Ligji për Organizimin dhe Mbështetjen lidhur ne aktivitetet e punës*[28], në përputhje me të cilin rregullohet obligimi për organizimin dhe menaxhimin e punësimit në pajtim me Ligjin për Veprimet Aktive të Punësimit, Ligjin për Politikën Aktive Sociale, Ligjin për Kompensimin e Pushimit Mjekësor, Ligjin për Kompensimin e Personave me Aftësi

24 Neni 44-52
25 Neni 44
26 Neni 46
27 https://gorrissenfederspiel.com/en/new-danish-employment-contracts-act-enters-into-force-on-1-july-2023/
28 https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1482

të Kufizuara në Procesin e Punës, si dhe Ligji për Integrim. Ky Ligj vendos gjithashtu një kornizë për mbështetje informative-teknologjike për kërkimin të punësimit, informimin dhe ndarjen e informacionit në lidhje me mundësitë e punësimit. Ligje të tjera janë edhe Ligji për Punësimin me Afat të Caktuar, sipas të cilit zbatohet parimi i mosdiskriminimit dhe krijohet korniza për mbrojtje nga abuzimi, që krijohet me lidhjen e disa kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar[29], si dhe Ligji për Kontratat e Punës, në të cilin rregullohet hyrja në marrëdhënie të punës dhe dispozitat minimale të kontratës[30].

Ligji bazë i Danimarkës, në lidhje me marrëdhëniet e punës, është ***Ligji për Marrëdhëniet Juridike ndërmjet Punëdhënësve dhe Personave të Punësuar[31].*** Është karakteristikë e Danimarkës është se ligji nuk i mbulon të gjithë punëtorët, pra shprehimisht shprehet se nuk mbulon punonjësit në administratën shtetërore, detarët, artistët, muzikantët dhe interpretuesit, si dhe nxënësit dhe studentët.

Veçanërisht i rëndësishëm është fakti që në vetë ligjin (neni 1) thuhet se i njëjti mbulon edhe të punësuarit në kohë të caktuar, duke vënë në dukje se lidhja e më shumë kontratave të njëpasnjëshme të punës me në kohë të caktuar mund të ndodhë vetëm nëse një rinovim i tillë ndodh për arsye objektive. Kontratat e punës trajtohen si kontrata me kohëzgjatje të caktuar, me një detyrë të caktuar për t'u kryer ose një ngjarje e caktuar për të cilën lidhet kontrata.[32]

Mbrojtja nga largimi nga puna, gjithashtu, rregullohet në mënyrë që siguron mbrojtje më të madhe të punëtorit, gjegjësisht afati i njoftimit varet nga stazhi i punëtorit (deri në tre vjet – 1 muaj afat njoftimi dhe maksimumi deri në 6 muaj)[33].

E. Franca

Marrëdhëniet e punës në Francë rregullohen në një ***Kod të veçantë të Marrëdhënieve të Punës[34]***, në të cilin janë të mbuluara një numër i madh çështjesh që lidhen me marrëdhëniet e punës: dialogu social, të drejtat dhe detyrimet individuale nga punësimi, negociatat kolektive, orari i punës, paga, e drejta për një pjesë të fitimit, përfshirja e punëtorëve, siguria dhe shëndeti në punë, punësimi dhe marrëdhënia e punës, të mësuarit gjatë gjithë jetës, dispozitat që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës të profesioneve të veçanta dhe dispozitat për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit.

Kodi i Marrëdhënieve të Punës mbulon punëtorët në kohë të plotë të punës, me kohë të caktuar dhe të pacaktuar, si dhe punëtorët që punojnë në shtëpi, punëtorët të cilët kryejnë punë të kohëpaskohshme, punëtorët e angazhuar përmes agjencive të jashtme, por që punojnë për punëdhënësin për të paktën një vit, si dhe punëtorët e përkohshëm[35]. Profesioni gazetaresk është ndër ato që rregullohen me dispozita të veçanta.

Ligji përmban një dispozitë për supozim të punësimit – gjegjësisht, çdo kontratë me të cilën kompania siguron ndihmë nga ana e një gazetari profesionist për kompensim të caktuar, do të trajtohet si kontratë për punësim. Ky supozim mbetet, pavarësisht nga mënyra ose shuma e kompensimit, si dhe pavarësisht nga emri i vetë kontratës.[36]

29 https://gorrissenfederspiel.com/en/new-danish-employment-contracts-act-enters-into-force-on-1-july-2023/
30 https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1482
31 https://nalunaarutit.gl/Groenlandsk-lovgivning/2013/L-11-2013?sc_lang=da
32 Neni 1
33 Neni 2
34 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/#LEGISCTA000006112874
35 Neni L-1112 Kodi Francez
36 Neni L-7112-1 deri në nenin L-7112-5

Ligji parashikon afate të ndryshme të afatit të njoftimit për shkarkim, që varen nga stazhi i punëtorit. Prandaj, afati i njoftimit për shkarkim do të jetë një muaj, nëse bëhet fjalë për person me stazh pune deri në 3 vite dhe dy muaj për personin me më shumë se tre vjet stazh. Nëse punëtori ka stazh më shumë se 2, por më pak se 3 vjet, do të zbatohet rregulli i përgjithshëm i ligjit, sipas të cilit punëtori që ka stazh mbi dy vite, ka të drejtën e një afati njoftimi për shkarkim prej 2 muajsh.[37]

Nëse ndërprerja është iniciuar nga ana e punëdhënësit, punëtori ka të drejtën e kompensimit, që nuk mund të jetë më i ulët se shuma e pagës së fundit për çdo vit të angazhimit ë punës, por maksimumi deri në 15 paga.

Nëse bëhet fjalë për punëtorë me më shumë se 15 vjet stazh, krijohet një komision arbitrazhi për ta përcaktuar shumën e dëmshpërblimit. Nëse komisioni konstaton se ndërprerja e marrëdhënies së punës ndodh për shkak të një gabimi serioz ose një sërë gabimesh, mund të përcaktojë ulje, apo edhe mospagesë të kompensimit. Vendimi i komisionit të arbitrazhit është i detyrueshëm dhe nuk i nënshtrohet të drejtës së ankimit.

Kur ndërprerja e marrëdhënies së punës bëhet me kërkesë të punëtorit, të njëjtat kushte zbatohen nëse ndërprerja kërkohet për shkak të:

1. transferim ose ndërpritje të gazetës ose botimit periodik, ose
2. nëse ndodh ndryshim i rëndësishëm në karakterin ose drejtimet e gazetës ose botimit periodik, ndërsa ndryshimi i tillë nënkupton për punëtorin do të thotë rrezik i shkeljes së nderit të tij, reputacionit ose, në përgjithësi - pikëpamjeve të tij morale. Në këto raste, punonjësi nuk ka asnjë detyrim të respektojë afatet e njoftimit.

Për çdo punë që kryhet, e cila nuk rezulton nga një kontratë pune, vijon një kompensim i veçantë.[38] Media ka detyrë t'i paguajë punonjësit kompensim në përputhje me dispozitat e Ligjit të Pronësisë Intelektuale për çdo punë që është porositur apo pranuar, pavarësisht nëse një punë e tillë është publikuar ose jo. Megjithatë, nëse puna është kryer nga një person i punësuar në media dhe në kuadër të kontratës së punës, kompensimi që e merr, është në fakt paga. Për sa i përket lartësisë së pagave, si dhe të drejtave të tjera që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, ligji parashikon sërish detyrimin për negociata kolektive, edhe atë çdo pesë vite.[39]

37 Neni L-1234-1
38 Neni L-7113-1 deri L-7113-4
39 Neni L-2241-1

1.2. Pasqyrë e dispozitave të veçanta që i rregullojnë të drejtat individuale të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, që dalin nga marrëdhënia e punës

A. Serbia

Të drejtat e veçanta të punës dhe obligimet e gazetarëve dhe punonjësve të medias në Serbi rregullohen me ***Ligjin për Informim Publik dhe Media***[40]. Këto të drejta janë të ndara në një pjesë të veçantë të Ligjit: VIII - E drejta e gazetarëve në punë dhe në lidhje me punën, redaktorë, shoqatave profesionale të gazetarëve dhe përfaqësuesve të mediave të huaja.

Ligji garanton të drejtën e gazetarit për të publikuar pohimet si dhe për të paraqitur pikëpamjet dhe mendimet e tij, përmes dispozitës për atë se gazetarit nuk mundet t'i ndërpritet marrëdhënia e punës, t'i zvogëlohet fitimi ose kompensimi i dakorduar, ose të vendoset në ndonjë mënyrë tjetër në pozicion të pafavorshëm për publikimin e një pohimi të saktë, shprehjen e një mendimi, ose për shprehjen e një mendimi apo qëndrimi personal jashtë medias. Gazetari, gjithashtu, është i mbrojtur nga shkarkimi nga puna dhe nga shkelja e të drejtave të lartshënuara në qoftë se mohon të ekzekutojë një urdhër me të cilin do t'i shkelë normat juridike dhe etike të profesionit gazetaresk.[41]

Gazetarit i garantohet gjithashtu e *drejta e autenticitetit të artikullit*[42]. Gazetari ka të drejtën të jetë i nënshkruar me emër dhe mbiemër, iniciale ose pseudonim në materialin e publikuar në median. Gazetari duhet të japë pëlqimin të jetë i nënshkruar në materialin që ka qenë i ndryshuar nga redaktori.

Ligji i garanton gazetarit *të drejtën për të mos e zbuluar burimin e vet të informacioneve*, përveç në situatat në të cilat kërkohen të dhëna të cilat i referohen një vepre penale për të cilën është i përcaktuar dënim me burg prej më së paku 5 viteve, por nëse të dhënat për atë vepër nuk mund të sigurohen ndryshe.

Punëdhënësi është i detyruar ta caktoj *orarin e kohës së punës*[43] për të gjithë të punësuarit, në pajtim me Ligjin për Punë, dhe të njëjtin ta dorëzoj më së voni 48 orë para. Në rast të nevojës urgjente, punëdhënësi mund ta ndryshojë orarin për punë më së voni gjatë ditës së punës për ditët në vazhdim, nëse paraqiten kushte të cilat nuk mund të parashikohen, largohen ose evitohen, me kusht që t'i sigurohet pushim ditor punëtorit sipas Ligjit për Punë. Edhe pse lajmërimi për ndryshimet shprehet gojarisht për shkak të urgjencës së veprimit, punëdhënësi është i detyruar të përgatisë njoftim me shkrim për ndryshimin, në afat prej 24 orëve.

Në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës, punëdhënësi mund të vendos *një mënyrë gatishmërie për punë*[44]. Ky regjim nuk mund të zgjasë më shumë se katër orë në ditë, pra dymbëdhjetë orë në javë. Gjithashtu, punëtorët që punojnë jashtë orarit ose punëtorët që janë në modalitetin e rishpërndarjes së kohës së punës, nuk mund të jenë njëkohësisht në gjendje të gatishmërisë për punë.

Punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë punëtorit kompensim për çdo orë të kaluar në gjendje gatishmërie, përkatësisht 10 përqind të vlerës së orës së punës së punëtorit. Kjo shumë mund të caktohet edhe më e lartë me akt të punëdhënësit, me kontratë kolektive ose me kontratën për pune.

40 "Sl. glasnik RS", br. 92/2023
41 Neni 56
42 Neni 57
43 Neni 59 dhe 60
44 Neni 61

Gazetarëve u është e garantuar edhe e drejta e shkyçjes nga komunikimi45. Punëtori ka të drejtë, gjatë kohëzgjatjes së pushimit javor dhe vjetor të mos i përgjigjet komunikimit të punëdhënësit, pa dallim të mënyrës në të cilën ajo është e kryer (nëpërmjet telefonatës, mesazh elektronik, etj.), përveç nëse gjatë mungesës janë krijuar rrethana të jashtëzakonshme në vend, dhe i referohen një zone që mbulon punonjësi (gjendja emergjente, gjendja e jashtëzakonshme, gjendja e përgjithshme e rrezikshme për shëndetin e qytetarëve etj.).

Redaktori gjithashtu ka të drejtën e mbrojtjes46. Ai ka të drejtë të refuzojë ekzekutimin e një urdhri që do të kishte pasoja për marrëdhënien e tij të punës dhe të ardhurat e tij.

B. Mali i Zi

Edhe pse në Mal të Zi, synimi i punëdhënësit është mbrojtja dhe të drejtat e punëtorëve të rregullohen me Ligjin e Punës, Ligji për Media është ligji që rregullon të drejtat shtesë dhe mbrojtjen shtesë të marrëdhënies së punës së gazetarit. Ligji përmban një dispozitë të përgjithshme në lidhje me rregulloret e përgjithshme të punës[47] (gjegjësisht: Ligjin për Punë), dhe disa dispozita specifike me të cilat i mbron gazetarët nga pasojat pas marrëdhënies së punës, të cilat janë paraqitur më poshtë.

Gazetari *mbrohet nga pasojat pas lidhjes së marrëdhënie së punës* në rast refuzimi për të kryer shkelje të ligjit dhe Kodit të Etikës[48]. Kjo do të thotë se gazetari ka të drejtë të refuzojë të përgatisë, të shkruajë ose të marrë pjesë në formësimin e përmbajtjes mediatike që është në kundërshtim me ligjin dhe Kodin, për të cilën ai duhet t'i japë një shpjegim me shkrim kryeredaktorit.

Gazetari ka të drejtë të mos zbulojë burimin e informatave[49] deri tek të cilat ka ardhur gjatë mbledhjes, përpunimit editorial ose publikimit të përmbajtjes së caktuar, me përjashtim të rastit të kërkesës së prokurorit publik, nëse kjo është e nevojshme për mbrojtjen e interesave sigurisë kombëtare, integritetit territorial dhe shëndetit publik.

Mbrojtja nga përgjegjësia për dëmet nëse është vepruar me vëmendjen e duhur gazetareske. Themeluesi i medias, kryeredaktori dhe gazetari nuk do të përgjigjen për dëmin nëse kanë vepruar me vëmendjen e duhur gazetareske, pra nëse materiali me të cilin i është shkaktuar dëm dikujt:

- është transmetua besueshëm nga diskutimi në një seancë të një organi të autoritetit legjislativ, ekzekutiv ose gjyqësor, organi i administratës shtetërore dhe organ i vetëqeverisjes lokale, nga mbledhjet publike ose të përfshira në aktet e organeve të qeverisjes shtetërore, gjegjësisht organeve të vetëqeverisjes lokale, institucioneve publike dhe personave të tjerë juridikë me kompetenca publike;
- është me interes publik dhe është transmetuar si citat nga një media tjetër ose botohet si pjesë e një interviste, përveç nëse pjesët individuale të citimeve ose intervistave përmbajnë fyerje ose shpifje të dukshme, dhe
- bazohet mbi informacione për të cilat gazetari dhe kryeredaktori kanë pasur arsye të forta për të besuar se ishin të plota dhe të sakta dhe për të cilat ka pasur një interes të justifikuar që publiku të informohej.

45 Neni 62
46 Neni 63
47 Neni 29, Ligji për Mediat Mali i Zi
48 Neni 28, Ligji për Mediat Mali i Zi
49 Neni 30, Ligji për Mediat Mali i Zi

Me rastin e përcaktimit nëse ka përgjegjësi, gjykata do të marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes, e në veçanti mënyrën, formën dhe kohën e paraqitjes së përmbajtjes, arsyet e publikimit urgjent, si dhe nëse dëmi do të kishte ndodhur nëse përmbajtja nuk do të ishte publikuar.

C. Kroacia

Ligji për Media i Republikës së Kroacisë nuk përmban vetëm disa dispozita për të drejtat e gazetarëve në marrëdhënie të punës, por një kapitull të veçantë - Të drejtat e gazetarëve. Ky kapitull i referohet rregullimit të të drejtave dhe detyrimeve të gazetarëve dhe jep një pasqyrë gjithëpërfshirëse të mënyrës së rregullimit të të drejtave dhe detyrimeve të të gjithë personave të prekur brenda medias, por gjithashtu thekson veçanërisht të drejta të caktuara që nuk mund të jenë objekt negocimi dhe për mbrojtjen e të cilave është e paraparë procedurë gjyqësore[50].

Ligji parashikon që çdo media brenda 6 muajve nga themelimi i saj është e detyruar të miratojë një *Statut*[51], *në të cilin rregullohen marrëdhëniet ndërmjet botuesit, kryeredaktorit dhe gazetarit dhe të drejtat dhe detyrimet e tyre reciproke*[52]. Statuti është akt, të cilin bashkë e sjellin botuesi dhe përfaqësuesi i gazetarëve, i cili zgjidhet me shumicën e votave të gazetarëve të punësuar. Nëse Statuti nuk miratohet brenda gjashtë muajve, përfaqësuesi i gazetarëve mund të kërkojë që Statuti të miratohet brenda tre muajve, nëpërmjet një organi arbitrazhi të përbërë nga një numër i barabartë përfaqësuesish të shoqatave të redaktorëve dhe shoqatave të gazetarëve.

Mbrojtja e personave që nuk janë në marrëdhënie pune[53]. Ligji parasheh detyrim të Botuesit, gjatë angazhimit të personit që duhet të prodhojë një shtojcë gazetareske, në pajtim me dispozitat ligjore dhe Statutin e Medias, të lidh kontratë me atë person ku në kontratë, përveç të tjerash, do të rregullohen dhe të drejtat e autorit[54]. Është e rregulluar dhe ajo çka nënkuptohet me "shtojcë gazetareske": raport, lajm, koment, (shënim ose rishikim, kronik, artikull, recension), kritikë, karikaturë, ese, intervistë, reportazh (itinerar, shënim, veçori), tituj dhe shpallje, qoftë në tekst formal, fjalim, fotografi ose produkt onlajn. Si shtojcë gazetaresk llogariten edhe punët dhe zhanret e specializuara si editoriali, fotografia, foto lajmet, fotoreportazhet dhe fotokarikaturat.

E drejta e gazetarëve për të shprehur qëndrimin e tyre[55]. Ligji për Media rregullon gjithashtu të drejtën e gazetarit për të shprehur qëndrimin e tij për të gjitha ngjarjet, dukuritë, njerëzit, objektet apo profesionet, duke e mbrojtur atë nga çdo veprim i kryer nga punëdhënësi për shkak të qëndrimit të shprehur. Përkatësisht, gazetarit nuk mund t›i anulohet kontrata e punës, t›i zvogëlohet paga ose t›i ndërrohet pozicioni në redaksi, domethënë t›i zvogëlohet ose të anulohet pagesa e kompensimit të rënë dakord ose një pjesë e dëmshpërblimit për shkak të shprehjes së një qëndrimi personal.

Nëse gazetari nis një çështje gjyqësore për shkak të shkeljes së të drejtave të tij të punës lidhur me faktin se ai ka shprehur qëndrimin e tij, barra e provës në procedurë bie mbi botuesin. Kjo do të thotë se gazetari ka vetëm detyrimin të provojë se shkelja ka ndodhur (kontrata është

50 Kapitulli IV – Të drejtat dhe obligimet e gazetareve, Ligji për mediat
51 Neni 26 i Ligjit për Media
52 Përveç rregullimit të marrëdhënieve ndërmjet botuesit, redaktorit dhe gazetarëve, Statuti është veçanërisht i rëndësishëm sepse përcakton edhe mënyrën e përfshirjes së gazetarëve në procedurën e emërimit dhe shkarkimit të kryeredaktorit, lirinë e punës. dhe përgjegjësinë e gazetarit, si dhe kushtet dhe procedurën me të cilën kryeredaktori dhe redaktorët e tjerë kanë të drejtë të japin dorëheqjen me pagesën e duhur të largimit në rast të ndryshimit të pronësisë ose strukturës redaktuese të medias. që çon në ndryshime të rëndësishme në bazën e programit ose përmbajtjen e medias (e ashtuquajtura Klauzola e ndërgjegjes).
53 Neni 27 i Ligjit për Mediat
54 Neni 26, par. 5 dhe 6 të Ligjit për Mediat
55 Neni 27 i Ligjit për Mediat

anuluar, ose është dhënë dënim ose paralajmërim, etj.), ndërsa botuesi ka detyrimin të provojë se incidenti ka lidhje me sjellje të tjera të gazetarit, dhe jo për shprehjen e qëndrimit personal të gazetarit.

E drejta e gazetarit për të refuzuar ekzekutimin e urdhrit[56]. Ligji parashikon gjithashtu mbrojtje për gazetarin në situatat kur atij i kërkohet të përgatisë, të shkruajë ose të marrë pjesë në formimin e një artikulli, përmbajtja e të cilit është në kundërshtim me rregullat e profesionit dhe etikës së gazetarisë. Nëse kjo kërkohet prej tij, gazetari duhet të njoftojë me shkrim kryeredaktorin dhe nuk guxon të pësojë asnjë pasojë apo ulje të së drejtës për refuzimin e një detyre të tillë. Ligji parashikon të njëjtën mbrojtje gjyqësore për këtë të drejtë të gazetarit, si në rastet kur i cenohen të drejtat për shkak të shprehjes qëndrimit personal.

Mbrojtja e reputacionit të autorit[57]. Nëse materiali i paraqitur nga autori-gazetari është ndryshuar gjatë përpunimit editorial, i njëjti material nuk mund të publikohet pa pëlqimin paraprak të gazetarit. Përndryshe përgjegjësia i takon kryeredaktorit dhe gazetari-autor ka të drejtë të kërkojë kompensimin e dëmit.

Mbrojtja e burimit të informacionit[58]. Kjo dispozitë mbron gazetarin, si dhe kryeredaktorin, redaktorët dhe autorët që nuk janë gazetarë, nga zbulimi i të dhënave për burimin e informacionit. Gazetari ka detyrimin që përpara se të publikojë një material të tillë, të njoftojë kryeredaktorin në mënyrën e përcaktuar në Statut. Në atë rast, dispozitat për mbrojtjen e burimit të informacionit zbatohen edhe për kryeredaktorin. Përjashtim nga kjo e drejtë është, interesi publik, mbrojtja e sigurisë nacionale, integriteti territorial dhe mbrojtja e shëndetit publik.

Gjykata mund ta obligojë gazetarin të nxjerrë të dhënat për burimin vetëm nëse është e nevojshme për mbrojtjen e interesit publik, kur bëhet fjalë për rrethana veçanërisht të rëndësishme dhe të rënda dhe kur vërtetohet në mënyrë të padiskutueshme se: a) nuk ka alternativë të arsyeshme masë për zbulimin e të dhënave për burimin e informacionit ose kur një masë e tillë tashmë është përdorur nga institucioni kompetent, dhe b) interesi publik ligjërisht i bazuar për zbulimin e të dhënave për burimin e informacionit mbizotëron qartë mbi interesin për mbrojtjen e burimit të informacioni.

D. Danimarka

Në Danimarkë nuk ka ligj të veçantë që rregullon të drejtat e gazetarëve nga marrëdhënia e punës[59], por të drejtat e punës në fushën e gazetarisë, si në fusha të tjera në Danimarkë, rregullohen me ***kontratat kolektive.***[60]

Danimarka ka një shkallë relativisht të lartë të pavarësisë dhe stabilitetit të statusit të punës së gazetarëve, gjë që është rezultat i:

1. veprimit të një sindikate gazetarësh shumë të fortë që përfaqëson pothuajse të gjithë gazetarët danezë dhe që është shumë e suksesshme në sigurimin e të ardhurave të larta dhe kushteve të mira të punës për anëtarët e saj, dhe

56 Neni 28 i Ligjit për Mediat
57 Neni 29 i Ligjit për Mediat
58 Neni 30 i Ligjit për Mediat
59 Danimarka nuk posedon dispozita të veçanta ligjore për të drejtat e marrëdhënies së punës të gazetarëve. Ligji për Përgjegjësinë e Medias themelon Këshillin e Medias, i cili vendos në përputhje me Kodin e Etikës. Për të gjitha të drejtat dhe detyrimet e tjera zbatohen ligjet e përgjithshme ekzistuese, por veçanërisht kontratat kolektive.
60 https://journalistforbundet.dk/

2. modeli danez i mirëqenies kombëtare që u siguron gazetarëve dhe punonjësve mediatikë fleksibilitet të lartë në punë dhe siguri të të ardhurave[61].

Sindikata Daneze e Gazetarëve[62] është një sindikatë e gazetarëve, punonjësve mediatikë dhe njerëzve që punojnë në fushën e komunikimit. Aktualisht, sindikata ka më shumë se 18,000 anëtarë, të cilët janë të punësuar ose punojnë në bazë të honorarit[63] si gazetarë, fotografë, karikaturistë, producentë televizivë, regjisorë të dokumentarëve dhe serialeve, njerëz që punojnë në komunikim dhe kategori të tjera profesionale.

Lidhur me funksionimin e sindikatës daneze, dy aspektet e mëposhtme janë veçanërisht karakteristike:

1. Sindikata ka lidhur kontrata me më tepër punëdhënës, dhe secila prej këtyre kontratave kolektive individuale është në dispozicion për punëtorin që të njihet me përmbajtjen përpara se t'i qaset të njëjtit. Me marrëveshjet kolektive, përveç krijimit të një ambienti të favorshëm të punës, rregullohet edhe *paga, pushimet e paguara, pagesa e kontributeve për FPI-së dhe mungesën për shkak të lehonisë (dhe prindërimit);*

2. Sindikata ka lidhur kontrata kolektive me punëdhënësit, jo vetëm për personat të cilët janë në marrëdhënie pune të përhershme, por edhe kontrata kolektive që u referohen të punësuarve me honorar.

E. Franca

Kodi për Marrëdhëniet e Punës së Francës mbulon gazetarët profesionistë si dhe personat që mbajnë një pozicion ekuivalent sipas këtij ligji.[64] Gazetari profesionist definohet si person, veprimtaria kryesore, e rregullt dhe me pagesë e të cilit është ushtrimi i profesionit në një ose më shumë kompani të shtypit ditor ose periodik, ose agjenci shtypi dhe që paraqet burimin kryesor të financave të tij.[65] Korrespondenti, pavarësisht nëse punon në territorin e Francës apo nga jashtë, konsiderohet gazetar profesionist nëse merr kompensim të përcaktuar saktësisht dhe nëse puna e tij plotëson kushtet e përcaktuara në përkufizimin e gazetarit profesionist. bashkëpunëtorët e ekipit redaktues, redaktorët-përkthyesit, stenografët, revizorët, karikaturistët, reporterët-fotografë konsiderohen gjithashtu gazetarë profesionistë. Statusin e gazetarit profesionist e kanë edhe gazetarët që ushtrojnë profesionin e tyre në një ose më shumë kompani që publikojnë botime elektronike. Përjashtim bëjnë agjentët e marketingut dhe ata që kanë vetëm bashkëpunim të kohëpaskohshëm me median.

Gjatë punësimit të gazetarit ose personit të lidhur me gazetarinë në një media, atij duhet t'i jepet një kopje e Kodit të Etikës brenda tre muajve nga miratimi i këtij kodi nga ana e kompanisë ose agjencisë.[66]

Gazetarët paraqiten para palëve të treta me kartën e gazetarit për të përcaktuar identitetin e tyre profesional. Ligji parashikon mundësinë e dhënies së kartave të tilla edhe personave që kanë qenë gazetarë profesionistë në të kaluarën, në formën e kartelave profesionale nderi[67]. Për keqpërdorimin e këtyre kartelave është i paraparë dënim me dy vjet burg dhe gjobë prej 3.750,00 euro.[68]

61 C4: Journalism profession: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1559284/FULLTEXT01.pdf
62 https://journalistforbundet.dk/
63 freelancers
64 Neni L-7111-1
65 Neni L-7111-3
66 Neni L-7111-5
67 Neni L-7111-6
68 Neni L-7111-1

2. Mbrojtja e të drejtave kolektive

A. Serbia

Ligji e konfirmon të drejtën e gazetarëve për asociim profesional, gjegjësisht për të themeluar lirisht shoqata[69] në përputhje me Ligjin për Shoqata. Shoqata e gazetarëve ka interes ligjor të ndërhyjë në mosmarrëveshje pune në të cilën merr pjesë një anëtar i asaj shoqate, përveç nëse anëtari e kundërshton një ndërhyrje të tillë.[70]

B. Mali i Zi

E drejta për t'u anëtarësuar në një sindikatë garantohet me Ligjin e Punës të Malit të Zi[71]. Përveç kësaj, përkufizimi për ndalesë për diskriminim në të njëjtin ligj e njeh anëtarësimin në sindikatë ose organizatë tjetër si bazë të mundshme për diskriminim dhe e ndalon shprehimisht të njëjtën gjë[72].

Në Ligjin e Punës, Mali i Zi garanton edhe të drejtën e organizimit sindikal të personave të punësuar në Agjencinë e Punësimit të Përkohshëm[73].

C. Kroacia

Ligjet e Republikës së Kroacisë nuk parashikojnë dispozita të veçanta për asociim të gazetarëve, me ç' rast për themelimin e shoqatave të punëdhënësve dhe punëtorëve shfrytëzohen dispozitat e Ligjit për Punë[74].

Sipas Ligjit të Punës, punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së tyre, të themelojnë sindikatë ose të anëtarësohen në sindikatë, në përputhje me kushtet e rregulluara vetëm me Statutin ose rregullat e sindikatës së këtillë. E drejta për t'u anëtarësuar dhe për t'u tërhequr nga sindikata i takon ekskluzivisht punëtorit.

Sindikata mund të themelohet nga të paktën 10 persona fizikë të moshës madhore profesionalisht të aftë. Më tutje, dy ose më shumë sindikata mund të krijojnë aleanca ose forma të tjera asociimi, me qëllim interesat e tyre të lidhen në nivele më të larta (sindikatat në nivel të lartë).

Sindikata mund të jetë palë në kontratë kolektive vetëm nëse është themeluar dhe regjistruar në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës. Regjistrimi bëhet me regjistrim në regjistrin e shoqatave[75], i cili mbahet në nivel lokal në çdo qark dhe në nivel kombëtar në Ministrinë e Punës, Pensionit, Familjes dhe Politikës Sociale.

Ligji i përmban edhe standardet për mbrojtjen e anëtarëve dhe përfaqësuesve të sindikatës. Askush nuk mund të vihet në disavantazh për shkak të anëtarësimit, veprimit ose mosveprimit në funksionimin e sindikatës[76]

69 <<Sl. glasnik RS>>, br. 92/2023
70 Neni 65
71 Neni 16 par.2 i Ligjit për Punë të Malit të Zi
72 Neni 7 i Ligjit për Punë të Malit të Zi
73 Neni 57 i Ligjit për Punë të Malit të Zi
74 Neni 165 i Ligjit për Punë.
75 Shënim: në Ligjin e Punës të Republikës së Kroacisë, termi i përdorur është "shoqata" dhe përfshin shoqatat (sindikatat) e punëtorëve dhe shoqatat e punëdhënësve.
76 Neni 166, Ligji për Punë

Sindikatat, për realizimin e qëllimeve dhe detyrave të tyre të parashikuara me statut ose rregullat tjera, mund të themelojnë persona të tjerë juridikë, në mënyrat e përcaktuara me ligj.

Përkrah të drejtës për asociim sindikal, dispozitat e Ligjit të Punës garantojnë që punëtorët të cilët janë të punësuar nga një punëdhënës, i cili ka më së paku 20 punëtorë, kanë të drejtë të marrin pjesë në çështjet që kanë të bëjnë me të drejtat dhe interesat e tyre ekonomike dhe sociale[77].

D. Danimarka

Në Danimarkë, lidhja e marrëveshjeve kolektive ndërmjet sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve trajtohet si parim bazë i punës. Sindikatat mund të organizojnë lloje të ndryshme të aktiviteteve për avokim, me qëllim të sigurojnë marrëveshje me punëdhënësin.

Punëtorët kanë të drejtë të organizohen për mbrojtjen e interesave të tyre dhe për informim për pagat e tyre dhe kushtet e punës. Të gjithë punëtorët kanë të drejtë, nëpërmjet organizatave të tyre, të kërkojnë negociata me menaxhmentin e kompanisë për pagë ose kushte më të mira pune. Nëse negociatat nuk janë të mundshme, secila palë ka të drejtë të kërkojë ndërmjetësim nga një ndërmjetësues[78].

Ajo që e veçon Danimarkën është rëndësia e sindikatave dhe përfshirja e të punësuarve në sindikata. Rreth 67 përqind e të punësuarve janë të përfshirë në sindikata[79], ndërsa kultura në shoqëri është e tillë që lejon që një pjesë e madhe e të drejtave themelore të punëtorëve të rregullohen me marrëveshje kolektive[80], përderisa lartësia e pagës është e lënë në tërësi të rregullohet me kontratë.[81]

Rregullat për zbatimin e aktiviteteve të këtilla (përfshirë grevën[82]) nuk mbulohen nga legjislacioni, por bazohen në praktikën gjyqësore të Gjykatës Daneze për Konteste të Punës[83].

E. Franca

Organizatat sindikale krijohen me qëllim studimin dhe mbrojtjen e të drejtave, si dhe të interesave materiale e morale, kolektive dhe individuale, të personave të përfshirë në statutin e tyre.[84] Krijimi i sindikatave ose shoqatave të njerëzve që punojnë në të njëjtin profesion, të ngjashëm ose të lidhur është e lirë. Është gjithashtu e lirë të formohet një shoqatë e personave që punësojnë punëtorë për të mbrojtur interesat e tyre si punëdhënës[85].

Kodi merr parasysh edhe specifikat e profesionit kur bëhet fjalë për zgjedhjen e sindikatës përfaqësuese. Pra, në personat juridikë, ku ka një elektorat të krijuar nga gazetarë profesionistë dhe profesione të ngjashme, përfaqësues do të jetë sindikata e cila përveç kushteve elementare ka siguruar së paku 10 përqind në raundin e parë të zgjedhjeve nga ana e këshillit ekonomik - social[86].

77 Neni 140, Ligji për Punë
78 Kapitulli 3
79 https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/denmark
80 Ligji për marrëdhëniet juridike ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve (pjesa 8-12)
81 https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/terms-of-employment/trade-unions
82 Shënim: këtu përdoret termi veprim industrial, i cili përfshin edhe grevën
83 https://workplacedenmark.dk/working-conditions/collective-agreements/ (shënim: kjo është një faqe interneti e vetme kombëtare që përmban të dhëna për marrëdhëniet e punës në Danimarkë e destinuar për të huajt sipas direktivave të BE-së 2014/6/EU dhe 96/71/EC
84 Neni L2131-1
85 Neni L2131-2 të Kodit për Marrëdhënie Pune të Francës
86 Neni L-7111-7

Nëse bëhet fjalë për një kontratë kolektive që prek vetëm gazetarët ose profesionet e ngjashme, një marrëveshje e tillë kolektive lidhet ndërmjet punëdhënësit dhe një ose më shumë përfaqësuesve të sindikatave që kanë më shumë se 50 përqind të votave në raundin e parë në zgjedhjet për bartës të këshillit ekonomiko-social, pavarësisht nga numri i votuesve. Nëse ky kusht nuk plotësohet, atëherë sindikatat me 30 përqind të votave të fituara kanë të drejtë të kërkojnë konsultime me punëtorët për shkak të konfirmimit të kontratës kolektive, brenda 30 ditëve nga dita e lidhjes së saj.[87]

Komiteti ekonomiko-social secilës prej kompanive mediatike, botimeve ditore ose periodike, agjencive mediatike apo kompanive për publikime online ose audiovizive duhet të informohet nivel vjetor për respektimin e dispozitave ligjore që lidhen me lirinë e shtypit.[88]

87 Neni L-2232
88 Neni L-7111-11

3. Përfundime dhe rekomandime

Nga analiza e kryer mund të konstatohet se, pavarësisht nga ngjashmëritë apo dallimet në sistemet e vendeve të ndryshme, nevojat mbeten të njëjta - të sigurohet mbrojtja dhe garantimi i të drejtave themelore të punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, dhe ndër këto të drejta është sigurisht edhe - e drejta e asociimit, gjegjësisht, kur është fjala për punëtorët, e drejta për të formuar ose për t'u anëtarësuar në sindikata dhe për të kryer veprimtari sindikale.

Këtë të drejtë e siguron edhe Ligji i Maqedonisë për Marrëdhëniet e Punës për personat të cilët janë të punësuar në pajtim me të njëjtin ligj. Megjithatë, në kohët e llojeve të ndryshme të angazhimeve, që nuk trajtohen si marrëdhënie pune sipas këtij ligji, është e nevojshme të gjendet një modalitet që do t›i përgjigjet nevojave të mbrojtjes së të gjithë personave të angazhuar në fushën e medias. Në të njëjtën kohë, duhet theksuar se mbrojtja e të drejtave nuk nënkupton vetëm mbrojtjen e të drejtave themelore, ekzistenciale, por edhe forcimin dhe avancimin e tyre.

Prandaj, mund të identifikohen dy segmente kyçe mbi të cilat duhet të veprohet për të forcuar të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në Maqedoninë e Veriut:

> ***Ndryshimi dhe plotësimi i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës dhe Ligjit për Media me qëllim të mbulimit të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë të cilët janë të angazhuar me kontrata të tjera, si dhe me qëllim të mbulimit të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë që punojnë në mediat - online.***

Ligji për Marrëdhëniet e Punës aktualisht nuk njeh specifikat e marrëdhënies së punës të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë - nevojën për komunikim dhe punë me më shumë media, lidhjen e punës dhe të ngjashme, prandaj është i nevojshëm një rregullim më fleksibël dhe i ndryshëm i vetë marrëdhënies së punës, dhe në të njëjtën kohë të sigurohet garanci për të drejtat e punës së këtyre personave.

Kodi i marrëdhënieve të punës në Francë është shembull i shkëlqyer për atë se si në një ligj mund të mbulohen të drejtat e profesioneve të ndryshme specifike.

Përveç Ligjit për Marrëdhëniet e Punës, edhe Ligji për Media, që tashmë përmban dispozita që kanë të bëjnë me të drejtat e gazetarëve, mund të ndryshohet dhe plotësohet në atë mënyrë që do të mundësojë mbrojtje dhe mbulim më të madh të të gjithë personave që paraqiten si gazetarë dhe punonjës mediatikë. Në këtë drejtim, Ligji për Media, në pjesën që ka të bëjë me të drejtat e punëtorëve, duhet të përfshijë shprehimisht edhe personat që i kryejnë këto punë në mediat elektronike.

> ***Ndryshim dhe plotësimi i Ligjit për Media duke forcuar të drejtat ekzistuese të lidhura me stabilitetin e statusit të punës dhe të drejtat e tjera të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë***

Për shkak të forcimit të dinjitetit dhe mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve, është e nevojshme të forcohet dhe thellohet mbrojtja që aktualisht parashikon Ligji për Media.

Në këtë drejtim, rekomandohet që pjesa e ligjit që rregullon të drejtat e gazetarëve, të përfshijë edhe të drejta të tjera që tashmë janë të rregulluara në rajon: Ligji për Informim Publik dhe Mediat i Serbisë i kushton vëmendje të veçantë rregullimit të orarit të punës dhe e drejtës së gazetarëve për shkëputje nga komunikimi kur nuk janë në punë, ndërsa Ligji për Media i Malit të Zi, parashikon një procedurë të rregulluar për mbrojtjen nga përgjegjësia për dëmin nëse gazetari ka vepruar në mënyrë profesionale dhe me kujdesin e duhur. Gjithashtu, duhet të merret parasysh edhe Ligji për Media i Kroacisë, i cili rregullon në mënyrë më të detajuar

detyrimin e botuesit të miratoj një akti të brendshëm – Statut dhe ofron mbrojtje më të madhe edhe për gazetarët që nuk janë në marrëdhënie pune.

Shfrytëzimi i mundësisë për rregullim të të drejtave të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë duke shfrytëzuar të drejtën për t'u anëtarësuar në sindikata, negociata kolektive dhe lidhjen e marrëveshjeve kolektive

Danimarka është një shembull i shkëlqyer se si të drejtat e punës dhe mënyra e punës mund të rregullohen ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve në një nivel më të lartë, duke shfrytëzuar mundësinë për të negociuar dhe lidhur marrëveshje kolektive.

Në këtë moment është e nevojshme që ne të ndërmarrim aktivitete për avokim, me të cilat do të demonstrohet rëndësia dhe mundësitë që ofron negociata kolektive dhe lidhja e marrëveshjeve kolektive, veçanërisht fakti që në këtë mënyrë të dyja palët mund të bien dakord të përfshijnë të drejta dhe detyrime që nuk janë të parashikuara nga legjislacioni, përderisa nuk bien ndesh me të drejtat minimale të garantuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

Bibliografia

Serbia

1. Ligji për Punë (Закон о раду ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html
2. Ligji për Punësim nëpërmjet Agjencisë (Закон о агенцијском запошљавању - "Sl. Glasnik RS", br. 86/2019) https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju.html
3. Ligji për Informim Publik dhe Media (Закон о јавном информисању и медијима - "Sl. Glasnik RS", br. 92/2023) https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_informisanju_i_medijima.html
4. Ligji për Shoqata "Sl. Glasnik RS", br. 51/2009, 99/2011 - dr. zakoni i 44/2018 - dr. zakon) https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_udruzenjima.html

Mali i Zi

5. Ligji për Punë (Zakon o radu - "Službeni list CG", br. 74/2019 i 8/2021) https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html
6. Ligji për Media (Zakon o medijima - "Službeni list CG", br. 82/2020 od 6.8.2020. godine) https://wapi.gov.me/download-preview/a7360bf9-e540-4e1e-806bcd0131c25466?version=1.0

Kroacia

7. Ligji për Punë (Zakon o radu - Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu
8. Ligji për Media (Zakon o medijima NN 59/04, 84/11, 81/13, 114/22) https://www.zakon.hr/z/38/Zakon-o-medijima

Danimarka

9. Ligji për Kontrata Pune (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår ACT no. 501 of 16/05/2023) https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/501
10. Ligji për marrëdhëniet juridike ndërmjet punëdhënësve dhe personave të punësuar (Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer LBK no. 1002 of 24/08/2017) https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1002
11. Ligji për organizimin dhe mbështetjen lidhur me aktivitetet e punës (Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v. ACT no. 1482 of 23/12/2014) https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1482]
12. Ligji për punësimin në kohë të caktuar (Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse LBK no. 907 of 11/09/2008) https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/907

13. Ligji për kontratë për punë (Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler ACT no. 460 of 17/06/2008) https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/460

14. Ligji për Përgjegjësi të Mediave (Medieansvarsloven Lovbekendtgørelse 2018-12-27 Nr.1719.) https://www.pressenaevnet.dk/media-liability-act/

Franca

15. Kodi për marrëdhënie pune (Code du travail)I vlefshëm deri më 01.01.2024 (nuk ka informata për gazetën zyrtare) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/#LEGISCTA000006112874

