

**VENDIM**  
**Nr.19, datë 15.11.2007**

**NË EMËR TË REPUBLIKËS**

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, të përbërë nga:

|                  |         |
|------------------|---------|
| Thimjo Kondi     | Kryetar |
| Artan Hoxha      | Anëtar  |
| Gani Dizdari     | Anëtar  |
| Nikoleta Kita    | Anëtar  |
| Spiro Spiro      | Anëtar  |
| Perikli Zaharia  | Anëtar  |
| Agron Lamaj      | Anëtar  |
| Irma Bala        | Anëtar  |
| Besnik Imeraj    | Anëtar  |
| Fatos Lulo       | Anëtar  |
| Evjeni Sinojmeri | Anëtar  |
| Shpresa Becaj    | Anëtar  |
| Ardian Nuni      | Anëtar  |

në seancën gjyqësore të datës 15.11.2007 mori në shqyrtim çështjen civile që u përket:

*PADITËS: Murat Klobocishta, përfaqësuar nga av.Luan Hasanaj.*

*I PADITUR: Instituti Italian i Tregëtisë së Jashtme, përfaqësuar nga av.Erinda Ballanca.*

*OBJEKTI I PADISË: Konstatim i pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe detyrimi i punëdhënësit për dhënien e dëmshtëpërblimit në masën e një viti page.*

*BAZA LIGJORE: Neni 146 i Kodit të Punës.*

*Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me vendimin nr.2668, datë 27.5.2005, ka vendosur:*

*-Rrëzimin e kërkesëpadisë si të pambështetur në prova e në ligj.*

*Gjykata e Apelit Tiranë, me vendimin nr.745, datë 16.6.2005, ka vendosur:*

*-Lënien në fuqi të vendimit nr.2668, datë 27.5.2005 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.*

*Kundër vendimit nr.186, datë 3.5.2005 të Gjykatës së Apelit, në bazë të nenit 472 të Kodit të Procedurës Civile, kanë ushtruar rekurs Murat Klobocishta. i cili parashtron sa më poshtë :*

*- Të dyja gjykatat nuk kanë bërë një analizë të plotë të provave të administruara në dosje.*

*- Të dyja gjykatat kanë gabuar në rastin e rrëzimit të padisë duke vepruar në kundërshtim me ligjin, nenin 146 të Kodit të Punës, pasi zgjidhja pa shkaqe të arsyeshme e kontratës së punës përbën detyrim për punëdhënësin për pagimin e pagës së një viti.*

*- Arsyetimi i gjykatës duke u bazuar në nenin 141, 143 dhe 144 të Kodit të Punës është tërësisht i gabuar, pasi në seancë u provua që zgjidhja e kontratës është bërë pa shkaqe të arsyeshme.*

*- Në këto kushte kërkoj ndryshimin e të dy vendimeve të dhëna nga gjykatat dhe pranimin e padisë sipas objektit të saj.*

*Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, me vendimin e datës 28.9.2006, ka vendosur:*

*- Kalimin e çështjes për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara për efekt të unifikimit të praktikës.*

*Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, me vendimin e datës 24.1.2007, kanë vendosur:*

*- Pezullimin e gjykimit të çështjes dhe dërgimin e saj Gjykatës Kushtetuese për t'u shprehur për papajtueshmërinë me nenin 18 të Kushtetutës të neneve 141, 143, 144 dhe 146/1 të Kodit të Punës.*

*Gjykata Kushtetuese, me vendimin e saj nr. 33, datë 13.9.2007, ka vendosur:*

*- Dispozitat e lartpërmendura të Kodit të Punës nuk janë të papajtueshme me nenin 18 të Kushtetutës.*

## KOLEGJET E BASHKUARA TË GJYKATËS SË LARTË,

pasi dëgjuan relatimin e çështjes nga gjyqtarët Thimjo Kondi dhe Besnik Imeraj, pretendimet e përfaqësuesit të palës paditëse që kërkoi ndryshimin e vendimit të gjykatës së rrethit dhe të Apelit, dhe pranimin e padisë sipas objektit të saj, përfaqësuesi i palës së paditur që kërkoi lënien në fuqi të vendimit të apelit, dhe pasi e biseduan çështjen në tërësi,

### VËREJNË:

Gjatë gjykimit në shkallë të parë dhe në apel kanë rezultuar faktet dhe rrethanat e çështjes si më poshtë:

Paditësi Murat Klobocishta është punësuar pranë palës së paditur, Instituti Italian i Tregëtisë së Jashtme, në detyrën e analistit të tregut, në datën 1.3.2002, fillimisht me një kontratë pune me afat 9-mujor. Më datën 2.12.2002 midis punëdhënësit e punëmarrësit është lidhur kontrata e punës pa afat. Pala e paditur (punëdhënësi) me shkresën e datës 6.10.2003 ka njoftuar paditësin (punëmarrësin) për zgjidhjen e kontratës së punës dhe ka kërkuar prej tij të paraqitet në datën 13.10.2003 për bisedime rreth arsyeve të zgjidhjes së kontratës. Bisedimet midis palëve nuk kanë çuar në një zgjidhje miqësore të mosmarrëveshjeve, përfundimisht pala e paditur e ka konsideruar kontratën të zgjidhur dhe ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve financiare me paditësin më datë 21.12.2003.

Pas kësaj paditësi ka ngritur padi me të cilën ka kërkuar detyrimin e palës së paditur për t'i paguar atij si dëmshpërblim pagën e një viti për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, bazuar në nenin 146/3 të Kodit të Punës.

Pala e paditur ka prapësuar në gjykim se zgjidhja e kontratës së punës me paditësin është e vlefshme, është respektuar afati i njoftimit dhe, meqenëse nuk ndodhemi përpara zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë abuzive, paditësi nuk mund ta përfitojë dëmshpërblimin sipas nenit 146/3 të Kodit të Punës.

Gjykata e shkallës së parë ka vendosur rrëzimin e padisë me arsyetimin se:

1. Sipas nenit 141 të Kodit të Punës kontrata e punës me afat të pacaktuar quhet e përfunduar kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Pala e paditur ka respektuar procedurën dhe afatet e parashikuara në nenet 143 dhe 144 të Kodit të Punës.

2. Nuk u provua nga paditësi që i padituri e ka pushuar atë nga puna për shkak të pretendimeve të tij që rrjedhin nga kontrata e punës (neni 146/1 i Kodit të Punës).

Paditësi ka pasur dijeni për kushtet e kontratës së tij të punës kur e ka nënshkruar atë.

Gjykata e Apelit e ka lënë në fuqi vendimin e gjykatës së shkallës së parë duke pranuar arsyetimin e saj.

Për zgjidhjen e mosmarrëveshjes të dyja gjykatat i janë referuar nenit 141 të Kodit të Punës, sipas të cilit “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe kur ka përfunduar afati i njoftimit», si dhe nenit 146 të Kodit të Punës, që parashikon zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme. Ato kanë arritur në përfundimin se nuk është vërtetuar asnjë nga shkaqet e parashikuara në nenin 146, prandaj paditësit nuk i lind e drejta të përfitojë shumën e dëmshpërblimit deri në një vit pagë.

Paditësi në rekurs, ka pretenduar sa më poshtë:

Duke iu referuar kontratës së punës, citon se, sipas saj, pranohet zgjidhja e kontratës pa kusht dëmshpërblimi nëse “Aktiviteti i këtij institucioni mund të ndërpritet, ndalon apo misioni për çfarëdo lloj arsye anulohet”. Sipas tij arsyetimi i palës së paditur për ndërprerjen e kontratës me paditësin për shkak të vendimit për minimizimin e shpenzimeve të funksionimit dhe të pakësimit të kostos së personelit të zyrës, nuk përkon me shkakun e zgjidhjes së kontratës të cituar më lart. Për më tepër, sipas paditësit, pala e paditur ka punësuar në vendin e tij, që në muajin e parë të largimit të tij edhe pesë persona të tjerë. Kjo, sipas tij, është një situatë që konsiderohet zgjidhje e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, sipas nenit 146/1 (a) 2,3 të Kodit të Punës.

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka vendosur se kjo çështje ka vend të shqyrtohet në Kolegjet e Bashkuara për efekt të unifikimit të praktikës gjyqësore, për t'u dhënë përgjigje pyetjeve të mëposhtme:

1. Në qoftë se punëdhënësi, referuar nenit 141 të Kodit të Punës, zgjidh në mënyrë të njëanshme kontratën e punës me afat të pacaktuar, duke respektuar afatin e njoftimit (neni 143 i Kodit

të Punës ), a ka të drejtë punëmarrësi të kërkojë përfitimin e një dëmshpërblimi deri në një vit pagë?

2. Referuar nenit 141 të Kodit të Punës, kjo dispozitë parashikon vetëm se, në respektim të kërkesave të saj, kontrata quhet e përfunduar dhe nuk mund të rilidhet me pa pëlqimin e palëve apo edhe se pala, pa pëlqimin e së cilës është zgjidhur kontrata, nuk ka të drejtë të kërkojë dëmshpërblimin për dëmet eventuale që i shkaktohen?

3. Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, pas respektimit të afatit të njoftimit dhe të procedurës përkatëse, cila palë e ka barrën e provës për të provuar se zgjidhja e kontratës është bërë me shkaqe të arsyeshme apo pa shkaqe të arsyeshme?

Në cilat raste punëmarrësi ka të drejtë të përfitojë dëmshpërblim?

Nëse pranohet dëmshpërblimi, në cilat kushte ai pranohet, cilat janë shkaqet e pranimi të tij dhe cilat janë kriteret në bazë të të cilave bëhet vlerësimi i dëmit?

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë vërejnë se rasti në shqyrtim i referohet rregullimit ligjor të zgjidhjes jo të menjëhershme të kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar, pas respektimit të afatit të njoftimit nga punëdhënësi dhe të procedurës përkatëse. Për këtë duhet t'i referohemi nenit 141 të Kodit të Punës ("Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit"), në lidhje me nenet 143-144 të Kodit të Punës.

Sipas nenit 12 të Kodit të Punës, "kontrata e punës është një marrëveshje midis punëdhënësit e punëmarrësit, ku punëmarrësi merr përsipër të ofrojë shërbimet e tij për një kohëzgjatje të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, punëdhënësit, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Pavarësisht veçorive që ka kontrata e punës, për zgjidhjen e saj veprojnë parimisht të njëjtat arsye zgjidhjeje si për marrëdhëniet e tjera të detyrimit.

Zgjidhja e kontratës është shprehje e vullnetit të njëres palë në mënyrë të njëanshme dhe e detyrueshme për njoftim palës tjetër, duke respektuar formën dhe afate të caktuara për njoftim.

Ligji për zgjidhjen e kontratës parashikon dy mënyra:

1) atë *normale* (duke respektuar afatin dhe procedurën e përcaktuar shprehimisht në ligj)

2) atë të *jashtëzakonshme* - që quhet zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm (pa respektuar afate njoftimi).

Kodi i Punës, në nenin 140, parashikon se kontratat lidhen me "kohëzgjatje të pacaktuar" dhe me "kohëzgjatje të caktuar". Kontrata me kohëzgjatje të caktuar është lehtësisht e kuptueshme se përfundon në fund të kohës së parashikuar (mënyrë normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 149-152). Ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar, që na intereson në rastin konkret, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë, në fund të afatit të njoftimit (mënyra normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 141-148). Ndërkohë që forma e jashtëzakonshme e zgjidhjes së kontratës parashikohet në kreun XIV, pika "C", "Zgjidhja e menjëhershme e kontratës" (nenet 153-158) dhe vlen si për kontratën me kohëzgjatje të caktuar, edhe për atë me kohëzgjatje të pacaktuar.

Në çështjen në shqyrtim diskutohet rasti kur kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar është zgjidhur nga punëdhënësi duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit, pra zgjidhja normale e kontratës pa afat të përcaktuar, që parashikohet në nenin 141 e vijues të Kodit të Punës.

Sipas nenit 141: "Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".

Ky nen jep në parim mënyrën e zgjidhjes së kontratës. Ligji e lë në vullnetin e njëanshëm të palës që të zgjidhë kontratën, duke respektuar afate të caktuara taksative njoftimi. Sipas nenit 143 të Kodit të Punës afati i njoftimit varion, në vartësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, nga 1 deri në 3 muaj.

Nga formulimi i kësaj dispozite kuptohet se mjafton që njëra palë të kërkojë zgjidhjen dhe kontrata përfundon kur mbaron afati i njoftimit (afati midis njoftimit të zgjidhjes-duke filluar që nga marrja e letrës së dytë me shkrim sipas nenit 144-dhe përfundimit të kontratës).

Pra ka dy kushte që duhet të plotësohen për ta pasur zgjidhjen e kontratës:

i) shprehje e vullnetit të njëres palë;

ii) respektimi i afatit të njoftimit.

i. Formulimi "zgjidhet nga njëra palë" nënkupton se cilado prej palëve, si punëdhënësi, ashtu dhe punëmarrësi, në mënyrë të njëanshme, mund ta zgjidhin kontratën. Por ka dy momente shumë të rëndësishme që duhet të sqarohen. *Së pari*, a kërkon ligji një formë të caktuar të shprehjes së vullnetit të palës që kërkon zgjidhjen? *Së dyti*, a kërkon ligji paraqitjen e një shkaku për zgjidhjen e kontratës?

Në nenin 141 nuk kërkohet ndonjë formë e caktuar, por kjo dispozitë nuk mund të shihet e shkëputur, por në harmoni me dispozitat e tjera. Kështu, në nenin 144 të Kodit të Punës parashikohet për punëdhënësin respektimi i një procedure të caktuar të zgjidhjes së kontratës. Kjo është garanci që ligjvënësi ka parashikuar në favor të punëmarrësit, si pala më e “dobët” në kontratën e punës, që në kushtet e ekonomisë së tregut, duhet të jetë më e mbrojtur përballë punëdhënësit.

Në këtë nen, pika 5, parashikohet se:

“Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që u shtohet dëmshpërblimeve të mundshme. Zgjidhja e kontratës me këtë dispozitë mbetet e vlefshme.

Pra, ligjvënësi ka lënë të vlefshme zgjidhjen e kontratës edhe pa respektimin e procedurës, por punëdhënësi i vihet një sanksion për mosrespektimin e saj. Ky është një ndryshim që i është bërë kësaj dispozite në vitin 2003, duke parë mangësinë që sillte formulimi i mëparshëm.

Shtrohet për diskutim nëse neni 141 nënkupton që palët mund ta zgjidhin kontratën për çfardollos shkaku. Kjo dispozitë nuk e kërkon patjetër motivimin e zgjidhjes së kontratës me një shkak formal. Palët, nëse zbatojnë procedurën dhe afatin e njoftimit, mund ta zgjidhin kontratën pa dhënë ndonjë arsye.

Në rastin në shqyrtim në përmbushje të procedurës së zgjidhjes së njëanshme të kontratës nga punëdhënësi, gjatë bisedimeve të palëve, punëdhënësi ka paraqitur si shkak të zgjidhjes së kontratës riorganizimin e institucionit dhe pakësimin e shpenzimeve. Paditësi nuk e ka kundërshtuar këtë shkak dhe as ka pretenduar se punëdhënësi e largonte nga puna për ndonjë shkak apo motiv tjetër, të konsideruar si shkak i paarsyeshëm në kuptim të nenit 146/1 të Kodit të Punës.

Ai thjesht ka pretenduar se punëdhënësi nuk kishte të drejtë ta zgjidhte në mënyrë të njëanshme kontratën e punës, sepse kjo zgjidhje nuk gjente mbështetje në nenin 6 të kontratës individuale të punës dhe në modalitetet e aneksit B të kësaj kontrate.

Po t’i referohemi nenit 6 të kontratës, vërejmë se kjo dispozitë parashikon rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës pa asnjë lloj paralajmërimi për shkaqe të quajtura objektive, siç janë ndërprerja, ndalimi i aktivitetit apo anulimi i misionit, si dhe për shkaqe të tjera subjektive të shkaktuara nga sjellja e papërshtatshme e të punësuarit (Aneksi B).

Me të drejtë të dy gjykatat e faktit nuk i kanë marrë në konsideratë këto referenca të aneksit B, sepse ato lidhen dhe e gjejnë bazën në nenet 153-154-155 të Kodit të Punës.

Si neni 6 i kontratës, ashtu edhe aneksi B i saj nuk kanë lidhje me çështjen në shqyrtim. Punëdhënësi e ka zgjidhur kontratën e punës me afat të pacaktuar në kushtet e nenit 141 të Kodit të Punës.

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë e konsiderojnë të drejtë qëndrimin e Gjykatës së shkallës së parë dhe të Apelit, të cilat nuk e kanë pranuar pretendimin e paditësit, sipas të cilit gjersa punëdhënësi nuk ka respektuar nenin 6 të kontratës së punës dhe gjersa nuk ndodhemi në kushtet e aneksit B të saj, atëherë zgjidhja e kontratës në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi edhe pse ai ka respektuar modalitetet e neneve 141, 143, 144 të Kodit të Punës, i jep të drejtën punëmarrësit që të përfitojë domosdoshmërisht edhe dëmshpërblimin deri në një vit pagë, sipas nenit 146/3 të Kodit të Punës.

*Si përfundim, kur punëdhënësi, referuar e në zbatim të nenit 141 e vijues të Kodit të Punës, zgjidh në mënyrë të njëanshme kontratën e punës me afat të pacaktuar, punëmarrësi jo në mënyrë të domosdoshme ka të drejtë të përfitojë edhe dëmshpërblimin deri në një vit pagë. Në vijim të këtij konkluzioni, respektimi i kërkesave të nenit 141, 143, 144, 145 të Kodit të Punës nga punëdhënësi, si rregull, passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit. Në këtë dispozitë e gjen mbështetjen edhe neni 4 i aneksit C të kontratës individuale të punës së paditësit, i cili, ndër të tjera, parashikonte se “ ... Zyra ICE, në rast të mosrinovimit të kontratës duhet të lajmërojë me shkrim një muaj para ose të zhduktojnë të punësuarin duke paguar një muaj pagë e duke shtuar edhe periudhën e pushimeve të maturuara e të pashfrytëzuara deri në atë datë.*

Çdonjëra nga palët ka të drejtë t’i zgjidhë marrëdhëniet e punës, pasi ka lajmëruar me shkrim, siç është thënë edhe në artikujt 142, 143, 144 dhe 153 të Kodit Shqiptar të Punës, ligji nr.7961, datë 12.7.1995”.

*Përfitimet materiale që i sigurohen punëmarrësit në këtë rast, siç janë dëmshpërblimi prej 2 muajsh pagë (neni 144/5) dhe shpërblimi për vjetërsinë (neni 145), përbëjnë, si rregull, masën e*

*njohur nga ligji të rimbursimit të dëmeve eventuale që mund t'i vinë punëmarrësit nga zgjidhja e kontratës pa ndonjë motiv apo shkak abuziv (të paarsyeshëm), siç parashikon neni 146 i Kodit të Punës. Vetëm kur vërtetohet zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, siç janë shkaqet e përcaktuara në mënyrë taksative në nenin 146 të Kodit të Punës punëmarrësi ka të drejtën e përfitimit të dëmshpërblimit deri në një vit pagë.*

Në rastin në shqyrtim, në gjykimin në shkallë të parë e në apel, paditësi nuk pretendoi ekzistencën e ndonjë motivi apo shkak abuziv nga ana e punëdhënësit.

Pavarësisht referencës në përgjithësi në nenin 146 të Kodit të Punës për efekt të përfitimit të dëmshpërblimit për zgjidhjen e kontratës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme, vetëm në rekurs paditësi ka pretenduar për herë të parë motivin abuziv të punëdhënësit për zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës, që, sipas tij, ka qenë hakmarrja e drejtoreshës së ICE në Tiranë pas denoncimit të bërë prej paditësit për vjedhje nga ana e saj të fondeve publike (neni 146/1b i Kodit të Punës, që parashikon rastin kur punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor. Në fakt paditësi në rekurs i referohet rastit të pikës “a”, sipas së cilës punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës.

Ky pretendim i ngritur për herë të parë në rekurs nuk mund të merret në shqyrtim nga Gjykata e Lartë, jo vetëm për arsye se kjo gjykatë nuk shqyrton faktet dhe rrethanat e çështjes, por vetëm interpretimin dhe zbatimin e ligjit në dy shkallët e gjyimit, por edhe për arsye se, në kuptim të nenit 459 të Kodit të Procedurës Civile, edhe sikur pretendimi të ishte ngritur në mënyrë të shprehur në shkallë të parë e të mos ishte përsëritur në ankimin drejtuar Gjykatës së Apelit, ai do të konsiderohej si i rënë në dekadencë. Sipas kësaj dispozite, “Kur kërkesat dhe pretendimet e pamarras parasysh në vendimin e shkallës së parë nuk përsëriten në ankim, konsiderohet sikur është hequr dorë prej tyre”.

Duke iu rikthyer kërimit për dëmshpërblim, ligji parashikon si përjashtim nenin 146, ku përcaktohet se, kur zgjidhja e kontratës bëhet pa shkaqe të arsyeshme (duke përcaktuar cilat shkaqe quhen të paarsyeshme në pikën 1), punëmarrësi mund të ngrejë padi në gjykatë (pika 2,3) dhe të përfitojë një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Pra, ai vazhdon të marrë pagën gjatë afatit të njoftimit (deri në zgjidhjen e kontratës) dhe, nëse vërtetohet se zgjidhja është bërë pa shkak të arsyeshëm, punëdhënësi do të detyrohet t'i japë edhe dëmshpërblimin në masën që do ta vendosë gjykata (maksimumi 1 vit pagë).

*Si përfundim, nga analiza e neneve 141 dhe 146 të Kodit të Punës rezulton se zgjidhja e kontratës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak, me përjashtim të rasteve që parashikohen në pikën 1 të nenit 146, që konsiderohen si shkaqe abuzive. Këto ligjvënës i ka parashikuar si garanci për t'u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i së drejtës së punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës. Pra, dëmshpërblimi deri në një vit pagë vendoset vetëm në rastet kur punëdhënësi, nisur nga pozita superiore mund të abuzojë, duke zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme (të tilla quhen vetëm rastet abuzive të listuara në dispozitën në analizë), duke garantuar një mbrojtje të nevojshme.*

*ii. Respektimi i afatit të njoftimit është kushti tjetër që parashikon neni 141 për të zgjidhur kontratën pa afat të përcaktuar. Në këtë lloj kontrate, ku nuk përcaktohet një afat për mbarimin e saj, normalisht që do të jetë ligji që do të parashikojë një mënyrë përfundimi me qëllim që të rregullohen pasojat e zgjidhjes për palët.*

Ligji ka lënë në dorë të palëve zgjidhjen vetëm me kushtin e respektimit të afatit të njoftimit, pra palët të njoftohen në një periudhë të caktuar (paralajmërimi) përpara zgjidhjes përfundimtare të kontratës, me qëllim që të kenë mundësi të marrin masa për rregullimin e situatës së tyre personale.

Gjatë afatit të njoftimit, kontrata e punës është në fuqi, megjithë faktin që njëra palë ka bërë të ditur zgjidhjen e saj, dhe ajo përfundon me përfundimin e afatit të njoftimit.

Sipas nenit 143, pika 4, zgjidhja e kontratës pa respektuar afatin e njoftimit trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm (që parashikohet në nenet 153-156). Në rastin në shqyrtim, nuk është kjo lloj zgjidhjeje e kontratës që na intereson, por do të ndalemi shkurtimisht për faktin se shpesh në praktikë ngatërrohet zgjidhja pa shkaqe të arsyeshme (nenin 146) me atë të menjëhershëm të pajustifikuar (neni 155) të kontratës.

Sipas ligjit, në parim palët duhet t'i respektojnë afatet e njoftimit dhe zgjidhja e menjëhershme e kontratës është e ndaluar, megjithatë përjashtimi është se ajo lejohet për shkaqe të justifikuara (neni 153) dhe në këtë rast pala që ka zgjidhur kontratën nuk ndëshkohet, pavarësisht mosrespektimit të afatit.

Ndërsa zgjidhja e menjëherëshme e pajustifikuar sjell pasoja për palët. Kështu, punëdhënësi detyrohet të paguajë dy dëmshpërblime në rast se nuk provon ekzistencën e një shkak justifikues

(neni 155) së pari shpërblimin e dëmit të shkaktuar nga mosrespektimi i afatit të njoftimit, (pagën për periudhën e afatit-neni 155, pika 1) dhe së dyti, dëmshpërblimin me karakter ndëshkues për punëdhënësin dhe ndreqës i dëmit moral të shkaktuar punëmarrësit (maksimumi një vit pagë-neni 155, pika 3).

Me ndryshimet që iu bënë kësaj dispozite në vitin 2003 “për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar ta zbatojë” (neni 155, pika 3).

Sipas paragrafit të 4 të nenit 143 të Kodit të Punës “Kur njëra nga palët zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”, por kjo nuk do të thotë që në mënyrë automatike, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi, duhet të zbatohet neni 146/3 i Kodit të Punës, duke u vendosur detyrimi i punëdhënësit të dëmshpërblejë punëmarrësin në masën e pagës deri në një vit. Duke qenë se në këto raste ligji e trajton zgjidhjen e kontratës si zgjidhje të saj me efekt të menjëhershëm, gjykata është e detyruar që sipas përcaktimeve të bëra në nenin 153/2 të Kodit të Punës, të kërkojë prej punëdhënësit të provojë, nëse kontrata është zgjidhur për shkaqe të arsyeshme apo jo. Në këtë drejtim, neni 153, paragrafi 3 i Kodit të Punës, i lë hapësirë gjykatës që duke pasur në konsideratë rastin konkret dhe ligjin, të vendosë vetë nëse kanë ekzistuar shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e kontratës. Vetëm në rast se zgjidhja e menjëhershme e kontratës është e pajustifikuar, gjykata në bazë të nenit 155 të Kodit të punës ka të drejtë të vendosë detyrimin e punëdhënësit për pagimin e dëmshpërblimit.

Një tjetër problem që ngrihet për diskutim është se cila palë ka barrën e provës për të provuar që zgjidhja e kontratës është bërë me shkaqe të arsyeshme apo të paarsyeshme.

Në nenin 146, pika 1 parashtrohet se:

“1) Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:

- a) Punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
- b) Punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
- c) Për motive të pandashme nga personeli i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore.
- d) Për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;
- e) Bëhet për motive të anëtarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë për të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit; ...”.

Në të gjitha këto raste i takon punëmarrësit, i cili do të jetë në rolin e paditësit, barra e provës për të provuar që kontrata është zgjidhur për një prej këtyre shkaqeve të paarsyeshme që i kanë cenuar atij të drejtën për punë. Natyrshëm, gjatë gjykimit, do t’i takojë punëdhënësit e drejta që të provojë të kundërtën, pra që ka pasur një shkak tjetër të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës. Kjo është rrjedhojë logjike e asaj që parashtruar më sipër se kontrata (sipas nenit 141) mund të zgjidhet për çdo shkak, pra nuk ka nevojë që të motivohet apo arsyetohet zgjidhja e kontratës. Të vetmet raste që ligji mbron punëmarrësin janë ato të parashikuara në pikën 1 të nenit 146, rastet abuzive të zgjidhjes së kontratës prej punëdhënësit. Pretendimi i ekzistencës së një (apo më shumë) prej tyre do të vijë gjithmonë nga punëmarrësi, i cili edhe duhet të provojë fillimisht pretendimet e tij se zgjidhja është bërë pa shkaqe të arsyeshme.

Sa më sipër ka të bëjë vetëm me pretendimet substanciale lidhur me kontratën e punës, pasi në lidhje me pretendimet mbi procedurën e zgjidhjes së kontratës, ligji barrën e provës ia lë në mënyrë të shprehur punëdhënësit (neni 144, pika 5/1).

Një tjetër problem për diskutim është edhe masa dhe kriteret e vendosjes së dëmshpërblimit kur kontrata pa afat të përcaktuar zgjidhet nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme duke mosrespektuar afatin dhe procedurën e njoftimit. Nga sa u tha më sipër, del se kemi disa lloj dëmshpërblimesh që i takojnë punëmarrësit:

1) dëmshpërblimi deri në 2 paga mujore për mosrespektim të procedurës nga punëdhënësi që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera (neni 144/4).

2) Dëmshpërblimi deri në një vit pagë që paguan punëdhënësi që zgjidh kontratën pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1 e 3), e cila i shtohet pagës që merr punëdhënësi gjatë afatit të njoftimit.

3) Shpërblimi për vjetërsi në punë (neni 145), që paguhet nga punëdhënësi kur marrëdhëniet kanë zgjatur mbi tre vjet, të cilit i shtohet shpërblimi që jepet për zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të

arsyeshme (dëmshpërblimi i mësipërm).

Për dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 146, pika 3 parashikohet si masë maksimale paga e 1 viti, por ligji nuk specifikon kriteret e caktimit të saj.

*Në praktikë është pranuar se masa e dëmshpërblimit, që sipas ligjit paracaktohet në mënyrë të përafërt, sipas diskrecionit të gjykatës, për shkak të pamundësisë objektive për vlerësimin e saktë të saj, si rregull, nuk përbën objekt rivlerësimi të mëvonshëm. Megjithatë, në këto raste gjykatës nuk i lejohet të caktojë një dëmshpërblim që kapërcen kriteret e vendosura në ligj. Gjithsesi brenda këtyre caqeve duhet të paracaktojmë një masë shpërblimi të arsyeshme dhe jo siç ndodh rëndom në praktikë që gjykatat vendosin maksimumin e dëmshpërblimit me pagën e një viti.*

#### PËR KËTO ARSYE,

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, në bazë të nenit 485/a të Kodit të Procedurës Civile, dhe të nenit 17 të ligjit nr.8588, datë 15.3.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës së Lartë”,

#### VENDOSËN:

1. Lënien në fuqi të vendimit civil nr.745, datë 16.6.2005 të Gjykatës së Apelit Tiranë.
2. Ky vendim është unifikues për praktikën gjyqësore dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare.

Kryesues: Thimjo Kondi

Anëtarë: Artan Hoxha, Gani Dizdari, Perikli Zaharia, Agron A. Lamaj, Spiro Spiro, Nikoleta Kita, Shpresa Becaj, Irma Bala, Besnik Imeraj, Fatos Lulo, Ardian Nuni.