

VENDIM
Nr. 7, datë 1.6.2011

NË EMËR TË REPUBLIKËS

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

Shpresa Beçaj	kryesuese
Gani Dizdari	anëtar
Ardian Dvorani	anëtar
Besnik Imeraj	anëtar
Fatos Lulo	anëtar
Ardian Nuni	anëtar
Arjana Fullani	anëtare
Evelina Qirjako	anëtare
Majlinda Andrea	anëtare
Guxim Zenelaj	anëtar
Aleksandër Muskaj	anëtar
Andi Çeliku	anëtar
Mirela Fana	anëtare
Medi Bici	anëtar,

në seancën gjyqësore të datës 1.6.2011 mori në shqyrtim çështjen civile me palë:

PADITËS: Qemal Zeneli

E PADITUR: Bashkia Kukës

OBJEKTI: Shfuqizimin e aktit administrativ, urdhrit nr. 92, datë 31.5.2006 të anës së paditur.

BAZA LIGJORE: Neni 324 i K.Pr.Civile.

Gjykata e Shkallës së Parë Kukës, me vendimin nr. 357, datë 11.10.2006, ka vendosur:

- Të pranojë kërkesëpadinë e paditësit, Qemal Xhemal Zeneli, duke anuluar aktin administrativ, urdhrin nr. 92, datë 31.5.2006 të kryetarit të bashkisë Kukës si të pabazuar në prova dhe në ligj.
- Gjykata e Apelit Shkodër, me vendimin nr. 137, datë 29.3.2007, ka vendosur:
- Ndryshimin e vendimit nr. 357, datë 11.10.2006 të Gjykatës së Shkallës së Parë Kukës në këtë mënyrë:
 - Detyrimin e të paditurit, bashkia Kukës, për të kthyer në vendin e mëparshëm të punës paditësin Qemal Zeneli.
 - Detyrimin e të paditurit, bashkia Kukës, për t'i paguar paditësit Qemal Zeneli diferencën e pagës së vendit të mëparshëm të punës me pagën që ai ka marrë si punëtor mirëmbajtje, deri në ekzekutimin e këtij vendimi.

Kundër vendimit të Gjykatës së Apelit Shkodër, në bazë të nenit 472 të Kodit të Procedurës Civile, ka ushtruar rekurs bashkia Kukës, e cila kërkon prishjen e këtij vendimi, ndërsa pala paditëse, Qemal Zeneli, ka ushtruar k/rekurs, i cili kërkon mospranimin e rekursit, duke parashtruar këto shkaqe:

Shkaqet e parashtruara në rekursin e bashkisë:

Lëvizja e paditësit është bërë për të plotësuar nevojat me punonjës specialist ndërtimi në sektorin e rrugë-kanalizimeve për të përballuar projektet e nisura për zbatim nga ky sektor, si dhe për faktin se mjeti, i cili drejtohej nga paditësi ka një kohë të gjatë që nuk shfrytëzohet. Kalimi i paditësit në një detyrë tjetër u bë për të qenë me eficient.

Shkaqet e parashtruara në k/rekursin e paditësit Qemal Zeneli:

Nga ana e palës së paditur në rekursin e ushtruar nuk është parashtruar asnjë nga rastet që përcaktohen në nenin 472 të K.Pr.Civile.

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, me vendimin nr. s'ka, datë 23.2.2010, ka vendosur:

Dërgimin e çështjes për gjykim Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë për njehsimin e praktikës gjyqësore.

KOLEGJET E BASHKUARA TË GJYKATËS SË LARTË,

pasi dëgjuan relacionin e anëtarëve Ardian Dvorani dhe Mirela Fana; në mungesë të palës paditëse dhe palës së paditur; si dhe shqyrtoi dhe analizoi çështjen në tërësi,

VËREN:

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë konstatoi se në praktikën tonë gjyqësore, në të gjitha shkallët e gjykimit, janë mbajtur dhe vijnë të mbahen qëndrime të ndryshme e të kundërta në shqyrtimin e padive që lidhen me mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës, për sa u përket rasteve se kur mundet apo duhet të gjejnë zbatim dispozitat e pikës 3 të nenit 146 dhe pikës 3 të nenit 155 të Kodit të Punës, për sa i përket disponimit për kthimin e detyrueshëm të punëmarrësit të administratës publike në vendin e mëparshëm të punës.

Dispozita e pikës 3 të nenit 146 dhe pikës 3 të nenit 155 të Kodit të Punës parashikojnë se:

“Neni 146

.....
3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim”.

“Neni 155

3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune. 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 të zbatojë këtë vendim”.

Në vijim të këtij arsyetimi, u çmua se kuptimi e zbatimi i qartë dhe i unifikuar i këtyre dispozitave bëhet i domosdoshëm nisur nga natyra kontraktuale e marrëdhënieve të punës sipas parimeve dhe rregullave të parashikuara nga Kodi i Punës, si dhe nisur nga qëndrimet përkatëse që kanë mbajtur edhe në këto aspekte vendimi nr. 33, datë 12.9.2007 i Gjykatës Kushtetuese dhe vendimi unifikues nr. 19, datë 15.11.2007 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë. Përfundimisht, gjykimi i çështjes kaloi për gjykim në Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë duke u shtruar për shqyrtim si vijon:

“1. Cilat janë rrethanat, kushtet dhe rastet kur mund dhe duhet të gjejnë zbatim fjalia e fundit e dispozitës së pikës 3 të nenit 146 dhe fjalia e fundit e pikës 3 të nenit 155 të Kodit të Punës, në lidhje me disponimin për kthimin e detyrueshëm të punëmarrësit në vendin e mëparshëm të punës?

Gjatë shqyrtimit të çështjes në seancë gjyqësore, me vendimin nr. s'ka, datë 23.2.2010 Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë çmoi dërgimin e çështjes për gjykim në Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë dhe njehsimin e praktikës gjyqësore. Gjithashtu, nëpërmjet qëndrimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, çmohet e nevojshme të mënjanohej qëndrimet e ndryshme që ende vërehen te gjykatat më të ulëta, me pasoja në efektivitetin e gjykimit dhe drejtësinë e vendimeve që jepen në lidhje me mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës dhe, posaçërisht, në funksion të dallimit të këtyre mosmarrëveshjeve nga ato me natyrë administrative në rastet kur punëdhënësi shpreh vullnetin e tij për ndryshimin apo zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me anë të një akti administrativ”.

Rrethanat e çështjes në gjykim

Rezulton nga gjykimi se pala paditëse, Qemal Zeneli, ka qenë i punësuar pranë të paditurit, bashkia Kukës, në detyrën e shoferit manovrator që nga viti 1999.

Në cilësinë e punëdhënësit, me urdhrin e kryetarit të bashkisë Kukës nr. 92, datë 31.5.2006, i nxjerrë në emër e për llogari të palës së paditur bashkia Kukës, mbështetur në ligjin nr. 8652, datë 31.7.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore” dhe në Kodin e Punës, paditësi (punëmarrësi) është lëvizur nga detyra e shoferit në atë të punëtorit të mirëmbajtjes së rrugëve pranë të njëjtut punëdhënësi. Me të njëjtin akt, i padituri ka shprehur vullnetin e tij për të lidhur marrëdhëniet e punës me një specialist ndërtimi, shtetasin Z.B.

Në rrethana të tilla, për të mbrojtur të drejtat dhe pozitën e tij si punëmarrës, paditësi i është drejtuar me padi Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës për shfuqizimin e aktit administrativ të sipërcituar, urdhrit nr. 92, datë 31.5.2006 të nxjerrë nga i padituri Bashkia Kukës, me të cilin i janë cenuar

marrëdhëniet e punës.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Kukës, në përfundim të shqyrtimit gjyqësor të çështjes, ka vendosur pranimin e padisë duke anuluar aktin administrativ, urdhrin nr. 92, datë 31.5.2006 të kryetarit të bashkisë Kukës.

E vënë në lëvizje mbi ankimin e palës së paditur, Gjykata e Apelit Shkodër ka vendosur të ndryshojë vendimin e dhënë nga gjykata e shkallës së parë duke disponuar për detyrimin e të paditurit për të kthyer paditësin në vendin e mëparshëm të punës, si dhe detyrimin e të paditurit për t'i paguar paditësit diferencën e pagës deri në ekzekutimin e vendimit.

Kundër vendimit të gjykatës së apelit ka ushtruar rekurs pala e paditur, me anë të të cilit, në thelb, pretendon të argumentojë se “lëvizja” e paditësit në një vend tjetër pune ishte e justifikuar me nevojat e punës në sektorin e mirëmbajtjes së rrugëve.

Në këtë vendim, u parashtrua fakti se në këtë padi, sikurse edhe gjatë gjykimit, paditësi shprehet dhe pretendon të argumentojë që, duke u urdhëruar ndërprerja e marrëdhënies së punës në pozicionin aktual, si dhe “transferimi” i tij në një pozicion tjetër, atij i janë cenuar pozicioni i punës dhe të drejtat e punëmarrësit në marrëdhëniet e punës që ka me të paditurin. Megjithatë, duke qenë konfuz, jo në tregimin e vullnetit, por në aspektin formal të parashtrimit të kërtimeve të tij në kërkesëpadi, paditësi duket sikur kërkon të zgjidhë një mosmarrëveshje administrative ku, si shkak ligjor dhe objekt padie, duket të jetë shfuqizimi i aktit administrativ të sipërcituar, urdhrin nr. 92, datë 31.5.2006, të nxjerrë nga i padituri bashkia Kukës, me të cilin del qartë se punëdhënësi ka shprehur vullnetin e tij për të ndryshuar marrëdhëniet kontraktuale të punës me paditësin. Këtij konfuzioni në lidhje me natyrën e padisë në shqyrtim dhe ligjin e zbatueshëm nuk i ka shpëtuar as gjykata e shkallës së parë. Kjo gjykatë, nga njëra anë parashtron dhe arsyeton mungesën e justifikimit të palës së paditur si punëdhënëse në ndryshimin e pozicionit të punës së paditësit, pra të kushteve të kontratës së punës së lidhur mes tyre. Nga ana tjetër, gjykata, në mënyrë konfuze dhe duke mos respektuar detyrimet e saj sipas nenit 16 të K.Pr.Civile, bën edhe analizë tjetër juridike duke u “lidhur” edhe me disa nga përcaktimet e propozuara nga palët, për të konkluduar se duhet të disponojë për anulimin e “aktit administrativ”, urdhrin nr. 92, datë 31.5.2006 të të paditurit, me të cilin janë cenuar marrëdhëniet e punës që ka me të pala paditëse. Gjykata e Apelit Shkodër ka çmuar se në thelb vendimi i gjykatës së shkallës së parë është i drejtë, por ai duhet të saktësohet në arsyetim dhe në dispozitiv për të bërë të mundur ekzekutimin e vendimit. Gjykata e apelit arsyeton se akti administrativ i të paditurit është në funksion të rregullimit të marrëdhënieve të punës mes palëve ndërgjyqëse, duke shprehur vullnetin e të paditurit për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës duke i ofruar një kontratë të re pune paditësit. Sipas gjykatës së apelit dispozitat e Kodit të Punës nuk njohin “transferimin” e punonjësit dhe se kjo përbën zgjidhje të marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar në kuptim të nenit 155 të këtij Kodi. Prandaj, në rrethanën kur paditësi është punëmarrës në administratën publike, gjykata e apelit konkludon se duhet të zbatojë pikën 3 të nenit 155, për të urdhëruar kthimin në vendin e mëparshëm të punës. Njëkohësisht, sipas nenit 129 të Kodit të Punës, të detyrohet i padituri t'i paguajë paditësit diferencën e pagës derisa të rivendoset marrëdhënia e punës së mëparshme.

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë konstatojnë se Kodi i Punës përfshirë dhe gjithë ndryshimet bërë këtij kodi e miratuar me ligj kanë në themel të tij respektimin e standardeve ndërkombëtare të së drejtës së punës në një ekonomi të tregut të lirë por gjithnjë në mbrojtje të së drejtave, interesave dhe lirive të palëve duke ia përshtatur atë tregut të punës dhe kërkesave të tij. Objekti i Kodit të Punës është vetëm puna e varur. Në objekt të këtij kodi janë marrëdhënia punëdhënës-punëmarrës, mbrojtja e të drejtave, plotësimi i detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e varur, kushtet e punës, siguria në punë, paga etj.

Në nenin 140 e vijues në kreun XIV të Kodit të Punës janë sanksionuar rregullimet ligjore të përfundimit të marrëdhënieve të punës të cilat, krahas të tjerave, karakterizojnë garanci mbrojtëse që synojnë të parandalojnë qëndrimet e pamotivuara të largimit nga puna nga ana e punëdhënësit, duke siguruar në këtë mënyrë mbrojtjen e interesave të punëmarrësit.

Sipas nenit 141 të Kodit të Punës kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar i njeh të drejtën punëdhënësit, po ashtu dhe punëmarrësit për zgjidhjen e kontratës së punës, por gjithnjë kjo e drejtë e tyre nuk mund të cenohet të drejtat dhe interesat e palës tjetër. Në këto kushte në Kodin e Punës janë parashikuar rregullat e detyrueshme për palët, që duhet të respektohen, në atë mënyrë që e drejta e zgjidhjes së kontratës së punës nga njëra anë, realizon dhe mbrojtjen e palës tjetër që ndodhet përpara kësaj zgjidhje.

Si në çështjen në gjykim, po ashtu dhe për rastet e tjera të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, Kodi i Punës në nenet 153-156 ka parashikuar pasojat që rrjedhin nga kjo zgjidhje.

E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje, thonë në vendimin e tyre me nr. 31, datë 14.4.2003 Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë.

Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit, duke e realizuar këtë të drejtë në rrugë gjyqësore. Po këtë konkluzion nxjerr dhe neni 44 i Kushtetutës ku: “Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të organeve shtetërore”.

Shkaku i justifikuar, sipas fushës së zbatimit, ka natyrë reale, pra sjell mungesën e pasojave të pushimit të pajustificuar. Natyra e detyruar, me pasojë shuarjen e marrëdhënies së punës edhe në rastin e prapësimit pa një motiv të justifikuar, sjell për pasojë detyrimin e punëdhënësit për pagimin e dëmit deri në një vit page, plus shtesat përkatëse që i përkasin afatit të njoftimit (neni 146/3 i Kodit të Punës). Pra, fusha e pushimit nga puna *ad nutum*, pa nevojën e një motivacioni është prezent për aq kohë sa Kodi i Punës parashikon sa sipërcituar. Kodi i Punës shprehet qartë se çfarë bëhet kur zgjidhet kontrata pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/3, si dhe neni 155/3 i Kodit të Punës).

Në nenin 4 të Kodit të Punës përcaktohen subjektet e Kodit, të cilat janë punëmarrësit në sektorin privat, pasi punësimi në sektorin publik, rregullohet me ligj të veçantë, si për shembull: ligji për nëpunësit e shërbimit civil, ligji për Policinë e Shtetit apo Forcave të Rendit, Prokurorisë etj. Në paragrafin e dytë të nenit 4 të Kodit të Punës kemi një referencë me vlerë shumë të madhe në kuadër të sigurisë juridike të punëmarrësve pavarësisht se ku ata punojnë në sektorin privat apo publik, ata kanë garanci se të drejtat e tyre do të mbrohen edhe kur ligji specifik nuk ka parashikuar mbrojtje apo zgjidhje të respektimit të së drejtave të tyre. Pra, kjo na çon në një krosreferencë të Kodit të Punës.

Është shtruar midis të tjerave për unifikim dhe fakti që e trajtojnë zgjidhjen e kontratës së punës si konflikt administrativ apo si konflikt që rrjedh nga marrëdhëniet e punës. **Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi administrativ për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi përpara marrëdhënieve administrative pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra, me këtë do të kuptojmë se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe jo më me një marrëdhënie administrative. Pra, punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës.**

Për pasojë të dy vendimet e gjykatave, si vendimi i Gjykatës së Apelit Shkodër dhe vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës, duhet të prishen dhe çështja duhet të dërgohet përsëri për rishqyrtim në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës. Duke gjykuar themelin e çështjes nën frymën e këtij vendimi të Kolegjeve të Bashkuara të zhvillojë një hetim gjyqësor të plotë dhe të gjithanshëm duke zgjidhur pasojat që vijnë si rezultat i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës punëdhënës-punëmarrës.

PËR KËTO ARSYE,

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, në mbështetje të nenit 485/c të K.Pr.Civile,

VENDOSI:

Prishjen e vendimit nr. 137, datë 29.3.2007 të Gjykatës së Apelit Shkodër dhe vendimit nr. 357, datë 11.10.2006 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës dhe dërgimin e çështjes për rishqyrtim në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës, me një trup tjetër gjyqësor.

Ky vendim është unifikues dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare.

Anëtarë pro: Shpresa Beçaj (kryesuese), Besnik Imeraj, Fatos Lulo, Ardian Nuni, Arjana Fullani, Evelina Qirjako, Majlinda Andrea, Guxim Zenelaj, Medi Bici.

Anëtarë kundër: Ardian Dvorani, Gani Dizdari, Andi Çeliku, Mirela Fana, Aleksandër Muskaj.

MENDIMI I PAKICËS

Si gjyqtarë në pakicë kemi qëndrimin se Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë duhet të kishin

disponuar për lënien në fuqi të vendimit nr. 137, datë 29.3.2007 të Gjykatës së Apelit Shkodër, e cila ka disponuar pranimin e padisë dhe kthimin e paditësit në punën e mëparshme.

Shumica e Kolegjeve të Bashkuara ka disponuar prishjen e vendimeve të dy gjykatave më të ulëta dhe dërgimin e çështjes për rigjykim në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës, në thelb, duke arsyetuar se:

- Kodi i Punës ka në themel të tij respektimin e standardeve ndërkombëtare të së drejtës së punës në një ekonomi të tregut të lirë;

- Neni 140 e vijues i Kodit të Punës parashikojnë rregullimet ligjore për përfundimin e marrëdhënies së punës, garancitë përkatëse mbrojtëse që synojnë parandalimin e qëndrimeve të pamotivuara për largimin nga puna;

- Punëdhënësi dhe punëmarrësi kanë të drejtën e zgjidhjes së lirë e të njëanshme të kontratës së punës duke respektuar disa rregulla të caktuara në mbrojtje të palës që ndodhet para zgjidhjes së kontratës;

- E drejta e kthimit në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore, ndërsa e drejta për dëmshpërblim për shkak të largimit nga puna është një e drejtë që gëzon mbrojtje nga ligji. Pra, pala e dëmtuar ka vetëm të drejtën e dëmshpërblimeve, këtë e shpreh qartë neni 146/3 dhe 155/3 i Kodit të Punës.

Si gjyqtarë në pakicë kemi mendimin se një arsyetim dhe interpretim i tillë i legjislacionit të punës është i gabuar, madje bie ndesh dukshëm me vetë urdhërimet e shprehura që përmbajnë, mes të tjerave, vetë pika 3 e nenit 146 dhe pika 3 e nenit 155 të Kodit të Punës. Këto dispozita qartazi dhe pa asnjë ambiguitet parashikojnë edhe mundësinë që gjykata të disponojë për kthimin e punëmarrësit në vendin e mëparshëm të punës. Prandaj, detyra e Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, në këtë gjykim, ishin vetëm të konfirmonin dhe interpretonin nëpërmjet arsyetimit të tyre se:

- është normale dhe e ligjshme që punëmarrësit të dëmshpërblehen për zgjidhjen pa shkaqe të arsyeshme apo në mënyrë të menjëhershme e pa shkaqe të justifikuara të kontratës së punës;

- ekziston edhe mundësia e urdhërimit nga gjykata të kthimit të punëmarrësit në punën e mëparshme, nëse ai kryen punën e tij në administratën publike;

- cilat ishin kategoritë e punëmarrësve të administratës publike, të cilët edhe pse nuk janë nëpunës civilë, funksionarë politikë të zgjedhur, magjistratë etj., që kanë status e regjim juridik të posaçëm, përsëri gjykata mund të urdhërojë edhe kthimin në punën e mëparshme;

- cilat janë rrethanat e mbi çfarë kriteresh gjykatat mund të vlerësojnë edhe disponimin për kthimin e punëmarrësit të administratës publike në punën e mëparshme.

Shumica e Kolegjeve të Bashkuara nuk i jep përgjigje asnjërës prej këtyre momenteve vendimtare juridike për interpretimin dhe zbatimin e drejtë e të unifikuar të legjislacionit të punës. Duke evidentuar vetëm që palët në kontratën e punës, si në çdo kontratë tjetër, janë të lira të lidhin dhe zgjidhin edhe këtë marrëdhënie juridike, shumica e Kolegjeve të Bashkuara, në mënyrë të panevojshme dhe të pakuptimtë e pa bërë ndonjë analizë juridike, ndonëse citon dispozitat që shprehimisht parashikojnë të kundërtën, përsëri konkludon se, për pasojë të mosrespektimit të ligjit nga punëdhënësi, nuk ka rikthim në punë të punëmarrësit, por vetëm dëmshpërblim. E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje nga ligji, por vetëm të drejtën e dëmshpërblimit.

Ne, gjyqtarët në pakicë, kemi mendimin se jo vetëm që shumica nuk ka interpretuar drejt ligjin, por akoma më tej ka konkluduar në të kundërtën e asaj që parashikohet qartësisht dhe shprehimisht në Kodin e Punës, për mundësinë e kthimit në punë të një punëmarrësi të administratës publike.

Sipas parimeve dhe dispozitave të Kushtetutës, atyre të Kodit Civil e të Kodit të Punës të nxjerra në pajtim me të, nisur nga analizat e jurisprudencës vendase dhe të huaj, pakica vlerëson se ishte vendi të evidentohet që marrëdhëniet juridike e punës, pra kontrata e punës, në parim, bazohet në lirinë kontraktore, ku përfshihet edhe liria për zgjidhjen e njëanshme të kësaj kontrate nga punëdhënësi apo punëmarrësi.

Megjithatë, lindja dhe zhvillimi i marrëdhënies juridike (kontratës) së punës, përfshirë aspektin dhe problematikën e lidhur me mbarimin e kësaj marrëdhënieje (zgjidhjen e kontratës) veçanërisht kur kjo bëhet në mënyrë të njëanshme, duhet të shqyrtohen duke pasur parasysh dy kërkesa e nevoja me drejtime të kundërta.

Nga njëra anë, është e drejta, interesi, por edhe nevoja e punëmarrësit për të pasur qëndrueshmëri e të ardhura të siguruara me anë të punësimit dhe marrëdhënies së punës, si burim thelbësor i të punësuarit për formimin e personalitetit dhe respektimin e dinjitetit të tij si qenie sociale, për përballimin e jetesës, përfshirë edhe mbajtjen e familjes.

Nga ana tjetër, është e drejta dhe interesi i punëdhënësit, veçanërisht atyre që ushtrojnë sipërmarrje tregtare dhe ekonomike, për të pasur lirshmëri në përzgjedhjen, sasiore e cilësore, në pranimin e përdorimin e krahut të punës, pra të punëmarrësve.

Nevoja dhe interesi i punëmarrësit kërkon kufizimin e lirisë dhe të motiveve të punëdhënësit për të zgjidhur kontratën e punës me punëmarrësin, si për sa i përket përmbajtjes (shkaqeve e rasteve të zgjidhjes së kontratës), ashtu edhe formës (formës, afateve dhe procedurës) me efekte në vlefshmërinë e këtij veprimi. Ndërsa nevoja dhe interesi i punëdhënësit, përkundrazi, synon dhe tenton drejt një lirie të pakushtëzuar në zgjidhjen e kontratës së punës prej tij.

Në legjislacionin shqiptar, sikurse në shumicën e dërmuese të vendeve të tjera perëndimore, nuk gjen zbatim të pakufizuar regjimi juridik dhe veprimi i parimit klasik të lirisë absolute të zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit. Edhe legjislacioni ynë përmban një numër kufizimesh në këtë drejtim, duke parashikuar një numër modalitetesh formale e procedurale, kushtesh e motiveve konkrete mbi arsyeshmërinë dhe justifikimin e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, me pasojë shpërblimin e dëmit të pësuar nga punëmarrësi. Ndërkohë që, për disa kategori punëmarrësish të punësuar në administratën publike, legjislacioni ynë, si p.sh. edhe Kodi i Punës, parashikon edhe të drejtën e punëmarrësve për t'u kthyer në punën e mëparshme, përkundrajt detyrimit të punëdhënësit (organit shtetëror) për ta zbatuar vendimin e gjykatës për kthimin në punë.

Kjo zgjidhje e ligjvënësit tonë lidhet si me faktin që punëmarrësi konsiderohet pala e dobët e kontratës së punës, ashtu edhe me natyrën e detyrës që ai ka marrë përsipër, e cila i është ngarkuar nga punëdhënësi. Sipas zgjedhjes së ligjvënësit tonë, veçanërisht të mbrojtur nga Kodi i Punës dhe ligje të tjera të posaçme, përkundrajt zgjidhjes së kontratës së punës dhe efekteve të saj, në shkallë e mënyra të ndryshme, janë punëmarrësit që janë funksionarë publikë apo që kryejnë punë si nëpunës a punonjës të administratës shtetërore (publike). Kjo mbrojtje e posaçme parashikon deri edhe detyrimin për kthimin e punëmarrësit të administratës publike në punën e mëparshme, nëse largimi nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme apo pa shkaqe të justifikuara (neni 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës).

Këto zgjidhje të ligjvënësit, sikurse në shumë vende të tjera perëndimore, mbështeten në garantimin e një ekuilibri parimor kushtetues e ligjor ndërmjet interesave legjitime të ndryshme.

Nga njëra anë, synojnë të respektojnë vlerën dhe qëllimin e së drejtës së punës të parashikuar nga neni 49 i Kushtetutës. Puna nuk është thjesht e vetëm një marrëdhënie juridike dhe ekonomike, por përmban edhe vlera sociale që identifikojnë e lartësojnë njeriun. E drejta e punës nuk është vetëm një e drejtë që duhet të realizohet në shoqëri, por edhe një detyrim që duhet të përmbushet përpara shoqërisë dhe që gëzon mbrojtje shoqërore. Sipas Kushtetutës (neni 59), punësimi përbën edhe një objektiv social të shtetit të cilin ai ka detyrim ta përmbushë. Edhe forcimi i shtetit tonë të përbashkët, sikurse edhe i bashkëjetesës sociale dhe mirëqenies ekonomike të individit, nëpërmjet punës, janë në themel të arsyes së ekzistencës së shtetit shqiptar. Kjo vjen për faktin se, ndryshe nga kohët e para të shtetit liberal kapitalist ku rëndësi kishte vetëm pronësia, në ditët e sotme të shtetit liberal demokratik, bazat e parimet e të cilit janë parashikuar edhe nga Kushtetuta, ka marrë një rëndësi gjithnjë e më të madhe edhe puna, të drejtat e detyrimet që burojnë prej saj.

Nga ana tjetër, ligjvënësi ynë synon të respektojë edhe parimin e së drejtës private, të sanksionuar në mënyra të ndryshme në Kushtetutë, mbi lirinë e palëve për të hyrë e për të zgjidhur një marrëdhënie juridike (kontratë), por duke pasur parasysh veçantitë social-ekonomike të marrëdhënies juridike të punës, posaçërisht ato të realizimit të së drejtës së punës.

Sa më sipër rezulton edhe nga e drejta dhe jurisprudenca ndërkombëtare. Kështu, Bashkimi Evropian, në nenin 30 të Kartës së Nizës ka afirmuar si parim të përgjithshëm atë të ndalimit të largimit nga puna pa shkak të arsyeshëm ose të justifikuar, parim i cili është i detyrueshëm të respektohet nga të gjitha vendet anëtare. E drejta e mbrojtjes së punëmarrësve ndaj largimit nga puna pa shkak të arsyeshëm apo të justifikuar parashikohet edhe në nenin 30 të Kushtetutës Evropiane të Bashkimit Evropian. Rrjedhimisht, përveçse në parim, në raste e shkallë të ndryshme rikthimi në punën e mëparshme parashikohet në legjislacionin e të gjitha shteteve anëtare.

Në disa shtete evropiane rikthimi në punë është i detyrueshëm. Në disa shtete të tjera (si Gjermania) vetëm nëse këtë e urdhëron gjykata, ndërsa në ndonjë shtet tjetër (si: Suedia, Mbretëria e Bashkuar) nëse punëdhënësi përjashtimisht paraqet me shkrim motive shumë specifike e posaçërisht të justifikueshme ndaj rikthimit në punë, në kompensim detyrohet të paguajë për punëmarrësin e larguar nga puna një dëmshpërblim të posaçëm e konsistent që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të zakonshme.

Si rast përjashtimor, ku zbatohet liria e pakufizuar për zgjidhjen e kontratës së punës në Evropën perëndimore është vetëm Zvicra. Gjithashtu, liria e pakufizuar e zgjidhjes së kontratës së punës dhe pamundësia e kthimit të detyrueshëm në punën e mëparshme parashikohet edhe në SHBA. Ndonëse në kohët e fundit, si në Zvicër, ashtu edhe në SHBA (në legjislacionin federal ashtu edhe të shteteve të ndryshme), kanë filluar të parashikohen raste gjithnjë e më rritje të ndalimit të largimit nga puna pa shkak të

arsyeshëm e të justifikuar, apo në rrethana të veçanta të lidhura me gjendjen dhe cilësitë e punëmarrësit.

Shumica në arsyetimin e saj shprehet së kthimi në punë nuk gjen mbrojtje ligjore, por pa shpjeguar qoftë edhe minimalisht se përse ligjvënësi ka miratuar nenet 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës, ku shprehimisht parashikohet që gjykata mund të disponojë kthimin në punën e mëparshme. Pikërisht nisur nga ky parashikim i Kodit të Punës dhe duke pasur parasysh vështirimin e shkurtër krahasues të trajtuar më sipër, si gjyqtarë në pakicë jemi të mendimit se, deri në një masë të caktuar dhe jo rastësisht, legjislacioni ynë i punës i është përshtatur e harmonizohet pjesërisht me atë të Bashkimit Evropian, ndonëse ende ekzistojnë kufizime në kategoritë e punëmarrësve dhe mungojnë edhe disa elemente të tjera të rëndësishme të mbrojtjes ligjore të punëmarrësit për kthimin në punë.

Në nenin 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës parashikohet se:

“Neni 146

.....

3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykatë të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim”.

“Neni 155

.....

3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune. 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 të zbatojë këtë vendim”.

Me gjithë rregullimin e shprehur të dy dispozitave të mësipërme për kthimin e punëmarrësit në vendin e mëparshëm të punës, shumica e Kolegjeve të Bashkuara, pa parashtruar shpjegime të hollësishme, në arsyetimin e qëndrimit të saj vetëm sa shprehet në mënyrë kategorike dhe përgjithësuese se kthimi në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore.

Si gjyqtarë në pakicë, jemi të mendimit se misioni i gjykatës, përfshirë edhe Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, është që të parashtrorë interpretimin e saj të motivuar në mënyrë bindëse dhe ezauruese se si duhet kuptuar, kur dhe si gjen zbatim një dispozitë e ligjit. Por nuk është në misionin e gjykatës të shprehet e konkludojë se norma nuk do të gjejë zbatim. Është e vërtetë se gjykata i jep jetë ligjit nëpërmjet interpretimit të saj, por ajo vetë nuk bën ligje dhe as nuk shfuqizon e neglizhon normën juridike të vendosur nga ligjvënësi.

Nga shqyrtimi në tërësi i dispozitave të Kodit të Punës, vërejmë që marrëdhënia e punës është një marrëdhënie juridike, është një kontratë. Por parimet dhe fryma e ligjit lidhur me marrëdhënien e punës, normat e tij, përshkruhen nga mekanizmat që synojnë ta mbrojnë këtë marrëdhënie, veçanërisht punëmarrësin.

Dispozitat në pjesën e përgjithshme të Kodit të Punës nuk përmbajnë ndonjë parim a normë të përgjithshme për pamundësinë e kthimit në punën e mëparshme. Aty parashikohet natyra e marrëdhënies së punës, fusha e zbatimit të Kodit të Punës etj., ku sanksionohet se ky Kod gjen zbatim aty ku nuk ka rregullim ligjor të posaçëm të ndryshëm lidhur me kushtet e marrjes në punë, të kryerjes së punës, të disiplinës, masave disiplinore etj. Nëse këto ligje të posaçme nuk parashikojnë ndonjë aspekt të marrëdhënies së punës, atëherë gjejnë zbatim parimet e përgjithshme dhe normat e posaçme të vetë Kodit të Punës.

Prandaj në legjislacionin tonë gjejmë një rregullim e regjim juridik të posaçëm apo aspekte rregullatore të posaçme punësimi lidhur me funksionarët politikë të emëruar që ushtrojnë detyrën pranë institucioneve shtetërore e drejtuesve të tyre, për nëpunësit civilë, për ushtarakët e Forcave të Armatosura, për punonjësit e policisë së shtetit etj.

Gjithashtu, përveç kur është parashikuar ndryshe nga ligji i posaçëm, Kodi Punës nuk gjen zbatim edhe për funksionarë të tjerë publikë të zgjedhur apo të emëruar të institucioneve kushtetuese dhe shtetërore, qendrore e vendore, si p.sh. deputetët, gjyqtarët, prokurorët etj. Këta funksionarë publikë nuk kanë “punëdhënës” dhe në një farë mënyre nuk konsiderohen edhe si “punëmarrës”. Ata ushtrojnë funksione publike të posaçme ligjore e kushtetuese, shpërblehen për shërbimet e tyre dhe gëzojnë një status

juridik të posaçëm që u garanton përmbushjen e detyrës sipas ligjit.

Nisur nga sa më sipër, nëse Kushtetuta e ligji i posaçëm, shprehimisht, nuk parashikojnë lejimin apo ndalimin e kthimit në punën e mëparshme të kategorive të caktuara të funksionarëve publikë dhe të punonjësve të administratës shtetërore, atëherë lidhur me ta nuk gjejmë zbatim as dispozitat përkatëse të Kodit të Punës, për sa i përket diskrecionit të gjykatës për të vendosur kthimin në punë të punëmarrësit në administratën publike.

Por, nëse funksionari publik apo punonjësi që ushtron detyrën pranë administratës shtetërore nuk përfshihet në kategoritë e posaçme të sipërcituara që i nënshtrohen një regjimi juridik të posaçëm, atëherë ai si punëmarrës legjitimohet të kërkojë nga gjykata që të vendosë edhe kthimin e tij në punën e mëparshme. Lidhur me këtë kategori punëmarrësish, nëse janë rrethanat ligjore dhe faktike që e justifikojnë, atëherë gjykata ka diskrecionin që të vendosë edhe kthimin në punën e mëparshme.

Kodi i Punës nuk parashikon shprehimisht raste e rrethana se kur gjykata mund apo duhet të vendosë kthimin në vendin e mëparshëm të punës të punëmarrësit të administratës publike. Edhe praktika gjyqësore nuk vjen në ndihmë në këtë drejtim. Pra, Kodi i Punës nuk parashikon kritere të shprehura se kur gjykata ka diskrecion dhe mund a duhet të disponojë për kthimin në punë.

Mungesa e këtyre rregullimeve bazë të nevojshme e të pritshme, gjithsesi, është një gjendje që nuk presupozon se gjykata ka diskrecion për të qenë e pakufizuar në disponimin e saj për kthimin në punën e mëparshme. Megjithatë, misioni i gjykatës është që, edhe kur ligji material mungon, është i paqartë, i mangët a kontradiktor, ajo duhet të zgjidhë çështjen. Krahas identifikimit të kategorive të punëmarrësve në administratën publike ku gjen zbatim neni 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës, kjo do të përbënte edhe aspektin tjetër të interpretimit të unifikuar që Kolegjet e Bashkuara do të duhej të shpreheshin në vendimin e tyre.

Si gjyqtarë në pakicë jemi të mendimit se ky interpretim i ligjit lidhet me motivin përse ligjvënësi, për një kategori punëmarrësish në administratën publike parashikon edhe mundësinë e kthimit në punën e mëparshme me vendim gjyqësor, i cili është i detyrueshëm për t'u zbatuar nga punëdhënësi.

Zgjedhja e momentit që ofron ligjvënësi duke mundësuar kthimin në punë vetëm për një kategori të punëmarrësve të administratës publike nuk lidhet me aspekte të natyrës ekonomike e sociale. Kjo sepse punëmarrësi në administratën publike, njësoj sikurse ata të punësuar në veprimtaritë private, nëpërmjet punës, realizojnë personalitetin e tyre dhe përmbushin nevojat e jetesës individuale e familjare. Prandaj arsyeja mund të identifikohet pikësisht te nevoja e garantimit të qëndrueshmërisë së administratës publike sepse bëhet fjalë për punë të kryer në administratën shtetërore, në përmbushjen e shërbimeve publike për të gjithë.

Nga ana tjetër, punëmarrësi në administratën publike është akoma më i ekspozuar kundrejt abuzimit me pushtetin të funksionarit publik epror apo ndaj neglizhencës së tij për të respektuar ligjin dhe të drejtat e punëmarrësit. Por kjo gjendje potenciale e mosrespektimit të ligjit nuk i sjell dëm vetëm punëmarrësit publik, por edhe vetë publikut në tërësi, për shkak se, duke u cenuar qëndrueshmëria, integriteti dhe efica e administratës publike, cenohen edhe shërbimet e pritshme prej publikut dhe ndaj shtetit nga kjo administratë publike. Në fund të fundit, shteti i së drejtës ka në thelbin e tij të kufizojë dhe evitojë tejkalimet dhe abuzimet në ushtrimin e pushtetit nga ana e funksionarëve dhe hallkave të administratës shtetërore. Jo vetëm në simbol, por edhe si mëshirim i kësaj nevojë është edhe mbrojtja e vetë punëmarrësve publikë të abuzuar nga eprorët dhe ata që kanë kompetencën e vendimmarrjes në administratën publike. Pa këtë mbrojtje të posaçme, shteti dhe administrata publike nuk mund të përmbushin misionin e tyre kundrejt shoqërisë.

Prandaj, pakica ka mendimin që, veçanërisht në rastin e kategorive të caktuara të punëmarrësve të administratës publike, nuk kemi të bëjmë thjesht me një "kontratë" pune, por me një marrëdhënie pune të lidhur me përmbushje të shërbimeve publike, për normalitetin dhe përmbushjen e të cilave nuk kanë interes vetë funksionari punëdhënës dhe punëmarrësi por ka një interes publik. Punësimi, ecuria e punësimit dhe disiplina në përmbushjen e shërbimit publik, nëse ushtrohen në mënyrë abuzive e në shkelje të ligjit, nuk dëmtojnë e cenojnë thjesht nëpunësin e punonjësin punëdhënës e punëmarrës, por dëmtojnë interesin publik në tërësi. Interesi publik kërkon që punonjësit e administratës shtetërore të përzgjidhen sipas meritës e aftësive, që këta punonjës të jenë të disiplinuar e korrektë në përmbushjen e punës dhe detyrës, të trajtohen me dinjitet në çdo pikëpamje, të jenë të përgjegjshëm e njëkohësisht të garantuar për punën e shërbimin që bëjnë (kjo jo për interes të tyre por të publikut në tërësi), të kenë qëndrueshmëri dhe mbrojtje nga abuzimi i eprorëve etj.

Pra, kthimi në punë i punëmarrësit të administratës publike nga ana e gjykatës mund e duhet të vendoset nëse në rrethanat e konfliktit konkret objekt gjykimi është në interesin publik që punëmarrësi të

kthehet në vendin e mëparshëm të punës, si për arsye të natyrës së shërbimit e të detyrës (punës) publike që ai ushtron, ashtu edhe për shkak të nevojës që të mbrohet shërbimi publik nga devijimet dhe shkeljet e ligjit në trajtimin e punonjësit publik nga ana e drejtuesve (punëdhënësve) të administratës shtetërore, si dhe nga nevoja që të mbrohet punëmarrësi nga abuzimi i atyre që kanë pushtetin e lidhjes, mbarëvajtjes e të zgjidhjes së marrëdhënies juridike të punës.

Punëmarrësi, edhe në shërbimin publik, mund të tërhiqet vullnetarisht nga marrëdhënia e punës, por nuk mund t'i imponohet punëdhënësit. Ky i fundit, nisur nga pozita eprorë dhe ajo e ushtrimit të pushteteve shtetërore, mundet njëanshmërisht të zgjidhë marrëdhënien e punës duke pasur edhe kompetencën formale që ligji i njej për të zgjidhur kontratën e punës. Por, ky funksionar publik epror mund e duhet ta marrë një vendim të tillë vetëm në emër të ndalimit të shkeljes së ligjit dhe rrjedhimisht të mbarëvajtjes së shërbimit publik, pra të interesit publik. Prandaj nëse e bën për motive të tjera, pra për shkaqe të paarsyeshme e të pajustificuara, ligji i njej punëmarrësit të drejtën që të riparohet kjo shkelje e rëndë nga gjykata nëpërmjet dëmshpërblimeve e, në raste e rrethana të caktuara, edhe duke vendosur gjykata kthimin në punën e mëparshme.

Sa më sipër janë disa nga arsyet përse në ligje të posaçme, parashikohet një mbrojtje e shkallës më të lartë për funksionarët publikë, si p.sh. në rastin e nëpunësve civile etj., ku qartazi gjykata ka të drejtën të vendosë kthimin e nëpunësit në vendin e mëparshëm të punës. Po kështu, edhe për gjyqtarët, prokurorët etj. ligji parashikon një mbrojtje të posaçme që mundëson kthimin e tyre në detyrë.

Pjesa tjetër funksionarëve, nëpunësve dhe punonjësve të administratës publike, “statusin e tyre” e kanë të rregulluar nga Kodi i Punës. Edhe pse ky Kod nuk ofron për këtë kategori punëmarrësish të njëjtën shkallë mbrojtje si funksionarët publike të sipërcituar, gjithsesi, nga njëra anë u jep mundësinë atyre të kërkojnë në gjykatë kthimin në punë dhe, nga ana tjetër, i jep gjykatës diskrecionin të vendosë “edhe kthimin në punën e mëparshme”. Pra, kthimi në punë nuk mund të vendoset vetvetiu e në çdo rast që gjykata konstaton se punëdhënësi ka larguar nga puna punëmarrësin pa shkaqe të arsyeshme e të justifikuara, pra nuk ka respektuar ligjin (Kodin e Punës) dhe kushtet e kontratës së punës në raport me punëmarrësin.

Në mungesë të kriterëve e rrethanave më konkrete të parashikuara shprehimisht nga Kodi i Punës mbi kthimin në punën e mëparshme sipas neneve 146/3 dhe 155/3 të Kodit të Punës, përveç cenimit të interesit publik të sipërrajtuar, e pa pretenduar parashtrimin e një liste shkaqesh e rrethanash të tjera ezauruese, si gjyqtarë në pakicë kemi mendimin se, pasi të hetojë dhe identifikojë qartazi e rast pas rasti rrethanat konkrete faktike, gjykata duhet të niset nga parimet e fryma e përgjithshme e marrëdhënies së punës sipas këtij Kodi, për të vlerësuar nëse është vendi për të disponuar edhe kthimin e punëmarrësit në punën e mëparshme. Nisur nga akte ndërkombëtare dhe praktika ligjore e gjyqësore të shteteve perëndimore, mes të tjerash, gjykata mund të mbajë parasysh se për kthimin në punën e mëparshme:

- këto dispozita gjejnë zbatim vetëm për funksionarë e nëpunës, si dhe kategori të caktuara punonjësish të tjerë të administratës shtetërore, statusi i të cilëve gjithsesi nuk rregullohet shprehimisht ndryshe me ligje të tjera të posaçme;

- nuk mund të shërbejë si rrethanë justifikuese për kthim në punë thjesht e vetëm gjendja e vështirësitë ekonomike që i shkaktohen punëmarrësit;

- të rëndësishme janë natyra e rëndësia e shërbimit publik dhe e pozicionit të punës që ushtrohet, e kombinuar me profesionalizmin, sjelljen, vjetërsinë, aftësinë e kontributin e punëmarrësit në shërbimin publik në tërësi dhe në atë pjesë të shërbimit publik ku ishte i punësuar përpara largimit nga puna;

- gjykata konsideron historikun e konfliktit punëmarrës/punëdhënës, natyrën e shkeljes dhe proporcionalitetin e saj me masën disiplinore të marrë, shkakun pse ka lindur dhe sjelljen e dy palëve në atë procedim disiplinor, shkallën e respektimit ose jo të rregullave disiplinore e procedurale nga punëdhënësi, shkallën e bashkëpërgjegjësisë së vetë punëmarrësit në problematikën e krijuar në raport me punëdhënësin;

- veçanërisht gjykata mban parasysh edhe nëse konflikti dhe masa disiplinore e largimit nga puna lidhen e motivohen me faktorë jashtë natyrës së shërbimit publik, faktorë këto abuzivë të lidhur me aspekte e interesa personale, politike e të tjera motive të palidhura me një sjellje e konflikt që natyrshëm lind e zhvillohet për shkak të punës e raporteve të punës;

Po kështu, nisur nga normat e aplikuara dhe praktika gjyqësore ndërkombëtare, gjykata do të duhej të mbante parasysh edhe rrethana të tilla si largimi nga puna i punëmarrësit:

- për motive kombësie, etnie, raciale, gjinore, politike e të tjera abuzime e sjellje diskriminuese ndaj njeriut;

- grua në kohën e shtatzënisë, i bashkëshortëve dhe personave të tjerë gjatë periudhës kohore të kujdesit për fëmijën apo personat me probleme fizike e psikike,

- në kohën kur përballlet me probleme shëndetësore dhe paaftësie serioze për të punuar, minimalisht për një periudhë të caktuar kohë e në varësi edhe të kohëzgjatjes (vjetërsisë) së marrëdhënies së punës;

- të angazhuar në pozicione dhe veprimtari sindikale dhe politike e për shprehje të pikëpamjeve të tilla;

- që është ngarkuar me përgjegjësi e kryen detyra të posaçme të lidhura me ruajtjen e ambientit, me sigurinë publike dhe sigurinë në punë në institucione a ndërmarrje;

- të thirrur, përkohësisht, për të përmbushur funksione e detyrime ushtarake, për zgjedhjet vendore e të përgjithshme, për t'u paraqitur sipas ligjit para gjykatës dhe organeve të drejtësisë;

- në rastet kur ai ka bërë publike, kallëzuar e dëshmuar për shkelje të ligjit dhe abuzime kriminale, korruptive etj., të eprorëve, kolegëve dhe të institucionit ku ushtron detyrën;

- në rastet kur ai nuk është bindur e ka refuzuar të kryejë një shkelje serioze e të rëndë të ligjit a një vepër penale të lidhur me detyrën e tij etj.

Për të gjitha arsyet e parashtuara dhe të analizuara më sipër, të cilat gjykojmë se duhet të përbënin edhe objektin e interpretimit të drejtë dhe të unifikuar të ligjit lidhur me problematikën e kthimit në punën e mëparshme të punëmarrësit, për sa i përket edhe çështjes objekt gjykimi, si gjyqtarë në pakicë kemi mendimin se Kolegjet e Bashkuara duhet të kishin vendosur lënien në fuqi të vendimit të Gjykatës së Apelit Shkodër, e cila, nga ana e saj, kishte disponuar pranimin e padisë dhe kthimin e paditësit në vendin e mëparshëm të punës.

Anëtarë: Aleksandër Muskaj, Ardian Dvorani, Gani Dizdari, Mirela Fana, Andi Çeliku