

VENDIM
Nr.00-2023-5686 (724), datë 12.12.2023

NË EMËR TË REPUBLIKËS

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë me trupë gjykuese të përbërë nga:

Artur Kalaja	kryesues;
Margarita Buhali	anëtare;
Ervin Pupe	anëtar;
Darjel Sina	anëtar;
Enton Dhimitri	anëtar,

në seancën gjyqësore më datë 12.12.2023, mori në shqyrtim çështjen, që u përket palëve:

PADITËS: Merxhan Leka, në mungesë.

I PADITUR: Shoqëria “OSHEE Group” sh.a. (ish-shoqëria “OSHEE” sh.a.) në mungesë.

Avokatura e Shtetit, në mungesë.

OBJEKTI: 1. Detyrimin e të paditurit të më shpërblejë me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuara të kontratës së punës.

2. Dëmshpërblimin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

3. Dëmshpërblimin me pagën e 3 (tre) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës.

4. Shpërblimin për vjetërsi në punë.

BAZA LIGJORE: Neni 143, 144, 145, 146/3, 153, 155 i Kodit të Punës.

KOLEGJI CIVIL I GJYKATËS SË LARTË,

pasi dëgjoi relatimin e gjyqtarit Enton Dhimitri dhe si shqyrtoi çështjen në tërësi,

VËREN:

I. Rrethanat e çështjes:

1. Nga aktet e administruara në dosje rezulton se paditësi Merxhan Leka ka punuar prej vitit 1994 në Ndërmarrjen Elektrike “KESH” sh.a. dhe më vonë në ndërmarrjen e “OSSH” sh.a., si dhe në Ndërmarrjen “OST” sh.a. Elbasan, në pozicione të ndryshme, duke filluar nga pozicioni i inxhinierit deri në atë të drejtorit, ku në datë 15 shkurt 2013 është larguar nga detyra me dëshirën e tij.

2. Në datën 20.2.2013, palët kanë lidhur një kontratë individuale pune për detyrën drejtor i Drejtorisë Rajonale, në nenin 1 të së cilës përcaktohet se kontrata lidhet për një periudhë të pakufizuar kohe, ku tre muajt e parë konsiderohen si kohë prove dhe punëmarrësi do të punojë në pozicionin e drejtorit të Drejtorisë Rajonale Elbasan.

3. Me shkresën nr. 21969 prot., datë 6.11.2013, pala paditëse është vënë në dijeni të ndryshimit të pozicionit të punës, që do të ishte ai i TSE-së me detyra konsulence, i Drejtorisë Rajonale Elbasan, duke i ndryshuar në këtë mënyrë edhe marrëdhëniet financiare që prej datës 4.11.2013, por në lidhje me kushtet e tjera vazhdon të ishte në fuqi. Marrëdhëniet e punës me palën e paditur kanë vazhduar më tej në këtë pozicion pa asnjë vërejtje nga ana e palës paditëse, e cila ka firmosur edhe shkresën për ndryshim pozicioni dhe nuk ka bërë ndonjë vërejtje në lidhje me këtë fakt.

4. Më datë 9.1.2014 në bazë të shkresës nr. 292/1 prot., pala paditëse, z. Merxhan Leka është njoftuar për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ku në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës, brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, në datën 13.1.2014, pala paditëse duhej të paraqitej pranë Zyrës së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në “CEZ Shpërndarje” sh.a. për të shprehur pretendimet në lidhje me njoftimin.

5. Në bazë të procesverbalit me nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014 është realizuar takimi mes palëve, nga ku rezulton se përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pa dhënë asnjë arsye ose motivacion për një fakt të tillë.

6. Me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, palës paditëse i është komunikuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”, me këtë përmbajtje: *“Duke ju falënderuar për bashkëpunimin dhe kontributin tuaj, ju njoftojmë se në bazë të nenit 141 dhe 144 të Kodit të Punës do të përfundojmë kontratën e nënshkruar midis nesh. Përfundimi i marrëdhënieve të punës, me “CEZ Shpërndarje” sh.a., sipas njoftimit që ju keni marrë të bëhet më datë 16.1.2014. Bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit. Me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit: Pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrë.”*. Data 16.1.2014 është pasqyruar si data e përfundimit të marrëdhënieve të punës edhe në librezën e punës që i është dorëzuar paditësit.

6.1. Sa sipër, pala paditëse duke mos qenë dakord me vendimin për largimin nga puna, i është drejtuar kësaj gjykatë, për të kërkuar dëmshpërblimet për zgjidhje të kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustifikuar sipas objektit të padisë.

7. Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me vendimin nr. 5405, datë 2.5.2014, ka vendosur:

Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë së paditësit z. Merxhan Leka.

Detyrimin e palës së paditur “CEZ Shpërndarje” sh.a. të dëmshpërblejë paditësin z. Merxhan Leka me 5 (pesë) muaj pagë bruto për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustifikuar të kontratës individuale të punës.

Si pagë referuese për llogaritjen e dëmshpërblimit, të merret paga e paditësit në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në shumën 100,000 (njëqind mijë) lekë.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër.

Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në përpjesëtim me pjesën e pranuar të kërkesëpadisë.

7.1. Gjykata e Rrethit Gjyqësor, ndër të tjera, arsyeton se nisur nga fakti se të katër elementet e kontratës së punës janë të pranishëm në rastin konkret, gjykata çmon se kontrata e lidhur midis palëve ndërgjyqëse, është një kontratë individuale pune me afat të pacaktuar në kuptim të nenit 12 të Kodit të Punës. Sipas nenit 141 të Kodit të Punës: “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 njoftimi. Sipas nenit 143 të Kodit të Punës afati i njoftimit varion, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënieve të 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 të pasur zgjidhjen e kontratës së punës: i. shprehje e vullnetit të njëres palë; ii. respektimi i afatit të njoftimit. Po t’i referohemi kontratës individuale të punës, lidhur mes palëve ndërgjyqëse në nenin 11 të saj palët kanë parashikuar përfundimin e kontratës së punës dhe kanë parashikuar në nenin 11.1 “Palët kanë të drejtë ta përfundojnë këtë Kontratë në përputhje me procedurën e parashikuar në Kodin e Punës, kundrejt respektimit të afateve të mëposhtme të njoftimit: ... c) kur punëmarrësi ka kryer 6 (gjashtë) muaj punë deri në 2 (dy) vjet, afati i njoftimit është 1 (një) muaj”. Kontrata individuale e punës ka filluar më datë 20.2.2013, ku tre muajt e parë të punësimit janë konsideruar kohë prove dhe kjo kontratë pune ka zgjatur deri më datë 16.1.2014. Pra, kjo kontratë ka zgjatur më shumë se gjashtë muaj dhe më pak se një vit. Në të dyja rastet, si t’i referohemi kontratës edhe afatit ligjor ato janë në përputhje me njëra-tjetrën, pasi parashikimi kontraktual nuk ka zbritur nën minimumin e parashikuar nga ligji. Nga sa më sipër, meqenëse njoftimi i dytë për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës është i datës 16.1.2014, marrëdhëniet e punës mes palëve ndërgjyqëse duhet të zgjasnin edhe një muaj më shumë, datë 16.2.2014. Ndryshe nga ky përfundim, është parashikimi në vendimin nr. 32, datë 16.1.2014 për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës i palës së paditur, ku është thënë në mënyrë të qartë që marrëdhëniet e punës, ndërpriten po në atë datë, datë 16.1.2014, sikurse rezulton edhe nga librezë e punës. Ky veprim i

punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, bën që zgjidhja e kontratës të trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm, për sa kohë nuk është respektuar afati i njoftimit.

7.2. Pala e paditur ka prapësuar në lidhje me këtë fakt, duke thënë se ajo ka bërë pagesën për afatin e njoftimit, fakt i cili është pranuar edhe nga pala paditëse në këtë gjykim, dhe parapagimi i afatit të njoftimit e bën zgjidhjen e kontratës të ligjshme, për sa kohë punëdhënësi e ka shpërblyer punëmarrësin për këtë periudhë kohe. Gjykata çmon të theksojë se ky prapësim i palës së paditur nuk është i mbështetur në ligj. Parapagimi që punëdhënësi i ka bërë punëmarrësit, duke e konsideruar në këtë mënyrë të respektuar afatin e njoftimit nuk është në përputhje me atë që parashikon vetë Kodi i Punës. Neni 141 i Kodit të Punës parashikon, se: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Pra, ligjërisht për t’u konsideruar e për t’u zgjidhur në mënyrë të rregullt kontrata e punës, duhet të kalojë edhe afati i njoftimit. Vetëm pasi ka kaluar afati i njoftimit, punëdhënësi mund të bëjë plotësimin e librezës së punës, si dhe të çregjistrojë punëmarrësin e tij nga regjistrat ku ai figuron i regjistruar pranë punëdhënësit. Ligji në asnjë moment nuk shpreh se punëdhënësi mund ta kompensojë këtë afat kohor me anë të pagesës... Ky qëndrim përforcohet edhe më shumë po t’i referohemi edhe nenit 143/3 të Kodit të Punës që parashikon, se: “...zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë në punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”. Pra, ligji nuk lë asnjë vend për diskutim, kur thuhet që edhe nëse gjatë afatit të njoftimit, punëmarrësi merr përfitimet nga paaftësia në punë, shtatzënia ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi, ky afat pezullohet, gjë që do të thotë nuk llogaritet kjo periudhë në afatin e njoftimit dhe në këto raste marrëdhënia e punës përfundon edhe më vonë se ç’mund të jetë parashikuar në fillim.

7.3. Për sa më sipër, pagimin e afatit të njoftimit, gjykata e merr në konsideratë për të mos i dhënë më shpërblimin për mosrespektim të afatit të njoftimit punëmarrësit, por jo se pagimi i afatit të njoftimit barazohet me kalimin e afatit kohor dhe e bën zgjidhjen e kontratës së rregullt... Këtë përfundim e mbështesim edhe në praktikën e Gjykatës së Lartë, e cila në lidhje me këtë çështje është shprehur, *inter alias*, se: “Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, të drejtat e detyrimit, si për punëdhënësin, ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijuese, 143 pika 3 etj., të Kodit të Punës. Ushtrimi apo përmbushja e këtyre të drejtave e detyrimeve nuk është i mundshëm dhe i garantuar, nëse punëmarrësi nuk është duke ushtruar detyrën e tij sipas kontratës së punës. Në rast të kundërt, nisur edhe nga dispozita e nenit 12 të këtij Kodi, humbet kuptimin vetë ekzistenca, natyra, shkaku ligjor e qëllimi i kontratës së punës, si edhe do të justifikohet e kamufllohet zgjidhja *de facto* e menjëhershme e saj nën mbulesën fiktive të një afati njoftimi...”. – Vendimi nr. 117, datë 6.3.2012, i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë.

7.4. Nga sa më sipër, është e vërtetë që çdonjëra nga palët kontraktuale si punëmarrësi ashtu edhe punëdhënësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën e punës. Mirëpo kjo pasohet nga një kusht tjetër, që kontrata mund të zgjidhet menjëherë, por vetëm për shkaqe të justifikuara. Kështu, në nenin 153 të Kodit të Punës parashikohet se: “1. Punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit”.

Nga interpretimi i dispozitës ligjore përcaktohet se katër janë kushtet për t’u cilësuar zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të justifikuar. Konkretisht: a) punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual; b) shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një

paralajmërimi; c) ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës; d) shkelja të ketë cenuar raportin e besimit midis palëve kontraktuese. Që zgjidhja e kontratës individuale të punës të jetë e justifikuar, duhet që elementët e nenit 153 të Kodit të Punës, të përmbushen njëkohësisht.

7.5. Në rastin konkret zgjidhja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit me anë të vendimit nr. 32, datë 16.1.2014 është e vlefshme, pasi zgjidhja e kontratës së punës me paditësin nuk rezultoi të jetë bërë në kohë të papërshtatshme si ato të parashikuara në nenin 107 dhe 147 të KP-së, si dhe zgjidhja e kontratës nuk është bërë për shkaqe abuzive si ato të parashikuara në nenin 146/1 të KP. Në kuptim të nenit 153 të KP-së vetëm nëse punëmarrësi ka shkelur detyrimet kontraktuale (kushti i parë) me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi (kushti i dytë), atëherë mund të konsiderohet zgjidhja e kontratës së punës me efekt të menjëhershme dhe të justifikuar. Nga ana e palës së paditur nuk u provua fakti që pala paditëse të ketë shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë apo të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi. Madje pala e paditur as që paraqiti ndonjë motiv në lidhje me arsyen e largimit nga puna të paditësit, gjë që nuk e ka bërë edhe në procesverbalin e takimit, nga ku rezulton se edhe në këtë takim pala e paditur nuk ka dhënë asnjë motiv apo shkak për largimin nga puna të paditësit. Duke qenë se që në analizë të kushtit të parë dhe të dytë të dispozitës konstatohet se nuk është kryer asnjë shkelje kontraktuale, atëherë gjykata çmon se nuk ka me vend analiza për të konstatuar shkelje të elementeve të tjera të nenit 153 të Kodit të Punës. Pra, zgjidhja e marrëdhënies së punës nga ana e palës së paditur me paditësin është bërë në mënyrë të pajustificuar.

7.6. Gjykata duhet të marrë në shqyrtim dhe vlerësojë të gjitha rrethanat e pasojat individuale të natyrës sociale, ekonomike, gjeografike etj., që lidhen me punëmarrësin e larguar pa të drejtë nga puna, si dhe me tronditjen e brendshme të tij si individ dhe qenie sociale nga ndërprerja e pajustificuar e marrëdhënies së punës. Masa e dëmshpërblimit caktohet, duke pasur parasysh kohën e nevojshme që i nevojitet punëmarrësit për të gjetur një punë të re, duke e trajtuar dëmshpërblimin si një formë “kompensimi” apo “asistencë” për papunësi. Dëmshpërblimi që përfiton punëmarrësi për zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme apo të menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës është një mënyrë e shpërblimit të dëmit që ai pëson nga zgjidhja e marrëdhënies së punës. Kështu, për të analizuar elementët në rastin konkret, gjykata merr në konsideratë: a) kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës; b) moshën e paditësit; c) mundësinë për të gjetur një punë tjetër; ç) kushtet familjare të paditësit; d) mënyrën e zgjidhjes së kontratës së punës; dh) pasojat emocionale; e) performancën e punës etj.

Për sa më sipër, gjykata vlerëson se masa prej 12 (dymbëdhjetë) muaj pagë që pretendon pala paditëse si dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar është pjesërisht e bazuar në prova. Pasur parasysh të gjitha rrethanat e çështjes, gjykata çmon se nuk jemi përpara rastit ku punëmarrësit, z. Merxhan Leka t'i jepen të 12 (dymbëdhjetë) pagat, pra dëmshpërblimi maksimal që parashikon ligji. Gjykata çmon si masë të arsyeshme, të bazuar në ligj dhe në prova masën prej 5 (pesë) pagash, të cilat i korrespondojnë sjelljes abuzive të punëdhënësit, i cili pa asnjë shkak ka zgjidhur kontratën e punës, vështirësive që mund të has punëmarrësi për njëfarë kohe sa të gjejë një punë tjetër, si dhe pasojave emocionale që mund t'i kenë ardhur atij nga largimi nga vendi i punës.

7.7. Në lidhje me kërkimin për dëmshpërblim për afatin e njoftimit me 3 (tre) paga njoftimi, gjykata vlerëson të theksojë, se: Për zgjidhje të kontratës me efekt të menjëhershëm e pajustificuar punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj/kontratë. Nga sa u arsyetua më sipër, meqenëse zgjidhja e kontratës së punës ishte bërë më datë 16.1.2014, ligjërisht ajo duhet të përfundonte më datë 16.2.2014. Pagesën prej një muaji që i korrespondon afatit të njoftimit, pala e paditur e ka paguar dhe pala paditëse u shpreh se e ka marrë këtë shumë. Është e vërtetë që pala paditëse kërkoj një dëmshpërblim prej 3 pagash për afatin e njoftimit, por ajo këtë e kërkon në kuadër të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës mbi 5 vjet, pretendim që nuk është i bazuar në ligj dhe prova. Mirëpo gjykata nuk është e lidhur me cilësimin juridik të fakteve që bën pala por i

bën vetë një cilësim juridik fakteve. Pasur parasysh këtë parashikim të ligjit procedural dhe të drejtë të gjykatës, Gjykata arriti në përfundimin se marrëdhëniet e punës me palën e paditur nuk kanë zgjatur më shumë se 5 (pesë) vjet dhe për këtë arsye, pretendimi për 3 muaj pagë shpërblim nuk qëndron. Meqenëse pala e paditur e ka paguar detyrimin e saj për një muaj afat njoftimi, gjykata çmon se pretendimi i palës paditëse për dëmshpërblim për mosrespektim të afatit të njoftimit nuk qëndron dhe si i tillë rrëzohet nga gjykata. Ky përfundim është i bazuar edhe në praktikën e Gjykatës së Lartë e cila, *inter alias*, është shprehur se: "...nisur nga trajtimi ligjor që bëhet më sipër në këtë vendim natyrës së pagesës së përfitueshme gjatë afatit të njoftimit, si dhe në rrethanën kur vërtetohet që pala e paditur ia ka shlyer paraprakisht paditësit pagesat përkatëse në masën e tri pagave mujore për afatin tremujor të njoftimit sipas nenit 143, me të drejtë gjykata më të ulëta kanë rrëzuar padinë në lidhje me kërkimin e tyre nga ana e paditësit. Përfitimi dhe detyrimi për dhënien e pagës që i përket periudhës së njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës lidhet me të drejtën e punëmarrësit për të përfituar pagën që i takon apo do t'i takonte të përfitonte gjatë periudhës së njoftimit sipas ligjit, pavarësisht nëse ai është lejuar ose jo nga punëdhënësi të ushtrojë detyrën gjatë kësaj periudhe... pala e paditur e ka shlyer detyrimin e pagesës së pagave për gjithë periudhën e njoftimit sipas ligjit dhe, për rrjedhojë nuk ka më vend që, gjyqësisht, e njëjta vlerë të kërkohej në formën e dëmshpërblimit për mosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhje të kontratës së punës.

7.8. Në lidhje me pretendimin për dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës, gjykata vlerëson të theksojë, se nga hetimi gjyqësor rezultoi se, pala e paditur, punëdhënësi më datë 9.1.2014, ka njoftuar palën paditëse, z. Merxhan Leka për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ku në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës, brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, në datën 13.1.2014, pala paditëse duhej të paraqitej pranë Zyrës së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në "CEZ Shpërndarje" sh.a. për të shprehur pretendimet në lidhje me njoftimin. Pala paditëse ka marrë dijeni për këtë njoftim, po më datën 9.1.2014, gjë e cila vërtetohet nga shkresa nr. 292/1 prot., e cila është firmosur rregullisht nga pala paditëse z. Merxhan Leka, në lidhje me marrjen dijeni të këtij njoftimi. Pra, rezulton se punëmarrësi është njoftuar para 96 orëve për takimin që ata do të bënin (ligji kërkon minimumi një afat kohor prej 72 orësh). Në bazë të procesverbalit me nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014, është realizuar takimi mes palës paditëse dhe palës së paditur, më datë 13.1.2014, ora 13:15 nga ku përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, paditësin në këtë proces gjyqësor, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, nga ku rezulton se punëmarrësi nuk ka parashtruar asnjë vërejtje, por vetëm ka nënshkruar në fund të procesverbalit. Në këtë procesverbal, as pala punëdhënëse nuk ka dhënë asnjë arsye ose motivacion pse do të zgjidhë kontratën individuale të punës me palën punëmarrëse. Me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, palës paditëse, z. Merxhan Leka, i është komunikuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, "Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës". Ky vendim i është njoftuar palës paditëse më datë 20.1.2014, gjë e cila vërtetohet edhe konferma postare. Pra, rezulton se pala punëdhënëse e ka njoftuar palën punëmarrëse pas katër ditësh për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës, brenda limiteve kohore që përcakton dispozita ligjore. Në të tilla kushte punëdhënësi, e ka respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës individuale të punës, ndërkohë që punëmarrësi nuk ngriti ndonjë pavlefshmëri absolute me ndonjë nga elementet e procedurës së ndjekur.

7.9. Në lidhje me pretendimin për dëmshpërblim për vjetërsi, gjykata vlerëson se për të marrë shpërblimin për vjetërsi në punë, duhet të plotësohen në mënyrë kumulative këto kushte: Së pari, kontrata e punës të jetë zgjidhur nga punëdhënësi. Së dyti, marrëdhëniet e punës të kenë zgjatur më shumë se tre vjet. Së treti, kontrata e punës nuk duhet të jetë zgjidhur me efekt të menjëhershëm për shkaqe të arsyeshme. Në çështjen objekt gjykimi rezultoi e provuar se marrëdhëniet e punës së punëmarrësit pranë palës së paditur nuk kanë zgjatur më shumë se tre vjet. Është e vërtetë që pala paditëse ka punuar pothuaj pa ndërprerje (me diferenca një- ose pakjavore) në ndërmarrjen e KESH sh.a. që nga viti 1994 deri në vitin 2010, ku është bërë shënimi në librezën e punës: "Largohet me dëshirën e tij". Më tej, më 6 shtator 2010 fillon pranë OST sh.a. Njësia Operative

Elbasan deri më datë 15 shkurt 2013, ku nga shënimi në librezën e punës rezulton të jetë larguar me dëshirën e tij. Më pas në 20 shkurt 2013 fillon punë pranë “CEZ Shpërndarje” sh.a. deri në ditët e zgjidhjes së njëanshme të kontratës, datë 16 janar 2014. Po të kemi parasysh sa më sipër, pala paditëse është larguar dhe është rikthyer në vende të ndryshme pune, pranë shoqërive të ndryshme. Nuk ka ndonjë shënim në librezën e punës, apo as ndonjë pretendim nga ana e paditësit se ka pasur ndonjë transferim të drejtash nga njëri punëdhënës tek tjetri, me qëllim që punëdhënësi i ri të përgjigjej edhe për të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit e vjetër. Për sa më sipër u arsyetua, edhe pse dy nga kushtet që kërkohen për shpërblimin për vjetërsi janë përmbushur, fakti se nuk plotësohet njëri nga kushtet ndërkohë që Kodi i Punës kërkon që të tria kushtet të përmbushen në mënyrë kumulative, me qëllim që punëmarrësi të përfitojë shpërblimin për vjetërsi, ky pretendim i palës paditëse rrëzohet nga Gjykata.

8. Kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka paraqitur ankim pala paditëse Merxhan Leka, i cili ka kërkuar ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi sipas objektit dhe pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), e cila ka kërkuar ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesëpadisë.

Pala paditëse Merxhan Leka ka parashtruar në ankim shkaqet si vijon:

- Vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë është pjesërisht i padrejtë.
- Nuk ka pasur asnjë shkak të justifikuar sipas nenit 153/3 të Kodit të Punës, por kam pasur rezultate të larta në punë, sidomos në derdhjen e arkëtimeve ndaj “CEZ Shpërndarje” sh.a.
- Duke iu referuar edhe vendimit të palës së paditur, nuk rezulton e shprehur ndonjë nga shkaqet e nenit 153/3 të Kodit të Punës.
- Kam kërkuar që pala e paditur të më shpërblejë me 12 paga mujore për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustifikuar të kontratës së punës.
- Pala e paditur nuk ka respektuar procedurën e parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës, për shkak se pala e paditur nuk ka dhënë arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës, e në këto kushte kërkoj një dëmshpërblim prej dy muaj pagë.
- Pala e paditur duhet të më shpërblejë edhe për vjetërsinë në punë, pasi punoj në sistemin elektroenergjetik shqiptar që prej vitit 1994.
- Kërkojmë ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi sipas objektit.

Pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), ka parashtruar në ankim shkaqet si vijon:

- Vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë është i padrejtë.
- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013, të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë është vendosur vënia në administrim të përkohshëm të shoqërisë “CEZ Shpërndarje” sh.a.
- Administratori i shoqërisë në mbështetje të vendimit nr. 118, datë 18.10.2013, si dhe referuar organigramës së re, ka vendosur kalimin në një pozicion tjetër të paditësit, i cili ka pranuar.
- Në vijimësi pala jonë punëdhënëse ka gjykuar në zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të marrëdhënies së punës me punëmarrësin z. Merxhan Leka, mbështetur në nenet 141, 144 dhe 152 të Kodit të Punës, i ndryshuar, dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë me nr. 10, datë 15.11.2007.
- Në respektim të përcaktimeve të nenit 141 të KP-së dhe në vendimin nr. 113, datë 25.4.2013, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës”, ka parashikuar përfitimin e 1 pagë mujore, që korrespondon me afatin e njoftimit, konform nenit 143 të KP-së.
- Në zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit të paditur është respektuar procedura e përcaktuar nga neni 144 i KP-së.
- Paditësit i është bërë njoftimi për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilën ai ka marrë dijeni dhe ka nënshkruar, dhe më datë 13.1.2014 me shkresën nr. 292/2

pasqyrohet takimi për zgjidhjen e njëanshme të marrëdhënies së punës, ku paditësi ka nënshkruar pa bërë asnjë koment.

- Me vendimin nr. 293, datë 16.1.2014, i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, dhe në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit, si dhe pushimet vjetore të pamarra.

- Nga ana jonë janë respektuar kushtet ligjore për një zgjidhje të rregullt të kontratës së punës dhe është respektuar afati i njoftimit dhe në referim të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Në rastin konkret është bërë pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin, është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, duke respektuar afatin e njoftimit (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së), pasi është respektuar detyrimi ligjor për dhënien e pagës që i korrespondon respektimit të afatit të njoftimit.

- Palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkaku, dhe nëse respektojnë procedurën (neni 144) dhe afatin e njoftimit (neni 143) zgjidhja është e rregullt.

- Kërkojmë nga Gjykata e Apelit ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesë padisë.

9. Gjykata e Apelit Tiranë, me të njëjtin arsyetim, me vendimin nr. 193, datë 27.1.2015, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit civil nr. 5405, datë 2.5.2014, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë”.

10. Ndaj vendimit të sipërcituar rezulton të ketë paraqitur rekurs pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), i cili kërkon: “Ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe të vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesë-padisë”, duke parashtuar shkaqet si vijon:

- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013 të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë është vendosur vënia në administrim të përkohshëm të shoqërisë “CEZ Shpërndarje” sh.a.

- Administratori i shoqërisë, në mbështetje të vendimit nr. 118, datë 18.10.2013, si dhe referuar organigramës së re, ka vendosur kalimin në një pozicion tjetër të paditësit, i cili ka pranuar.

- Largimi nga puna i paditësit është i bazuar në nenin 141, 144, 152 të KP-së dhe vendimin unifikues të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Paditësi ka përfituar një pagë mujore, që korrespondon me afatet e njoftimit, konform nenit 143 të Kodit të Punës.

- Gjatë zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 të KP-së.

- Janë respektuar të gjitha kushtet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës, konform nenit 141 të KP-së.

- Punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarrësin, por me detyrimin që të paguajë pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Në rastin konkret, pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja (nenet 19–37 të KP-së).

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme. Është respektuar afati i njoftimit gjatë zgjidhjes së kontratës së punës (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së).

- Kemi respektuar tërësisht elementet e zgjidhjes së rregullt të kontratës së punës.

- Pretendimi i palës paditëse se zgjidhja e marrëdhënies së punës është e menjëhershme dhe e pajustificuar nuk është i bazuar në ligj dhe në prova.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është në harmoni të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Në interpretim të nenit 153 të KP-së, palët mund të zgjidhin kontratën e punës për çdo lloj shkak. Gjykatat kanë gabuar në vendimet e tyre, duke bërë interpretim të gabuar të ligjit.

II. Procedura para Gjykatës së Lartë dhe nevoja për njësimin e praktikës gjyqësore

11. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë (në vijim “Kolegji”), i përbërë nga një trup gjykues prej tre gjyqtarësh, mori në shqyrtim këtë çështje në dhomë këshillimi me datë 26.7.2023. Pavarësisht se rekursi i palës së paditur është paraqitur me datë 9.2.2015, para ndryshimeve të KPC-së në vitin 2021, ai u shqyrtua sipas dispozitave procedurale që janë në fuqi aktualisht, në lidhje me ritin e gjykimit, përbërjen e trupës gjykuese dhe mënyrën e disponimit nga Gjykata e Lartë. Veprimi i ligjit procedural në kohë rregullohet nga dispozita tranzitore e ligjit nr. 44/2021, ku është parashikuar, se: *“1. Përbërja e trupave gjykues, si dhe procedura e gjykimit në Gjykatën e Lartë rregullohet sipas përcaktimeve të këtij ligji, pavarësisht parashikimeve të ndryshme në ligje të tjera; 2. Rekursi e paraqitura, por ende të pashqyrtuara, konsiderohen të pranueshme nëse plotësojnë parashikimet e ligjit në fuqi në kohën e depozitimit të tyre.”*

12. Pasi mori në shqyrtim aktet e fashikullit të gjykimit dhe pretendimet e ngritura në rekursin e paraqitur nga pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), Kolegji vlerësoi se në rastin konkret, shtroheshin për zgjidhje disa çështje ligjore, në lidhje me interpretimin e neneve 141 dhe 143 të Kodit Punës, mbi kuptimin e respektimit të afatit të njoftimit në rastin kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati.

13. Pas një studimi paraprak, Kolegji konstatoi se në praktikën e gjykatave më të ulëta, si dhe në Gjykatën e Lartë janë hasur probleme të interpretimit të neneve 141 dhe 143 të Kodit Punës, çka ka shkaktuar jo rrallë herë edhe praktika të ndryshme gjyqësore. Nga Gjykata e Lartë deri më sot, nuk janë përcaktuar kritere të qarta dhe të unifikuara, për të orientuar praktikën gjyqësore mbi kuptimin e këtyre dispozitave, mbi *konsiderimin e respektuar të afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati.*

14. Kodi i Punës ka pësuar disa ndryshime, duke përfshirë edhe kreun e përfundimit të marrëdhënieve të punës. Kështu në nenin 143, të ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003, është parashikuar:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune.

2. Këto afate mund të ndryshohen me marrëveshje me shkrim ose në kontratën kolektive të punës. Kur punëmarrësi ka kryer deri në gjashtë muaj pune, afati i njoftimit nuk mund të jetë më pak se dy javë. Afati i njoftimit është jo më pak se 1 muaj kur punëmarrësi ka kryer më shumë se gjashtë muaj pune.

3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

4. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”.

14.1. Kjo dispozitë ka pësuar ndryshime me ligjin nr. 136, datë 5.12.2015, duke pasur aktualisht këtë përmbajtje:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

2. Shfuqizuar.

3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

4. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

5. *Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi përfiton, së paku, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Kohëzgjatja e lejes dhe procedurat për marrjen dhe përdorimin e saj duhet të përcaktohen në kontratën kolektive ose individuale të punës.”*

14.2. Në ndryshimet e fundit të Kodit të Punës në vitin 2015, me shtimin e paragrafit të pestë, vetë ligjvënësi ka reflektuar interpretimet dhe qëndrimet e praktikës gjyqësore dhe, veçanërisht, ato të vendimit unifikues nr. 19/2007 të Gjykatës së Lartë, në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës gjatë afatit të njoftimit, duke parashikuar të drejtën e punëmarrësit gjatë kësaj periudhe për të përfituar minimalisht 20 orë leje të pagueshme në javë, për të bërë të mundur kërkimin e një pune të re.

15. Kolegji konstaton se sa i përket respektimit të afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati, vihen re dy praktika të ndryshme gjyqësore. Po ashtu edhe Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka mbajtur dy qëndrime të ndryshme.

16. Në vendimin nr. 117, datë 6.3.2012, Kolegji Civil, ndër të tjera shprehet, se: “... Prandaj, nisur nga sa arsyetohet më sipër, për respektimin nga punëdhënësi të procedurës së njoftimit sipas nenit 143, nuk është e mjaftueshme që ky i fundit thjesht t’i bëjë me dije punëmarrësit zgjidhjen e kontratës së punës në afatin sipas ligjës, ndërkohë që përpara përfundimit të këtij afati, të deklaruar edhe në njoftim, de facto apo me njoftimin tjetër përkatës, punëmarrësi urdhërohet dhe i ndalohet të vijojë të ushtrojë detyrën e tij sipas kontratës së punës ... As parapagimi nga ana e punëdhënësit e pagesave që i përkasin periudhës së afatit të njoftimit sipas ligjit, nuk përbën, më vete, një sjellje që respekton e ezauron procedurën e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, aq më tepër në gamën e të drejtave dhe detyrimeve reciproke të palëve kontraktore. Me fjalë të tjera, në kuptim të drejtë të ligjit, afati i njoftimit nuk mundet thjesht të “konvertohet” vetëm në vlerë monetare të barasvlershme me pagën përkatëse që i takon punëmarrësit për atë periudhë...”.

17. I njëjti qëndrim është mbajtur edhe në vendimin nr. 00-2014-3423 (532), datë 16.10.2014 të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ku ndër të tjera thuhet se: “... Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, të drejtat e detyrimit, si për punëdhënësin ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijuese, 143 pika 3 etj. të Kodit të Punës ... Prandaj, nisur nga sa arsyetohet më sipër, për respektimin nga punëdhënësi të procedurës së njoftimit sipas nenit 143, nuk është e mjaftueshme që ky i fundit thjesht t’i bëjë me dije punëmarrësit zgjidhjen e kontratës së punës në afatin sipas ligjit, ndërkohë që përpara përfundimit të këtij afati, të deklaruar edhe në njoftim, de facto apo me njoftimin tjetër përkatës, punëmarrësi urdhërohet e i ndalohet të vijojë të ushtrojë detyrën e tij sipas kontratës së punës ... Kushtet e nenit 143 nuk konsiderohen të respektuara edhe nëse një sjellje e tillë e punëdhënësit është shoqëruar prej tij me parapagimin përkatës të pagës së përfitueshme për atë periudhë për punëmarrësin ...”

17.1. Në këtë vendim njëri nga anëtarët e Kolegjit ka dalë në pakicë duke vlerësuar se nëse punëdhënësi parapaguan pagat që punëmarrësi do të përfitonte gjatë afatit të njoftimit, konsiderohet se e ka respektuar këtë afat dhe zgjidhja e kontratës së punës nuk mund të kualifikohet nga gjykatat si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës.

18. Po ashtu, raste të ngjashme, që shtrojnë për zgjidhje të njëjtën çështje, janë shqyrtuar edhe nga Kolegji Administrativ. Në një rast, me vendimin nr. 463, datë 3.5.2017, Kolegji Administrativ ka arsyetuar se: ... “Në vështrim të parë të provave shqësore të administruara në dosjen gjyqësore (po t’i referohemi datës kur ka dalë urdhri për zgjidhjen e kontratës së punës e cila daton në 12.12.2013, si dhe datës kur pala e paditur i ka shkëputur marrëdhëniet financiare paditësit, e cila është data 16.2.2014), duket sikur nga ana e punëdhënësit është respektuar afati i njoftimit prej 2 muaj i detyrueshëm në bazë të nenit 143/1 të Kodit të Punës. Por në fakt, nisur nga mënyra se si punëdhënësi e ka zgjidhur këtë marrëdhënie pune, del qartë që ai nuk ka respektuar në mënyrë të plotë atë çka parashikon neni 143 i Kodit të Punës, si dhe qëllimin që ka pasur ligjvënësi kur ka bërë një parashikim të tillë. Siç u trajtua edhe më lart në këtë vendim, shkaku për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ishte “riorganizimi i kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performancës së institucionit”. Duke qenë se shkaku i ndërprerjes së marrëdhënies së punës ka qenë riorganizimi i kësaj drejtorie (pra një shkaku i pavarur nga paditësi

dhe që nuk futet në shkaqet e parashikuara nga neni 153 i KP-së), pala e paditur përveçse ishte e detyruar që ta njoftonte paditësin dy muaj përpara, ishte e detyruar që edhe ta mbante atë në punë gjatë periudhës së afatit të njoftimit, duke e paguar për punën që do të kryente. Sa më sipër del qartë dhe nga logjika e vetë ligjit. Ka qenë ligjvënësi ai që i ka ndarë situatat juridike, se: i. kur kemi zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të njëanshme, me shkak të arsyeshëm, e cila sjell si pasojë largimin e punëmarrësit në mënyrë të menjëhershme nga puna, pa iu paguar afati i njoftimit; ii. dhe kur kemi zgjidhje natyrale të marrëdhënies së punës, nga e cila rezulton se punëmarrësi duhet të njoftohet në respektim të neneve 141 dhe 143/1 të Kodit të Punës dhe të qëndrojë në detyrë dhe të paguhet deri në ditën e fundit të afatit të njoftimit ...

... Largimi i menjëhershëm i paditësit nga puna pa shkak të arsyeshëm dhe pa u përmbushur detyrimet që parashikohen në neni 143 i Kodit të Punës, sjell si pasojë që zgjidhja e kësaj kontrate të konsiderohet si zgjidhje e njëanshme, e menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikueshme. Ky konkluzion, rrjedh nga interpretimi sistematik që i bëhet dispozitave të Kodit të Punës, në të cilat mbartet detyrimi i punëmarrësit që gjatë periudhës së njoftimit, ai të paraqitet rregullisht në punë dhe të kryejë të gjitha detyrat funksionale që janë përcaktuar në kontratën e punës. Në vijim të këtij argumenti, Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë vlerëson të theksojë se, gjatë periudhës së afatit të njoftimit, punëmarrësi përmbush detyrimet kontraktore dhe njëkohësisht përveç përfitimit të pagës, përfiton dhe të drejta të njohura nga ligji dhe kontrata, sikundër janë: vjetërsia në punë; pagimi i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore apo dhe marrja e “kënaqësisë” që të jep vazhdimi i marrëdhënieve të punës (deri në fund të afatit të njoftimit)”).

19. Në vendimin nr. 1987 (199), datë 7.4.2023, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ndër të tjera, arsyetohet: “Afati i njoftimit është periudha, gjatë së cilës marrëdhënia e punës është në fuqi. Gjatë kësaj kohe punëmarrësi përfiton pagën, sigurimet shoqërore, shëndetësore e çdo të ardhur tjetër në të njëjtat kushte me periudhën para se të njoftohet zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi. Punëmarrësi duhet të përfitojë të gjitha pagesat nga marrëdhënia e punës dhe kjo periudhë duhet të konsiderohet si pjesë e vjetërsisë së tij në punë. Vetëm në fund të afatit të njoftimit ndërpritet marrëdhënia e punës si dhe bëhet shpërbërja ligjore e punëmarrësit nga puna me shënimet përkatëse në librezë. Për rrjedhojë, pagimi nga punëdhënësi si dëmshpërblim i pagesës tërësore të afatit të njoftimit, sikurse është vepruar në rastin konkret nuk tregon se afati i njoftimit është respektuar. Në këtë situatë, marrëdhënia e punës de facto e de jure është zgjidhur në kohën e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare të palëve, siç është pasqyruar në librezën e punës dhe jo në përfundim të afatit të njoftimit që është në datën 26.10.2013. Sipas nenit 141 e 143 të KP-së në fuqi në kohën e zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhja e saj mund të bëhet për çdo lloj shkak, mjafton të respektohet afati i njoftimit gjë, që nuk rezulton të jetë zbatuar në rastin konkret”.

20. Në një rast, Kolegji Administrativ ka ndjekur një kriter tjetër, për të ndarë nëse do të konsiderohet ose jo i respektuar afati i njoftimit, nëse punëdhënësi nuk e zë me punë punëmarrësin gjatë kësaj kohe pavarësisht parapagimit të afatit të njoftimit. Në këtë rast, Kolegji Administrativ ka vlerësuar se punëdhënësi mund të mos ta zërë me punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit, me kushtin që në aktin e zgjidhjes së kontratës ta pasqyrojë formalisht se kontrata ka përfunduar jo menjëherë, por në fund të afatit të njoftimit, duke bërë edhe shënimin në librezën e punës, se cila është data e largimit nga puna. Kështu, në vendimin nr. 157, datë 10.2.2022, Kolegji Administrativ është shprehur ndër të tjera, se: “... Punëdhënësi mund të mos e zërë me punë punëmarrësin (duke i bequr detyrimin e të punuarit), për të cilin mendon të zgjidhë kontratën e punës (gjatë afatit të njoftimit) dhe ky fakt në vetvete nuk e bën të parespektuar afatin e njoftimit, por në çdo rast ai ka detyrimin që të paguajë rregullisht punëmarrësin dhe ta deklarojë atë si të punësuar pranë organeve kompetente, njësoj si të mos ishte në fazën përmbyllëse të marrëdhënies së punësimit. Në rastin konkret objekt gjykimi, nuk ka ndodhur një gjë e tillë, pasi punëdhënësi e ka deklaruar menjëherë të larguar nga puna punëmarrësen, duke bërë edhe shënimin në librezën e punës të datës 3.12.2013, si datë largimi nga puna, ndonëse afati i njoftimit nuk kishte mbaruar. Më tej, fakti që pasi është paraqitur padia në gjykatë prej paditëses, punëdhënësi i ka paguar asaj pagën për afatin e njoftimit, nuk e bën të respektuar këtë të fundit, pasi me veprimet e vetë punëdhënësit, del se ai e ka zgjidhur kontratën në mënyrë të menjëhershme. Kolegji vlerëson se gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës mbetet në fuqi me gjithë të drejtat, detyrimet dhe efektet që ajo prodhon. Përbën interpretim dhe zbatim të gabuar të ligjit, sjellja e punëdhënësit që, në rastin e zgjidhjes në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës, e konsideron të përmbushur afatin e njoftimit, duke i paguar njëherazi punëmarrësit, pagën korresponduese të afatit të njoftimit. Kjo veprimtari barazohet me shpërbërjen vullnetar të “dëmit” dhe nuk e zhvesh punëdhënësin nga detyrimi për të dëmshpërblyer dëmet e tjera që

rrjedhin nga zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës. Ndërprerja e njëanshme e marrëdhënies së punës, pa respektuar kohëzgjatjen e afatit të njoftimit, por duke i paguar në mënyrë të menjëhershme punëmarrësit pagën që i korrespondon këtij afati, duhet të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës, nëse zgjidhja juridike e saj nuk është bërë në përfundim të afatit të njoftimit sipas nenit 143 të Kodit të Punës. Respektimi i afatit të njoftimit, të përcaktuar nga neni 143 i Kodit të Punës kërkon që, në rastin e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës, ky afat njoftimi të respektohet në të gjithë kohëzgjatjen e tij dhe jo duke u zëvendësuar njëanshëmrisht nga punëdhënësi me dhënien e pagës që i korrespondon afatit të njoftimit. Dispozitat e Kodit të Punës, kudo kur parashikohet afati i njoftimit, i referohen vetëm respektimit të tij në kuptimin kohor dhe nuk e njohin mundësinë që e drejta e respektimit të afatit të njoftimit të mund të zëvendësohet me dëshmipërblimin në formën e pagës korresponduese të këtij afati. Nga interpretimi sistematik i dispozitave të Kodit të Punës, rezulton detyrimi i punëmarrësit që gjatë periudhës së njoftimit, ai të paraqitet rregullisht në punë dhe të kryejë të gjitha detyrat funksionale që janë përcaktuar në kontratën e punës, përveç nëse punëdhënësi e zbvesh nga ky detyrim duke e njoftuar se planifikon të mos e zërrë me punë.”

20.1. Ky vendim është marrë me shumicë votash. Gjyqtari në pakicë ka argumentuar, se: “Vlerësoj se është e vërtetë se gjatë afatit të njoftimit marrëdhënia e punës, duhet të konsiderohet se vijon, por nga ana tjetër, rezultojnë që për punëmarrësin, tej të drejtave për të marrë pagën, pushimet, për të mosqenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata etj., të drejta që nuk lidhen me afatin e njoftimit, të drejtat dhe detyrimet e tjera në kontratën së punës përcaktohen në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të KP-së, dispozita që rregullojnë “detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkëlqjen e këtyre detyrimeve”, detyrime këto, që vlerësoj se nuk mund të konsiderohen si cenim i së drejtës së tij, duke e paguar gjatë periudhës së afatit të njoftimit, pa i kërkuar respektimin e tyre. Referuar sa më sipër, dhe duke mbajtur në konsideratë se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një tjetër stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune, punëdhënësi duke i krijuar kushte të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat, jo vetëm nuk cenon ndonjë të drejtë të punëmarrësit, por ka vendosur vullnetarisht një standard të shtuar në ndihmë të tij dhe në këto kushte nuk mund të interpretohet si mosrespektim i këtij afati njoftimi. Në këtë përfundim rezultojnë të ketë dalë dhe shumica në këtë gjykim kur arsyetohet, se “... kryerja e punës është detyrë për punëmarrësin dhe e drejtë për punëdhënësin, ndërsa pagesa për punën është e drejtë e punëmarrësit dhe detyrim i punëdhënësit. Punëdhënësi mund të mos e zërrë me punë punëmarrësin për të cilin mendon të zgjidhë kontratën e punës (gjatë afatit të njoftimit) dhe ky fakt në vetvete nuk e bën të parespektuar afatin e njoftimit ...”. Nga ana tjetër, vlerësoj se problematika që ndeshen si mospagimi nga punëdhënësi gjatë kësaj periudhe afati njoftimi të detyrimeve pranë sigurimeve shoqërore, duke paguar vetëm punëmarrësin me pagën e tij neto, mendoj se nuk i heq mundësinë atij, të kërkojë pagimin e tyre, por nuk mund të pranohet si shkak për të konsideruar të mosrespektuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës.

Vlerësoj se deklarimi i punëdhënësit në aktin e zgjidhjes së kontratës së punës se marrëdhënia ndërpritet atë ditë që ai edhe ka vendosur ta zgjidhë atë, nuk ka cenuar punëmarrësin i cili është paguar me pagën që ka pasur për afatin edhe tej kësaj date, ashtu si nuk do të kishte argument të kundërt, nëse punëdhënësi e njoftonte verbalisht punonjësën dhe nuk dispononte me një akt formal për këtë zgjidhje të kontratës, njësoj si nuk kishte një kontratë formale për lidhjen e kësaj marrëdhënie pune.

Aq më pak, vlerësoj se ndikon sa më lart shënimi që i është vënë punëmarrësit në këtë rast në librezën e punës, lidhur me datën e ndërprerjes së kontratës së punës. Si vlerësova më sipër, pasojat punëmarrësit nuk mund t'i vinë nga ky shënim, ndërkohë që njohja si periudhë e mbuluar me sigurime e këtij afati është e drejtë që mund të kërkohej, por që nuk afekton në respektimin e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës...”

21. Në një rast tjetër, me vendimin nr. 1910, datë 4.5.2022, Kolegji Civil ka mbajtur qëndrimin se afati i njoftimit quhet i respektuar nëse punëdhënësi paguan pagën e punëmarrësit, edhe pse nuk e zërrë me punë gjatë kësaj periudhe. Në këtë vendim Kolegji arsyetohet ndër të tjera, se: “Referuar sa më sipër, Kolegji sjell në vëmendje se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune. Punëdhënësi, duke mos e zërrë me punë gjatë afatit të njoftimit, i krijon kushte të punojë me orar të reduktuar, apo

të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat. Në këtë mënyrë, jo vetëm nuk cenohet ndonjë e drejtë e punëmarrësit, por vendoset vullnetarisht një standard i shtuar në ndihmë të tij...”

22. Së fundi me vendimin nr. 3958 (549), datë 14.12.2022, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë është mbajtur qëndrimi se zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi nuk do të konsiderohet e menjëhershme, në qoftë se ky i fundit i ka paguar punëmarrësit pagën që do të duhet të merrte gjatë afatit të njoftimit. Në këtë vendim, ndër të tjera, arsyetohet: *“Kolegji vlerëson se është e vërtetë se gjatë afatit të njoftimit marrëdhënia e punës, duhet të konsiderohet se vijon. Por, ana tjetër, rezulton se të drejtat e punëmarrësit për të marrë pagën, për garantimin e pushimeve, për të mos qenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata etj., nuk cenohen nëse gjatë afatit të njoftimit ai paguhet nga punëdhënësi, por nuk i kërkohet të përmbushë detyrimet themelore të tij, të parashikuara në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të KP-së. Këto dispozita rregullojnë detyrimin e punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri etj. Referuar sa më sipër, Kolegji sjell në vëmendje se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune. Punëdhënësi, duke mos e zënë me punë gjatë afatit të njoftimit, i krijon kushte të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat. Në këtë mënyrë, jo vetëm nuk cenohet ndonjë e drejtë e punëmarrësit, por vendoset vullnetarisht një standard i shtuar në ndihmë të tij. Për sa më lart u arsyetua në çështjen konkrete, Kolegji vlerëson se zgjidhja e kontratës së punës nuk është një zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës, pasi punëdhënësi i ka paguar punëmarrësit pagën që do të duhet të merrte gjatë afatit të njoftimit (shih për analogji vendimin nr. 1910, datë 4.5.2022, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë)”*.

23. Në sintezë të vendimeve të sipërcituara evidentohen dy qëndrime diametrisht të kundërta në praktikën gjyqësore, në lidhje me efektet juridike që krijon parapagimi nga ana e punëdhënësit i pagës që i korrespondon afatit të njoftimit gjatë zgjidhjes nga punëdhënësi të kontratës së punës me afat të pacaktuar. Kolegji me këtë rast çmon të nevojshme të theksojë faktin se këto qëndrime të ndryshme nuk lidhen me rastin e zgjidhjes së zakonshme të kontratës së punës me afat të pacaktuar, sipas interpretimit të bërë në vendimin unifikues nr. 15/2007, që është pikërisht ajo zgjidhje që kryhet në respektim të afatit të njoftimit, ku shënimi përkatës i datës së zgjidhjes së kontratës në librezën e punës përputhet me datën e përfundimit të këtij afati. Në ndryshim nga ky rast, qëndrimet e ndryshme, në lidhje me çështjen objekt njësimi lidhen me rastin kur punëdhënësi në marrëdhënien e punës me kohëzgjatje të pacaktuar e ndërpret faktikisht atë në të njëjtin moment me njoftimin e zgjidhjes *de jure* të saj sipas shënimit përkatës në librezën e punës duke i paguar paraprakisht punëmarrësit pagën korresponduese të afatit të njoftimit.

23.1. Sipas qëndrimit të parë, parapagimi i pagës që punëmarrësit i takonte të merrte gjatë afatit të njoftimit nuk mund të zëvendësojë detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit dhe se zgjidhja e kontratës së punës në këtë rast, në vlerësim të faktit që shënimi në librezën e punës i referohet një date më të hershme se data e përfundimit të këtij afati, do të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës.

23.2. Sipas qëndrimit të dytë, punëdhënësi nuk është i detyruar të zërë në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit dhe në rast se ai zgjidh kontratën e punës, duke i paguar paraprakisht punëmarrësit pagën që i takonte të merrte gjatë këtij afati, zgjidhja e kontratës së punës nuk mund të konsiderohet e menjëhershme pavarësisht momentit faktik të ndërprerjes së kësaj marrëdhënieje dhe shënimeve përkatëse në librezën e punës që përputhen me këtë moment.

24. Kolegji sjell në vëmendje se para Gjykatës së Lartë gjenden për gjykim, një numër i konsiderueshëm i rekurseve të regjistruara ndaj vendimeve të gjykatave të apelit, të marra sipas neneve 141 dhe 143 të KP-së, prej vitit 2016 e në vijim, që shtrojnë të njëjtin diskutim mbi interpretimin e ligjit. Për shkak të paqartësisë së krijuar nga praktika gjyqësore e gjykatave me juridiksion rishikues, në jo pak raste, edhe gjykatat e shkallës së parë, në lidhje me këtë çështje, evidentojnë nevojën për njësimin e praktikës gjyqësore.

25. Kolegji çmon të rëndësishme të theksojë se paqartësia e vazhdueshme në kohë e praktikës gjyqësore, është e papajtueshme me parimin e shtetit të së drejtës dhe me parimin e sigurisë juridike. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (në vijim “GJEDNJ”), në disa vendime, ndër

to edhe në dhomën e madhe, ka vlerësuar se uniformiteti i zbatimit të ligjit nga jurisprudenca përbën garanci për zbatimin e parimit të sigurisë juridike që është element thelbësor i shtetit të së drejtës (*shih çështjen “Chapman v United Kingdom”, vendim i GJEDNJ-së, datë 18.1.2001*), duke pasur lidhje të drejtpërdrejtë edhe me garancitë e nenit 6 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (në vijim “KEDNJ”).

26. GJEDNJ-ja ka vlerësuar se siguria juridike që duhet të përcjellë rendi juridik lidhur me aksesueshmërinë dhe parashikueshmërinë normative duhet të jenë standard edhe për praktikën gjyqësore nomofilatike (*shih çështjen “Lupaș and Others v. Romania”, ap. nos. 1434/02, 35370/02 dhe 1385/03, paragrafi 67, ECHR 2006 XV*). Ajo ka pranuar se kundërshtitë e jurisprudencës janë të natyrshme dhe të qenësishme në të gjitha sistemet juridike, qoftë në gjykata të së njëjtës shkallë, qoftë në shkallë të ndryshme, apo qoftë edhe në autoritetin suprem më të lartë gjyqësor, duke konkluduar se kjo situatë nuk mund të jetë *apriori* në kundërshtim me nenin 6 të KEDNJ-së. Megjithatë, GJEDNJ-ja konkludon se ajo që përbën shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së në drejtim të ushtrimit të funksionit nomofilatik të autoritetit më të lartë gjyqësor në një vend janë disa rrethana: *së pari*, nëse në jurisprudencën e gjykatave ekzistojnë qëndrime krejt të ndryshme dhe të vazhdueshme mbi të njëjtën çështje juridike; *së dyti*, nëse e drejta e brendshme parashikon mekanizma ligjorë dhe procedural që synojnë efektivisht eliminimin e mungesës së koherencës në jurisprudencë; *së treti*, nëse këto mekanizma janë zbatuar nga autoriteti më i lartë gjyqësor dhe kush ka qenë efekti i prodhuar në praktikën gjyqësore. GJEDNJ-ja ka theksuar se juridiksioni gjyqësor suprem në çdo shtet duhet të tregojë vigjilencë në shquarjen dhe eliminimin e çdo mungese koherence në jurisprudencën e gjykatave (*shih çështjen “Mariyka Popova dhe Asen Popov kundër Bullgarisë”, kërkesa nr. 11260/10, seksioni i 5-të i GJEDNJ, vendim nr. 11.4.2019, paragrafi 40*).

27. Në vijim të kësaj analize, në çështjen ligjore të shtruar për diskutim, Kolegji:

- në ushtrim të së drejtës dhe detyrimit kushtetues dhe ligjor, që lidhet me funksionin nomofilatik;

- duke pasur parasysh praktikat e ndryshme të gjykatave të niveleve më të ulëta dhe të vetë Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, që vijnë për shkak se mund të ketë disa interpretime të neneve 141 dhe 143 të KPC-së, mbi afatin e njoftimit dhe konsiderimin e tij të respektuar ose jo në rastin e parapagimit të tij nga punëdhënësi;

- meqenëse përpara Gjykatës së Lartë gjenden për shqyrtim raste të ngjashme, për të cilat duhet të jepet një zgjidhje e njëjtë dhe e unifikuar në interpretimin e ligjit;

- në zbatim të nenit 35/3, 472/a, 481 dhe 482/a të KPC-së, të ndryshuar me ligjin nr. 44/2021, ka konkluduar me vendim të ndërmjetëm se shqyrtimi i kësaj çështjeje duhet të kalojë në seancë gjyqësore, me një trupë gjyqësore prej 5 gjyqtarësh, për arsye se rekursi ngre shkaqe që lidhen me zbatimin e ligjit material, të një rëndësie themelore për njësimin dhe zhvillimin e praktikës gjyqësore.

28. Mbi këtë bazë, Kolegji vlerësoi se çështja që duhet të shtrohet për njësim është:

“A konsiderohet i respektuar afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kobëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati?”

29. Sa më sipër, Kolegji planifikoi çështjen për shqyrtim më datë 5.10.2023 dhe vijoi me procedurën e posaçme, të parashikuar në nenin 481 të KPC-së, të ndryshuar me ligjin nr. 44/2021. Në këto kushte, u formua trupa gjyqësore prej 5 gjyqtarësh, sipas pikës 3 të kësaj dispozite dhe u procedua, mbi vendimin e ndërmjetëm të Kolegjit, me njoftimin individual të palëve, sipas rregullave të përgjithshme të njoftimit, për sa i përket datës dhe orës së seancës gjyqësore, trupës gjyqësore, çështjes së shtruar për njësim, duke iu lënë palëve afatin minimum prej 15 ditësh, midis njoftimit dhe datës së seancës. Po ashtu, vendimi i ndërmjetëm i Kolegjit për kalimin e çështjes në seancë gjyqësore, ku u pasqyrua çështja e shtruar për njësim, u publikua në faqen zyrtare të Gjykatës së Lartë.

29.1. Pas zhvillimit të disa seancave gjyqësore, Kolegji vendosi përfundimisht në lidhje me këtë çështje në seancën e datës 12.12.2023.

III. Vlerësimi i Kolegjit Civil.

A. Natyra juridike e kontratës së punës

30. Kontrata e punës përbën një veprim juridik konsensual, të dyanshëm, joformal, me kundërshtëpërblim, me karakter periodik apo suksesiv (ekzekutohet brenda një kohe të caktuar apo të pacaktuar), dhe me karakter ngushtësisht personal (*intuitu personae*). Ajo i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi i Punës. Megjithatë, pavarësisht veçorive që ka kontrata e punës, për zgjidhjen e saj veprojnë të njëjtat parime zgjidhjeje si për marrëdhëniet e tjera të detyrimit. Në këtë kuptim, Kolegji thekson se kontrata e punës përbën burimin normal dhe kryesor të raporteve individuale të punës, ajo ka forcën e ligjit për palët dhe nuk mund të zgjidhet përveçse me marrëveshje të palëve ose në rastet e parashikuara nga ligji.

31. Karakteri konsensual i kontratës së punës lidhet me faktin se kjo kontratë i sjell efektet në momentin kur palët (respektivisht punëdhënësi dhe punëmarrësi) bien dakord dhe përputhin vullnetet e tyre mbi kushtet thelbësore të saj, konkretisht mbi shërbimin që do të ofrojë punëmarrësi dhe mbi shpërblimin që ofron punëdhënësi. Kjo lloj marrëdhënie është faktike në kuptimin që konsiderohet se ka lindur në momentin kur punëmarrësi është zënë faktikisht me punë dhe punëdhënësi ka filluar të japë shpërblimin, për atë shërbim të ofruar nga punëmarrësi.

31.1. Nga ana tjetër, karakteri joformal i kontratës së punës lidhet me faktin se ky veprim juridik i dyanshëm mund të kryhet me shkrim, me gojë apo me veprime konkludente. Forma e kontratës së punës nuk ndikon në vlefshmërinë e saj. Kontrata nuk është dokumenti apo akti instrumental shkresor, por përputhja e vullneteve të palëve. Detyrimi imperativ ligjor, që i vihet punëdhënësit, që brenda një afati të caktuar ligjor nga momenti kur është lidhur kontrata të hartojë me shkrim dokumentin përkatës ku të pasqyrohen kushtet thelbësore të kontratës, nuk lidhet me vlefshmërinë e kontratës së punës por lidhet me garancitë që duhet t'i ofrohen punëmarrësit si pala më e dobët në këtë marrëdhënie, për të pasur njohuri mbi kushtet thelbësore të kontratës së punës, me qëllim mbrojtjen e tyre përkundrejt një abuzimi eventual të punëdhënësit, nga mosnjohja apo mohimi i të drejtave që rrjedhin prej kontratës dhe për ta bërë me transparent tregun e punës.

31.2. Kështu, neni 21/4 i Kodit, para ndryshimeve me ligjin nr. 136/2015, si ligji në fuqi në kohën e paraqitjes së padisë objekt gjykimi, parashikonte, se: *“Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe prej punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë ligjore të punëdhënësit, sipas nenit 202 pika 2 të këtij Kodi.”*. Ky parashikim ligjor është i njëjtë me parashikimet në legjislacionet e vendeve anëtare të Bashkimit Evropian, të cilat kanë bërë pjesë të së drejtës së tyre të brendshme urdhërimet e vendosura me direktivën e Këshillit të Komunitetit Evropian, nr. 91-533, të datës 14.10.1991, (e hyrë në fuqi në 1.7.1993), në lidhje me detyrimin e punëdhënësit për informimin e punëmarrësit për kushtet e kontratës së punës, e cila ndër të tjera shprehet, se: *“Kushtet e punës të çdo punëmarrësi në Komunitetin Evropian, duhet të përcaktohen me ligj, me kontratë kolektive apo me kontratë individuale pune sipas modaliteteve dhe rrethanave konkrete të çdo shteti ... Çdo shtet duhet të përcaktojë detyrimin për punëdhënësin që të vendos në dispozicion të punëmarrësit një dokument shkresor që përmban informacionet, në lidhje me kushtet thelbësore të kontratës së punës apo të marrëdhënies së punës ... Informacioni mund të jepet me çfarëdo lloji instrumenti shkresor, siç mund të jetë një kontratë e shkruar, një letër angazhimi apo edhe një deklaratë e nënshkruar nga punëdhënësi ...”*.

31.3. Duke e interpretuar nenin 21/4 nën frymën dhe sipas qëllimit të direktivës, kontrata e shkruar është akti instrumental që i shërben punëmarrësit për të pasur qartësi në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tij dhe nuk ka veçse vlerë informuese. Mungesa e aktit të shkruar nuk sjell pavlefshmërinë e kontratës, por eventalisht përgjegjësinë ligjore administrative të punëdhënësit. Kjo do të thotë se marrëdhënia e punës është një çështje fakti që mund të provohet me çdo mjet prove të parashikuar dhe të lejuar nga ligji procedural dhe se data e kontratës është data se kur është artikuluar apo hartuar akti shkresor që jo domosdoshmërisht në çdo rast përkon me datën e fillimit të marrëdhënies së punës.

32. Marrëdhënia juridike e punës, në parim, bazohet në filozofinë e lirisë kontraktuale në një rend shoqëror, që bazohet në lirinë e tregut. Kjo filozofi e lirisë kontraktuale është në përputhje me nenin 49, paragrafi i parë të Kushtetutës, sipas të cilit: “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Liria kontraktuale gjen shprehje si në të drejtën e palëve kontraktore për të lidhur kontratën e punës, ashtu edhe në të drejtën e secilës palë për ta zgjidhur atë sipas kushteve dhe parashikimeve të ligjit.

33. Zgjidhja e kontratës individuale të punës është veprimi juridik i njëanshëm apo shprehje e vullnetit të njëres palë, që sjell si pasojë shuarjen e marrëdhënies juridike të punës dhe që duhet t’i njoftohet palës tjetër duke respektuar formën, procedurën dhe afatet e caktuara për njoftimin e saj. Kodi i Punës për zgjidhjen e kontratës parashikon dy mënyra: 1. atë të *zakonshme* (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 afatin e njoftimit).

34. Sipas nenit 140 të Kodit të Punës, kontratat lidhen me “*kohëzgjatje të pacaktuar*” dhe me “*kohëzgjatje të caktuar*”. Kontrata me kohëzgjatje të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar në të nga palët (mënyra normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 149–152). Ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit sipas parashikimeve ligjore apo parashikimeve kontraktore (shiko nenin 141 dhe 143 të Kodit të Punës). Mënyra e zakonshme e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar parashikohet në nenet 141–148 të Kodit të Punës. Ndërkohë që mënyra 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.

35. Shprehja e vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës i nënshtrohet disa kufizimeve të aspektit formal-procedural dhe material.

36. Në aspektin formal-procedural, zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit përbën një veprim juridik të njëanshëm, që shuan marrëdhënien juridike të punës dhe i sjell pasojat kur i njoftohet palës tjetër, punëmarrësit. Shprehja e vullnetit të punëdhënësit për t’i dhënë fund marrëdhënies së punës, duhet t’i njoftohet punëmarrësit me shkresë, pasi është respektuar procedura e caktuar, standarde dhe universale e përcaktuar në nenin 144 të Kodit Punës. Kjo dispozitë garanton të drejtën e punëmarrësit për t’u mbrojtur dhe për t’u dëgjuar, si dhe i jep mundësinë punëdhënësit të rimendojë vendimin për të zgjidhur kontratën. Neni 144 i Kodit të Punës i kundërshton punëdhënësit detyrimin e respektimit të kësaj procedure, në të dyja mënyrat e zgjidhjes së kontratës (të zakonshme dhe të jashtëzakonshme). Kjo dispozitë ndër të tjera, shprehet, se: “5. *Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëshmipërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëshmipërblimeve të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme. 5/1. I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar*”. Pra, ligjvënësi ka lënë të vlefshme zgjidhjen e kontratës së punës edhe pa respektimin e procedurës, por në këtë rast punëdhënësi i lind përgjegjësia pasurore civile për shpërblim dëmi me dy muaj pagë. Në çdo rast, punëdhënësi ka barrën e provës për të vërtetuar respektimin e procedurës. Ky përbën një përjashtim nga rregulla e përgjithshme procedurale, i parashikuar nga neni 12 i KPC-së, sipas të cilit ai që bën një pretendim duhet ta provojë atë (*actori incubit probatio*). Ratio e këtij parashikimi ligjor lidhet me faktin se respektimi i procedurës, përbën një detyrim për punëdhënësin dhe ai e ka edhe mundësinë objektive për të sjellë para gjykatës provat shkresore që vërtetojnë respektimin e saj. Ky është një ndryshim që i është bërë kësaj dispozite në vitin 2003, duke parë mangësinë që sillte formulimi i saj i mëparshëm.

37. Në aspektin material, zgjidhja e kontratës së punës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak, që nuk lidhet me elemente të caktuara të personalitetit të punëmarrësit apo që nuk lidhet me respektimin e të drejtave që punëmarrësit i burojnë nga kontrata e punës, ligji apo Kushtetuta. Kështu, neni 146 i Kodit të Punës, parashikon në mënyrë taksative se cilat janë shkaqet e paarsyeshme apo abuzive, për të cilat *nuk mund* të zgjidhet kontrata e punës. Këto, ligjvënësi i ka

parashikuar si garanci për t'u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i së drejtës së punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës. Dëshmipërblimi deri në një vit pagë, sipas kësaj dispozite vendoset vetëm në rastet kur punëdhënësi, nisur nga pozita superiore, mund të abuzojë duke zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme. Pretendimi i ekzistencës së një (apo më shumë) prej tyre do të vijë gjithmonë nga punëmarrësi, i cili duhet të provojë fillimisht pretendimet e tij se zgjidhja është bërë pa shkaqe të arsyeshme. Në këtë mënyrë, ligji material përcakton se çdo subjekt, që do të veprojë në kundërshtim me këtë ndalim, do të pasohet nga një sanksion pasuror ligjor si dëshmipërblim në masën deri në një vit pagë në favor të punëmarrësit.

38. Megjithatë, Kodi i Punës bën një dallim midis zgjidhjes së zakonshme dhe të jashtëzakonshme të kontratës individuale të punës, duke dalluar edhe shkaqet që mund të gjenerojnë zgjidhjen e saj. Legjislatori ka parashikuar dy kategori kryesore shkaqesh, për të cilat ndalohet të zgjidhet kontrata individuale e punës. Njëra kategori kualifikohet ligjërisht si “*pa shkaqe të arsyeshme*” (neni 146 i Kodit të Punës) dhe tjetra si “*shkaqe të pajustificuara*” (neni 153 i Kodit të Punës).

39. Kategoria e shkaqeve të pajustificuara për zgjidhjen e kontratës individuale të punës parashikohet në nenin 153 të Kodit të Punës, i cili shprehet, se: “2) *Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.*” Neni 153 i Kodit të Punës, përbën përjashtim nga rregulla, sipas së cilës ndalohet zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës. *Ratio* e këtij përjashtimi, lidhet me faktin se marrëdhënia e punës bazohet në besimin dhe besnikërinë e njëjës palë ndaj tjetrës. Shkaqet e listuara në këtë dispozitë janë të një natyre të tillë sa palës së dëmtuar nuk “*mund t'i kërkohet në mënyrë të arsyeshme vazhdimi i marrëdhënieve të punës*”.

39.1. E thënë ndryshe, duhet që pala tjetër të ketë kryer veprime të tilla, të cilat kanë çuar në krijimin e këtyre rrethanave të rënda, me verifikimin e të cilave, pala që ka zgjidhur kontratën ka humbur besimin për vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Kjo e legjitimon palën e dëmtuar të zgjidhë në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës. Ndryshe nga kategoria e shkaqeve të paarsyeshme (sipas nenit 146), kjo kategori shkaqesh (sipas nenit 153) vepron vetëm kur kemi të bëjmë me një zgjidhje kontrate me efekt të menjëhershëm. Njëlloj si në kategorinë e shkaqeve të paarsyeshme edhe zgjidhja e kontratës individuale të punës për shkaqe të pajustificuara shoqërohet me disa sanksione pasurore për punëdhënësin, ku krahas dëshmipërblimeve të tjera, gjykata mund të akordojë ndaj punëmarrësit një dëshmipërblim deri në një vit pagë.

40. Kur jemi para zgjidhjes së jashtëzakonshme të kontratës së punës do të thotë se nuk është respektuar afati i njoftimit. Në këto kushte, nëse gjykata e kualifikon këtë zgjidhje si të pajustificuar atëherë, bazuar në nenin 155 të Kodit të Punës, lind e drejta e punëmarrësit të kërkojë përmbushjen e detyrimeve të punëdhënësit gjatë afatit të njoftimit, në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës, pra pagën që punëdhënësi duhej të paguante gjatë këtij afati, si dhe e drejta për një dëshmipërblim deri në një vit pagë.

41. Në të dyja rastet, si në zgjidhjen e jashtëzakonshme dhe në rastin e zgjidhjes së zakonshme të kontratës individuale të punës, me zërat e dëshmipërblimeve që janë identifikuar më lart konkurron edhe dëshmipërblimi për vjetërsi në punë. Në rastin kur gjykata e kualifikon çështjen si zgjidhje e jashtëzakonshme, ky dëshmipërblim do të jetë i ligjshëm vetëm kur kemi të bëjmë me zgjidhje të menjëhershme pa shkaqe të justifikuara të kontratës individuale të punës.

42. Zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi do të konsiderohet e ligjshme e për rrjedhojë nuk shkakton lindjen e përgjegjësisë civile pasurore të tij, vetëm pasi është respektuar procedura, afati i njoftimit dhe shkaku nuk ka qenë abuziv. Gjithashtu, do të konsiderohet e ligjshme zgjidhja nëse është respektuar procedura por jo afati i njoftimit me kushtin që të ketë ekzistuar një nga shkaqet e justifikuara të parashikuara në nenin 153 të Kodit të Punës.

Në çdo rast, barrën e provës për të vërtetuar shkakun e justifikuar e ka punëdhënësi (shiko vendimin unifikues nr. 19, datë 5.11.2007).

43. Kontrata e punës i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi i Punës. Nga ana tjetër, si çdo kontratë tjetër, që i jep jetë një marrëdhënieje juridike detyrimi, kontrata e punës, udhëhiqet nga parimet e përgjithshme të së drejtës së detyrimeve, kryesisht nga parimi i lirisë kontraktore dhe nga parimi i barazisë juridike në të drejtat dhe detyrimet. Megjithatë, me lidhjen e një kontrate pune, punëmarrësi vendoset nën urdhrat dhe varësinë juridike të punëdhënësit. Në nenin 12 të Kodit të Punës jepet ky përkufizim për kontratën e punës: *“Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar apo të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënësi, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim”*). Kjo i jep kontratës së punës veçorinë e varësisë, që e dallon atë nga kontratat e tjera. Lidhja e varësisë juridike përbën elementin thelbësor të kontratës së punës. Kjo lidhje karakterizohet nga ekzekutimi i kontratës së punës nga punëmarrësi nën autoritetin e punëdhënësit, i cili ka të drejtën të japë urdhra dhe direktiva, të përgjithshme apo të posaçme, të kontrollojë zbatimin e tyre, si dhe sanksionojë apo të marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit kur nuk zbatohen këto urdhra. Kështu, nga njëra anë në nenin 21/1 të Kodit të Punës, sipas formulimit që ka pasur në kohën e paraqitjes së padisë, parashikohet se: *“Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”*. Nga ana tjetër në nenin 23, nën titullin *“Detyrimi i bindjes”* parashikohet se: *“1. Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. 2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve ...”*. Mund të thuhet, se: *“kontrata dhe pushteti përbëjnë dy aspekte të rëndësishme rreth të cilave organizohen marrëdhëniet e punës.”*

43.1. Në këtë linjë arsyetimi, Kolegji thekson se në çdo rast është e rëndësishme të bëhet ndarja e natyrës së veprimeve materiale apo juridike të kryera nga punëdhënësi, nëse ato përfshihen në sferën juridike të kontratës apo nëse ato përfshihen në sferën e pushtetit urdhërbënësi të tij. Në varësi të kësaj ndarjeje përcaktohet edhe regjimi i posaçëm juridik apo pasojat konkrete që vijnë nga këto veprime. Kështu, nëse një veprim i punëdhënësit, lidhet ekskluzivisht me sferën juridike të kontratës apo kushteve të saj, detyrimisht për vlefshmërinë e tij kërkohet pëlqimi i palës tjetër, punëmarrësit. Në të kundërt nëse një veprim hyn në sferën ekskluzive të pushtetit të punëdhënësit, nuk është nevoja të merret pëlqimi i punëmarrësit dhe ai detyrohet t’u nënshtrohet urdhrave të punëdhënësit. Në funksion të kësaj ndarjeje, në çdo rast duhet bërë dallimi se çfarë do të konsiderohet ndryshim i kushteve të kontratës së punës, dhe çfarë do të konsiderohet ndryshim i kushteve të punës. Kështu, një ndryshim i detyrave në përputhje me pozicionin e punës që duhet të kryejë punëmarrësi, nuk konsiderohet ndryshim i kontratës së punës, nëse këto detyra i përgjigjen kualifikimit të tij profesional. Ndërsa një ndryshim i pozicionit të punës i shoqëruar edhe me ndryshimin e pagës përbën ndryshim të kushteve themelore të kontratës së punës. Në këtë rast në mënyrë të detyrueshme duhet të merret pëlqimi dhe pranimi i qartë dhe pa ekuivok i punëmarrësit që ky ndryshim të jetë i vlefshëm.

B) Kuptimi dhe qëllimi i afatit të njoftimit

44. Fillimisht Kolegji, në funksion të zgjidhjes së çështjes së shtruar për njësim, vlerëson të nevojshme të trajtojë kuptimin dhe qëllimin e afatit të njoftimit. Njoftimi i zgjidhjes së kontratës është një institut i së drejtës civile që përmban funksionin ekonomik, të rregulluar ligjërisht, për të lehtësuar pasojat e ndërprerjes së papritur të marrëdhënies juridike për palën që dëmtohet nga zgjidhja e kontratës. Njoftimi shërben për t’i dhënë zgjidhjes së kontratës një ekzekutim të shtyrë për një periudhë të caktuar kohe, duke parashikuar komunikimin paraprak të zgjidhjes së saj.

45. Në rastin e marrëdhënies së punës, qëllimi i institutit të njoftimit, në rastet e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi, është që t’i krijojë mundësinë punëmarrësit që të kërkojë një punë të re ose të përshtatet me situatën e përfundimit të kësaj marrëdhënieje, të parashikuar ose jo

paraprakisht prej tij. Është kjo arsyeja pse afati i njoftimit nuk zbatohet gjatë kohës së provës apo në kontratat me afat të caktuar.

46. Sipas nenit 141 të Kodit të Punës kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. *Ratio* e këtij parashikimi ligjor, pra të detyrimit të secilës palë që kërkon të zgjidhë kontratën e punës, për njoftimin paraprak brenda një periudhe të caktuar (paralajmërimi) përpara zgjidhjes përfundimtare të kontratës, është që secila palë të mos vihet para “*efektit surprizë*” të menjëhershëm dhe të dëmshëm të përfundimit të marrëdhënies dhe që secila palë të ketë mundësi të marrë masat e nevojshme për rregullimin e situatës personale. Gjatë afatit të njoftimit, kontrata e punës është në fuqi, me tërësinë e të drejtave dhe detyrimeve në përmbajtje të saj.

47. Që njoftimi të përmbushë një qëllim të tillë, ai duhet të realizohet brenda afateve të parashikuara nga ligji ose nga kontrata individuale apo kolektive e punës, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

48. Afati i njoftimit në marrëdhënien e punës mund të përkufizohet sipas një këndvështrimi të dyfishtë. Në këndvështrimin e së drejtës materiale, me afat njoftimi do të kuptohet një periudhë e caktuar kohore gjatë së cilës jo vetëm pranohet se vazhdon ekzistenca e marrëdhënies së punës por në të njëjtën kohë palët përgatiten për ndërprerjen e saj. Në aspektin procedural, afati i njoftimit duhet kuptuar si hapësira kohore ndërmjet momentit të paraqitjes së njoftimit për zgjidhje dhe momentit kur kjo zgjidhje bëhet efektive.

49. Në ato shtete, ku zgjidhja e kontratës së punës bëhet pa kërkuar ndonjë arsye, siç është dhe rasti i legjislacionit tonë, para ndryshimeve me ligjin nr. 136/2015, e drejta për një afat njoftimi përbën formën kryesore të mbrojtjes së punëmarrësit në rast të zgjidhjes së kontratës së punës.

49.1. Pikërisht për shkak të kësaj rëndësie që ka në drejtim të garantimit të mbrojtjes të të drejtave të punëmarrësit si pala më e dobët në këtë marrëdhënie, respektimi i afatit të njoftimit nuk është lënë në diskrecionin e palëve. Secila prej palëve është e detyruar që t’i referohet afatit përkatës të njoftimit përpara momentit të zgjidhjes së kontratës së punës. Afatet minimale të njoftimit parashikohen nga ligji dhe palët në kontratën e punës, individuale apo kolektive, mund të parashikojnë afate më të gjatë, por ato kurrsesi nuk mund të heqin dorë prej tyre.

49.2. Në këtë mënyrë ligjvënësi ka synuar të mbrojë jo vetëm punëmarrësin nga “*efekti surprizë*” i zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës duke i krijuar mundësinë atij për të kërkuar një punë të re, por njëkohësisht nëpërmjet sanksionimit të detyrimit për njoftim, i ka ofruar edhe punëdhënësit garancitë e nevojshme për të marrë masat për të gjetur zëvendësuesin e pritshëm për këtë vend pune të punëmarrësit, i cili është duke u larguar, duke shfrytëzuar njëkohësisht punën apo shërbimet e këtij të fundit.

C) Të drejtat dhe detyrimet në marrëdhënien e punës gjatë afatit të njoftimit

50. Në përputhje me kuptimin dhe qëllimet që ndjek afati i njoftimit, Kolegji çmon të marrë në analizë efektet, si dhe natyrën e të drejtave dhe detyrimeve që prodhon kontrata e punës. Efekti primar që krijon për palët kontrata e punës, është ai *ekonomiko-financiar*. Në këtë kuptim, detyrimi kryesor i punëmarrësit në bazë të një kontrate pune është ofrimi i shërbimit nën urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme ose të veçanta të punëdhënësit. Këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëdhënësit të kërkojë ofrimin e këtij shërbimi sipas kushteve për të cilat është rënë dakord në kontratë. Nga ana tjetër, detyrimi kryesor i punëdhënësit është të japë shpërblimin (pagën), për shërbimin e ofruar dhe këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëmarrësit për të kërkuar pagën. Krahas efektit *ekonomiko-financiar*, kontrata e punës për punëmarrësin ka edhe *efektin psikosocial*. Kështu, marrëdhënia e punës është një pjesë e sferës juridike ku individi (punëmarrësi) zhvillon në mënyrë progresive dhe të përditshme personalitetin, dinjitetin, karrierën, profesionin, marrëdhëniet dhe kontaktet sociale. Nën këtë frymë, Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, të drejtën për punë, si një nga të drejtat dhe liritë themelore të njeriut e ka përfshirë në kapitullin e të drejtave me karakter ekonomik, social dhe kulturor (shiko nenin 49 të Kushtetutës). Në këtë linjë arsyetimi, duke konsideruar se e drejta për punë përmban në vetvete, si funksionin ekonomik ashtu edhe atë social, Kolegji vlerëson se ofrimi i shërbimit në kuadër të një kontrate pune, përbën në

radhë të parë një detyrim për punëmarrësin, përmbushja e së cilës mund të realizohet vetëm në përputhje me të drejtën e punëmarrësit për ta pranuar kryerjen e një shërbimi të tillë.

51. Në vijim të kësaj analize, Kolegji arrin në konkluzionin se gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës mbetet në fuqi me gjithë të drejtat, detyrimet dhe efektet që ajo prodhon. E thënë ndryshe, gjatë afatit të njoftimit punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëdhënësin dhe të mos pranojë shërbimet e ofruara prej tij por një veprim i tillë, në përputhje me të drejtën e njohur nga ligji, nuk e përjashton atë nga detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit. Për rrjedhojë, marrëdhënia e punës nuk mund të konsiderohet e përfunduar sipas ligjit, për shkak të parapagimit të pagës korresponduese të afatit të njoftimit, në qoftë se ajo pushon së ekzistuari faktikisht dhe ligjërisht para këtij afati.

52. Në këtë kuadër, Kolegji e çmon të nevojshme të risjellë në vëmendje qëndrimin e mbajtur sipas vendimit nr. 1987 (199), datë 7.4.2023, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ku ndër të tjera, është arsyetuar, se: *“Realizimi i punës nga punëmarrësi pranë punëdhënësit përbën si rregull një detyrim për punëmarrësin dhe jo një të drejtë. E drejta për të përfutur shërbimin e punës nga punëmarrësi i përket punëdhënësit. Në këto kushte në interpretim të nenit 129 të Kodit të Punës është e drejta e punëdhënësit të pranojë apo jo këtë shërbim pune nga punëmarrësi. Ky i fundit mund të pretendojë mosrespektimin e periudhës së afatit të njoftimit në rastet kur punëdhënësi nuk e zë me punë vetëm në rastin e punëve me karakter të posaçëm, të cilat janë të lidhura drejtpërdrejtë me përfshirjen aktive në veprimtari kreative në tregun e punës, pa të cilën ai do ta kishte të vështirë të ripunësohej. Nisur nga provat e vlerësuara në të dyja shkallët e gjykimit rezultojnë se afati i njoftimit nuk është respektuar”*.

53. Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, duke u zbatuar pa më të voglin dallim të gjitha drejtat e detyrimet, si për punëdhënësin ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijues, 143 pika 3 etj., të Kodit të Punës.

54. Në këtë kuptim, duhet theksuar se parashikimi i nenit 129/1 të Kodit të Punës, sipas të cilit: *“Nëse punëdhënësi refuzon të zërë me punë punëmarrësin, për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë”*, duhet analizuar dhe trajtuar si përjashtim nga rregulla dhe jo si një situatë apo sjellje normale e vazhdueshme e punëdhënësit. Pra vetëm në rrethana përjashtimore, kur punëdhënësi jo subjektivisht, por objektivisht e ka të pamundur ta zërë me punë punëmarrësin, ai detyrohet të japë vetëm pagën.

54.1. Në përputhje me përkufizimin që jepet për kontratën e punës nga neni 12 i KP-së, realizimi i punës nga punëmarrësi pranë punëdhënësit përbën si rregull një detyrim për punëmarrësin dhe jo një të drejtë të tij. E drejta për të përfutur shërbimin e punës nga punëmarrësi i përket punëdhënësit. Në këto kushte në interpretim të nenit 129 të Kodit të Punës është e drejta e punëdhënësit të pranojë apo jo këtë shërbim pune nga punëmarrësi.

55. Kjo mënyrë interpretimi është në përputhje dhe ndryshimet ligjore që ka pësuar së fundmi Kodi i Punës, me ligjin nr. 136/2015, ku në nenin 143 është shtuar paragrafi i pestë me këtë përmbajtje: *“Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi përfiton, së paku, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re”*. Në vështrim të këtij ndryshimi kuptohet se periudha e afatit të njoftimit, kur zgjidhja e kontratës bëhet nga punëdhënësi, është konceptuar si një periudhë kohe, që krijon më shumë të drejta për punëmarrësin sesa koha normale e vazhdimin të marrëdhënies së punës, duke zvogëluar detyrimin e ofrimit të punës në ngarkim të punëmarrësit pa cenuar të drejtën e përfitimit të pagës gjatë kësaj kohe në të njëjtat kushte sikurse puna të ofrohej me kohë të plotë. Pikërisht për këtë shkak ligjvënësi përfshiu institutin e orëve me leje të pagueshme gjatë periudhës së afatit të njoftimit, për të treguar se shkëputja e punëmarrësit nga ofrimi i punës gjatë kësaj periudhe jo vetëm që është e përkohshme por ajo konsiderohet si periudhë “leje”, e cila në kuptim të nenit 92 të Kodit të Punës është periudhë pushimi e pagueshme, që jepet gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

55.1. Kolegji vlerëson se pavarësisht se një parashikim i tillë nuk mund të ndikojë në drejtën e punëdhënësit, në kuptim të nenit 12 të KP-së, për të pranuar apo jo shërbimet e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit, ligjvënësi duke njohur të drejtën e punëmarrësit për të përfutur leje të pagueshme për të kërkuar punë të re, ka pasur për qëllim ta theksojë në trajtën e një rregulle të pranuar prej kohësh, atë mënyrë interpretimi, uniforme dhe të qëndrueshme sipas praktikës gjyqësore të bazuar në jurisprudencën nomofilatike të Gjykatës së Lartë, sipas së cilës kontrata e punës mbetet në fuqi, me të gjitha pasojat e saj, deri në përfundim të afatit të njoftimit. Kjo rregull që buron nga kjo mënyrë koherente interpretimi vlen njëloj dhe nuk mund të ndryshojë pavarësisht faktit nëse punëdhënësi e zë apo nuk e zë faktikisht në punë punëmarrësin gjatë këtij afati.

56. Ekzistenca e së drejtës së punëdhënësit për të mos e zënë faktikisht në punë duke mos pranuar shërbimet e punëmarrësit, sipas paragrafit të parë të nenit 129 të KP-së nuk do të thotë se një e drejtë e tillë përjashton detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit. Në një përfundim të tillë arrihet duke iu referuar përmbajtjes së paragrafit të dytë të nenit 129 të KP-së ku parashikohet, se: *“Punëdhënësi mund të zbrësë nga paga atë që ka kursyer punëmarrësi, për shkak të pengesës për të punuar ose që ka fituar, duke kryer një punë tjetër ose fitim, nga i cili ka hequr dorë qëllimisht”*. Në interpretim të kësaj dispozite Kolegji vlerëson se e drejta që ka punëdhënësi që të zbrësë nga paga shumat përkatëse që punëmarrësi ka fituar apo ka kursyer gjatë kohës që nuk është zënë në punë, për shkak të një pengese objektive, do të thotë se punëdhënësi mbetet i lidhur me detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit edhe kur nuk e zë në punë punëmarrësin, pasi edhe në një situatë të tillë kontrata e punës mbetet në fuqi dhe punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën gjatë afatit të njoftimit.

56.1. Interpretimi i kundërt do të vinte ndesh me kuptimin dhe natyrën e të drejtave të palëve sipas përkufizimit që jepet në nenin 12 të Kodit të Punës si dhe do të zhvishte nga efektet juridike të detyrueshme që ka për palët respektimi i afatit të njoftimit, si një prej kushteve thelbësore për zgjidhjen e ligjshme apo të zakonshme të kontratës së punës.

57. Neni 141 i KP-së përcakton: *“Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”*. Rregulla që vendos kjo dispozitë për vijimin e marrëdhënieve të punës, me të gjitha të drejtat dhe detyrimet për palët dhe gjatë afatit të njoftimit, pavarësisht ndryshimeve të mëvonshme ligjore që ka pësuar KP-ja, ka mbetur i njëjtë dhe i pandryshuar që nga momenti fillestar i miratimit të këtij kodi me ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, dhe deri aktualisht ku reflektohen edhe ndryshimet e ndodhura së fundmi me ligjin nr. 136/2015.

58. Në lidhje të ngushtë me këtë dispozitë, neni 143/4 i KP-së, që, gjithashtu, ka ruajtur të njëjtën mënyrë formulimi me atë të momentit të miratimit me ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, parashikon: *“Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”*.

59. Këto dispozita theksojnë karakterin detyrues të afatit të njoftimit për një zgjidhje normale të kontratës së punës që respekton në mënyrë të barabartë të drejtat e palëve.

60. Ky karakter detyrues i afatit të njoftimit, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës, është parashikuar dhe nga legjislacioni zviceran që ka shërbyer si model për hartimin e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë si dhe nga legjislacioni italian që merret si referim, për shkak të përngjasimeve në këtë fushë.

60.1. Në nenin 335/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës, përcaktohet se: *“Marrëdhënia e punës mund të ndërpritet me një njoftim para një muaji gjatë vitit të parë të punës, me dy muaj në vitin e dytë deri të nëntë të punës dhe tre muaj më pas, afate që mbarojnë në fund të muajit kalendarik”*. Në lidhje me pasojën e mosrespektimit të këtij afati nga punëdhënësi, në nenin 337/c, dispozita analoge me atë të nenit 155 të Kodit tonë, parashikohet në të njëjtën mënyrë, se: *“Kur punëdhënësi e largon punëmarrësin me efekt të menjëhershëm, pa shkak të arsyeshëm, punëmarrësi ka të drejtën e dëmshpërblimit në shumën që do të kishte fituar nëse marrëdhënia e punës do të përfundonte pas periudhës së njoftimit ose pas skadimit të periudhës së njoftimit të dakortësuar ... Gjykatat mund të urdhërojnë punëdhënësin t'i paguajë punëmarrësit një shumë të kompensimit të përcaktuar sipas vlerësimit të gjykatës, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat. Megjithatë, kompensimi nuk mund të kalojë ekuivalentin e pagës së gjashtë muajve”*.

60.2. Në nenin 2118 të Kodit Civil Italian parashikohet: “*Secila nga palët mund të zgjidh kontratën me afat të pacaktuar duke njoftuar në afatin dhe mënyrën e përcaktuar nga rregullat e korporatës, ato të pranuarra zakonisht apo sipas vullnetit kontraktor. Në mungesë të njoftimit, pala që zgjidh kontratën është e detyruar t’i paguajë palës tjetër një kompensim të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit.*”. Është e qartë edhe sipas përmbajtjes së kësaj dispozite të kodit italian se rregulla e përgjithshme është se palët janë të detyruara të respektojnë afatin e njoftimit para se të zgjidhin kontratën e punës dhe si përjashtim nga kjo rregull, ky afat mund të mos respektohet me kushtin që të jetë pranuar nga të dyja palët dhe pala që kërkon zgjidhjen e kontratës të kompensojë palën tjetër me një shumë të barabartë me shpërblimin e plotë që do të përfitonte gjatë periudhës që i korrespondon afatit të njoftimit. Kuptohet se në një rast të tillë ligjshmërinë e zgjidhjes së kontratës, kur ajo zgjidhet përpara afatit të njoftimit nga punëdhënësi, e garanton jo vetëm vullneti i përbashkët i palëve, por edhe kompensimi i plotë i masës së dëmit që i shkaktohet punëmarrësit, që nuk përfshin thjesht dhe vetëm pagën neto që duhet të merrte ai gjatë periudhës së afatit të njoftimit, por edhe çdo të drejtë tjetër të mundshme, në kushte të njëjta me atë të një kontrate pune në fuqi deri në momentin e përfundimit të këtij afati.

61. Ky interpretim në lidhje me karakterin detyrues të afatit të njoftimit dhe pasojat e mosrespektimit të tij për të drejtat e palëve ka përbërë një qëndrim të konsoliduar në praktikën gjyqësore duke gjetur një zbatim të qëndrueshëm dhe uniform sidomos, pasi është pranuar dhe është bërë pjesë e jurisprudencës nomofilatike të Gjykatës së Lartë.

62. Në vendimin unifikues nr. 19, datë 15.11.2007, Kolegjet e Bashkuara kanë vënë theksin te rëndësia thelbësore e respektimit të këtij afati, duke e përcaktuar si kushtin pa të cilin kontrata nuk mund të konsiderohet si e zgjidhur në përputhje me ligjin. Më konkretisht në këtë vendim theksohet, se: “*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 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, me gjithë faktin që njëra palë ka bërë të ditur zgjidhjen e saj dhe ajo përfundon me përfundimin e afatit të njoftimit*”.

63. I vetmi rast përjashtimor në referim të këtij vendimi unifikues, kur detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit sipas neneve 141 dhe 143 të KP-së bëhet i paefektshëm, është prania e shkakut të justifikuar në zgjidhjen e kontratës së punës sipas përcaktimeve të nenit 153 të KP-së, dispozitë në të cilën sanksionohet, se: “*Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara*”. Shkaku i justifikuar i zgjidhjes së kontratës së punës si rasti i vetëm përjashtimor i shmangies nga zbatimi i detyrimit për respektimin e afatit të njoftimit pranohet edhe sipas nenit 337/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës, pasi vetëm kur kontrata e punës zgjidhet në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara, sipas kësaj dispozite, punëdhënësi përgjigjet për dëmin që i shkaktohet punëmarrësit nga një zgjidhje e tillë.

64. Në interpretim të këtyre dispozitave, Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr. 19/2007, ka arritur në përfundimin, se: “*Në parim palët duhet të 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 menjëhershme e pajustificuar sjell pasojat për palët. Kështu, punëdhënësi detyrohet të paguajë dy dëmshpërblime, në rast se nuk provon ekzistencën e një shkakut 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).*”

65. Në vijim të këtij arsytimi, Kolegji thekson se arsyeja e vetme e mundshme ndëshkuese për sjelljen e punëdhënësit kur ky i fundit e zgjidh kontratën e punës, pa respektuar afatin e njoftimit,

është shkaku i pajustificuar i zgjidhjes dhe kjo arsye nuk mund të zhduket as me parapagimin nga ana e punëdhënësit të pagës korresponduese të afatit të njoftimit.

66. Në përputhje të plotë me përmbajtjen e këtij vendimi unifikues, Kolegji vlerëson se për sa kohë që kontrata e punës është në fuqi gjatë afatit të njoftimit, nuk mund të ekzistojë asnjë arsye tjetër, faktike apo ligjore, përveç shkakut të justifikuar të parashikuar nga neni 153 i KP-së, që të përlligj zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, përpara përfundimit të afatit të njoftimit, edhe kur të tilla arsye ndjekin qëllime pragmatiste që në dukje i shërbejnë interesit të përbashkët të palëve, por që në realitet cenojnë thelbin e të drejtave të palës më të dobët. Çdo interpretim i kundërt, që synon ta relativizojë një rregull të tillë, në rrethana të caktuara specifike, do të mbarte rrezikun e krijimit të një norme të re juridike, që nuk pajtohet me rolin dhe funksionet e pushtetit gjyqësor.

67. Në rastin e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës me kohë të pacaktuar nga punëdhënësi ligji ngarkon këtë të fundit me detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit. Përmbajtja e neneve 141 dhe 143 të KP-së është e qartë në lidhje me ekzistencën e këtij detyrimi, nga i cili, kur nuk ka shkak të justifikuar për zgjidhjen e kontratës, nuk mund të ketë shmangie për çfarëdo lloj arsye tjetër. Për shkak të natyrës së njëanshme të zgjidhjes së kontratës në këtë rast nuk mund të bëhet fjalë as për heqjen dorë me marrëveshje të palëve nga detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit.

68. Në dallim nga legjislacioni italian që njeh mundësinë e shmangies nga respektimi i këtij afati njoftimi me kushtin e kompensimit të punëmarrësit me pagën që do t'i takonte gjatë afatit të njoftimit, në legjislacionin shqiptar nuk është parashikuar një mundësi e tillë. Duhet nënvizuar në këtë drejtim se nenet 141 dhe 143 të KP-së kanë ruajtur të njëjtin formulim, që nuk parashikon asnjë rrethanë që e bën të paefektshëm apo të zëvendësueshëm këtë detyrim, që nga koha e miratimit të Kodit të Punës në vitin 1995 dhe në vijim, pavarësisht ndryshimeve që ka pësuar ky Kod në vitet 2003 dhe 2015.

69. Në këtë kuptim as parapagimi nga ana e punëdhënësit e totalit të pagave korresponduese që duhet të merrte punëmarrësi gjatë afatit të njoftimit nuk shuan dhe as nuk zëvendëson detyrimin e punëdhënësit për respektimin e këtij afati.

70. Një përfundim i tillë është në vazhden dhe rrjedhë logjike e sentencës njëseuese në vendimin unifikues nr. 19/2007, sipas së cilës vetëm respektimi i kërkesave të neneve 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. Këto dispozita theksojnë detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën në rastin e zgjidhjes së kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar nga ky i fundit, në mënyrë që kjo zgjidhje të konsiderohet e rregullt apo normale dhe të përjashtojë pasojat dëmshpërblyese për të drejtat e punëmarrësit, kur shkaku i zgjidhjes është i pajustificuar.

71. Duke lënë mënjanë kërkesat neneve 144 dhe 145 të KP-së që nuk kanë lidhje me çështjen e shtruar për njësim, Kolegji vlerëson se në përputhje me karakterin e detyrueshëm të kësaj sentence në raport me interpretimin e neneve 141 dhe 143 të KP-së, kërkesat e këtyre dispozitave në lidhje me zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës nga punëdhënësi pas përfundimit të afatit të njoftimit, nuk mund të konsiderohen të respektuara në qoftë se punëdhënësi, në përputhje me të drejtën për të mos e zënë në punë punëmarrësin, i parapaguan këtij të fundit totalin e pagave që i korrespondon këtij afati dhe njëkohësisht duke mos pranuar shërbimet e punëmarrësit, për kohën që zgjat ky afat, e konsideron të përfunduar këtë marrëdhënie pune, duke i dorëzuar punëmarrësit librezën e punës, ku pasqyrohet si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës një datë e mëparshme nga data e përfundimit të afatit të njoftimit.

72. Arsyeja se përse ligjvënësi nuk ka lejuar që parapagimi i pagës korresponduese të këtij afati të shuajë apo të zëvendësojë detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit lidhet me garantimin në nivelin më të lartë të mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësit, si pala më e dobët në marrëdhënien e punës. Paga nuk është e vetmja e drejtë në të cilën punëmarrësi do të cenohej nga përfundimi para afatit të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës

mbetet në fuqi me të gjitha të drejtat e tjera të punëmarrësit, të cilat ai nuk do të mund t'i përfitonte në rastin e zgjidhjes së menjëhershme të saj. Ndër këto të drejta përmendim të drejtat që lidhen me pagesën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore (neni 117 i KP-së), vjetërsinë në punë në kuadër të përfitimeve normale nga një ecuri e pandërprerë profesionale, pushimet e pagueshme në varësi nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës për çdo vit, apo llojeve të ndryshme të pensioneve të mundshme përfituese që kërkojnë një periudhë minimale sigurimi, si dhe asistencën sociale në përputhje me parashikimet e ligjit të posaçëm nr. 7703, datë 11.5.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", të cilat do t'i mohoheshin padrejtësisht ose do të ishin në një masë më të reduktuar, në qoftë se marrëdhënia e punës, do të zgjidhej në mënyrë të menjëhershme nga punëdhënësi, para përfundimit të afatit të njoftimit.

72.1. Kolegji çmon të nevojshme të theksojë në këtë drejtim se, e drejta e përfitimit të sigurimeve shoqërore e punëmarrësit përbën një detyrim të pashmangshëm për punëdhënësin, si shfaqje e detyrimit të marrë përsipër nga shteti shqiptar sipas nenit 9 të "Paktit ndërkombëtar për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore", i cili parashikon: *"Shtetet palë të këtij Pakti njohin të drejtën e secilit për sigurinë shoqërore, duke përfshirë edhe sigurimin social."* Nga ky sigurim varen një sërë të drejtash, të cilat nuk kufizohen vetëm tek aspekti ekonomik, por edhe te përfitimi adekuat i çdo shërbimi publik, i pushimit të paguar për shkak sëmundjeje etj., që u ofrohet të punësuarve, sidomos në drejtim të kujdesit shëndetësor. Në këtë kuptim pavarësisht se kontributi i sigurimeve, i paguar nga punëdhënësi, zbritet nga paga bruto e punëmarrësit, përfitimet që sjell ai në të drejtat ekonomike, shëndetësore e sociale të punëmarrësit janë shumë më të mëdha se vlera korresponduese e zbritshme e pagës, duke u shtrirë jo vetëm në periudhën përkatëse të pagesës, por edhe në të ardhmen. Realizimi i këtyre pagesave nga punëdhënësi gjatë afatit të njoftimit përbën një garanci mbrojtje për të, si shprehje e ekzistencës së marrëdhënies së punës dhe e çdo përfitimi që rrjedhin prej saj.

73. Këto të drejta vlerësohen nga Kolegji si të një natyre thelbësore dhe autonome që as nuk mund të zëvendësohen me parapagimin e pagës korresponduese të afatit të njoftimit dhe as nuk mund të rivendosen nëpërmjet gjykatës, në një formë tjetër jashtë marrëdhënies së punës dhe kundër vullnetit të punëmarrësit të dëmtuar.

74. Me përfundimin e marrëdhënies së punës para afatit të njoftimit, sipas vullnetit të punëdhënësit, punëmarrësi që prej kësaj date deklarohet si i larguar, si në organet tatimore, ashtu edhe në organet e sigurimeve shoqërore, ndërkohë që kjo datë e përfundimit të kësaj marrëdhënieje pasqyrohet edhe në librezën e punës. Për rrjedhojë, një zgjidhje e tillë *de jure* dhe *de facto* e marrëdhënies së punës, e bën të pamundur përfitimin e çdo të drejte tjetër të mundshme që do të buronte për punëmarrësin nga fakti i përfundimit të marrëdhënies së punës në respektim të afatit të njoftimit.

74.1. Një mënyrë e tillë interpretimi është në harmoni dhe me përmbajtjen e nenit 11/3 të ligjit nr. 9136, datë 11.9.2003, i ndryshuar, "Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në Republikën e Shqipërisë", sipas të cilit: *"Të larguarit nga puna, subjektet duhet t'i deklarojnë zyrtarisht në organin tatimor brenda 10 ditëve kalendarike nga data e largimit"*. Është e qartë se në zbatim të këtij detyrimi ligjor, për të deklaruar faktin e largimit nga puna të një punëmarrësi në organet tatimore, brenda një afati të shkurtër 10-ditor, punëmarrësi duhet të marrë për bazë pikërisht datën e largimit që ka pasqyruar në regjistrin e punës dhe në librezën e punës që i ka dorëzuar punëmarrësit. Për rrjedhojë, është e pamundur ligjërisht, që me plotësimin e librezës së punës dhe deklarimin e faktit të largimit të punëmarrësit në organet tatimore, punëdhënësi të paguajë, para ose pas këtij momenti, kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore që i përkasin një periudhe kohore kur nuk ka ekzistuar marrëdhënia juridike e punës.

75. Në përputhje me nenin 35 të KP-së, librezë e punës përbën aktin zyrtar që përcakton kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës dhe që i dorëzohet punëmarrësit nga punëdhënësi në përfundim të kësaj marrëdhënieje. Për rrjedhojë, shënimet e bëra në librezë për faktin e përfundimit të marrëdhënies së punës nuk mund të vlerësohen si të një rëndësie formale, pasi ato janë jo vetëm të dhënat bazë për përcaktimin e momentit të zgjidhjes *de jure* të kontratës së punës, por japin edhe

një informacion të rëndësishëm për vlerësimin e respektimit apo jo të afatit të njoftimit në rastin e një mosmarrëveshjeje të mundshme gjyqësore, prej së cilës varet lloji dhe masa e dëmshpërblimit që mund dhe duhet të përfitojë punëmarrësi i dëmtuar. Në këtë kuptim, për shkak të efekteve juridike që krijojnë në raport me të drejtat e punëmarrësit shënimet e bëra në librezën e punës mund të jenë objekt vlerësimi dhe shqyrtimi nga gjykata, në kuadër të një gjykimi për shpërblimin e dëmit të pretenduar nga punëmarrësi, për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës, por nuk mund të jenë objekt ndryshimi apo korrigjimi në kuadër të përfitimit të të gjitha të drejtave të tjera të mundshme të punëmarrësit, për shkak të zgjidhjes së kontratës para afatit të njoftimit.

76. As konstatimi i mëvonshëm nga gjykata, si i pajustificuar, i shkakut të zgjidhjes së kontratës së punës nuk shëron veprimin e gabuar të punëdhënësit, në lidhje me mosrespektimin e afatit të njoftimit, pasi në këtë rast punëdhënësi detyrohet të shpërblejë punëmarrësin për një fakt të tillë, në llojin dhe masën e parashikuar nga ligji, por jo të korrigjojë datën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të rifillojë nga e para procedurën e njoftimit.

Ç) Natyra e shumës kompensuese që i jepet paraprakisht punëmarrësit

77. Që zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi të konsiderohet e rregullt duhet që ky i fundit të respektojë afatin e njoftimit të parashikuar nga ligji ose në kontratën individuale apo kolektive të punës. Në qoftë se punëdhënësi nuk e respekton afatin e njoftimit zgjidhja e kontratës do të konsiderohet e menjëhershme dhe vetëm në këtë rast gjykatat në zbatim të vendimit unifikues nr. 19/2007, duhet të shqyrtojnë dhe të vlerësojnë nëse shkak i zgjidhjes së saj është apo jo i justifikuar. Në qoftë se kontrata do të kishte vijuar normalisht deri në përfundim të afatit të njoftimit, punëmarrësi në rastin e një zgjidhje të zakonshme të kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar do të kishte marrë jo vetëm pagën gjatë këtij afati por do të përfitonte edhe të gjitha të drejtat e tjera.

78. Në përputhje me rëndësinë dhe pasojat juridike të mosrespektimit të këtij afati, në nenin 155/1 të KP-së, parashikohet: *“Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar me ligj ose me kontratë”*.

78.1. Në vështirim të kësaj dispozite, shpërblimi që i takon punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit duhet të jetë në formën e pagës që i takonte të merrte në të njëjtat kushte, sikur marrëdhënia e punës të vazhdonte normalisht.

79. Sipas nenit 155/2 të Kodit të Punës punëdhënësi mund të zbresë nga kjo pagë ato që ka kursyer ose që ka fituar punëmarrësi nga një punë tjetër ose të ardhurat që ka hequr dorë qëllimisht. Duke i interpretuar këto dispozita në unitet me njëra-tjetrën kuptohet se respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të konvalidohet me dhënien e pagës dëmshpërbluese, por kërkon respektimin njëkohësisht të dy elementeve: afat dhe pagë. Kjo logjikë ndjek edhe pagesën e afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së menjëhershme të sipërcituar pasi njihet e drejta e pagës deri në fund të afatit, duke i dhënë mundësi punëdhënësit të kërkojë uljen e kësaj page në rast se punëmarrësi gjatë kësaj periudhe do të ishte punësuar pranë një punëdhënësi tjetër ose kishte krijuar të ardhura nga një veprimtari tjetër e kryer, për shkak të ndërprerjes së menjëhershme të punës me punëdhënësin. Pra rezulton se edhe në rast të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, gjykata nuk akordon apriori pagesën e kësaj periudhe, por sipas pretendimeve të punëdhënësit verifikon të ardhurat që ka fituar ose ka kursyer punëmarrësi në periudhën kohore që përkon me afatin e njoftimit, duke e konsideruar këtë periudhë si pjesë të marrëdhënies së punës pavarësisht se afati i njoftimit nuk është respektuar.

80. Sipas të njëjtit nocion “pagë” përcaktohet edhe shpërblimi që duhet t’i paguhet punëmarrësit nga punëdhënësi, kur ky i fundit refuzon të zërë në punë pa ndonjë arsye që lidhet me të, sipas nenit 129 të KP-së, në të cilën parashikohet, se: *“Nëse punëdhënësi refuzon të zërë në punë punëmarrësin për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë”*.

81. Me konceptin e pagës, sipas interpretimit të nenit 109 të KP-së në referim të jurisprudencës së qëndrueshme të Gjykatës së Lartë, nuk duhet kuptuar vetëm paga neto që mbetet pas zbritjes

nga paga bruto të tatimit mbi pagën dhe kontributet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, por e gjithë paga bruto me tërësinë e elementeve përbërëse të saj.

82. Në praktikën gjyqësore, ashtu sikundër në rastin objekt gjykimi, konstatohet si rregull e përgjithshme, se punëdhënësi, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës para afatit të njoftimit, i paguan paraprakisht punëmarrësit totalin e pagave neto që i korrespondojnë afatit të njoftimit dhe jo pagën bruto të tyre.

83. Për rrjedhojë, kryerja e një parapagimi të tillë ka në thelb natyrën e një dëmshpërblimi që bie ndesh me natyrën e së drejtës së shpërblimit, sipas pagës korresponduese, të parashikuara nga nenet 155/1 dhe 129 të KP-së.

84. Ky parapagim nuk mund të thuhet se përputhet dhe me vetë qëllimin që ndjek afati i njoftimit, në lidhje me përgatitjen e punëmarrësit për përshtatjen me situatën në funksion të gjetjes së një pune të re dhe garantimin e çdo të drejte të mundshme për të, gjatë kësaj periudhe, pasi realizimi i një qëllimi të tillë nuk mund të bëhet në qoftë se punëmarrësi gjatë gjithë periudhës që zgjat afati i njoftimit, *de jure* dhe *de facto* do të kishte statusin e personit të papunë, duke i mohuar një pjesë të konsiderueshme të të drejtave që lidhen me marrëdhënien e mëparshme dhe që natyrshëm do të ndikojnë edhe te të drejtat në lidhje me marrëdhënien e re e punës.

IV. Sentenca njësuere

85. Sa më sipër, Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, arrin në konkluzionin njësuere, si më poshtë vijon:

Afati i njoftimit, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, nuk konsiderohet i respektuar në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht, në formë dëmshpërblimi, shumën korresponduese të pagave të këtij afati.

Ky dëmshpërblim nuk zëvendëson dhe as shuan detyrimin ligjor të punëdhënësit për të vijuar marrëdhënien juridike të punës me punëmarrësin deri në fund të afatit të njoftimit, pavarësisht së drejtës së tij për të mos e zënë në punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe, sipas nenit 129 të Kodit të Punës.

V. Në lidhje me zgjidhjen e çështjes konkrete

86. Në çështjen konkrete, pala paditëse ka kundërshtuar zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga pala e paditur, duke kërkuar dëmshpërblimet përkatëse.

87. Gjykata e Apelit Tiranë ka vlerësuar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës, në rastin konkret është e menjëhershme dhe e pajustificuar, pavarësisht parapagimit të pagës që i korrespondon afatit të njoftimit dhe, për rrjedhojë, ka vendosur lënien në fuqi të vendimit që gjykatës së rrethit që i ka njohur paditësit të drejtën e dëmshpërblimit sipas nenit 155/3 të KP-së, në masën e 5 pagave mujore bruto, pikërisht për shkak të një cilësimi të tillë të zgjidhjes së kësaj kontrate pune.

88. Duke u bazuar në konkluzionet e këtij vendimi njësuere, Kolegji vlerëson se vendimi i Gjykatës së Apelit Tiranë është rrjedhojë e zbatimit të drejtë të ligjit material dhe si i tillë dhe duhet të lihet në fuqi.

PËR KËTO ARSYE,

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë mbështetur në nenet 481 dhe 485/2 të Kodit të Procedurës Civile,

VENDOSI:

1. Lënien në fuqi të vendimit nr. 193, datë 27.1.2015, të Gjykatës së Apelit Tiranë.
2. Ky është vendim është njësuere i praktikës gjyqësore dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare.

Tiranë, më datë 12.12.2023.

Kryesues: Artur Kalaja (kundër)

Anëtarë: Ervin Pupe, Enton Dhimitri, Margarita Buhali, Dariel Sina

MENDIM PAKICE

Unë, gjyqtari Artur Kalaja, parashtroj në këtë mendim arsyet përse nuk ndaj të njëjtin qëndrim me përfundimin e arritur nga shumica.

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, më datë 11.12.2023, mori në shqyrtim në seancë gjyqësore, me qëllim njësimin e praktikës gjyqësore, çështjen civile nr. 11241-01131-00-2015 regj. them., që u përket palëve:

PADITËS: Merxhan Leka

I PADITUR: Shoqëria “OSHEE” sh.a.

(ish-shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a.)

OBJEKTI: 1. Detyrimin e të paditurit të më shpërblejë me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës.

2. Dëmshpërblimin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

3. Dëmshpërblim me pagën e 3 (tre) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës.

4. Shpërblim për vjetërsi në punë.

BAZA LIGJORE: Neni 143, 144, 145, 146/3, 153, 155 i Kodit të Punës.

I. Rrethanat e çështjes

1. Paditësi Merxhan Leka ka filluar punë në vitin 1994, pranë Ndërmarrjes Elektrike “KESH” sh.a., për të vijuar më pas në “OSSH” sh.a. dhe “OST” sh.a., Elbasan. Paditësi ka punuar në pozicione të ndryshme, pa ndërprerje deri më 15.2.2013, datë në të cilën ka ndërprerë këtë marrëdhënie pune më dëshirën e tij.

2. Vetëm pesë ditë pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në datën 20.2.2013, me të njëjtin punëdhënës, paditësi ka lidhur një kontratë individuale pune, për detyrën e Drejtorit të Drejtorisë Rajonale Elbasan, për një periudhë të pakufizuar kohe.

3. Në datë 9.1.2014, me shkresë nr. 292/1 prot., paditësi Merxhan Leka, është njoftuar nga punëdhënësi për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Me këtë njoftim, referuar nenit 144 të Kodit të Punës, paditësi është ftuar brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, saktësisht në datën 13.1.2014, të paraqitej pranë Zyrës së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në “CEZ Shpërndarje” sh.a., për të biseduar e shprehur pretendimet e tij, në lidhje me vijimësinë apo ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

4. Referuar procesverbalit nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014, rezulton se takimi mes paditësit punëmarrës dhe të paditurit punëdhënës është realizuar dhe në përfundim të tij, përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

5. Në këto rrethana, me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, paditësit i është njoftuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”. Me këtë vendim, paditësit i komunikohet, se: *“Duke ju falënderuar për bashkëpunimin dhe kontributin tuaj, ju njoftojmë se në bazë të nenit 141 dhe 144 të Kodit të Punës do të përfundojmë kontratën e nënshkruar midis nesh.*

Përfundimi i marrëdhënieve të punës, me “CEZ Shpërndarje” sh.a., sipas njoftimit që ju keni marrë të bëhet më datë 16.1.2014. Bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit.

Me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit: Pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrë.”

Rezulton se data 16.1.2014 është pasqyruar si data e përfundimit të marrëdhënies së punës edhe në librezën e punës që i është dorëzuar paditësit.

Ndërkohë, rezulton se paditësit i ka kaluar rregullisht në llogarinë e tij edhe paga për muajin pasardhës nga data 16.1.2014.

6. Në këto kushte, paditësi Merxhan Leka, duke e vlerësuar zgjidhjen e kontratës së punës të pabazuar në ligj, i është drejtuar gjykatës me padinë objekt gjykimi duke kërkuar dëmshpërblimet për zgjidhje të kontratës individuale të punës.

7. Në përfundim të gjykimit, **Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me vendimin nr. 5405, datë 2.5.2014**, ka vendosur:

“Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë së paditësit z. Merxhan Leka.

Detyrimin e palës së paditur “CEZ Shpërndarje” sh.a. të dëmshpërblejë paditësin z. Merxhan Leka me 5 (pesë) muaj pagë bruto, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës individuale të punës.

Si pagë referuese për llogaritjen e dëmshpërblimit, të merret paga e paditësit në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në shumën 100,000 (njëqind mijë) lekë.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër.

Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në përpjesëtim me pjesën e pranuar të kërkesë padisë”.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka arsyetuar se: “... paditësi Merxhan Leka ka punuar pranë të paditurit nga data 20.2.2013 deri më datë 16.1.2014.

... Sipas nenit 141 të Kodit të Punës: “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 njoftimi. Sipas nenit 143 të Kodit të Punës afati i njoftimit varion, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies në punës, nga 1 deri në 3 muaj.

Kontrata individuale e punës ka filluar më datë 20.2.2013, ku tre muajt e parë të punësimit janë konsideruar kohë prove dhe kjo kontratë punë ka zgjatur deri më datë 16.1.2014. Pra, kjo kontratë ka zgjatur më shumë se gjashtë muaj dhe më pak se një vit. Në të dyja rastet, si t’i referohemi kontratës edhe afatit ligjor ato janë në përputhje me njëra-tjetrën, pasi parashikimi kontraktual nuk ka zbritur nën minimumin e parashikuar nga ligji. Nga sa më sipër, meqenëse njoftimi i dytë për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës është i datës 16.1.2014, marrëdhëniet e punës mes palëve ndërgjyqëse duhet të zgjasnin edhe një muaj më shumë, datë 16.2.2014.

Ndryshe nga ky përfundim, është parashikimi në vendimin nr. 32, datë 16.1.2014 për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës i palës së paditur, ku është thënë në mënyrë të qartë që marrëdhëniet e punës, ndërpriten po në atë datë, datë 16.1.2014, sikurse rezulton edhe nga Libreza e Punës. Ky veprim i punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, bën që zgjidhja e kontratës të trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm, për sa kohë nuk është respektuar afati i njoftimit.

Pala e paditur ka prapësuar në lidhje me këtë fakt, duke thënë se ajo ka bërë pagesën për afatin e njoftimit, fakt i cili është pranuar edhe nga pala paditëse në këtë gjykim, dhe parapagimi i afatit të njoftimit e bën zgjidhjen e kontratës të ligjshme, për sa kohë punëdhënësi e ka shpërblyer punëmarrësin për këtë periudhë kohë.

Gjykata çmon të theksojë se ky prapësim i palës së paditur nuk është i mbështetur në ligj. Parapagimi që punëdhënësi i ka bërë punëmarrësit, duke e konsideruar në këtë mënyrë të respektuar afatin e njoftimit nuk është në përputhje me atë që parashikon vetë Kodi i Punës.

Neni 141 i Kodit të Punës parashikon, se: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Pra, ligjërisht për t’u konsideruar e zgjidhur në mënyrë të rregullt kontrata e punës, duhet të kalojë edhe afati i njoftimit. Vetëm pasi ka kaluar afati i njoftimit, punëdhënësi mund të bëjë plotësimin e librezës së punës, si dhe të çregjistrojë punëmarrësin e tij nga regjistrat ku ai figuron i regjistruar pranë punëdhënësit.

Ky qëndrim përforcohet edhe më shumë po t’i referohemi edhe nenit 143/3 të Kodit të Punës që parashikon, se: “... zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë në punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”. Pra, ligji nuk lë asnjë vend për diskutim kur thuhet që edhe nëse gjatë afatit të njoftimit, punëmarrësi merr përfitimet nga paaftësia në punë, shtatzënia ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi, ky afat pezullohet, gjë që do të thotë nuk llogaritet kjo periudhë në afatin e njoftimit dhe në këto raste marrëdhënia e punës përfundon edhe më vonë se ç’mund të jetë parashikuar në fillim.

Për sa më sipër, pagimin e afatit të njoftimit, gjykata e merr në konsideratë për të mos i dhënë më shpërblimin për mosrespektim të afatit të njoftimit punëmarrësit, por jo se pagimi i afatit të njoftimit barazohet me kalimin e afatit kohor dhe e bën zgjidhjen e kontratës të rregullt...”.

8. Kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka paraqitur ankim pala paditëse Merxhan Leka, i cili ka kërkuar *ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi.*

9. Kundër vendimit ka paraqitur ankim edhe pala e paditur Shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), e cila ka kërkuar *ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesëpadisë,* duke parashtruar si shkaqe:

- Vendimi i gjykatës se shkallës së parë është i padrejtë.
- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013 të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë.

- Në vijimësi pala jonë punëdhënëse ka gjykuar në zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të marrëdhënies së punës me punëmarrësin z. Merxhan Leka, mbështetur në nenet 141, 144 dhe 152 të Kodit të Punës, i ndryshuar, dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë me nr. 10, datë 15.11.2007.

- Në respektim të përcaktimeve të nenit 141 të KP-së dhe në vendimin nr. 113, datë 25.4.2013 “Për Zgjidhjen Përfundimtare të Marrëdhënies së Punës”, ka parashikuar përfitimin e 1 pagë mujore, që korrespondon me afatin e njoftimit, konform nenit 143 të KP-së. Në zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit të paditur është respektuar procedura e përcaktuar nga neni 144 i KP-së. Paditësit i është bërë njoftimi për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilën ai ka marrë dijeni dhe ka nënshkruar, dhe më datë 13.1.2014 me shkresën nr. 292/2 pasqyrohet takimi për zgjidhjen e njëanshme të marrëdhënies së punës, ku paditësi ka nënshkruar pa bërë asnjë koment.

- Me vendimin nr. 293, datë 16.1.2014, i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, dhe në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit, si dhe pushimet vjetore të pamarrë.

- Nga ana jonë janë respektuar kushtet ligjore për një zgjidhje të rregullt të kontratës së punës dhe është respektuar afati i njoftimit dhe në referim të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007. Në rastin konkret është bërë pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin, është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, duke respektuar afatin e njoftimit (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së), pasi është respektuar detyrimi ligjor për dhënien e pagës që i korrespondon respektimit të afatit të njoftimit.

Palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak, dhe nëse respektojnë procedurën (neni 144) dhe afatin e njoftimit (neni 143) zgjidhja është e rregullt.

10. Mbi ankimet e palëve, Gjykata e Apelit Tiranë, me të njëjtin arsyetim, me vendimin nr. 193, datë 27.1.2015, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit civil nr. 5405, datë 2.5.2014, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë”.

11. Kundër vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, ka paraqitur rekurs pala e paditur, duke kërkuar *“ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe të vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, e rrëzimin e kërkesë-padisë”,* ka parashtruar si shkaqe se:

- Largimi nga puna i paditësit është i bazuar në nenin 141, 144, 152 të KP-së dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Paditësi ka përfituar një pagë mujore, që korrespondon me afatet e njoftimit, konform nenit 143 të Kodit të Punës.

- Gjatë zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 të KP. Janë respektuar të gjitha kushtet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës, konform nenit 141 të KP-së.

- Punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarrësin, por me detyrimin që të paguajë pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Në rastin konkret, pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja (nenet 19–37 të KP-së).

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme. Është respektuar afati i njoftimit gjatë zgjidhjes së kontratës së punës (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së).

- Kemi respektuar tërësisht elementet e zgjidhjes së rregullt të kontratës së punës. Pretendimi i palës paditëse se zgjidhja e marrëdhënies së punës është e menjëhershme dhe e pajustificuar nuk është i bazuar në ligj dhe në prova. Zgjidhja e marrëdhënies së punës është në harmoni të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

12. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë me vendimin njësores të datës 12.12.2023, ka vendosur:

“Lëni në fuqi të vendimit nr. 193, datë 27.1.2015, të Gjykatës së Apelit Tiranë.

Ky është vendim është njësores i praktikës gjyqësore dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare”.

Nëpërmjet këtij vendimi, **Kolegji ka arritur në konkluzionin njësores, se:**

“Afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, nuk konsiderohet i respektuar në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht, në formë dëmshpërblimi, shumën korresponduese të pagave të këtij afati. Ky dëmshpërblim nuk zëvendëson dhe as shuan detyrimin ligjor të punëdhënësit për të vijuar marrëdhënien juridike të punës me punëmarrësin deri në fund të afatit të njoftimit, pavarësisht së drejtës së tij për të mos e zënë në punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe, sipas nenit 129 të Kodit të Punës”.

II. Vlerësimi i gjyqtarit në pakicë

13. Mendoj se nga Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë (shumica), duhet të ishte vlerësuar i pabazuar vendimi nr. 193, datë 27.1.2015 i Gjykatës së Apelit Tiranë dhe të ishte disponuar për *“ndryshimin e tij dhe të vendimit të gjykatës së shkallës së parë dhe rrezimin e padisë”*.

14. Fillimisht e gjej të drejtë evidentimin e Kolegjit Civil lidhur me paqartësinë e vazhdueshme në kohë të praktikës gjyqësore dhe papajtueshmërinë e saj me parimin e shtetit të së drejtës dhe sigurisë juridike, duke sjellë kështu të nevojshme njësimin e kësaj praktike, lidhur me çështjen:

“A konsiderohet i respektuar afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati?”

15. Po kështu, gjej të drejtë dhe bashkohem me përfundimin e arritur nga shumica e Kolegjit Civil se gjatë periudhës së afatit të njoftimit, punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëmarrësin dhe kjo në vetvete nuk mund të konsiderohet si shkak për të dalë në përfundimin se afati i njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

Kontrata e punës si çdo kontratë tjetër është një marrëdhënie juridike detyrimi dhe arritja e marrëveshjes për lidhjen e saj ndjek parimet e përgjithshme të së drejtës së detyrimeve, parimin e lirisë kontraktore, barazisë juridike në të drejtat dhe detyrimet që palët marrin përsipër me këtë kontratë.

Nga ana tjetër, me lidhjen e saj, kontrata e punës i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi i Punës, sipas të cilit punëmarrësi vendoset nën urdhrat dhe varësinë juridike të punëdhënësit.

Neni 12 i Kodit të Punës përkufizon kontratën e punës duke sanksionuar, se: *“Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar apo të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim”*.

Më tej në nenet 23, 24, 25, 26, 27 e 28, të Kodit të Punës, rregullohen në mënyrë specifike detyrimet e punëmarrësit gjatë kryerjes së punës të së tij, si: *“detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkeljen e këtyre detyrimeve [...]”*.

16. Sa më lart, vlerësoj se në një marrëdhënie pune, punëmarrësi tej të drejtave të tij për të marrë pagën, pushimet, për të mos qenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata, për të zhvilluar karrierën e tij etj., të drejta këto thelbësore, por që nuk lidhen me çështjen në shqyrtim të respektimit ose jo të afatit të njoftimit, gjatë dhe për kryerjen faktike të punës ngarkohet vetëm me detyrimet e përcaktuara në nenet 23, 24, 25, 26, 27 e 28 të Kodit të Punës, për kryerjen e kësaj pune me bindje, kujdes në kryerjen e punës, dhënie llogari kryerjes së saj, besnikëri në kryerjen e punës etj.

Referuar kësaj analize mendoj se moszënia në punë e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit është në fakt një lënie e punëmarrësit jashtë pushtetit urdhërbënës të punëdhënësit me vullnetin e vetë këtij të fundit.

Sa më lart, të konsiderosh që respektimi në kohë i afatit të njoftimit dhe pagimi i pagës gjatë këtij afati, por pa i kërkuar punëmarrësit të kryejë punën për pagën që po përfiton është shkelje e të drejtave të punëmarrësit, do të thotë të pranosh se atij i është shkelur e drejta “ të marrë urdhra nga punëdhënësi dhe detyrimi për t’i zbatuar ato”. Dhe kjo për faktin se vetë punëdhënësi gjatë kësaj periudhe, nuk ka vlerësuar t’i japë atij asnjë urdhër.

17. Sa më sipër, mbaj në konsideratë se, respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës më të dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, për t’i krijuar atij mundësinë që të përshtatet me këtë situatë të ndryshme dhe veçanërisht të interesohet për një tjetër stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune.

Ndërkohë, vlerësoj se referuar pikërisht këtij qëllimi, punëdhënësi duke i krijuar punëmarrësit kushtet që të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, duke e përfituar pagën për këtë afat, jo vetëm nuk cenon ndonjë të drejtë të punëmarrësit, por ka vendosur vullnetarisht një standard të shtuar në ndihmë të tij.

18. Veç sa më lart, si vërtetohet në mjaft raste të praktikës gjyqësore, ndodh që punëdhënësi ka krijuar një bindje të arsyeshme se veprime të punëmarrësit, mënyra e kryerjes së punës prej tij, formimi profesional etj., jo vetëm nuk po ndihmojnë në realizimin e objektivave të punëdhënësit, por po e pengojnë atë. Nga ana tjetër, punëdhënësi mund të jetë në pamundësi objektive të vërtetojë, apo provojë në kohë të arsyeshme, se gjendet përballë rrethanash veçanërisht të rënda që nuk lejojnë vazhdimin e kësaj marrëdhënie pune për të proceduar me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës (*p.sh. bërja e një kallëzimi penal me dyshimin se punëmarrësi ka përvetësuar gjatë punës ...*)

Në këto kushte, punëdhënësi mund të vlerësojë dhe të refuzojë të zërë në punë punëmarrësin, kundrejt detyrimit të vazhdojë pagesën e tij dhe kjo është një e drejtë që ja njeh neni 129 i Kodit të Punës.

Periudha e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës (*një-, dy- apo tremujore*), mund të jetë një periudhë gjatë të cilës, punëdhënësi edhe për një arsye të tillë, vlerëson që të paguajë punëmarrësin dhe të respektojë afatin si periudhë kohore, por pa pranuar shërbimin e tij dhe mendoj që edhe në këtë rast nuk mund të konsiderohet si shkelje e afatit të njoftimit.

19. Mbi këtë analizë jam dakord me përfundimin e shumicës se punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit dhe kjo nuk konsiderohet se afati i njoftimit nuk është respektuar.

Ndërkohë, nisur nga qëllimi i vendimit njësuës dhe referuar qëndrimeve të ndryshme të mbajtura edhe në Gjykatën e Lartë (*shih vendimin e Kolegjit Civil nr. 532, datë 16.10.2014; vendimin e Kolegjit Administrativ nr. 463, datë 3.5.2017; vendimin e Kolegjit Administrativ nr. 157, datë 10.2.2022; vendimin e Kolegjit Civil nr. 199, datë 7.4.2023*), vlerësoj se në këtë vendim, Kolegji duhet të kishte dalë edhe për këtë çështje me sentencë njësuëse më vete, se: **“moszënia në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit, në vetvete nuk mund të konsiderohet si shkak për ta konsideruar të parespektuar afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës”**.

20. Nga ana tjetër, vlerësoj jorelevante, si për zgjidhjen e çështjes objekt gjykim, ashtu dhe për daljen në përfundimin njësuës, analizën se gjatë afatit të njoftimit pagesa e punëmarrësit nuk përfshin thjesht dhe vetëm pagën neto, që duhet të merrte ai gjatë periudhës së afatit të njoftimit,

por dhe çdo të drejtë tjetër, në të cilat gjykata e shkallës së parë përfshin për analogji edhe paaftësinë në punë, shtatzëninë etj.

21. Kështu për të evidentuar dhe njëherë, në çështjen objekt gjykimi, rezulton se i padituri punëdhënës, shoqëria “OSHEE” sh.a., i ka komunikuar punëmarrësit paditës Merxhan Leka, në datë 16.1.2014, zgjidhjen e kontratës së punës, duke u shprehur edhe se : “... *bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, Ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit ... dhe mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrë*”. Ndërkohë që rezulton se pagesat si më sipër janë kryer nga i padituri, rezulton, gjithashtu, se në librezën e punës, si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës është vendosur data 16.1.2014.

Këto janë faktet që janë pretenduar e pohuar nga palët gjatë gjykimit në fakt dhe provuar në gjykim sipas vendimeve të gjykatave të faktit.

Sa më lart dhe referuar nenit 309 të Kodit të Procedurës Civile, sipas të cilit gjykata mbështet vendimin vetëm në të dhënat që ndodhen në aktet e dosjes dhe janë shqyrtuar në seancë gjyqësore, si dhe rrethanat e çështjes në tërësi, vlerësoj se gjykata e shkallës së parë duhet që referuar këtij fakti, pra shënimit të librezës së punës, të kishte dalë në përfundimin nëse është ose jo i respektuar afati i njoftimit.

Për më tepër gjykata e apelit, e cila referuar nenit 465 shqyrton çështjen brenda shkaqeve të ankimit, ndërkohë që nga paditësi nuk është pretenduar gjendje paaftësie gjatë afatit të njoftimit, ndërsa i padituri ka pretenduar se tej shënimit në librezën e punës, ka bërë rregullisht pagesën e paditësit për muajin pasardhës, do të duhej t'i jepte përgjigje pikërisht këtij shkaku në ankim.

22. Neni 143/3 i Kodit të Punës, përcakton, se: “*Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet sipas rastit deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi*”.

Referuar këtij përcaktimi është e qartë se afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës nuk fillon, apo nëse ka filluar nuk vazhdon por pezullohet nëse me nisjen e tij apo gjatë këtij afati, vërtetohet se punëmarrësi përfiton një pagesë jo për shkak të punës së tij, por për shkak të paaftësisë, shtatzënisë, pushimesh të paguara, apo çdo të drejtë tjetër të ligjshme të tij. Afati i njoftimit për këtë periudhë konsiderohet i pezulluar dhe rinis pas përfundimit të së drejtës së mësipërme të punëmarrësit.

Pra, pagesa për afatin e njoftimit, nënkupton vetëm pagesën për punën e kryer nga punëmarrësi gjatë këtij afati (një-, dy- apo tremujor), ose punën që do të kryente në këtë periudhë, të pakryer jo për arsye të tij, por për mos zënie në punë me vullnet të punëdhënësit.

Për sa më lart, vlerësoj se ***punëdhënësi që nuk respekton rregullimet e dispozitës së mësipërme, duke pezulluar afatin dhe pagesën për afatin e njoftimit dhe duke i njohur punëmarrësit të drejtat e tjera të tij gjatë këtij afati si pagesa për paaftësi në punë, pagesa e shtatzënisë etj., nuk ka respektuar periudhën kohore (një-, dy- apo tremujore), të afatit të njoftimit, për pasojë nuk ka respektuar afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës.***

Mendoj që sa më lart është e përcaktuar qartë në nenin 143/3 të Kodit të Punës dhe nuk gjej shkak për lidhjen e mosrespektimit të afatit të njoftimit në një nga rastet e mësipërme, me asnjë lloj shënimi që punonjës të caktuar të punëdhënësit mbajnë në regjistrat e prezencës së punëmarrësve, përfshirë shënimet që bëhen në librezën e punës, kur nuk vërtetohen raste për të cilat afati i njoftimit duhej të ishte pezulluar.

23. Vlerësova të sqaroj qëndrimin tim sa më sipër, duke pasur në konsideratë qëllimin e një vendimi njësoj, i cili bëhet i detyrueshëm për të gjitha gjykatat në çështje të ngjashme, por që rrallëherë janë plotësisht të njëjlojta dhe për të mos dhënë shkas që me terma të përgjithshëm dhe gjysmëfakte të paanalizuara, si: “*kënaqësia që merr punëmarrësi gjatë kryerjes së punës... karriera... marrëdhëniet sociale... paaftësia për punë... të drejta të tjera etj.*”, të dilet në përfundime, në vlerësimin tim jo të drejta, që afati i njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

24. Duke qenë plotësisht i qartë me përcaktimet e nenit 141 të Kodit të Punës se kontrata e punës është në fuqi deri në përfundimin e periudhës kohore (një-, dy- apo tremujore), të afatit të njoftimit, vlerësoj se pagimi nga punëdhënësi i pagës së punëmarrësit për të gjithë këtë periudhë

me fillimin e afatit, por deklarimi i tij në institucione kompetente që kontrollojnë dhe rregullojnë fusha të veçanta të marrëdhënieve të punës, se kontrata e punës është zgjidhur para përfundimit të afatit të njoftimit (*që në datën që punëdhënësi ka vendosur zgjidhjen e saj*), është një veprim në kundërshtim me ligjin.

Kështu, ligji nr. 10383, datë 24.2.2011, “Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”, përcakton se: “... *sigurimi i detyrueshëm shëndetësor dhe pagesa e kontributeve përkatëse janë të detyrueshme për... a) të punësuarit*” (neni 5). Më pas në nenin 27 të këtij ligji përcaktohet “... *përgjegjësia e punëdhënësit* ...”, për të vijuar në nenin 37 të ligjit që parashikon se: “... *shkeljet kur nuk përbëjnë veprë penale janë kundërvajtje administrative dhe dënohen* ...”.

Po kështu ligji nr. 7703, datë 11.5.1993, “Për sigurimet shoqërorë në Republikën e Shqipërisë”, (me ndryshimet), përcakton në nenin 9, se: “... *punëdhënësit janë të detyruar të paguajnë kontributet për sëmundje ... barrë lindje ... pensione*...”. Edhe ky ligj, në nenin 16 parashikon sanksionet për mosrespektimin e detyrimeve që parashikon.

Gjithashtu, ligji nr. 9634, datë 30.10.2006, “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”, parashikon *detyrimin e punëdhënësit për deklarimin e të punësuarve* ..., me pasojë sanksionet për shkeljen e këtyre detyrimeve (neni 30).

25. Pavarësisht analizës si më lart, mendoj se një veprim si më sipër i punëdhënësit, lidhur me deklarimin në kundërshtim me ligjet e cituara, për kohën e zgjidhjes së kontratës së punës, nuk afekton në mosmarrëveshjen mes tij dhe punëmarrësit për zgjidhjen e kontratës së punës, posaçërisht me respektimin ose jo të afatit të njoftimit për këtë zgjidhje.

26. Neni 12 i Kodit të Punës, duke dhënë përkufizimin e “Kontratës së punës”, parashikon, se “... *në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën në kuadër të urdhrave të punëdhënësit, i cili merr përsipër t’i paguajë shpërblimin*”.

Neni 21/4 i Kodit të Punës, parashikon, se: “*Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të bartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe prej punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë ligjore të punëdhënësit, sipas nenit 202, pika 2, të këtij Kodi*”.

Vlerësoj se dispozitat e mësipërme, në fuqi në kohën e mosmarrëveshjes objekt shqyrtimi, reflektojnë karakterin joformal të kontratës së punës. Kontrata e punës është një veprim juridik i dyanshëm që mund të kryhet me shkrim, me gojë apo me veprime konkludente dhe forma e saj nuk ndikon në vlefshmërinë.

Referuar këtij fakti vlerësoj se edhe vijimi i kësaj marrëdhënie pune nuk ka domosdoshmërinë me pasojë pavlefshmërinë të ketë karakter formal. Fakti që punëmarrësi ka ofruar punën dhe ka marrë shpërblimin për këtë punë (edhe në rastin kur puna nuk është kryer jo për arsye që varen prej tij), tregon se marrëdhënia e punës ka vijuar.

Sa më sipër, mendoj që shënimi i bërë në librezën e punës apo mungesa fare e kësaj libeze si jo rrallë ndodh, nuk janë elemente përcaktuese që vërtetojnë se sa ka zgjatur marrëdhënia e punës.

27. Mbi analizën e mësipërme e vlerësoj jo të saktë qëndrimin në disa raste të praktikës gjyqësore, ku shpesh pa hetuar e provuar se në çfarë date punëdhënësi ka deklaruar të zgjidhur kontratën e punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve shoqërore, duke u mjaftuar vetëm në shënimin e librezës së punës në një datë të caktuar, dilet në përfundimin se pavarësisht që punëmarrësi ka vijuar të marrë pagën nga punëdhënësi edhe një periudhë tjetër pas asaj date, kontrata e punës është zgjidhur në datën që mban shënimi në librezë dhe si rrjedhim më pas të dilet në konkluzionin se afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

Vlerësoj se deklarimi i punëdhënësit në aktin e zgjidhjes së kontratës së punës se marrëdhënia ndërpritet atë ditë që ai edhe ka vendosur ta zgjidhë atë, nuk ka cenuar punëmarrësin, i cili është paguar me pagën që ka pasur tej kësaj date, për gjithë afatin e njoftimit, ashtu si nuk do të kishte argument të kundërt, nëse punëdhënësi e njoftonte verbalisht punonjësin dhe nuk dispononte me një akt formal për këtë zgjidhje të kontratës, por njëkohësisht i ndërpriste atij pagën.

28. Vlerësoj, gjithashtu, se deklarimi si të zgjidhur të kontratës së punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve shoqërore përpara mbarimit të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, pavarësisht pagimit të pagës për këtë afat njoftimi, megjithëse se sikundër analizova më sipër është një veprim i punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, nuk ndikon në mosmarrëveshjen punëmarrës-punëdhënësi sa i takon diskutimit nëse kemi të bëjmë me një zgjidhje të menjëhershme apo normale të kontratës së punës.

Pa u marrë me terma të përgjithshëm lidhur me të drejtat e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit dhe duke mos vënë në diskutim që kontrata e punës vazhdon deri në përfundim të këtij afati, vlerësoj se në rastin kur gjatë afatit të njoftimit, ndodhin fakte të paaftësisë në punë ... pushime ... etj., të punëmarrësit, vepron neni 143/3 i Kodit të Punës, për pezullimin e afatit të njoftimit dhe mosrespektimi i kësaj dispozite çon në mosrespektimin e periudhës kohore të përcaktuar në ligj si afat njoftimi, për pasojë afati i njoftimit nuk do të konsiderohet se është respektuar.

Në këto kushte, mendoj se e vetmja pasojë që mund t'i vijë punëmarrësit nga një deklarim i tillë është mospagimi nga punëdhënësi gjatë kësaj periudhe të kontributeve pranë sigurimeve shoqërore (*marrëdhënie pune në të zezë*), duke ndikuar kështu në vjetërsinë në punë të punëmarrësit për këtë periudhë (*një-, dy- apo tremujore*) dhe duke ekzistuar kështu teorikisht mundësia për të ndikuar në përfitimin e pensionit të pleqërisë për punëmarrësin.

29. Mendoj që edhe në këtë rast, konstatimi se afati i njoftimit nuk është respektuar dhe dalja në përfundim se në këto kushte kemi një zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës e për pasojë njohjen e një dëmshpërblimi për punëmarrësin deri në 12 paga mujore, është një përfundim jo i drejtë.

Duke pranuar që dispozitat e Kodit të Punës kanë si përparësi mbrojtjen e palës më të dobët në këtë marrëdhënie, çka nënkupton punëmarrësin, vlerësoj njëkohësisht se ligji në këtë kuadër ka marrë përsipër ta dëmshpërblejë atë për të gjitha dëmet reale që atij mund t'i vijnë nga veprime të punëdhënësit në kundërshtim me këtë ligj dhe që kanë sjellë një dëm konkret.

Thënë sa më lart, nuk vlerësoj se Kodi i Punës ka pasur për qëllim të penalizojë punëdhënësin dhe këtë penaltet (në vlerën e disa pagave), ta kalojë në favor të punëmarrësit edhe kur këtij të fundit nuk i është shkaktuar ndonjë dëm real dhe kur ky penaltet as nuk zgjidh një problem potencialisht të mundshëm për punëmarrësin në të ardhmen.

Për të mos përsëritur sa më lart, deklarimi nga punëdhënësi si të zgjidhur të kontratës së punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve shoqërore përpara mbarimit të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, pra përpara zgjidhjes reale të saj, është një veprim që vjen në kundërshtim me ligjin nr. 10383, datë 24.2.2011, "Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë"; ligjin nr. 7703, datë 11.5.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë"; ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006, "Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës".

Për këtë shkelle, të gjitha ligjet e mësipërme përcaktojnë sanksione për punëdhënësin duke e konsideruar atë kundërvajtje administrative dhe dënuar me gjobë.

30. Në të kundërt me sa më lart, vlerësoj se për punëmarrësin edhe në një rast të tillë, hipotetik të mundshëm të cenimit të vjetërsisë në punë, (*një-, dy- ose tremujore*) me ndikim në pensionin e tij, konflikti do të spostohet me DRSSH/ISSH-në. Në këtë rast, punëmarrësi mbi një fakt tërësisht të provueshëm sa kohë ka përfituar pagën për periudhën e afatit të njoftimit, vërteton këtë afat si periudhë pune, me detyrimin e punëdhënësit që të paguajë sigurimet shoqërore për atë periudhë.

Në të kundërt, do të duhej të vlerësojë se në një rast hipotetik, nëse do të ndodhte që punëdhënësi të mos përmbushte detyrimin e tij ligjor për të kryer deklarimin e punëmarrësit në organet tatimore apo ato të sigurimeve shoqërore, ndërkohë që marrëdhënia e punës vijonte normalisht, a do të justifikonte mospërmbushja e këtij detyrimi ligjor të punëdhënësit, fillimisht mohimin prej tij të ekzistencës së marrëdhënies së punës e më tej një pretendim potencial të punëmarrësit se marrëdhënia e tij e punës është ndërprerë me efekt të menjëhershëm në çdo kohë që do të vlerësonte punëmarrësi gjatë kësaj periudhe?

Mendoj se në të dyja rastet, përgjigja është negative.

Për sa më sipër, konsiderimi se në një rast të tillë kontrata është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme, vetëm penalizon punëdhënësin, tej penalizimeve nga organet tatimore etj., që ai për të njëjtin fakt duhet të marrë sipas legjislacionit të posaçëm për deklarimin e pasaktë, duke dhënë në këtë rast, në favor të punëmarrësit deri në 12 paga mujore, për një dëm që jo vetëm atij nuk i ka ardhur, por që gjithsesi nuk do të rikuperohej nga kjo pagesë. Punëmarrësi, pavarësisht nga ky përfitim deri në 12 paga mujore, sërish nëse kjo pasaktësi e punëdhënësit i ka krijuar problematikën si më sipër, do të jetë i detyruar që këtë mosmarrëveshje ta zgjidhë me DRSSH/ISSH-në, duke provuar faktin se marrëdhënia e punës i ka vijuar dhe ai ka marrë pagesën për këtë periudhë njoftimi.

31. Pasaktësinë e të kundërtës vlerësoj se e reflekton në këto raste edhe vetë disponimi i gjykatave. Kështu, gjykatat ndërkohë që referuar shënimit në librezën e punës dalin në përfundimin, se: “marrëdhënia e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme, pasi nuk është respektuar afati i njoftimit, sipas nenit 143 të Kodit të Punës”, kalojnë menjëherë në analizimin e shkaqeve të ndërprerjes së kësaj kontrate referuar neneve 153 e 155 të Kodit të Punës, e cila është një analizë krejt formale, e pabazuar në asnjë provë dhe që nuk përbën çështje në gjykim, sa kohë vetë punëdhënësi i paditur pranon se ka bërë një zgjidhje normale të kontratës, për shkak që nuk lidhen me punëmarrësin, por duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës.

Nga ana tjetër, në përfundim të kësaj analize që zgjidh një konflikt që nuk ekziston, gjykatat ndërsa disponojnë për detyrimin e punëdhënësit për të paguar në favor të punëmarrësit një dëmshpërblim deri në 12 paga për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të pajustificuar, nuk disponojnë për detyrimin e tij t’i paguajë punëmarrësit dëmshpërblimin për mosrespektimin e afatit të njoftimit (*pasi është paguar, si ka ndodhur edhe në çështjen në shqyrtim*), duke anashkaluar në këtë mënyrë se është pikërisht konkluzioni se nuk është respektuar afati i njoftimit që më pas i ka çuar kryesisht të marrin në analizë shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës.

32. Vlerësoj se edhe krahasimi me legjislacionin e huaj që ka bërë shumica në këtë vendim mbështet analizën si më lart.

Kështu në Kodin Federal të Detyrimeve të Zvicrës, modeli i të cilit është marrë edhe në hartimin Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, në nenin 335/c përcaktohet, se: “*Marrëdhënia e punës mund të ndërpritet me një njoftim para një muaji gjatë vitit të parë të punës, me dy muaj në vitin e dytë deri të nëntë të punës dhe tre muaj më pas, afate që mbarojnë në fund të muajit kalendarik*”. Në nenin 337/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës, parashikohet, se: “*Kur punëdhënësi e largon punëmarrësin me efekt të menjëhershëm pa shkak të arsyeshëm, punëmarrësi ka të drejtën e dëmshpërblimit në shumën që do të kishte fituar nëse marrëdhënia e punës do të përfundonte pas periudhës së njoftimit ose pas skadimit të periudhës së njoftimit të dakordësuar ...*”.

Në ndryshim nga sa më sipër, Kodi Civil Italian, në nenin 2118, parashikon, se: “*Secila nga palët mund të zgjidh kontratën me afat të pacaktuar duke njoftuar në afatin dhe mënyrën e përcaktuar nga rregullat e korporatës, ato të pranuar zakonisht apo sipas vullnetit kontraktor*”.

Në mungesë të njoftimit, pala që zgjidh kontratën është e detyruar t’i paguajë palës tjetër një kompensim të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit”.

Sa më sipër vlerësoj se Kodi Federal i Detyrimeve të Zvicrës, njësoj si Kodi ynë i Punës, duke përcaktuar afatet e njoftimit, nuk ka marrë përsipër të trajtojë mënyrën e respektimit të këtyre afateve në zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Interpretimi im lidhur me këtë qëllim të dispozitës, është ai i bërë më lart.

Në të kundërt, Kodi Civil Italian, ka vlerësuar se afati i njoftimit për punëmarrësin plotësohet nga punëdhënësi me pagimin në favor të punëmarrësit të një *kompensimi të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit*, duke e shkëputur kështu marrëdhënien mes punëmarrësit dhe punëdhënësit, nga detyrimet që punëdhënësi duhet të ketë në raport me organet tatimore apo të sigurimeve shoqërore.

33. Në konkluzion vlerësoj se fakti, nëse pagesa e kompensimit për afatin e njoftimit, gjatë të cilit punëmarrësi nuk ka punuar, u nënshtrohet apo jo kontributeve shoqërore dhe tatimore dhe

nëse kjo pagesë përfshihet në përcaktimin e bazës për efekt pensioni, është një element i pavarur nga raporti punëdhënës-punëmarrës, por lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me raportin e punëdhënësit me organet e sigurimeve shoqërore dhe ato tatimore.

Pra, Kolegji Civil mund të arrijë në një konkluzion, se: *periudha që korrespondon me afatin e njoftimit, gjatë të cilit punëmarrësi nuk ka punuar (një-, dy- apo tremujore), për të cilin është paguar me pagën që përfitonte punëmarrësi nga kjo marrëdhënie pune, i njihet subjektit të kontributeve të sigurimeve shoqërore si periudhë për efekt të përfitimit të pagesave përkatëse në raport me sigurimet shoqërore apo ijetërsinë në punë, për sa kohë provohet që punëdhënësi e ka paguar punëmarrësin, pavarësisht mos zënies së tij të detyrueshme me punë.*

34. Për arsyet sa më lart nuk ndaj të njëjtin mendim me përfundimin e arritur nga shumica, duke vlerësuar, se: “pagimi nga punëdhënësi i punëmarrësit për afatin e plotë ligjor të njoftimit (*një-, dy- apo tremujor*) dhe brenda këtij afati, duhet konsideruar si respektim e afatit të njoftimit”.

35. Mbi këtë përfundim, mendoj se për çështjen në gjykim, Kolegji Civil duhej të kishte disponuar me ndryshimin e vendimit të gjykatës së shkallës së parë dhe asaj të apelit dhe rrëzimin e padisë.

Tiranë, më datë 12.12.2023.

Gjyqtar: Artur Kalaja