

VENDIM
Nr.33, datë 12.9.2007

NË EMËR TË REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë, e përbërë nga:

Gjergji Sauli	Kryetar i Gjykatës Kushtetuese
Alfred Karamuço	Anëtar i “ “
Kristofor Peçi	Anëtar i “ “
Kujtim Puto	Anëtar i “ “
Vjollca Meçaj	Anëtare e “ “
Xhezair Zaganjori	Anëtar i “ “
Petrit Plloçi	Anëtar i “ “
Sokol Sadushi	Anëtar i “ “
Fehmi Abdiu	Anëtar i “ “

me sekretare Brunilda Bara, në datë 11.4.2007, mori në shqyrtim në seancë gjyqësore me dyer të hapura çështjen nr.32 Akti, që i përket:

KËRKUES: KOLEGJET E BASHKUARA TË GJYKATËS SË LARTË

SUBJEKTE TË INTERESUARA:

1. KUVENDI I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË, përfaqësuar nga Lulzim Lelçaj, me autorizim.

2. KËSHILLI I MINISTRAVE I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË, përfaqësuar nga Enkelejd Alibej, me autorizim.

OBJEKTI: Shfuqizimin si të papajtueshëm me Kushtetutën të neneve 141, 143, 144, 146/1 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, gjatë shqyrtimit të çështjes civile me paditës Murat Kloboçishta, e me të paditur, Institutin Italian të Tregtisë së Jashtme, me objekt konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, si dhe detyrimi i punëdhënësit për dhënien e dëmshpërblimit në masën e 1 (një) viti page, kanë vendosur pezullimin e gjykimit të çështjes dhe dërgimin e kërkesës në Gjykatën Kushtetuese për t'u shprehur për papajtueshmërinë me nenin 18 të Kushtetutës, të neneve 141, 143, 144 dhe 146/1 të Kodit të Punës, duke argumentuar sa më poshtë:

- Nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive. Këto dispozita lejojnë që punëdhënësi, duke respektuar afatin dhe procedurën, por pa qenë i detyruar të përcaktojë shkakun apo motivin e zgjidhjes së kontratës, të fshehë motivin e diskriminimit, të përcaktuar në nenin 146/1 të Kodit të Punës;

- Neni 146/1 vendos prezumimin ligjor, sipas të cilit punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës ka një shkak të përligjur dhe i kalon barrën e provës punëmarrësit d.m.th., që shkaku i largimit të tij është një nga shkaqet e paarsyeshme të parashikuara në nenin 146/1 të Kodit të Punës;

- Neni 146/1 përbën diskriminim negativ, sepse ka bërë një përcaktim të ngushtë të rasteve, që përbëjnë shkaqe të paarsyeshme për zgjidhjen e kontratës nga punëdhënësi në mënyrë të njëanshme.

Subjektet e interesuara, kanë parashtruar këto shkaqe për rrëzimin e kërkesës.

- Nenet 141, 143, 144, 146/1 të Kodit të Punës janë në pajtim me Kushtetutën dhe nuk përbëjnë cenim të barazisë së individëve para ligjit;

- Kodi i Punës, përsa i përket pjesës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, frymëzohet nga barazia e interesave të palëve në një marrëdhënie konkrete në filozofinë e lirisë kontraktuale në një rend shoqëror, që bazohet në lirinë e tregut;

- Nenet 141, 143, 144, 146/1 të Kodit të Punës janë në pajtim me frymën e dispozitave të tjera të tij dhe në përputhje me parimet e përgjithshme të së drejtës civile, që rregullojnë dhe kontratën e punës;

- Parimi i barrës së provës është një parim i përgjithshëm i së drejtës, sipas të cilit pala që pretendon ka detyrimin të provojë pretendimet e saj.

GJYKATA KUSHTETUESE,

pasi dëgjoi relatorin e çështjes Fehmi Abdiun, përfaqësuesit e subjekteve të interesuara, të cilët kërkuar rrëzimin e kërkesës, si dhe bisedoi çështjen në tërësi,

VËREN:

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë me vendimin nr.12/5, të datës 24.1.2007 kanë vendosur pezullimin e gjykimit të çështjes me paditës Murat Kloboçishta dhe të paditur Institutin Italian të Tregtisë së Jashtme, dërgimin e çështjes në Gjykatën Kushtetuese për t'u shprehur mbi papajtueshmërinë e neneve 141, 143, 144 dhe 146/1 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, me nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë duke parashtruar, se dispozitat e lartpërmendura bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, sepse lejojnë diskriminim për shkaqe sociale, krijojnë mundësinë që punëdhënësi të fshehtë motivin e diskriminimit dhe i kalojnë barrën e provës punëmarrësit.

Kodi i Punës është miratuar me ligjin nr.7961, datë 12.7.1995 dhe i janë bërë ndryshime me ligjin nr.8085, datë 12.3.1996, si dhe me ligjin nr.9125, datë 29.7.2003. Ai bazohet në respektimin e standardeve ndërkombëtare të së drejtës së punës, duke mbrojtur të drejtat dhe liritë e palëve. Ai krijon një kuadër legjislativ fleksibël dhe e përshtat atë me tregun e punës dhe kërkesat e tij.

Këto qëllime dhe standarde vërehen edhe te përmbajtja e kontratës së punës. Në nenin 12 të Kodit të Punës sanksionohet, se kontrata e punës është një marrëveshje midis punëdhënësve e punëmarrësve që rregullon marrëdhëniet juridike të punës, si dhe të drejtat e detyrimet e secilës palë që rregullohen nga këto marrëdhënie.

Kjo frymë e lirisë kontraktuale që përshkon dispozitën në fjalë është në përputhje me nenin 49, paragrafin e 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”.

Kodi i Punës në nenin 140, paragrafi i parë, parashikon se kontratat lidhen me “kohëzgjatje të caktuar” dhe “kohëzgjatje të pacaktuar”. Kontrata me kohëzgjatje të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar në të, ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe përfundojnë procedurat e njoftimit.

Nenet 141-148 të Kodit të Punës përmbajnë rregulla për zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Kjo lloj kontrate është si çdo kontratë tjetër e së drejtës private, e mbështetur në parimet e përgjithshme të Kodit Civil, por e rregulluar në mënyrë të veçantë nga Kodi i Punës. Zgjidhja e kontratës së punës bazohet në radhë të parë në parimin e lirisë kontraktuale të palëve (pra palët janë të lira të zgjidhin kontratën sipas vullnetit të tyre).

Në radhë të dytë, legjislatori duke marrë parasysh pozitën më të dobët të punëmarrësit në marrëdhëniet e punës, ka vendosur disa rregulla që mbrojnë punëmarrësin prej punëdhënësit. Kjo mbrojtje është veçanti e Kodit të Punës. Në parim, palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një shkak çfarëdo, që respekton procedurën (neni 144), afatin e njoftimit (neni 143) dhe nuk kryhet gjatë një periudhe të papërshtatshme (nenet 107, 147) është në parim e rregullt. Por, ky rregull ka dhe një përjashtim. Punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdo shkak. Kemi tejkalim të të drejtës, kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1).

Sipas Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës, bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.

Për të mbajtur një qëndrim të caktuar rreth këtij problemi është e nevojshme t'i referohemi dispozitës kushtetuese dhe praktikës së Gjykatës Kushtetuese.

Neni 18 i Kushtetutës përcakton se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si: gjinia, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.

Kjo dispozitë kushtetuese, para së gjithash, sanksionon një detyrim negativ, sipas të cilit shteti duhet të mos ndërhyjë, me qëllim që askush të mos diskriminohet padrejtësisht për shkak të “gjendjes

sociale” të tij.

Në aspektin konceptual “diskriminim për shkak gjendje sociale” do të thotë se individët mund të diferencohen dhe trajtohen në mënyrë të pabarabartë bazuar në përbërjen sociale, që nuk ka lidhje me meritat e tyre.

Është e vërtetë që në mënyrën si është shkruar kjo dispozitë kushtetuese, togfjalëshi “gjendje sociale” si arsye diskriminimi, shfaqet si shkak më vete nga shkaqet e tjera që kushtetutëbërësi shprehimisht i ka përcaktuar (raca, feja, gjinia etj.), por Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë nuk kanë dhënë argumente se cili është “shkaku social”, që ka krijuar trajtim të diferencuar ndërmjet kategorisë së punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Pala kërkuese ka pretenduar se, nëse punëdhënësi e zgjidh kontratën, duke respektuar nenet 141, 143 dhe 144 (procedurën dhe afatin e njoftimit) të Kodit të Punës, mund të fshehë shkaku në vërtetë të zgjidhjes së kontratës së punës.

Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudentës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke u shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjet trajtim i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”.¹

Në këtë këndvështrim, Gjykata Kushtetuese vlerëson se nuk jemi para subjekteve në kushte objektivisht të njëjta, në disa aspekte. Barazia e tyre qëndron vetëm në të drejtat e njëjta për ta lidhur kontratën e punës e për ta zgjidhur atë për ato arsye që parashikon ajo dhe ligji. Por, ato ndodhen në kushte të pabarabarta për aspekte të tjera. Nga njëra anë qëndron punëdhënësi që sipas Kodit të Punës ka një sërë detyrimesh për të përmbushur, kur gjendet para respektimit të një marrëdhënie kontraktuale pune, dhe nga ana tjetër qëndron punëmarrësi që përsëri duhet të përmbushë një sërë detyrimesh po në këtë kuadër.

Sipas nenit 146/2 të Kodit të Punës është e drejta e punëmarrësit të ngrejë padi kundër punëdhënësit, nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, që do të thotë se, punëmarrësit në pozitën e paditësit i është lënë barra e provës, përkatësisht për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës.²

Gjykata Kushtetuese çmon se, këto dy subjekte, edhe në kuadër të procedurës civile, janë në pozita të caktuara procedurale, njëri paditës dhe tjetri i paditur në një proces gjyqësor ku njëra palë pretendon diçka, ndërsa pala tjetër ka të drejtë të prapësojë ato pretendime, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit.³

Detyrimi i punëmarrësit për të provuar pretendimin (barra e provës) do të ishte diskriminues, si parashikim në nenin 146/2 të Kodit të Punës, nëse provohej se punëmarrësi përjashtojë mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore, pra nëse ligjvënësi do të bënte ndarjen e një grupimi social nga të tjerët, duke trajtuar në mënyrë të disfavorshme njërin grup nga tjetri, por brenda kategorisë së punëmarrësve.

Parë ky problem dhe në këndvështrim të nenit 14 të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, sipas të cilit gëzimi i të drejtave dhe lirive të njohura në këtë Konventë duhet të sigurohet pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si: seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër; mund të themi se diskriminimi nuk mund të qëndrojë si motiv më vete, por duhet të jetë i lidhur ngushtësisht me ndonjë të drejtë tjetër themelore të parashikuar në Kushtetutë.

Ky qëndrim gjen shprehje dhe në jurisprudentën e Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ), e cila është shprehur më shumë se një herë, se nenin 14, e shih të lidhur ngushtësisht me nene të tjera të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, apo parimin e diskriminimit e shih në funksion të të drejtave të tjera të mbrojtura nga Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut. Konkretisht, Gjykata Europiane për të Drejtat e Njeriut, ka theksuar: “Neni 14 i Konventës plotëson të drejtat e tjera themelore të përcaktuara nga kjo Konventë dhe protokollet e saj. Ky nen nuk qëndron i

¹ Vendimet nr.11, datë 27.8.1993; nr.171, datë 30.7.2002; nr.71, datë 2.12.1998; nr.16, datë 17.4.2000; nr.34, datë 20.12.2005 të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë.

² Neni 12 i Kodit të Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë.

³ Neni 18 i Kodit të Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë.

pavarur, duke qenë se ndikon në “gëzimin e të drejtave dhe lirive” të parashikuara në këto dispozita. Megjithatë aplikimi i nenit 14 nuk presupozon shkeljen e këtyre dispozitave – nuk ka vend për aplikimin e tij, përveçse, në rastet kur faktet e çështjes lidhen me respektimin e të drejtave të tjera të Konventës”.¹

Gjykata Kushtetuese vlerëson, se qëllimi i ligjvënësit në këtë rast nuk është i lidhur me ndonjë dëshirë apo vullnet për të trajtuar në mënyrë të disfavorshme kategori apo shtresa të caktuara shoqërore, si dhe t’i njohë kategorisë së punëdhënësve ndonjë favor dhe lehtësi procedurale, duke i shkarkuar nga barra e provës.

Ligjvënësi, nëpërmjet nenit 146/2 të Kodit të Punës, ka dashur t’i japë mundësi punëmarrësit që të provojë para gjykatës elementet diskriminuese, mbi bazën e të cilave mund të përfitojë dhe dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës pa shkaqe të arsyeshme. Por, në të njëjtën kohë, ka dashur t’i japë mundësi punëmarrësit që nëpërmjet neneve 141, 143, 144 të Kodit të Punës ta zgjidhë kontratën e punës me dëshirën e vet, ose në të kundërt, punëmarrësi të jetë i mbrojtur nëse zgjidhet kjo kontratë nga punëdhënësi, duke u respektuar nga ky i fundit, afati dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës.

Për të gjitha këto arsye, Gjykata Kushtetuese çmon se kërkesa e Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, duhet rrëzuar si e pabazuar.

PËR KËTO ARSYE,

Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë, në bazë të nenit 132 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, si dhe nenit 72 e vijues të ligjit nr.8577, datë 10.2.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, njëzëri,

VENDOSI:

- Rrëzimin e kërkesës.
- Ky vendim u njoftohet Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë.
- Ky vendim është përfundimtar, i formës së prerë dhe hyn në fuqi ditën e botimit në Fletoren Zyrtare.

Kryetar: Gj. Sauli

Anëtarë: K.Peçi, A. Karamuço, Xh.Zaganjori, V.Meçaj, K.Puto, F.Abdiu, S.Sadushi, P.Plloçi

MENDIMI PARALEL

Pavarësisht se në qëndrimin përfundimtar pajtohem me vendimin, përse i përket pjesës arsyetuese, kam mendimin se marrin rëndësi edhe këto probleme:

Së pari: Ishte e nevojshme të bëhej fillimisht një prezantim i përmbajtjes së nenit 145 të Kushtetutës dhe i ligjit organik të Gjykatës Kushtetuese lidhur me kërkesat për të kontrolluar pajtueshmërinë e ligjit me Kushtetutën.

Neni 68, paragrafi i dytë i ligjit nr.8577, datë 10.2.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, përcakton se: “Në vendimin e saj gjykata apo gjyqtari duhet të përcaktojë dispozitat e ligjit që ata çmojnë se janë të papajtueshme me normat

¹ Çështja Palau Martines kundër Francës, vendim, datë 16.12.1997 i Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut. 3602

konkrete ose parimet e tjera të Kushtetutës, të cilat ligji nuk i ka respektuar ose i ka cenuar, si dhe shkaqet për të cilat kërkohet shfuqizimi i tij”.

Në vështrim të kërkesave të nenit të sipërcituar, Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë nuk kanë dhënë shkaqe të mjaftueshme kushtetuese sepse e çmojnë se përbën “diskriminim” të pozitës së punëmarrësit krahasuar me pozitën e punëdhënësit, si dhe nuk kanë përcaktuar për cilat “shkaqe sociale” ekziston ky diskriminim në dispozitat objekt i këtij shqyrtimi kushtetues, në lidhje me dispozitat e lartpërmendura të Kodit të Punës.

Pavarësisht nga ky konstatim, Gjykata Kushtetuese vlerësoi të drejtë që të shqyrtojë pajtueshmërinë e dispozitave ligjore me Kushtetutën, bazuar në ato argumente që janë parashtuar.

Së dyti: Vlerësoj se Kodi i Punës ka sanksionuar një rëndesë (barrë) procedurale për punëmarrësin, duke e detyruar këtë të fundit që të provojë ekzistencën e shkaqeve diskriminuese, por kjo nuk i bën antikushtetuese ato dispozita.

Direktiva 78/2000 e Bashkimit European “Mbi krijimin e kuadrit rregullator për trajtim të barabartë në marrëdhëniet e punësimit” specifikon se personi/punëmarrës që pretendon diskriminim nuk ka për detyrë ta provojë diskriminimin, por vetëm t’i ofrojë dyshimin gjykatës se ka pasur vend për diskriminim. Ky i fundit nëse punëdhënësi nuk e provon dot mungesën e diskriminimit duhet të vendosë në favor të punëmarrësit. Pas prezumimit për diskriminim nga ana e punëmarrësit i takon punëdhënësit të provojë të kundërtën, që nuk e ka diskriminuar punëmarrësin. Nisur nga kjo direktivë, del se barrën e provës e ka punëdhënësi dhe punëmarrësit vetëm i duhet të krijojë dyshimin te gjyqtari se ka pasur diskriminim pa qenë i detyruar ta provojë. Nisur nga sa më sipër, neni 146 i Kodit të Punës mund të ketë nevojë përmirësimi, në kuadër të përafrimit të legjislacionit shqiptar me legjislacionin e Bashkimit European.

Po kështu, Kodi Zviceran i Detyrimeve sanksionon, se për shkaqe të arsyeshme, si punëdhënësi dhe punëmarrësi mund ta përfundojnë kontratën e punës në çdo kohë pa respektuar afatin e njoftimit. Secila nga palët duhet të arsyetojë përfundimin e kontratës me shkrim, nëse i kërkohet nga pala tjetër.

Pra, kur i kërkohet nga punëmarrësi, punëdhënësi është i detyruar të japë motivin me shkrim të zgjidhjes së kontratës së punës. Objekt shqyrtimi kushtetues, ky standard në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, duke respektuar afatin dhe procedurën e njoftimit, në fakt u mungon neneve të Kodit të Punës, por ky fakt nuk mund të sjellë antikushtetutshmëri.

Vlerësoj se këto boshllëqe apo ometime të Kodit të Punës duhet të plotësohen nga ligjvënësi. Kjo Gjykatë ka mbajtur një qëndrim të konsoliduar nëpërmjet jurisprudencës së saj, sipas së cilës, kur jemi para ometimit (boshllëk) të ligjeve, është detyrë e ligjvënësit përmirësimi i mëtejshëm i tyre. Detyrë e kësaj Gjykate nuk është të vihet në rolin e ligjvënësit pozitiv dhe të përcaktojë rregullimet ligjore, por të kontrollojë nëse zgjidhja që jep ligjvënësi është ose jo në përputhje me dispozitat e Kushtetutës.

Anëtar: F.Abdiu