



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA E LARTË
KOLEGJI CIVIL**

**Nr. 11241-01850-00-2015 i Regj. Themeltar
Nr. 00-2022-4335 i Vendimit (558)**

**VENDIM
NË EMËR TË REPUBLIKËS**

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë i përbërë nga gjyqtarët:

**Artur KALAJA - Kryesues
Ervin PUPE - Anëtar
Albana BOKSI - Anëtare**

Sot më datë 14.12.2022, mori në shqyrtim në seancë gjyqësore çështjen gjyqësore me nr. 11241-01850-00-2015 akti regjistri, që ka lidhje me shqyrtimin e çështjes që ju përket këtyre palëve:

PADITËS: Eduard Istrefi.

E PADITUR: “OSHEE” Sh.a.

OBJEKTI: Detyrimi i palës së paditur të më dëmshpërblejë me 12 paga mujore si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme.
Detyrimin e palës së paditur për të paguar shpenzimet gjyqësore dhe avokatore.
Dhënien e vendimit me ekzekutim të përkohshëm.

BAZA LIGJORE: Neni 16, 32, 154, 317/b i K.Pr.Civile, nenet 141, 143, 144, 146 të Kodit të Punës.

KOLEGJI CIVIL I GJYKATËS SE LARTË

pasi dëgjoji relatimin e gjyqtarit Ervin Pupe dhe diskutoi në dhomë këshillimi çështjen në tërësi,

VËREN:

I. Faktet e çështjes

1. Padiësi Eduard Istrefi ka qenë i punësuar pranë të paditurit ÇEZ Shpërndarje sh.a. kjo në bazë të "Kontratës Individuale" nr. 3896 Protokollin datë 22.04.2013 me kohëzgjatje të pacaktuar në pozicionin e Specialistit pranë Drejtorisë Rajonale Durrës, Dega e Shërbimeve Mbështetëse, Njësia e Prokurimit.

2. Më pas padiësi ka vazhduar punën, sipas Urdhërit të Brendshëm datë 04.09.2013 të paditurit ÇEZ Shpërndarje sh.a., në pozicionin e Shefit të Sektorit të KNK pranë Degës së Shitjeve. Në këtë pozicion pune të fundit padiësi ka punuar deri më datë 14.11.2013, kohë kur është zgjidhur marrëdhënia e punës me anë të Vendimit nr. 256 datë 14.11.2013 "Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës".

3. **Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë**, me vendimin nr. 2937, datë 03.03.2014 ka vendosur:

"Pranimin e kërkesë padisë.

Detyrimin e të paditurit "ÇEZ Shpërndarje" sh.a. të dëmshpërblej padiësin Eduard Istrefi me pagën e 10 (dhjetë) muajve pune me pagë mujore bruto 55.000 lekë si dëmshpërblim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara. Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen të paditurit".

4. Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë arsyeton:

-Gjykata vëren se padiësi me palën e paditur kanë pasur një marrëdhënie pune që nga prilli i vitit 2013 e deri në datë 14.11.2013. Nga analiza e fakteve dhe provave në përputhje me ligjin, çmohet se punëdhënësi (i padituri) më datë 14.11.2013 ka vendosur të zgjidhë kontratën e punës.

-Zgjidhja e kontratës së punës është shprehje e vullnetit të njëjës pale kontraktuese në mënyrë të njëanshme dhe të detyrueshme për njoftim palës tjetër. Kjo duhet bërë në një formë dhe duke respektuar afate të caktuara juridike nëpërmjet së cilës zgjidhet marrëdhënia juridike për të ardhmen. Në varësi të këtij kuptimi K. P. ka përcaktuar dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës atë normale ose të rregullt (që respekton afatet e përcaktuara shprehimisht në ligj) dhe zgjidhjen e jashtëzakonshme që quhet zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm d.m.th. pa respektuar afatin e njoftimit.

-Zgjidhja e kontratës së punës nga njëra palë pa respektuar afatin e njoftimit trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm (neni 143/4 i K. Punës). Rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës dhe pasojat që rrjedhin nga kjo zgjidhje janë parashikuar në nenet 153-156 të Kodit të Punës. Në vështrim të këtyre dispozitave zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës mund të bëhet nga secila palë kontraktuese, si nga punëdhënësi dhe nga punëmarrësi, për shkaqe të justifikuara apo dhe për shkaqe të pajustificuara.

-Sipas nenit 153/3 të K.P. shkaqe të justifikuara konsiderohen "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". Në kuptim të kësaj dispozite, punëdhënësi nuk mund të zgjidhë marrëdhënien e punës në mënyrë të menjëhershme për ndonjë shkak tjetër veç atyre të përcaktuara në këtë dispozitë.

-Në gjykim rezultoi e provuar se pala e paditur me cilësinë e punëdhënësit nuk ka shfaqur një motivacion çka si i tillë nga gjykata në analizë të kushteve të nenit 153 të K. Punës që justifikojnë largimin nga puna në mënyrë të menjëhershme, konsideron se nuk ka pasur arsye objektive për të justifikuar largimin e menjëhershëm të paditësit, ndaj për gjykatën nuk është kryer asnjë shkelje për të justifikuar zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

-Gjykata duke pasur parasysh dhe përfundimet e arritura në praktikën unifikuuese me Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19 datë 15.11.2007, vlerëson se zgjidhja e kontratës së punës mund të bëhet edhe pa paraqitur ndonjë shkak duke qenë se si kontratë në vetvete mund të zgjidhet me vullnetin e secilës pale në çdo kohë duke mbartur dhe sanksionet përkatëse në rast shkeljesh të drejtave të palës së dëmtuar nga kjo zgjidhje.

-Në rastin konkret duke qenë se ndërmyet palëve ndërgjyqëse ka pasur një kontratë pune me kohëzgjatje të pacaktuar kjo mund të zgjidhet e të konsiderohet e ligjshme vetëm kur respekton afatin e njoftimit (neni 141 K. Punës).

-Gjykata vlerësoi se me Vendimin nr. 256 date 14.11.2013 të palës së paditur i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë e cila korrespondon me afatet e njoftimit, nga ana tjetër po në datë 14.11.2013 punëmarrësit i janë ndërprerë të gjitha të drejtat për të vazhduar punën e tij funksionale për afatin e njoftimit që do të ishte 1 muaj. Kjo sjellje e punëdhënësit që nuk respekton nenin 141 të K.Punës, për ti dhënë mundësi punëmarrësit që gjatë kësaj kohe ti ndryshojnë situatat faktike për ta zënë në punë dhe për t'ju dhënë një mundësi vazhdimi të punës, është e kundërligjshme, pasi ligjvënësi jo më kot ka sanksionuar detyrimin e respektimit të afatit të njoftimit si një mundësi për palën më vulnerabel që është punëmarrësi dhe në aktualitetin e vendit tonë ku papunësia është në nivele të larta dispozita e nenit 141 të K.Punës është një detyrim për punëdhënësin dhe shkelje e të drejtave të punëmarrësit mos respektimi eficient i kësaj dispozite.

-Kjo nënkupton se gjatë kohëzgjatjes së afatit të njoftimit kontrata e punës është ende në fuqi bashkë me të gjitha të drejtat dhe detyrimet që palëve u rrjedhin prej saj, të drejta këto të parashikuar në nenet 23, 25, 26, 27 dhe 28 të K.P., ushtrimi i të cilave do të ishte i pamundur nëse punëmarrësi nuk do të ishte duke ushtruar detyrat e tij. Në arritjen e këtij konkluzioni, gjykata mban parasysh dhe parashikimin e nenit 12 të K.P

-Bazuar në praktikën e konsoliduar të trajtimit të këtyre çështjeve nga Gjykata e Lartë, duke ju kthyer çështjes konkrete gjykata arrin në konkluzionin se nga pala e paditur (punëdhënësi) është paguar aq paga sa parashikon neni 143 i K. Punës, për gjykatën paradhënia në formën e një shpërblimi, nga ana e punëdhënësit, e pagesave që i përkasin periudhës së afatit të njoftimit sipas ligjit, nuk përbën, një sjellje që respekton apo që ezauron procedurën e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra, afati i njoftimit nuk mundet që thjesht të “konvertohet” vetëm në vlerë monetare të barasvlershme me pagën përkatëse që i takon punëmarrësit për atë periudhë.

Pra në konkluzion për sa më lart u arsyetua gjykata çmon se kërkimi i kërkesë-padisë për dëmshpërblim në mbështetje të nenit 155 të K. P. duhet pranuar si i bazuar në ligj dhe prova, në kushtet ku gjykata vlerësoi se zgjidhja e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar është bërë në mënyrë të menjëhershme dhe pa arsye duke mos respektuar nenin 141 dhe 153 të K.P.

-Gjykata gjen rastin të theksoj se kur shqyrtohen çështje që kanë të bëjnë me marrëdhënie pune,

pavarësisht nga baza ligjore e përdorur nga pala paditëse (në rastin konkret neni 146 i K. Punës) nga objekti i padisë të përcaktuar dhe nga shkaku ligjor i vënies në lëvizje të gjykatës dhe i pritshmërisë të palës që ka legjitimitetin aktiv, gjykata duhet të shprehet nëse nga punëdhënësi është respektuar K.P. për zgjidhjen e kontratës së punës që në rastin konkret ka qenë me kohëzgjatje të pacaktuar, kjo bëhet duke pasur parasysh dhe të drejtat që ja njeh individit neni 42 i Kushtetutës së R.Sh. Gjykata arrin në një përfundim tjetër nga ai çka përcaktuar në padi paditësi duke pasur parasysh ndryshimet që ka pasur në këtë drejtim me Vendimin Unifikues nr.3 datë 29.03.2012 të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë: Për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadija në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadiës. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadiës. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadiës, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërtimeve të padisë gjendet në pjesës përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadiës. Në zgjidhjen e mosmarrëveshjes gjykata paraqitet në rolin e një arbitri asnjans, i cili vlerëson në mënyrë të paanshme pretendimet e palëve dhe në fund i shpall ato të bazuara apo jo. Palët kanë të drejtë të parashtrorjnë para gjykatës interpretimin apo përcaktimin e tyre për faktet dhe të drejtat që lidhen me zgjidhjen e çështjes, por gjykata në ushtrim të pavarësisë dhe paanësisë së saj, i çmon vetë këto çështje, e nëse i gjen të bazuara pretendimet e palëve i pranon, në të kundërt i rrëzon. Parimi iura novit curia në këtë rast do të thotë se gjykata nuk i merr si të mirëqena shpjegimet e palëve në lidhje me zbatimin e ligjit për çështjen konkrete, por si njohëse e ligjit, e zgjidh vetë mosmarrëveshjen, sipas formimit dhe bindjes së saj të brendshme, të bazuar në kriteret që parashikon Kushtetuta, K.P.Civile dhe ligjet e veçanta. Po ashtu, gjykata nuk lidhet as me përcaktimin që palët mund t'i bëjnë fakteve të çështjes, ndonëse ka detyrimin, konform neni 10 të K.P.Civile, që të mbështesë vendimin e saj vetëm mbi faktet që janë paraqitur gjatë procesit. Gjykata vërtet e mbështet vendimin tek faktet e paraqitura gjatë gjykimit, por vlerësimin e tyre e bën në mënyrë të pavarur, d.m.th. nuk i merr të mirëqena përcaktimet e palëve, por pasi analizon provat e marra gjatë gjykimit e vlerëson vetë ekzistencën e fakteve me rëndësi për zgjidhjen e çështjes. Gjykata madje ka të drejtë që të ftojë palët për të dhënë shpjegime mbi faktet që ajo i vlerëson të nevojshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjes (neni 9 i K.P.C.). Pra, gjykata nuk lidhet me përcaktimin që bëjnë palët në lidhje me faktet apo me ligjin që zbatohet për këto fakte.

Në vlerësimin e masës së dëmshpërblimit Gjykata i referohet: shkakut të pajustificuar të zgjidhjes së menjëhershme, efektit negativ që ka pasur në gjendjen shpirtërore të punëmarrësit kjo zgjidhje e pajustificuar, kohëzgjatja e raporteve të punës, faktin e të qenurit aktualisht e pa punë. Në caktimin e masës së dëmshpërblimit në bazë të neni 155 të K.P. çmohet se si dëmshpërblim punëdhënësi (i padituri) duhet t'i paguajë punëmarrëses (paditëses), 10 (dhjetë) paga mujore, me pagë mujore bruto në masën 55.000 lekë, sipas vërtetimit të lëshuar nga pala e

paditur në datë 11.11.2013.

-Nga ana tjetër nga gjykata është vlerësuar se në tërësi proceduara e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës mund të konsiderohet e respektuar konform nenit 144 të K.P.

-Gjykata e vlerësoi të pavend dhe të paprovuar pretendimin e palës paditëse për dhënien e vendimit me ekzekutim të përkohshëm pasi duke vlerësuar dispozitën e nenit 317 të K.Pr.C. kjo çështje nuk është në kategorinë e atyre që kërkojnë një trajtim të jashtëzakonshëm.

5. Kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë ka paraqitur ankim pala e paditur "OSHEE" Sh. a (ish-ÇEZ Shpërndarje Sh. a) duke kërkuar ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë duke parashtuar:

-Vendimi i gjykatës është marrë në kundërshtim me provat e marra në gjykim.

-Nga ana jonë është zbatuar procedura e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

-Largimi i paditësit është bërë për shkak të shkurtimeve në organikë dhe për këtë, paditësi ka marrë dhe një muaj pagë.

6. Gjykata e Apelit Tiranë, me vendimin nr. 694, datë 02.04.2015 ka vendosur:

"Ndryshimin e vendimit nr. 2937, datë 03.03.2014 të Gjykatës së Shkallës së Parë Tiranë, në këtë mënyrë:

Pranimin e pjeshëm të padisë.

Detyrimin e anës së paditur, OSHEE, Operatori i Shpërndarjes së Energjisë Elektrike, të dëmshpërblejë paditësin Eduard Istrefi me pagën e 4 muajve, në shumën 55.000 lekë për çdo muaj.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër të saj.

Shpenzimet gjyqësore anës së paditur, siç i ka bërë paditësi."

7. Gjykata e Apelit Tiranë arsyeton se:

-Vendimi i gjykatës së shkallës së parë duhet të ndryshohet dhe të pranohet pjesërisht padia e paditësit.

-Pranohet se paditësi, me palën e paditur kanë pasur një marrëdhënie pune që nga Prilli i vitit 2013 e deri në datë 14.11.2013. Del se pala e paditur, më datë 14.11.2013, ka vendosur të zgjidhë kontratën e punës me kohëzgjatje të pacaktuar, në mënyrë të menjëhershme me punëmarrësin Eduard Istrefi. Nga aktet del se pala e paditur ka thirrur në takim paditësin dhe i ka komunikuar shkakun e largimit nga puna. Nga provat del se shkakun e largimit nuk janë veprimet e fajshme të paditësit, por për shkak të riorganizimit të palës së paditur. Pra pranohet se pala e paditur, është ajo, që në mënyrë të njëanshme ka zgjidhur kontratën e punës. Në këto kushte, me të drejtë paditësi kërkon dëmshpërblim. Por gjykata ka gabuar që paditësi, i cili ka vetëm 5 muaj e gjysëm në marrëdhënie pune, të dëmshpërblehet me 10 paga mujore, duke pasur parasysh dhe faktin se riorganizimi i palës së paditur është bërë dhe kanë dalë dhe probleme të mbingarkimit të organikave.

-Pretendimi i palës së paditur se paga i është dhënë për afat njoftimi, nuk mund të pranohet, për sa kohë paditësi nuk ka qëndruar në detyrë, por është larguar menjëherë. Afati i njoftimit do të shërbejë që paditësi do të vazhdojë detyrën gjatë afatit të njoftimit dhe mund të ketë mundësi dhe të punësohet në një vend tjetër. Ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës është, edhe pse mund të jetë bërë pagesë për njoftim, është ndërprerje e menjëhershme e marrëdhënies së punës pa shkak dhe si e tillë, duhet që i punësuar të dëmshpërblehet.

-Pala e paditur ka detyrimin ligjor të zbatojë kërkesat e K. Punës, të cilat janë garanci, si për

punëdhënësin dhe të punësuarin. Shkelja e tyre nga njëra nga palët, e ngarkon palën tjetër me përgjegjësi.

Në kushtet, kur në tërësi konflikti është trajtuar drejtë nga gjykata, vendimi i saj duhet të ndryshohet për masën e shpërblimit, i cili nuk mund të jetë më shumë se paga e 4 muajve.

8. **Kundër vendimit** të Gjykatës së Apelit Tiranë, ka paraqitur rekurs pala e paditur "OSHEE" Sh. a (ish-ÇEZ Shpërndarje Sh. a) më datë 22.04.2015, ku ka parashtruar shkaqet si më poshtë:

-Administratori i Shoqërisë në mbështetje dhe në zbatimin të funksioneve që i njuh Rregullorja "Mbi procedurat e emërimit të Administratorit dhe kompetencat e tij neni 12/3 ka hartuar strukturën e re organizative të shoqërisë ÇEZ Shpërndarje, strukturë e miratuar dhe nga ERE me Vendimin nr. 21 datë 18.02.2013, ka vendosur miratimin e strukturës së re dhe nivelin e pagave për punonjësit e ÇEZ Shpërndarje, shoqëri në administrim të përkohshëm.

-Kështu rezulton se pala paditëse ka qenë i punësuar në pozicionin e Specialistit/Njësia e Prokurimit/Dega e Shërbimeve Mbështetëse që prej 22.04.2013.

-Pala e paditur me anë të shkresës nr. 22037 datë 07.11.2013 ka njoftuar palën paditëse mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës. Në kushtet e ndryshimit të administrimit të shoqërisë si shoqëri në administrim të përkohshëm si dhe të miratimit të strukturës së re organizative si dhe pasur parasysh gjendjen e vështirë ekonomike i padituri ka vendosur zgjidhjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të njëanshme.

-Pala e paditur në respektim të përcaktimeve të bëra në nenin 141 të Kodit të Punës në vendimin nr.256 datë 14.11.2013 "Për Zgjidhjen Përfundimtare të Marrëdhënies së Punës" ka parashikuar përfitimin e 1 pagave mujore, të cilat korrespondojnë me afatet e njoftimit, konform nenit 143 të K.P.

-Gjithashtu vëmë, në vëmendje të gjykatës se në zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit të paditurit është respektuar procedura e përcaktuar nga neni 144 Kodit të Punës, paragrafët 1, 2, 3 të këtij neni.

-Me anë të shkresës nr. 4076 datë 04.11.2013, Është bërë propozimi nga Drejtori i Drejtorisë Rajonale Durrës për ndërprerjen e njëanshme të marrëdhënies së punës me paditësin.

-Me anë të shkresës nr. 22037 datë 07.11.2013 ka dalë autorizimi përkatës për personin i cili do të kryente këtë procedurë.

-Me shkresën nr. 22037/1 datë 07.11.2013 i është bërë njoftimi paditësit për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilën paditësi ka marrë dijeni por nuk ka pranuar të nënshkruaj.

-Më datë 11.11.2013 me shkresën nr.22037/2 pasqyrohet takimi për zgjidhjen e njëanshme të marrëdhënies së punës ku të dyja palët e takimit parashtrojnë pretendimet e tyre. Siç rezulton paditësi është paraqitur në takim në ditën e caktuar ku ka parashtruar opinionin e tij dhe ka firmosur.

-Me Vendimin nr. 256 datë 14.11.2013 të palës së paditur i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, datë në të cilën paditësi nuk është paraqitur por ky njoftim ka mbërritur me postë më datë 18.11.2013, ku edhe është firmosur nga paditësi që është marrë. Siç kemi thënë dhe më lart, në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë e cila korrespondon me afatet e njoftimit si dhe pagën për pushimet vjetore të pamarra."

-Pretendimi i palës paditëse në seancë gjyqësore ishte se zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë për shkak të pajustificuara nga ana e palës së paditur.

-Nga interpretimi i dispozitës 153 të K.P. përcaktohet parimisht se dy janë kushtet kryesore për tu plotësuar që zgjidhja e kontratës të jetë e rregullt dhe e justifikuar 1- kushtet subjektive dhe 2- kushtet objektive. Kushtet subjektive lidhen me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit i cili në çdo kohe për çfarëdolloj rrethane mjafton që të mos jetë abuziv mund të zgjidh kontratën e punës me punëmarrësin në mënyrë të menjëhershme (kusht ky që gjen mishërim në pikën 1 dhe 2 të Nenit 153 të K.P.). Nga ana tjetër ky kusht nuk mund të qëndrojë i vetëm por duhet të jetë bashkërisht me kushtin objektiv që gjen mishërim në pikën 3 të këtij neni. Sipas kësaj pike katër janë kushtet për tu cilësuar zgjidhja e menjëhershme 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 d) shkelja të ketë cenuar raportin e besimit midis palëve kontraktuese.

-Që zgjidhja e kontratës të jetë e justifikuar duhet që elementët e Nenit 153 të përmbushen njëkohësisht (në mënyrë kumulative). Mos përmbushja e njërit prej këtyre kushteve nuk cenon vlefshmërinë e zgjidhjes së kontratës, por e cilëson atë si të pajustificuar.

-Në interpretim të dispozitës së mësipërme, palët në princip, mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një motiv çfarëdo që respekton procedurën (neni 144 K.P.) dhe afatin e njoftimit (neni 143 I K.P.) është e rregullt.

-Nga shpjegimet e dhëna nga paditësi si në kërkesë-padi ashtu dhe gjatë shqyrtimit gjyqësor, nuk u provua prej tij asnjë lloj motivacioni i pajustificuar konkret i ndërmarrë nga pala e paditur si shkak për largimin e saj nga puna. Kjo pasi motivacioni i përcaktuar në vendimin për largimin nga puna lidhet me vendosjen e kësaj shoqërie në administrim të përkohshëm dhe me asnjë lloj shkak tjetër.

-Si i tillë ky motivacion nuk gjen referim ligjor në asnjë nga rastet e përcaktuara në nenin 153 të Kodit të Punës. Në këtë mënyrë kërkimi kërkesë-padisë për pagimin e një viti pagë për zgjidhje të pajustificuar të kontratës se punës, është i pa bazuar si në ligj dhe në prova.

-Gjatë gjithë gjykimit në si palë e paditur, vërtetohet para Gjykatës se nga ana jonë janë respektuar kushtet ligjore për një zgjidhje të rregullt të kontratës se punës. Kjo pasi zgjidhja e kontratës së punës është bërë me a) me iniciativën e njërit palë, në rastin konkret të punëdhënësit dhe b) është respektuar afati i njoftimit. Neni 141 i K.Punës përcakton se: "kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit". Gjithashtu vlen të theksohet se përjashtimisht punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarrësin, por me detyrimin që t'i paguaj pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit.

-Ky interpretim gjen referim në rastin konkret dhe si tillë pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të K.P. dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga K.P. (nenet 19-37 të K. Punës).

-Kur provohet në procesin gjyqësor ekzistenca e të paktën njërit prej këtyre shkaqeve, apo motiveve abuzive të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, punëdhënësi detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit page (neni 146/3 i K.Punës). Në rastin konkret pala paditëse nuk paraqiti asnjë provë që të provonte pretendimet tij të parashtruara në

kërkesë-padi, pra që zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi ishte pa shkaqe të arsyeshme. Padiësi duhet të provonte ekzistencën e të paktën njërit prej rasteve të mësipërme kur kontrata e punës zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme (siç pretendon padiësja), apo thënë ndryshe ekzistencën e një motivi abuziv në zgjidhjen e kontratës së punës. Pra në rastin konkret me asnjë nga provat e administruara në proces, nuk u provua ekzistenca e ndonjë shkakut të paarsyeshëm në zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, shkaqe këto të përcaktuara me nenin 146 të K.Punës.

-Për këtë shkak kërkimet e padiësit në kërkesë-padi, përkatësisht: detyrimi i të paditurit për dëmshpërblim me një vit pagë, si rezultat i zgjidhjes së marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme, është kërkim i pabazuara në prova dhe në ligj dhe si tillë duhet rrëzuar.

-Padiësi në shpjegimet e tija e konsideron zgjidhjen e marrëdhënies së punës një zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme (neni 146) dhe njëkohësisht si një zgjidhje për shkaqe të pajustificuara, në kundërshtim kjo me dispozitat ligjore, pasi nuk ekziston shenja "barazimit" në trajtimin dhe analizën që i bën ligji këtyre përcaktimeve, të cilat mbartin dy gjëra krejt të ndryshme. Sa cituam më sipër, referuar dhe Vendimit Unifikues të Gjykatës së Lartë nr.19, datë 15.11.2007, në të cilin citohet se: Vetëm kur vërtetohet zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, siç janë shkaqet e përcaktuara në mënyrë taksative në nenin 146 të K.Punës, punëmarrësi ka të drejtën e përfitimit të dëmshpërblimit deri në një vit pagë.

-Siç thamë dhe argumentuan më lart zgjidhja e marrëdhënies së punës me padiësin është bërë në mënyrë të njëanshme nga ana e punëdhënësit dhe pretendimet e ngritura prej padiëses nuk qëndrojnë dhe si të tilla duhen rrëzuar.

-Nga analiza e fakteve të mësipërme del se Gjykata ka dhënë një vendim të njëanshëm pasi nuk kanë marrë parasysh pretendimet e paraqitura nga ana e jonë dhe e kanë mbështetur vendimin mbi fakte që nuk janë vërtetuar nga padiësi gjatë procesit gjyqësor.

-Sa më sipër, kërkojmë ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë dhe rrëzimin e kërkesë padisë.

II. Vlerësimi i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë

9. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, (*në vijim Kolegji*), referuar akteve dhe provave që janë administruar në dosjen gjyqësore dhe të cilat i janë nënshtruar hetimit gjyqësor, por pa i hyrë analizës dhe vlerësimi të tyre, çmon se në rekursin e paraqitur nga pala e paditur ekzistojnë shkaqet ligjore të parashikuara në nenin 472 të KPC të cilat, bëjnë të cënueshëm vendimin e gjykatës së apelit.

10. Paraprakisht vlen të evidentohet fakti i ndryshimeve ligjore që ka pësuar KPC me ligjin nr. 44/2021, botuar në fletoren zyrtare në datën 14 Maj 2021 dhe që kanë hyrë në fuqi në datën 29 Maj 2021. Në nenin 32 të ligjit nr. 44/2021, mbi dispozitat tranzitore parashikohet se; "... 2.Rekurset e paraqitura, por ende të pashqyrtuara, konsiderohen të pranueshme nëse plotësojnë parashikimet e ligjit në fuqi në kohën e depozitimit të tyre". Në rastin e rekurseve të cilat janë depozituar dhe regjistruar përpara datës së hyrjes në fuqi të këtyre ndryshimeve, në funksion edhe të garantimit të të drejtave të palëve ndërgjyqëse, për efektet e pranueshmërisë së rekursit mbahet parasysh ligji i kohës së regjistrimit të tyre.

11. Në referim të ligjit të sipërcituar rezulton të ketë ndryshuar edhe mënyra e operimit të Kolegjit Civil, në atë kuptim që parimisht shqyrtimi i rekursit kryhet mbi bazë dokumentash nga

trupit gjykues në dhomë këshillimi, pasi më herët relatori i çështjes ka vendosur datën dhe orën e gjykimit të saj. Përjashtimisht, Kolegji vendos të kalojë çështjen në seancë dëgjimore në prani të palëve vetëm në dy raste: *së pari*, kolegji vlerëson se çështja paraqet rëndësi nga pikëpamja e së drejtës për njësimin ose zhvillimin e praktikës gjyqësore; *së dyti*, nisur nga problematikat e parashtruara apo për shkak të kompleksitetit të çështjes është e domosdoshme dëgjimi i palëve. Në çdo rast, referuar ndryshimeve që ka pësuar KPC në nenin 485 të tij, në dhomë këshillimi apo në seancë dëgjimore, Kolegji ka të drejtë të disponojë në një nga mënyrat e caktuara në këtë dispozitë. Në këtë kuptim e referuar nenit 32 të ligjit nr. 44/2021, pavarësisht kohës së regjistrimit të rekursit, Kolegji, sa i takon formimit të trupit gjykues, procedurës së gjykimit si dhe mënyrës sesi disponon i referohet dispozitave që janë aktualisht në fuqi.

12. Kolegji Civil vlerëson se, rekursi i paraqitur nga pala e paditur OSHEE sh.a. përmban rastet e parashikuara në ligj, prandaj si i tillë duhet të pranohet.

13. Nga shqyrtimi i çështjes në dhomën e këshillimit rezulton se, paditësi Eduard Istrefi ka qenë i punësuar pranë të paditurit ÇEZ Shpërndarje sh.a. kjo në bazë të "Kontratës Individuale" nr. 3896 Protokollit datë 22.04.2013 me kohëzgjatje të pacaktuar në pozicionin e Specialistit pranë Drejtorisë Rajonale Durrës, Dega e Shërbimeve Mbështetëse, Njësia e Prokurimit. Më pas paditësi ka vazhduar punën me Urdhër të Brendshëm datë 04.09.2013 të paditurit ÇEZ Shpërndarje sh.a. në pozicionin e Shefit të Sektorit të KNK pranë Degës së Shitjeve. Në këtë pozicion pune të fundit paditësi ka punuar deri më datë 14. 11.2013, kohë kur është zgjidhur marrëdhënia e punës me anë të vendimit nr. 256 datë 14.11.2013 "Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës".

14. Kolegji konstaton se marrëdhënia e punës krijohet bazuar në vullnetin e plotë e të pavesuar të palëve kontraktuese. Ndërsa zgjidhja e saj është shprehje e vullnetit të njëjës palë në mënyrë të njëanshme, e detyrueshme për njoftim palës tjetër, duke respektuar procedurën dhe afatet që implikon K.Punës, në këtë rast kemi të bëjmë me zgjidhje normale të marrëdhënies së punës. Në raste të jashtëzakonshme dhe për shkaqe të justifikuara në kuptim të nenit 153 të po këtij kodi, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet me efekt të menjëhershëm, në mungesë të respektimit të afatit të njoftimit dhe procedurës.

15. Kolegji vëren se procedura që parashikon K.Punës konsiston në njoftimin me shkrim të punëmarrësit të paktën 72 orë para takimit të parë, me të cilin ky i fundit merr dijeni për datën dhe orën e tij. Ky parashikim ligjor është në favor të punëmarrësit për të pasur ky mundësi të njihet me arsyet se përse punëdhënësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës dhe mbi të gjitha për të paraqitur pretendimet e tij. Më pas njoftimi për zgjidhjen e kontratës duhet të bëhet me shkrim brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit të parë. Në njoftimin me shkrim punëdhënësi duhet të përcaktojë arsyet e zgjidhjes së kontratës të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose me kërkesat operacionela të ndërmarrjes. Barra e provës për të vërtetuar se kjo procedurë është respektuar i takon punëdhënësit.

16. Ndërsa afati i njoftimit që duhet të respektojë punëdhënësi përpara se t'i komunikojë punëmarrësit zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës përcaktohet referuar viteve të punës sipas parashikimeve të nenit 143 të Kodit të Punës.

17. Në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës kontrata quhet e zgjidhur për shkaqe të justifikuara nga ana e punëdhënësit kur plotësohen njëkohësisht këto kushte: 1) Punëmarrësi ka shkelur një detyrim kontraktual. 2) Shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të

përsëritur dhe pas paralajmërimit me shkrim nga ana e punëdhënësit. 3) Ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe pasojës së ardhur (*zgjidhjes së kontratës*). 4) Shkelja e këtij detyrimi të ketë qenë e tillë sa nuk lejon sipas parimit të mirëbesimit t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës.

18. Duke ju rikthyer mosmarrëveshjes objekt gjykimi Kolegji çmon se pala e paditur, në cilësinë e punëdhënësit ka respektuar si procedurën në zgjidhjen e marrëdhënies së punës, ashtu dhe afatin e njoftimit, madje vet pala paditëse nuk i ka kërkuar këto në objektin e padisë së tij, por ka kërkuar vetëm dëmshpërblimin si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme, kërkim ky i pranuar nga gjykata e apelit pjesërisht.

19. Kolegji vlerëson se vendimi i Gjykatës së Apelit Tiranë del në përfundimin se zgjidhja e kontratës së punës është e menjëhershme, duke ju referuar mosvërtetimit të shkaqeve të parashikuara në nenin 153 të K.Punës, (*shkelja e detyrimeve me faj të rëndë; me faj të lehtë por në mënyrë të përsëritur...*). Ndërkohë, të menjëhershme ose jo, zgjidhjen e kontratës së punës e bën respektimi ose jo i nenit 143 të K.Punës, afatit të njoftimit për zgjidhjen e kësaj kontrate.

20. Kështu, neni 141 i K.Punës, përcakton se “kontrata e punës pa afat përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”, ndërkohë që këto afate, në varësi të kohëzgjatjes së kësaj marrëdhënie, përcaktohen në nenin 143 të K.Punës.

21. Vetëm pasi në analizë të sa më sipër, gjykata do të kishte arritur në përfundimin se zgjidhja e kontratës ishte e menjëhershme, do të mund të analizonte shkaqet e zgjidhjes sipas nenit 153 të K.Punës, e më pas të vlerësonte masën e dëmshpërblimit, referuar nenit 155 të këtij kodi. Në rrethanat si më lart, gjykata pas vërtetimit të faktit se ai i kishte përfituar pagën mujore pikërisht si afat njoftimi, në respektim të nenit 143, ka gjetur një zgjidhje të gabuar që këtë pagë të mos ia njohë paditësit Edard Istrefi, por ta konsiderojë njëkohësisht “zgjidhjen e kontratës së punës të menjëhershme”, në fakt pa ndonjë arsyetim.

22. Kolegji vlerëson se në konfliktin objekt gjykimi, çështje që shtrohet për zgjidhje, është nëse pagesa e pagave punëmarrësit për afatin e njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës sipas nenit 143 të K.P., por njëkohësisht vullneti i punëdhënësit për ta ndërprerë marrëdhënien e punës përpara përfundimit kohor të këtij afati, duke mos i kërkuar punëmarrësit të kryejë punën gjatë këtij afati për të cilin paguhet, do të konsiderohet ose jo si respektim i nenit 143 të K.Punës. Duke vlerësuar se edhe në këtë rast afati i njoftimit duhet të konsiderohet i respektuar, në vlerësim të një analize është e nevojshme shqyrtimi i një marrëdhënie pune në tërësinë e saj.

23. Neni 12 i K.Punes, 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 ti paguajë shpërblimin”. Referuar kësaj dispozite, të konsiderosh që pagimi i pagës gjatë afatit të njoftimit, pa i kërkuar punëmarrësit të kryejë punën për pagën që po përfiton është shkelje e të drejtave të tij, do të thotë të pranosh se punëmarrësit i është shkelur e drejta “të marrë urdhëra nga punëdhënësi dhe detyrimi t,i zbatojë ato”, dhe kjo për faktin se vetë punëdhënësi gjatë kësaj periudhe, nuk ka vlerësuar t'i japë atij asnjë urdhër.

24. Kolegji vlerëson se është e vërtetë se gjatë afatit të njoftimit marrëdhënia e punës, duhet të konsiderohet se vijon, por nga ana tjetër, rezulton që për punëmarrësin, tej të drejtave për të marrë pagën, pushimet, për të mos qenë 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 kontratës së punës përcaktohen në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të K.P., dispozita që rregullojnë

“detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkëljen e këtyre detyrimeve”, detyrime këto, që vlerësohen se nuk mund të konsiderohen si cënim i së drejtës së tij, duke e paguar gjatë periudhës së afatit të njoftimit, pa i kërkuar respektimin e tyre.

25. 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 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 mos respektim i këtij afati njoftimi.

26. Nga ana tjetër, problematika që ndeshen si mospagimi nga punëdhënësi gjatë kësaj periudhe afati njoftimi të detyrimeve pranë sigurimeve shoqërore, duke paguar punëmarrësin vetëm me pagën e tij neto, 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. Kolegji vlerëson 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 patur 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.

27. Për sa më lart, vlerësohet se zgjidhja e kontratës së punës mes paditësit Eduart Istrefi dhe të paditurit Shoqëria tregtare “OSHEE” sh.a, nuk është një zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës, por një zgjidhje në respektim të K.P., përfundim ky që ndryshon dhe zgjidhjen në themel të konfliktit objekt gjykimi.

28. I pabazuar vlerësohet nga Kolegji arsyetimi se *“...vërtet që neni 141 i Kodit të Punës parashikon zgjidhjen e kontratës nga njëra palë dhe të ketë përfunduar afati i njoftimit, por që kjo zgjidhje nga njëra palë, në rastin konkret e palës së paditur OSHEE duhet të kishte paraqitur një shkak të justifikuar referuar nenit 153, 154 i Kodit të Punës se përse po e zgjidh këtë kontratë...”*.

29. Marrëdhënia e punës së paditësit është zgjidhur në Nëntor 2013, dhe për rregullimin e pasojave të saj duhet të referohet në Kodin e Punës në fuqi në atë periudhë. Kështu, referuar nenit 141 të K.Punës, unifikimi i praktikës gjyqësore lidhur me *zgjidhjen e kontratës së punës pa afat në zbatim të nenit 141 të K.Punës*, është bërë me vendimin e Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr.19, dt.15.11.2007.

30. Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, marrë në shqyrtim zgjidhjen e kontratës së punës me afat të pacaktuar dhe duke vlerësuar se një zgjidhje e tillë referuar nenit 141, pa përcaktuar shkaqe të justifikuar mund të ishte abuzive, me vendimin nr.12/5, dt.24.01.2007, kanë disponuar për *“pezullimin e gjykimin të çështjes dhe dërgimin e saj Gjykatës Kushtetuese për t’u shprehur për papajtueshmërinë me nenin 18 të Kushtetutës të neneve 141, 143, 144 e 146 të K.Punës”*. Gjykata Kushtetuese me vendimin nr.33, dt.11.04.2007, ka vendosur: *“rrëzimin e kërkesës”*.

31. Pikërisht referuar këtij vendimi, Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, me vendimin unifikues nr.19, dt.15.11.2007, kanë dalë në përfundimin se : *“në kontratat me afat të pacaktuar, respektimi i neneve 141, 143,144 e 145 të K.Punës, nga punëdhënësi, si rregull passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit”*.

32. Sa më lart, pretendimi se tej respektimit të neneve 141, 143,144 e 145 të K.Punës, punëdhënësi do të duhej të vërtetonte dhe shkaqet e justifikuara për këtë zgjidhje është një pretendim i pabazuar.

33. Vetëm me ligjin nr.136, dt.05.12.2015, u ndryshua Ligji nr.7691, dt.12.07.1995, Kodi i Punës, ndryshime sipas të cilave në nenin 144, pika 3 parashikohet se : *“Zgjidhja njoftohet me shkrim brenda një afati ... Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit, ose kërkesa operacionale të ndërmarrjes”*.

34. Po referuar ndryshimit të mësipërm të nenit 144, në nenin 146 të Kodit të Punes, është shtuar germa “gj”, që parashikon : *“Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur : gj)bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144 të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës”*, rregullime ligjore këto pa ndikim në çështjen objekt gjykimi pasi nuk ekzistonin në kohën e zgjidhjes së kësaj kontrate pune.

35. Në përfundim të shqyrtimit të çështjes në dhomën e këshillimit, Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë arrin në konkluzionin se, rekursi i paraqitur nga pala e paditur OSHEE sh.a. është i bazuar në ligj, prandaj si rrjedhojë ai duhet të pranohet.

PËR KËTO ARSYE,

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë mbështetur në nenin 485/dh të KPC.

VENDOSI:

Ndryshimin e vendimit nr. 694, datë 02.04.2015 të Gjykatës së Apelit Tiranë dhe të vendimit nr. 2937, datë 03.03.2014 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe rrëzimin e padisë.

Tiranë, më 14.12.2022