

**Nr.12/5 i Regj. Themeltar  
Nr.19 i Vendimit**

**VENDIM  
NË EMËR TË REPUBLIKËS**

Kolegjet e Bahkuara te Gjykates se Larte te perbere nga:

Thimjo Kondi	Kryetar
Artan Hoxha	Anetar
Gani Dizdari	Anetar
Nikoleta Kita	Anetare
Spiro Spiro	Anetar
Perikli Zaharia	Anetar
Agron A. Lamaj	Anetar
Irma Bala	Anetare
Besnik Imeraj	Anetar
Fatos Lulo	Anetar
Evjени Sinojmeri	Anetare
Shpresa Beçaj	Anetare
Ardian Nuni	Anetar

ne seancen gjyqesore te dates 15.11.2007 mori ne shqyrtim çeshtjen civile qe u perket:

PADITËS:	MURAT KLOBOCISHTA, perfaqesuar nga av.Luan Hasanaj.
I PADITUR:	INSTITUTI ITALIAN I TREGTISE SE JASHTME, perfaqesuar nga av. Erinda Ballanca.

**OBJEKTI I PADISË:**

Konstatim i pavlefshmerise se zgjidhjes se kontrates se punes,  
si dhe detyrimi i punedhenesit per dhenien  
e demshperblimit ne masen e nje viti page.  
Baza Ligjore: Neni 146 i Kodit te Punes.

Gjykata e Rrethit Gjyqesor Tirane, me vendimin nr.2668, date 27.05.2005 ka vendosur:

Rrezimin e kerkese padise si te pambeshtetur ne prova e ne ligj.

Gjykata e Apelit Tirane, me vendimin nr.745, date 16.06.2005, ka vendosur:  
Lenien ne fuqi te vendimit nr.2668, date 27.05.2005 te Gjykates se Rrethit Gjyqesor Tirane.

Kunder vendimit nr.186, date 03.05.2005 te gjykates se apelit, ne baze te nenit 472 te K.Pr.Civile, ka ushtruar rekurs Murat Klobocishta, i cili parashton sa me poshte:

- Te dyja gjykatat nuk kane bere nje analize te plote te provave te administruara ne dosje.
- Te dy gjykatat kane gabuar ne rastin e rrezimit te padise, duke vepruar ne kundershtrim me ligjin, nenin 146 te K.Punes, pasi zgjidhja pa shkaqe te arsyeshme e kontrates se punes perben detyrim per punedhenesin per pagimin e pages se nje viti.
- Arsyetimi i gjykates duke u bazuar ne nenin 141, 143 dhe 144 te K.Punes eshte teresisht i gabuar, pasi ne seance u provua qe zgjidhja e kontrates eshte bere pa shkaqe te arsyeshme.
- Ne keto kushte kerkoj ndryshimin e te dy vendimeve te dhena nga gjykatat dhe pranimin e padise sipas objektit te saj.

Kolegji Civil i Gjykeses se Larte, me vendimin date 28.09.2006 ka vendosur:  
Kalimin e ceshtjes per shqyrtim ne Kolegjet e Bashkuara per efekt te unifikimit te praktikes.

Kolegjet e Bashkuara te Gjykeses se Larte, me vendimin date 24.01.2007 kane vendosur:

Pezullimin e gjykimit te ceshtjes dhe dergimin e saj Gjykeses Kushtetuese per t'u shprehur per papajtueshmerine me nenin 18 te Kushtetutes te neneve 141, 143, 144 dhe 146/1 te Kodit te Punes.

Gjykata Kushtetuese, me vendimin e saj nr.33, date 13.09.2007 ka vendosur:

Dispozitat e lartpermendura te Kodit te Punes nuk jane te papajtueshme me nenin 18 te Kushtetutes.

### KOLEGJET E BASHKUARA TË GJYKATËS SË LARTË

pasi degjuan relatimin e ceshtjes nga gjyqtaret Thimjo Kondi dhe Besnik Imeraj; pretendimet e perfaqesuesit te pales paditese, qe kerkoi ndryshimin e vendimit te gjykeses se rrethit dhe te apelit, dhe pranimin e padise sipas objektit te saj; perfaqesuesen e pales se paditur, qe kerkoi lenien ne fuqi te vendimit te apelit, dhe pasi e biseduan ceshtjen ne teresi,

### V Ë R E J N Ë

Gjate gjykimit ne shkalle te pare dhe ne apel kane rezultuar faktet dhe rrethanat e ceshtjes si me poshte:

Paditesi Murat Klobocishta eshte punesuar prane pales se paditur, Instituti Italian i Tregtise se Jashtme, ne detyren e analistit te tregut, ne daten 01.03.2002, fillimisht me nje kontrate pune me afat 9 mujor. Me daten 02.12.2002 midis punedhenesit e punemarresit eshte lidhur kontrata e punes pa afat. Pala e paditur (punedhenesi) me shkresen e dates 06.10.2003 ka njoftuar paditesin (punemarresin) per zgjidhjen e kontrates se punes dhe ka kerkuar prej tij te paraqitet ne daten 13.10.2003 per bisedime rreth arsyeve te zgjidhjes se kontrates. Bisedimet midis paleve nuk kane cuar ne nje zgjidhje miqesore te mosmarreshjeve, perfundimisht pala e paditur e ka konsideruar kontraten te zgjidhur, dhe ka vendosur nderprerjen e marredhenieve financiare me paditesin me date 21.12.2003.

Pas kesaj paditesi ka ngritur padi me te cilen ka kerkuar detyrimin e pales se paditur per t'i paguar atij si demshperblim pagen e nje viti per zgjidhjen e kontrates se punes pa shkaqe te arsyeshme, bazuar ne nenin 146/3 te Kodit te Punes.

Pala e paditur ka prapesuar ne gjykim se zgjidhja e kontrates se punes me paditesin eshte e vlefeshme, eshte respektuar afati i njoftimit dhe, meqenese nuk ndodhemi perpara zgjidhjes se kontrates se punes ne menyre abuzive, paditesi nuk mund te perfitoje demshperblimin sipas nenit 146/3 te Kodit te Punes.

Gjykata e shkalles se pare ka vendosur rrezimin e padise me arsyetimin se:

1. Sipas nenit 141 te Kodit te Punes kontrata e punes me afat te pacaktuar quhet e perfunduar kur zgjidhet nga njera pale dhe ka perfunduar afati i njoftimit. Pala e paditur ka respektuar proceduren dhe afatet e parashikuara ne nenet 143 dhe 144 te Kodit te Punes.

2. Nuk u provua nga paditesi qe i padituri e ka pushuar ate nga puna per shkak te pretendimeve te tij qe rrjedhin nga kontrata e punes (neni 146/1 i Kodit te Punes).

Paditesi ka patur dijeni per kushtet e kontrates se tij te punes kur e ka nenshkruar ate.

Gjykata e apelit e ka lene ne fuqi vendimin e gjykeses se shkalles se pare duke pranuar arsyetimin e saj.

Per zgjidhjen e mosmarreshjes te dy gjykatat, i jane referuar nenit 141 te Kodit te Punes, sipas te cilit: "Kontrata me kohezgjatje te pacaktuar perfundon kur zgjidhet nga njera pale dhe kur ka perfunduar afati i njoftimit", si dhe nenit 146 te Kodit te Punes, qe parashikon

zgjdhjen e kontrates pa shkaqe te arsyeshme. Ato kane arritur ne perfundimin se nuk eshte vertetuar asnje nga shkaqet e parashikuara ne nenin 146, prandaj paditesit nuk i lind e drejta te perfitoje shumen e demshperblimit deri ne nje vit page.

Paditesi ne rekurs, ka pretenduar sa me poshte:

Duke i`u referuar kontrates se punes, citon se sipas saj, pranohet zgjidhja e kontrates pa kusht demshperblimi nese “Aktiviteti i ketij institucioni mund te nderpritet, ndalon, apo misioni per cfaredo lloj arsye anullohet”. Sipas tij arsyetimi i pales se paditur per nderprerjen e kontrates me paditesin per shkak te vendimit per minimizimin e shpenzimeve te funksionimit dhe te pakesimit te kostos se personelit te zyres, nuk perkon me shkakun e zgjidhjes se kontrates te cituar me lart. Per me teper, sipas paditesit, pala e paditur ka punesuar ne vendin e tij, qe ne muajin e pare te largimit te tij edhe pese persona te tjere. Kjo, sipas tij, eshte nje situat qe konsiderohet zgjidhje e kontrates se punes pa shkaqe te arsyeshme, sipas nenit 146/1 (a), 2, 3 te Kodit te Punes.

Kolegji Civil i Gjykates se Larte ka vendosur se kjo ceshtje ka vend te shqyrtohet ne Kolegjet e Bashkuara per efekt te unifikimit te praktikes gjyqesore, per t`u dhene pergjigje pyetjeve te meposhteme:

1. Ne qofte se punedhenesi, referuar nenit 141 te Kodit te Punes, zgjidh ne menyre te njeanshme kontraten e punes me afat te pacaktuar, duke respektuar afatin e njoftimit (neni 143 i Kodit te Punes), a ka te drejte punemarresi te kerkoje perfitimin e nje demshperblimi deri ne nje vit page?

2. Referuar nenit 141 te Kodit te Punes, kjo dispozite parashikon vetem se, ne respektim te kerkesave te saj, kontrata quhet e perfunduar dhe nuk mund te rilidhet me pa pelqimin e paleve, apo edhe se pala, pa pelqimin e se ciles eshte zgjidhur kontrata, nuk ka te drejte te kerkoje demshperblimin per demet eventuale qe i shkaktohen?

3. Ne rast te zgjidhjes se kontrates se punes nga punedhenesi, pas respektimit te afatit te njoftimit dhe te procedures perkatese, cila pale e ka barren e proves per te provuar se zgjidhja e kontrates eshte bere me shkaqe te arsyeshme apo pa shkaqe te arsyeshme?

Ne cilat raste punemarresi ka te drejte te perfitoje demshperblim?

Ne se pranohet demshperblimi, ne cilat kushte ai pranohet, cilat jane shkaqet e pranimit te tij dhe cilat jane kriteret ne baze te te cilave behet vleresimi i demit?

Kolegjet e Bashkuara te Gjykates se Larte verejne se rasti ne shqyrtim i referohet rregullimit ligjor te zgjidhjes jo te menjehershme te kontrates se punes me kohezgjatje te pacaktuar, pas respektimit te afatit te njoftimit nga punedhenesi dhe te procedures perkatese. Per kete duhet t`i referohemi nenit 141 te Kodit te Punes (“Kontrata me kohezgjatje te pacaktuar perfundon kur zgjidhet nga njera pala dhe ka perfunduar afati i njoftimit”), ne lidhje me nenet 143-144 te Kodit te Punes.

Sipas nenit 12 te Kodit te Punes “kontrata e punes eshte nje marreveshje midis punedhenesit e punemarresit, ku punemarresi merr persiper te ofroje sherbimet e tij per nje kohezgjatje te caktuar, ose te pacaktuar, ne kuadrin e organizimit dhe te urdherave te nje personi tjetër, punedhenesit, i cili merr persiper te paguaje nje shperblim”.

Pavaresisht vecorive qe ka kontrata e punes, per zgjidhjen e saj veprojne parimisht te njejtat arsye zgjidhjeje si per marredheniet e tjera te detyrimit.

Zgjidhja e kontrates eshte shprehje e vullnetit te njeres pale ne menyre te njeanshme dhe e detyrueshme per njoftim pales tjetër, duke respektuar formen dhe afate te caktuara per njoftim.

Ligji, per zgjidhjen e kontrates parashikon dy menyra:

1) ate *normale* (duke respektuar afatin dhe proceduren e percaktuar shprehimisht ne ligj)

2) ate te *jashtezakonshme*, qe quhet zgjidhje e kontrates me efekt te menjehershem (pa respektuar afate njoftimi).

Kodi i Punes ne nenin 140 parashikon se: kontratat lidhen me “kohezgjatje te pacaktuar” dhe me “kohezgjatje te caktuar”. Kontrata me kohezgjatje te caktuar eshte lehtesisht e kuptueshme se perfundon ne fund te kohes se parashikuar (menyre normale e zgjidhjes se saj parashikohet ne nenet 149-152). Ndersa kontrata me kohezgjatje te pacaktuar, qe na intereson ne rastin konkret, perfundon kur zgjidhet nga njera pale, ne fund te afatit te njoftimit (menyra normale e zgjidhjes se saj parashikohet ne nenet 141-148). Nderkohe qe forma e jashtezakonshme e zgjidhjes se kontrates parashikohet ne Kreun XIV, pika “C”, “Zgjidhja e menjehershme e kontrates” (nenet 153-158) dhe vlen si per kontraten me kohezgjatje te caktuar, edhe per ate me kohezgjatje te pacaktuar”.

Ne ceshtjen ne shqyrtim diskutohet rasti kur kontrata me kohezgjatje te pacaktuar eshte zgjidhur nga punedhenesi duke respektuar proceduren dhe afatin e njoftimit, pra zgjidhja normale e kontrates pa afat te percaktuar, qe parashikohet ne nenin 141 e vijues te Kodit te Punes.

Sipas nenit 141: “Kontrata me kohezgjatje te pacaktuar perfundon kur zgjidhet nga njera pale dhe ka perfunduar afati i njoftimit”.

Ky nen jep ne parim menyren e zgjidhjes se kontrates. Ligji e le ne vullnetin e njeanshem te pales qe te zgjidhe kontraten, duke respektuar afate te caktuar takstive njoftimi. Sipas nenit 143 te Kodit te Punes afati i njoftimit varion, ne vartesi te kohezgjatjes se marredhenies se punes, nga 1 deri ne 3 muaj.

Nga formulimi i kesaj dispozite kuptohet se mjafton qe njera pale te kerkoje zgjidhjen dhe kontrata perfundon kur mbaron afati i njoftimit (afati midis njoftimit te zgjidhjes, duke filluar qe nga marrja e letres se dyte me shkrim sipas nenit 144- dhe perfundimit te kontrates).

Pra ka dy kushte qe duhet te plotesohen per te patur zgjidhjen e kontrates:

- i. shprehje e vullnetit te njeres pale
- ii. respektimi i afatit te njoftimit.

**i.** Formulimi “zgjidhet nga njera pale” nenkupton se cilado prej paleve, si punedhenesi, ashtu dhe punemarresi, ne menyre te njeanshme, mund te zgjidhin kontraten. Por ka dy momente shume te rendesishme qe duhet te sqarohen. *Se pari*, a kerkon ligji nje forme te caktuar te shprehjes se vullnetit te pales qe kerkon zgjidhjen? *Se dyti*, a kerkon ligji paraqitjen e nje shkakut per zgjidhjen e kontrates?

Ne nenin 141 nuk kerkohet ndonje forme e caktuar, por kjo dispozite nuk mund te shihet e shkeputur, por ne harmoni me dispozitat e tjera. Keshtu, ne nenin 144 te Kodit te Punes parashikohet per punedhenesin respektimi i nje procedure te caktuar te zgjidhjes se kontrates. Kjo eshte garanci qe ligjvenesit ka parashikuar ne favor te punemarresit, si pala me e “dobet” ne kontraten e punes, qe ne kushtet e ekonomise se tregut, duhet te jete me e mbrojtur perballe punedhenesit.

Ne kete nen, pika 5, parashikohet se:

“Punedhenesi, qe nuk respekton proceduren e percaktuar ne kete nen, detyrohet t’i jape punemarresit nje demshperblim prej dy muajsh page, qe i shtohet demshperblimeve te mundshme. Zgjidhja e kontrates me kete dispozite mbetet e vlefshme.

Pra, ligjvenesit ka lene te vlefshme zgjidhjen e kontrates edhe pa respektimin e procedures, por punedhenesit i vihet nje sanksion per mosrespektimin e saj. Ky eshte nje ndryshim qe i eshte bere kesaj dispozite ne vitin 2003, duke pare mangesine qe sillte formulimi i meparshem.

Shtrohet per diskutim nese neni 141 nenkupton qe palet mund ta zgjidhin kontraten per cfaredolloj shkak. Kjo dispozite nuk e kerkon patjeter motivimin e zgjidhjes se kontrates me nje shkak formal. Palet, nese zbatojne proceduren dhe afatin e njoftimit, mund ta zgjidhin kontraten pa dhene ndonje arsye.

Ne rastin ne shqyrtim ne permbushje te procedures se zgjidhjes se njeanshme te kontrates nga punedhenesi, gjate bisedimeve te paleve, punedhenesi ka paraqitur si shkak te zgjidhjes se kontrates riorganizimin e institucionit dhe pakesimin e shpenzimeve. Paditesi nuk e ka kundërshtuar kete shkak dhe as ka pretenduar se punedhenesi e largonte nga puna per ndonje shkak apo motiv tjeter, te konsideruar si shkak i paarsyeshem ne kuptim te nenit 146/1 te Kodit te Punes.

Ai thjesht ka pretenduar se punedhenesi nuk kishte te drejte ta zgjidhte ne menyre te njeanshme kontraten e punes, sepse kjo zgjidhje nuk gjente mbështetje ne nenin 6 te kontrates individuale te punes dhe ne modalitetet e Aneksit B te kesaj kontrate.

Po t'i referohemi nenit 6 te kontrates, verejme se kjo dispozite parashikon rastet e zgjidhjes se menjehereshme te kontrates pa asnje lloj paralajmerimi per shkaqe te quajtura objektive, sic jane nderprerja, ndalimi i aktivitetit apo anullimi i misionit, si dhe per shkaqe te tjera subjektive te shkaktuara nga sjellja e papershtatshme e te punesuarit (Aneksi B).

Me te drejte te dy gjykatat e faktit nuk i kane marre ne konsiderate keto referenca te Aneksit B sepse ato lidhen dhe e gjejne bazen ne nenet 153-154-155 te Kodit te Punes.

Si neni 6 i kontrates, ashtu edhe Aneksi B i saj nuk kane lidhje me ceshtjen ne shqyrtim. Punedhenesi e ka zgjidhur kontraten e punes me afat te pacaktuar ne kushtet e nenit 141 te Kodit te Punes.

Kolegjet e Bashkuara te Gjykates se Larte e konsiderojne te drejte qendrimin e gjykates se shkalles se pare dhe te apelit, te cilat nuk e kane pranuar pretendimin e paditesit, sipas te cilit gjersa punedhenesi nuk ka respektuar nenin 6 te kontrates se punes dhe gjersa nuk ndodhemi ne kushtet e Aneksit B te saj, atehere zgjidhja e kontrates ne menyre te njeanshme nga punedhenesi edhe pse ai ka respektuar modalitetet e neneve 141, 143, 144 te Kodit te Punes, i jep te drejten punemarresit qe te perfitoje domosdoshmerisht edhe demshperblimin deri ne nje vit page, sipas nenit 146/3 te Kodit te Punes.

Si perfundim, **kur punedhenesi, referuar e ne zbatim te nenit 141 e vijues te Kodit te Punes, zgjidh ne menyre te njeanshme kontraten e punes me afat te pacaktuar, punemarresi jo ne menyre te domosdoshme ka te drejte te perfitoje edhe demshperblimin deri ne nje vit page. Ne vijim te ketij konkluzioni, respektimi i kerkesave te nenit 141, 143, 144, 145 te Kodit te Punes nga punedhenesi, si rregull, passjell perfundimin ne menyre te natyrshme te kontrates se punes dhe respektimin e te gjitha te drejtave te punemarresit.** Ne kete dispozite e gjen mbështetjen edhe neni 4 i Aneksit C te kontrates individuale te punes te paditesit, i cili, nder te tjera, parashikonte se "... Zyra ICE, ne rast te mos rinovimit te kontrates duhet te lajmeroje me shkrim nje muaj para, ose te zhdemtoje te punesuarin duke paguar nje muaj page e duke shtuar edhe periudhen e pushimeve te maturuara e te pashfrytezuara deri ne ate date.

Çdonjera nga palet ka te drejte te zgjidhe marredheniet e punes, pasi ka lajmeruar me shkrim, sic eshte thene edhe ne artikujt 142, 143, 144 dhe 153 te Kodit Shqiptar te Punes, Ligji nr.7961, date 12.07.1995".

Perfitimet materiale qe i sigurohen punemarresit ne kete rast, sic jane demshperblimi prej 2 muajsh page (neni 144/5) dhe shperblimi per vjetersine (neni 145), perbejne, si rregull, masen e njohur nga ligji te rimbursimit te demeve eventuale qe mund t'i vine punemarresit nga zgjidhja e kontrates pa ndonje motiv apo shkak abuziv (te paarsyeshem), sic parashikon neni 146 i Kodit te Punes. **Vetem kur vertetohet zgjidhja e kontrates pa shkaqe te arsyeshme, sic jane shkaqet e percaktuara ne menyre taksative ne nenin 146 te Kodit te Punes punemarresi ka te drejten e perfitimit te demshperblimit deri ne nje vit page.**

Ne rastin ne shqyrtim, ne gjykimin ne shkalle te pare e ne apel, paditesi nuk pretendoi ekzistencen e ndonje motivi apo shkak abuziv nga ana e punedhenesit.

Pavaresisht references ne pergjithesi ne nenin 146 te Kodit te Punes per efekt te perfitimit te demshperblimit per zgjidhjen e kontrates nga punedhenesi pa shkaqe te

arsyeshme, vetem ne rekurs paditesi ka pretenduar per here te pare motivin abuziv te punedhenesit per zgjidhjen e njeanshme te kontrates se punes, qe, sipas tij, ka qene hakmarrja e drejtoreshes se ICE ne Tirane pas denoncimit te bere prej paditesit per vjedhje nga ana e saj te fondeve publike (neni 146/1b i Kodit te Punes, qe parashikon rastin kur punemarresi ka permbushur nje detyrim ligjor. Ne fakt paditesi ne rekurs i referohet rastit te pikes "a", sipas te ciles punemarresi ka pretendime qe rrjedhin nga kontrata e punes.

Ky pretendim i ngritur per here te pare ne rekurs nuk mund te merret ne shqyrtim nga Gjykata e Larte, jo vetem per arsye se kjo gjykate nuk shqyrton faktet dhe rrethanat e ceshtjes, por vetem interpretimin dhe zbatimin e ligjit ne dy shkallet e gjykimit, por edhe per arsye se, ne kuptim te nenit 459 te K.Pr.Civile, edhe sikur pretendimi te ishte ngritur ne menyre te shprehur ne shkalle te pare e te mos ishte perseritur ne ankimin drejtuar gjykates se apelit, ai do te konsiderohej si i rene ne dekadence. Sipas kesaj dispozite, "Kur kerkesat dhe pretendimet e pa marra parasysh ne vendimin e shkalles se pare nuk perseriten ne ankim, konsiderohet sikur eshte hequr dore prej tyre".

Duke i`u rikthyer kerkimit per demshperblim, ligji parashikon si perjashtim nenin 146, ku percaktohet se, kur zgjidhja e kontrates behet pa shkaqe te arsyeshme (duke percaktuar cilat shkaqe quhen te paarsyeshme ne piken 1), punemarresi mund te ngreje padi ne gjykate (pika 2, 3) dhe te perfitoje nje demshperblim deri ne nje vit page, qe i shtohet pages qe ai duhet te marre gjate afatit te njoftimit. Pra, ai vazhdon te marre pagen gjate afatit te njoftimit (deri ne zgjidhjen e kontrates) dhe, nese vertetohet se zgjidhja eshte bere pa shkak te arsyeshem, punedhenesi do te detyrohet t`i jape edhe demshperblimin ne masen qe do te vendose gjykata (maksimumi 1 vit page).

Si perfundim, **nga analiza e neneve 141 dhe 146 te Kodit te Punes, rezulton se zgjidhja e kontrates mund te behet per cfaredolloj shkak, me perjashtim te rasteve qe parashikohen ne piken 1 te nenit 146, qe konsiderohen si shkaqe abuzive.** Keto ligjvenesit i ka parashikuar si garanci per t`u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i te drejtes se punedhenesit per te nderprere marredhenien e punes. Pra, demshperblimi deri ne nje vit page vendoset vetem ne rastet kur punedhenesi, nisur nga pozita superiore, mund te abuzoje duke zgjidhur kontraten pa shkaqe te arsyeshme (te tilla quhen vetem rastet abuzive te listuara ne dispoziten ne analize), duke garantuar nje mbrojtje te nevojshme.

**ii. Respektimi i afatit te njoftimit** eshte kushti tjetert qe parashikon neni 141 per te zgjidhur kontraten pa afat te percaktuar. Ne kete lloj kontrate, ku nuk percaktohet nje afat per mbarimin e saj, normalisht qe do te jete ligji qe do te parashikojte nje menyre perfundimi me qellim qe te rregullohen pasojat e zgjidhjes per palet.

Ligji ka lene ne dore te paleve zgjidhjen vetem me kushtin e respektimit te afatit te njoftimit, pra palet te njoftohen ne nje periudhe te caktuar (paralajmerimi) perpara zgjidhjes perfundimtare te kontrates, me qellim qe te kene mundesi te marrin masa per rregullimin e situates se tyre personale.

Gjate afatit te njoftimit, kontrata e punes eshte ne fuqi, megjithate faktin qe njera pale ka bere te ditur zgjidhjen e saj dhe ajo perfundon me perfundimin e afatit te njoftimit.

Sipas nenit 143, pika 4, zgjidhja e kontrates pa respektuar afatin e njoftimit trajtohet si zgjidhje e kontrates me efekt te menjehershem (qe parashikohet ne nenet 153-156). Ne rastin ne shqyrtim, nuk eshte kjo lloj zgjidhjeje e kontrates qe na intereson, por do te ndalemi shkurtimisht per faktin se shpesh ne praktike ngaterrohet zgjidhja pa shkaqe te arsyeshme (nenin 146) me ate te menjehershem te pajustificuar (neni 155) te kontrates.

Sipas ligjit, ne parim palet duhet te respektojne afatet e njoftimit dhe zgjidhja e menjehershme e kontrates eshte e ndaluar, megjithate perjashtimi eshte se ajo lejohet per shkaqe te justifikuara (neni 153) dhe ne kete rast pala qe ka zgjidhur kontraten nuk ndeshkohet, pavaresisht mosrespektimit te afatit.

Ndersa zgjidhja e menjehershme e pajustificuar sjell pasoja per palet. Keshtu, punedhenesi detyrohet te paguaje dy demshperblime ne rast se nuk provon ekzistencen e nje shkaku justifikues (neni 155), se pari: shperblimin e demit te shkaktuar nga mosrespektimi i afatit te njoftimit (pagen per periudhen e afatit - neni 155, pika 1) dhe se dyti: demshperblimin me karakter ndeshkues per punedhenesin dhe ndreqes i demit moral te shkaktuar punemarresit, (maksimumi nje vit page – neni 155, pika 3).

Me ndryshimet qe iu bene kesaj dispozite ne vitin 2003, “per punemarresit ne administraten publike, kur ka nje vendim te formes se prere per kthimin ne vendin e meparshem te punes, punedhenesi eshte i detyruar ta zbatoje” (neni 155, pika 3).

Sipas paragrafit te 4, te nenit 143 te Kodit te Punes “Kur njera nga palet zgjidh kontraten pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontrates me efekt te menjehershem”, por kjo nuk do te thote qe ne menyre automatike, kur kontrata eshte zgjidhur nga punedhenesi, duhet te zbatohet neni 146/3 i K.Punes, duke u vendosur detyrimi i punedhenesit te demshperbleje punemarresin ne masen e pages deri ne nje vit. Duke qene se ne keto raste ligji e trajton zgjidhjen e kontrates si zgjidhje te saj me efekt te menjehershem, gjykata eshte e detyruar qe sipas percaktimeve te bera ne nenin 153/2 te K.Punes, te kerkoje prej punedhenesit te provoje, nese kontrata eshte zgjidhur per shkaqe te arsyeshme apo jo. Ne kete drejtim, neni 153, paragrafi 3, i K.Punes, i le hapesine gjykates qe duke patur ne konsiderate rastin konkret dhe ligjin, te vendose vete nese kane ekzistuar shkaqe te arsyeshme per zgjidhjen e kontrates. Vetem ne rast se zgjidhja e menjehershme e kontrates eshte e pajustificuar, gjykata ne baze te nenit 155 te K.Punes ka te drejte te vendose detyrimin e punedhenesit per pagimin e demshperblimit.

Nje tjetër problem qe ngrihet per diskutim eshte se cila pale ka barren e proves per te provuar qe zgjidhja e kontrates eshte bere me shkaqe te arsyeshme, apo te pa arsyeshme.

Ne nenin 146, pika 1 parashtrohet se:

“(1) Zgjidhja e kontrates nga punedhenesi, konsiderohet pa shkaqe te arsyeshme kur:

- a) punemarresi ka pretendime qe rrjedhin nga kontrata e punes;
- b) punemarresi ka permbushur nje detyrim ligjor;
- c) per motive te pandashme nga personeli i punemarresit, por qe nuk kane lidhje legjitime me raportet e punes. Konsiderohen si motive te tilla raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzania, besimi fetar, bindjet politike, kombesia, gjendja shoqerore.
- d) Per motive qe lidhen me ushtrimin nga punemarresi te nje te drejte kushtetuese, por qe nuk sjell shkeljen e detyrimeve qe rrjedhin nga kontrata e punes;
- e) Behet per motive te antaresimit ose jo te punemarresit ne sindikate per te krijuar ne baze te ligjit ose per shkak te pjesemarrjes se tij ne veprimtari sindikale ne baze te ligjit ...”.

Ne te gjitha keto raste i takon punemarresit, i cili do te jete ne rolin e paditesit, barra e proves per te provuar qe kontrata eshte zgjidhur per nje prej ketyre shkaqeve te paarsyeshme qe i kane cenuar atij te drejten per pune. Natyrshem, gjate gjykimit, do t'i takojë punedhenesit e drejta qe te provoje te kunderten, pra qe ka pasur nje shkak tjetër te arsyeshem per zgjidhjen e kontrates. Kjo eshte rrjedhoje logjike e asaj qe parashtruar me siper se kontrata (sipas nenit 141) mund te zgjidhet per cdo shkak, pra nuk ka nevojë qe te motivohet apo arsyetohet zgjidhja e kontrates. Te vetmet raste qe ligji mbron punemarresin jane ato te parashikuara ne piken 1 te nenit 146, rastet abuzive te zgjidhjes se kontrates prej punedhenesit. Pretendimi i ekzistences se nje (apo me shume) prej tyre do te vije gjithmone nga punemarresi, i cili edhe duhet te provoje fillimisht pretendimet e tij se zgjidhja eshte bere pa shkaqe te arsyeshme.

Sa me siper ka te beje vetem me pretendimet substanciale lidhur me kontraten e punes, pasi ne lidhje me pretendimet mbi proceduren e zgjidhjes se kontrates, ligji barren e proves ia le ne menyre te shprehur punedhenesit (neni 144, pika 5/1).

Nje tjeter problem per diskutim eshte edhe masa dhe kriteret e vendosjes se demshperblimit kur kontrata pa afat te percaktuar zgjidhet nga punedhenesi pa shkaqe te arsyeshme, duke mosrespektuar afatin dhe proceduren e njoftimit. Nga sa u tha me siper, del se kemi disa lloj demshperblimesh qe i takojne punemarresit:

1) demshperblimi deri ne 2 paga mujore per mosrespektim te procedures nga punedhenesi qe i shtohet demshperblimeve te tjera (neni 144/4).

2) Demshperblimi deri ne nje vit page qe paguan punedhenesi qe zgjidh kontraten pa shkaqe te arsyeshme (neni 146/1 e 3), e cila i shtohet pages qe merr punedhenesi gjate afatit te njoftimit.

3) Shperblimi per vjetersi ne pune (neni 145), qe paguhet nga punedhenesi kur marrredheniet kane zgjatur mbi tre vjet, te cilit i shtohet shperblimi qe jepet per zgjidhjen e kontrates pa shkaqe te arsyeshme (demshperblimi i mesiperm).

Per demshperblimin e parashikuar ne nenin 146, pika 3 parashikohet si mase maksimale paga e 1 viti, por ligji nuk specifikon kriteret e caktimit te saj.

**Ne praktike eshte pranuar se masa e demshperblimit, qe sipas ligjit paracaktohet ne menyre te perafert, sipas diskrecionit te gjykates, per shkak te pamundesise objektive per vleresimin e sakte te saj, si rregull, nuk perben objekt rivleresimi te mevonshem. Megjithate, ne keto raste gjykates nuk i lejohet te caktojte nje demshperblim qe kapercen kriteret e vendosura ne ligj.** Gjithsesi brenda ketyre caqeve duhet te paracaktojme nje mase shperblimi te arsyeshme dhe jo sic ndodh random ne praktike qe gjykatat vendosin maksimumin e demshperblimit me pagen e nje viti.

#### PËR KËTO ARSYE

Kolegjet e Bashkuara te Gjykates se Larte, ne baze te nenit 485/a te K.Pr.C., dhe te nenit 17 te Ligjit nr.8588, date 15.03.2000 "Per Organizimin dhe Funkcionimin e Gjykates se Larte",

#### V E N D O S Ë N

1. Lenien ne fuqi te vendimit civil nr.745, date 16.06.2005 te Gjykates se Apelit Tirane.

2. Ky vendim eshte unifikues per praktiken gjyqesore dhe dergohet per botim ne Fletoren Zyrtare.

Tirane, me 15.11.2007