



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr. 7221/2571/572 Regj. Themeltar

Nr. 2440 Vendimi
Dt. 08.09.2016

VENDIM
NË EMËR TË REPUBLIKËS

Gjykata Administrative e Apelit me trup gjykues të përbërë nga:

Kryesuese: Alkelina Gazidedja
Anëtar: Arjan Qafa
Anëtare: Enkelejda Metaliaj (Softa)

Asistuar nga sekretarja gjyqësore Ivi Halipaj sot më 08.09.2016 mori në shqyrtim në seancë gjyqësore me dyre të hapura, çështjen administrative me palë:

PADITËS: **Gëzim Haxhiu**, i biri i Ademit dhe Xhemiles, dtl. 10.09.1956, lindur dhe banues në lagjen "Skënder Libohova", Lushnjë, përfaqësuar në gjykim nga Av. Mitër Muça.

TË PADITURA: **Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë**, përfaqësuar në gjykim me autorizimin nr. 16930/1 prot, datë 26.05.2016 nga Etrita Petriti.

Drejtoria Rajonale Tatimore Fier, në mungesë

OBJEKTI: Detyrimin e palëve të paditura që të dëmshpërblejnë paditësin Gëzim Haxhiu për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, në vlerën e 12 pagave mujore.

Detyrimin e palëve të paditura që të dëmshpërblejnë paditësin Gëzim Haxhiu për mosrespektim të afatit të njoftimit, në vlerën e 2 pagave mujore.

Detyrimin e palëve të paditura që të dëmshpërblejnë paditësin Gëzim Haxhiu për shkelje të procedurës së zgjidhjes së kontratës, në vlerën e 2 pagave mujore.

Detyrimin e palëve të paditura që t'i paguajnë paditësit Gëzim Haxhiu shpërblimin për vjetërsi në vlerën e 2 pagave mujore.

Detyrimin e palëve të paditura që të dëmshpërblejnë paditësin Gëzim Haxhiu në total me 18 paga mujore me pagë mujore bruto 90.000 (nëntëdhjetë mijë) lekë, dëmshpërblim në vlerë totale 1.620.000 (një milion e gjashtëqind e njëzet mijë) lekë.

BAZALIGJORE: Neni 7, 12, 21, 92/5, 94/5, 109, 116, 118, 120, 143, 144, 145, 147, 155 e në vijim të Kodit të Punës, neni 47 i K.Pr.Civile, ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil (i ndryshuar), ligji nr. 142 i vitit 2013 "Për nëpunësin civil", ligji me nr.49/2012 "Per organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative".

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Vlorë, pasi ka marrë në shqyrtim çështjen me vendimin përfundimtar nr. 854, datë 10.06.2014, ka vendosur:

- Pranimin e pjesshëm të padisë.
- Detyrimin e palës së paditur që t'i paguajë paditësit Gëzim Haxhiu një dëmshpërblim prej 4 (katër) muaj pagë për shkak të zgjidhjes se menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës.
- Detyrimin e palës së paditur që t'i paguajë paditësit një shpërblim prej 2 (dy) muaj pagë për mosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës.
- Detyrimin e palës së paditur t'i paguajë paditësit një shpërblim për vjetërsi në punë të barabartë me pagën e 2 muaj pagë.
- Rrëzimin për pjesën tjetër të padisë.
- Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur.
- Me zbatimin e këtij vendimi ngarkohet Shërbimi Përmbarimor.
- Ky vendim duhet të ekzekutohet brenda një afati 12 mujor nga dita që vendimi merr formë të prerë dhe me dy keste.
- Kundër këtij vendimi mund të bëhet ankim në Gjykatën Administrative e Apelit Tiranë, brenda 15 ditëve, duke filluar ky afat nga e nesërmeja e shpalljes së vendimit. Për palën e paditur në mungesë, ky afat fillon nga dita e nesërme e njoftimit të vendimit.

Kundër vendimit ka bërë ankim pala paditëse, e cila kërkon ndryshimin e vendimit dhe pranimin e plotë të padisë, duke parashtruar këto shkaqe ankimi:

- Paditësi Gezim Haxhiu nuk është subjekt i ligjit Nr. 8549 date 11/11/1999 "Statusi i Nepunesit Civil" dhe ku nga punedhenesi Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve Tirane është bere zgjidhja e menjehershme e kontrates se pune per shkaqe te justifikuar ne baze te nenit 153 te Kodit Punes pasi nga paditesi nuk ishte plotesuar dokumentacioni i plote qe nevojitej per te marre pjese ne provim e zhvilluar ne date 24/12/2013 nga punedhenesi.

- Me te drejte nga gjykata eshte vleresuar si zgjidhje e menjehershme e pajustificuar e kontrates se punes nga punedhenesi Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve Tirane dhe punemarresit Gezim Haxhiu.
- Ne lidhje me demshperblimin qe eshte dhene nga gjykata shkalles pare prej 4 (kater) muaj nga 12 muaj qe ka qene kerkimi i paditesit nuk jemi dakort ku nga gjykata nuk eshte mbajtur parasysh fakti qe paditesi Gezim Haxhiu nuk ushtron ndonje aktivitet privat, fakt i cili rezulton i provuara me vertetimin e dates 10/02/2014 te leshuar nga Drejtoria Tatim Taksave Bashkia Lushnje si dhe moshen relativisht te madhe te punedhenesit dhe ku zenia me nje pune te re do te ishte thuaje e pamundur. Per kete fakt duke marre parasysh fakti qe paga qe merrte paditesi prane pales se paditur ishte e vetmja e ardhur e familjes se tij do ti kerkonim Gjykates Apelit Administrative qe te ndryshohej vendimi shkalles pare dhe ti jepej demshperblim total ne 12 paga.
- Per sa i perket rrezimit te padise per kerkimin me 2 paga mujore per mos respektimin e procedures nga ana e punedhenesit per zgjidhjen e kontrates se punes referuar nenit 144 te Kodit Punes, dua te theksoj se referuar provave te administruara ne procesin gjyqesor si dhe pohimit te bere nga perfaqesuesi i pales se paditur rezultojte se nga punedhenesi nuk eshte njoftuar punemarresi Gezim Haxhiu per zgjidhjen e kontrates se pune ne menyren e parashikuar nga neni 144 i Kodit Punes, por nga pala e paditur eshte prapesuar se paditesi nuk ka plotesuar dokumentacionin e kerkuar per konkurs.
- Pra, mosplotesimi i dosjes per konkurs ka qene per shkaqe te ligjshme pasi paditesi ka qene me raport pa aftesie ne pune dhe ku nga gjykata njoftimi qe i eshte bere punemarresit Gezim Haxhiu per konkursin qe do te zhvillohej nga punedhenesi eshte marre e mireqene se eshte respektuar procedura per zgjidhjen e kontrates se punes, duke vendosur rrezimin e kerkimin per demshperblim me 2 paga mujore qe i takojne paditesit ne baze te nenit 144/5 te Kodit Punes. Referuar nenit 144 te Kodit Punes, gjykata ka gabuar duke vendosur rrezimin, pasi rezulton e provuar se nga punedhenesi nuk eshte respektuar procedura e zgjidhjes se kontrates ku eshte pranuar edhe me pohim gjyqesor se zgjidhja e kontrates eshte bere e menjehershme nga ana e punedhenesit dhe ku per keto shkaqe i kerkojme gjykates ndryshimin e vendimit dhe ku ti jepet paditesit Gezim Haxhiu kerkimi per demshperblimi me 2 paga mujore per proceduren e zgjidhjes te kontrates se punes.
- Gjithashtu i kerkojme Gjykates Administrative Tirane qe te ndryshoje vendimin e gjykates shkalles pare per sa i perket shperblimit per vjetersi qe eshte dhene nga gjykata me 1.5 paga mujore dhe te jepet shperblimi per vjetersi me 2 paga mujore qe jane kerkuar nga paditesi, pasi referuar provave te administruara ne proces rezulton se paditesi Gezim Haxhiu ka filluar marredhenien e punes ne date 02/04/2009 dhe ka perfunduar ne date 16/01/2014, pra marredhenia e punes ka zgjatur per 4 vjet e 9 muaj dhe referuar nenit 145 pika 1 dhe 2 te Kodit Punes, paditesit i takojne 2 paga mujore.
- Per sa me siper, mosrespektimi nga ana e punedhenesit i dispozitave per zgjidhjen e kontrates se punes te parashikuar nga nenet 143,144 te Kodit Punes, e legjitimon paditesin Gezim Haxhiu ne ngritjen e kesaj kerkese padie dhe ku kerkimet e paditeses jane konsoliduar edhe nga praktika gjyqesore qe i eshte bere zgjidhjes se kontrates se punes me vendimet Unifikues me Nr. 31, date 14/04/2003 i Kolegjeve Bashkuara te Gjykates Larte (botuar ne fletoren zyrtare Nr. 76, date 05/09/2003) dhe vendimi Unifikues me Nr. 19, date 15/11/2007 i Kolegjeve te Bashkuara te Gjykates se Larte. Nje konkluzion i tille del edhe nga neni 44 i Kushtetutes.

Kundër vendimit ka bërë ankim pala e paditur, e cila kërkon ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë, duke parashtruar këto shkaqe ankimi:

- Marredhenia e punes ne nje institucion te administrates analizohet ne kompleksitet. Gjykata duhet te analizoje kushtet e fillimit te marredhenies se punes, zhvillimit te saj dhe zgjidhjen ne kuader te trajtimit ligjor te kesaj te fundit. Paditesi ka filluar pune ne nje pozicion pune qe rregullohet nga dispozitat per nepunesit civile me emërim te perkohshem per nevoja te institucionit deri ne zhvillimin e procedurave ligjore per kete pozicion. Paditesi nuk eshte perzgjedhur as ne baze meritash dhe as ne baze kriteresh, kjo marredhenie punesimi nuk ka pasur asnje kusht tjetër veç faktit qe eshte nje marrëdhënie e perkohshme. Ne keto kushte, zgjidhja e marrëdhënies se punes nuk mund te kete kosto financiare per punedhenesin. Paditesi ka qene ne detyre nepunes me emerim te perkohshem, per nderprerjen e marrëdhënies se punes ne keto kushte dispozitat ligjore ne fuqi nuk parashikojne asnje forme apo procedure te zgjidhjes se marredhenies se punes te perkohshme. Marredhenia e punes ka qene e kushtezuar me perfundimin e procedurave te konkurimit, paditesi nuk ka depozituar dokumentacionin perkates si dhe nuk eshte perzgjedhur i kualifikuar per te marre pjese ne testimin. Dispozitat ligjore per nenpunesit civile nuk parashikojne demshperblim per rastet e zgjidhjes se marredhenies se punes, nga ana tjetër nje marredhenie pune qe rregullohet nga dispozitat e veçanta (per nepunesit civile) nuk mund te rregullohet edhe nga dispozitat e pergjithshme (Kodi i Punes), dispozitat e veçanta qe rregullojne marredhenien e punes ne asnje rast nuk parashikojne demshperblim ne rast largimi nga pozicioni i punes per nepunesit civilë aq me teper ne plotesim te kushtit qe legjitimonte kete marredhenie punesimi.
- Akti Administrativ objekt ankimi eshte terresisht i ligjshem, i nxjerre ne perputhje me formen dhe proceduren e parashikuar me ligj, dhe ne asnje rast dhe per asnje arsye nuk mund te jete absolutisht i pavlefshem. Kjo marredhenie punesimi nuk rregullohet nga dispozitat e Kodit te Punes, por bazohet ne Kushtetuten e Shqiperise, dispozitat per nepunesit civile dhe ligjin organik nr. 9920, date 19.05.2008 “Per Procedurat Tatimore” i ndryshuar. Ligji 8549, date 11.11.1999 “Statusi i Nepunesit Civil” i ndryshuar, i ka te mirepercaktuara procedurat e rekrutimit te nepunesve civile ne administraten publike. Neni 13 i Ligjit 9920/2008, “Per Procedurat Tatimore” i ndryshuar sakteson ne perberje te adminisrates tatimore qendrore jane Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve, Drejtorite Rajonale dhe njesite e tjera te saj. Gjithashtu ne kuptim te nenit 14 te te njejtë Ligj Drejtori i Pegjithshem i Tatimeve eshte titullari i administrates tatimore qendrore. Ne Nenin 19 parashikohet se per nepunesit e administrates tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nepunesit civil per institucionet e pavarura, perveq se kur ne kete ligj parashikohet ndryshe, ndersa neni 20 thekson se Drejtori i Pergjithshem i Tatimeve merr masat per respektimin e dispozitave ligjore, per rekrutimin, levizjen paralele dhe ngritjen ne detyre te nepunesve dhe punonjesve te tjere ne Drejtorine e Pergjithshme te Tatimeve dhe ne drejtorite rajonale. Ne Ligjin nr. 8549, date 11.11.1999 “Statusi i nepunesit civil” neni 10, parashikohet se institucionet e pavarura jane pergjegjese per administrimin e sherbimit civil te tyre. Keto institucione krijojne departamentet e tyre te personelit per administrimin e sherbimit civil ne perputhje me kete ligj dhe aktet e tjera nenligjore te nxjera ne zbatim te tij. VKM nr. 1184, date 20.08.2008 “Per percaktimin e procedurave te rekrutimit e te emerimit, te afateve te kalimit nga nje nivel me i ulet ne nje nivel me te

larte karriere dhe per marrjen e masave disiplinore per punonjesit e Administrates Tatimore Qendrore” i ndryshuar, parashikohen shprehimisht dhe saktesisht procedurat qe duhet te ndiqen dhe respektohen per pranimin e nenpunesve ne administraten tatimore.

- Ne pretendimet e saj paditesi i referohet vetem percaktimeve te Kodit te Punes, por referuar dispozitave te sipercituara vendi i punes qe paditesi ka patur, eshte pozicion nepunesi civil dhe rregullohet nga dispozitat e ligjit te veçante per nepunesit civile. Midis paleve nuk ka patur asnje kontrate pune te lidhur rregullisht dhe e shkelur ne menyre te njeanshme.
- Ne kuptim te dispozitave te sipercituara Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve kryen, mbikqyr dhe eshte pergjegjese per procedurat e rekrutimit te punonjesve nepermjet njesive te personelit qe ka krijuar. Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve shpalli konkursin per vendet e lira, njoftim i cili u publikua ne faqen zyrtare te Drejtorise se Pergjithshme te Tatimeve dhe ne shtypin periodik. Vende vakante jane shpallur për te gjitha pozicionet e punonjesve te pakonfirmuar nepermjet nje procedure konkurimi per shkak se nepunesit qe punonin ne keto pozicione kane qene me emerim te perkohshem dhe te pakonfirmuar. Ne nje shtate te tille ka qene edhe kerkuesi vertetuar lehtesisht nga aktet administrative te emerimit te tij ne detyre. Ndodhur ne keto kushte paditesi nuk ka depozituar dokumentacionin perkates si dhe nuk eshte perzgjedhur i kualifikuar per te mare pjese ne testim. Paditesi ka ushtruar detyren Inspektor i Pare ne Sektorin e Verifikimit ne Terren prane Drejtorise Rajonale te Tatimeve Fier. Per kete pozicion pune nenpunesi nuk ka konkuruar por ka qene me emerim te perkohshem deri ne zhvillimin e procedurave te konkurimit.
- Ne keto kushte pretendimi i kerkuesit per mosrespektim te dispozitave te Kodit te Punes ne zgjidhjen e marredhenies se tij te punes nuk qendrojne pasi marredhenia e punes nuk rregullohet nga dispozitat e Kodit te Punes. Gjithashtu pretendimi i gjykates se administrata tatimore duhet ta demshperbleje paditesin per faktin se ai nuk ka fituar vendin e punes eshte jo ligjor dhe i pabazuar. Ne perfundim te arsyetimit te mesiperm, Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve i konsideron te ligjshem aktet administrative objekt ankimi.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Pasi dëgjoi relatimin e çështjes nga gjyqtarja Alkelina Gazidedja, pasi dëgjoi përfaqësuesin e palës paditëse i cili kërkoi ndryshimin e vendimit dhe pranimin e plotë të padisë, pala e paditur DPT kërkoi ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë, pala e paditur DRT Fier e la gjykimin në mungesë,

VËREN

Se pranë Gjykatës Administrative të Apelit ka ardhur për gjykim çështja administrative me palë dhe objekt të sipërcituar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Vlorë, në bazë të ankimit të ushtruar nga palët ndërgjyqëse.

Me vendim të ndërmjetëm gjykata vendosi të kalojë çështjen në seancë gjyqësore. Në këto kushte, kjo çështje u gjykua në seancë gjyqësore në prani të palëve.

Rrethanat e faktit

Paditësi Gëzim Haxhiu ka filluar marrëdhëniet e punës pranë palës së paditur në datën 02.04.2009 me detyrë "Drejtor i Drejtorisë së Perpunimit dhe Menaxhimit e të Ardhurave në Drejtorinë Rajonale Tatimore Lushnje". Në datën 07.05.2013 ka kaluar përkohësisht në pozicionin "Inspektor i parë" në Sektorin e Verifikimit në Terren në Drejtorinë Rajonale Tatimore Fier deri sa të përfundonin procedurat e konkurimit për këtë pozicion pune.

Nga pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë, me Urdhrin nr.15, datë 31.10.2013 janë shpallur vendet e lira të punës në Administratën Tatimore Qendrore, ku përfshihej dhe pozicioni i punës së paditësit, si inspektor i parë në Drejtorinë Rajonale Fier.

Pas këtij urdhri, pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë ka dalë me urdhrin nr.28, datë 20.12.2013 "Për caktimin e datës së zhvillimit të testimit për punonjësit që do të rekrutohen në administratën tatimore.

Sipas këtij urdhri, testimi me shkrim për kategoritë A, B, C1, C 2 dhe C3 të zhvillohen më datë 24.12.2013 në ambientet e pallatit të Sportit "Asllan Rusi" Tiranë.

Testimi me shkrim për vendin ku ushtronte funksionin paditësi Gëzim Haxhiu ishte caktuar të zhvillohej në datë 24.12.2013, ora 14.00.

Pasi është kryer testimi me shkrim në datën e caktuar 24.12.2013, rezulton se paditësi nuk është paraqitur në konkurs për të konkuruar për këtë pozicion dhe nga pala e paditur pas përfundimit të testimit ka dale me urdhrin nr. 81, datë 16.01.2014 i cili ka vendosur se *Gëzim Haxhiu aktualisht me detyrë të përkohshme Inspektor i parë në sektorin e verifikimit në terren në Drejtorinë Rajonale të Tatimeve Fier, lirohet menjëherë nga detyra. Ky vendim ka hyrë në fuqi menjëherë.*

Në këto kushte, paditësi i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë, sipas objektit të mësipërm, për zgjidhjen e konfliktit të lindur në fushën e marrëdhënieve të punës, e cila në përfundim të shqyrtimit gjyqësor, gjykata ka vendosur pranimin pjesërisht të padisë, duke arsyetuar se:

....."Në nenin 13 të ligjit nr.9920/2008 "Për procedurat tatimore" i ndryshuar parashikohet se "në përbërje të administratës tatimore qendrore janë Drejtoria e Përgjithshme e tatimeve, drejtoritë rajonale dhe njësitë e tjera të saj".

Gjithashtu në nenin 14 të po këtij ligji parashikohet se "për nëpunësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura përveç kur në këtë ligj parashikohet ndryshe".

Në nenin 20 të ligjit parashikohet se "Drejtori i Përgjithshëm I tatimeve merr masat për respektimin e dispozitave ligjore, për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë të nëpunësve dhe punonjësve të tjerë në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe në drejtorinë rajonale".

Në nenin 10 të ligjit për statusin e nëpunësit civil parashikohet se "Institucionet e pavarura janë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil në përputhje me këtë ligj dhe aktet e tjera ligjore të nxjerra në zbatim të tij".

Në vendimin e Këshillit të Ministrave me nr.1184, datë 20.08.2008 "Për përcaktimin e proceduarave të rekrutimit të emërimit, të afateve të kalimit nga një nivel më i ulët në një nivel më të lartë karriere dhe për marrjen e masave disiplinore për punonjësit e administratës tatimore qendrore, i ndryshuar parashikohet se "Për rekrutimin e nëpunësve të administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni në fuqi për nëpunësit civil për institucionet e pavararura me përjashtim të kategorisë së punonjësve, marrëdhëniet e punësimit të të cilëve rregullohen sipas dispozitave të Kodit të Punës".

Rezulton se paditësi Gëzim Haxhiu ka qënë në detyrën e inspektorit me emërim të përkohshëm dhe nuk e gëzonte statusin e nëpunësit civil pasi nuk ishte përfshirë në asnjë procedurë për marrjen e këtij statusi, çka do të thotë që nuk i ishte nënshtruar asnjë konkursi që është kriteri kryesor për fitimin e statusit të nëpunësit civil.

Paditësi që nga moment që është emëruar në detyrë në vitin 2009 dhe deri në momentin që i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës ka qënë me emërim të përkohshëm deri në përfundim të procedurave të konkurimit për këtë pozicion pune.

Nga sa u arsyetua më sipër, gjykata çmon se paditësi Gëzim Haxhiu nuk është subjekt i ligjit për statusin e nëpunësit civil por marrëdhëniet e tij të punës do të rregullohen nga Kodi i Punës.

Gjykata fillimisht analizon faktin nëse marrëdhënia juridike e krijuar midis palëve ndërgjyqëse, është një kontratë individuale pune. Sipas nenit 12 të Kodit të Punës, « kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit që përmban të drejta dhe detyrime ku punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e tij për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhërave të punëdhënësit, i cili merr përsipër të paguaj një shpërblim »

Nga interpretimi i dispozitës së mësipërme, në raport me marrëdhënien konkrete të punës lidhur midis palëve, gjykata çmon se kjo marrëdhënie pune i plotëson të katër elementet bazë për tu cilësuar si e tillë.

Konkretisht kontrata e punës ka për objekt kryerjen e një pune (aktivitetit) të caktuar e cila konsiston në kryerjen e detyrave të ngarkuar nga punëdhënësi lidhur me funksionet e përcaktuar si "inspektor në sektorin e Tatimeve Lushnje".

Bazuar në librezën e punës së paditësit, gjykata çmon se kontrata e punës së paditësit Gëzim Haxhiu (punëmarrësit) me palën e paditur, Drejtoria e Përgjithme e Tatimeve Tiranë (punëdhënësit) është një kontratë me afat të pacaktuar, për arsye se paditësi ka qëndruar në këtë detyrë për gati 5 vjet.

Gjykata çmon se ashtu siç ka pretenduar edhe pala e paditur, procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, është respektuar konform nenit 144 i Kodit të Punës.

Në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës: « Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedoj me të. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për tu marrë dhe i jep atij mundësi për tu shprehur. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës. i takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar.

Qëllimi i nenit 144 të Kodit të Punës është mbrojtja e punëmarrësit. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit shërben për t'i dhënë mundësi këtij të fundit të shprehet, për të sqaruar pozitën e tij në raport me të vërtetën. Njoftimi me shkrim i nevojitet punëdhënësit si një provë para gjykatës. Afati pesë ditor i jep mundësi punëmarrësit të përgatisë mbrojtjen e tij para punëdhënësit, për t'i argumentuar qëndrimin e tij në punë. Pushimi nga puna sjell efekt vetëm pas njoftimit përfundimtar. Si çdo deklaratë e njëanshme, njoftimi përfundimtar sjell efekte vetëm kur mbërrin tek destinatari, pra tek punëmarrësi. Në këtë kontekst, prezumohet se punëdhënësi nuk e ka respektuar procedurën e parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës. Për pasojë, barra e provës i takon punëdhënësit, i cili duhet të provojë të kundërtën.

Rezulton se pala e paditur e ka njoftuar punëmarrësin paditësin Gëzim Haxhiu në datën 31.10.2013 me urdhrin me nr.15, ku janë shpallur vendet e lira në administratën tatimore ku në këtë listë përfshihet dhe pozicioni i punëmarrësit.

Gjithashtu rezulton dhe nga pretendimet e palës paditëse se ai ishte në dijeni, pasi ishte me emërim të përkohshëm deri sa të zhvillohej konkurimi, dhe kishte dijeni për këtë konkurs.

Pretendim i pales paditëse se në datën që është zhvilluar konkurimi ishte me raport paafësie, nuk e legjitimon paditësin të pretendojë se nuk kishte dijeni.

Data e testimit ishte paracaktuar me urdhrin nr.15, datë 31.10.2013 dhe paditësi duhet të kishte marrë masat e nevojshme nëse dëshironte që të hynte në konkurim. Ai ishte në dijeni gjithashtu se në pozicionin ku ai ushtronte detyrën e tij do të vendosej një punonjës që do të fitonte testimin.

Sa më sipër gjykata çmon se procedura prezumohet se është respektuar pasi paditësi kishte dijeni për shkaqet e largimit të tij nga puna pasi ishte në detyrë pa konkurs.

Lidhur me pretendimin e pales paditëse se nuk është respektuar neni 143 i K.Punës për afatin e njoftimit, gjykata çmon se nuk është respektuar dhe neni 143 i 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".

Në nenin 143 të Kodit të Punës përcaktohet se « 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 punë, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune... Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm ».

Lidhur me afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, gjykata çmon se në bazë të librezës së punës, paditësi marrëdhëniet financiare me palën e paditur i ka filluar në datë 02.04.2009 dhe këto marrëdhënie kanë përfunduar në datë 16.01.2014. Pra, në bazë të provave të sipërcituara, marrëdhëniet e punës së paditësit kanë zgjatur rreth 4 vjet e nëntë muaj. Në këtë mënyrë, nga i padituri duhet të ishte respektuar një afat dy mujor përse i përket njoftimit të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Sa më sipër, gjykata analizoi pretendimin e paditësit se jemi para zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës nga pala e paditur pa respektuar afatin e njoftimit.

Sipas nenit 153 të Kodit të Punës, punëdhënësi e punëmarrësi në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të arsyeshme. Në këtë rast, kur afati i njoftimit nuk respektohet, zgjidhja e kontratës është e menjëherëshme. Pra ligjvënësi ka përcaktuar dy mënyra për zgjidhjen e kontratës së punës: 1) atë të zakonshme çka nënkupton zgjidhjen e kontratës së punës duke respektuar afatin e njoftimit sipas rastit, dhe 2) atë të veçantë, të

mosrespektimit të afatit të njoftimit duke u konsideruar në këtë mënyrë sipas nenit 143/4 të K.Punës zgjidhje me efekt të menjëhershëm.

Në nenin 153 të K.Punës përcaktohet 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 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 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 së mësipërme përcaktohet se katër janë kushtet për t'u cilësuar zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të justifikuar.

1) punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual,

2) shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi.

3) ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes së detyrimit dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës.

4) shkelja e detyrimit me faj nga punëmarrësi duhet të ketë krijuar një situatë të rëndë që nuk lejon sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet punëdhënësit vazhdimi i marrëdhënieve të punës. Veprimet e tij duhet të kenë çënuar raportin e besimit midis tij dhe punëdhënësit.

Që zgjidhja e kontratës në mënyrë të menjëhershme të jetë e justifikuar, duhet që elementët e nenit 153 të K.Punës të përmbushen njëkohësisht.

Nga analiza e fakteve dhe ligjit, rezulton që paditësi Gëzim Haxhiu i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar, pasi nuk rezulton të ketë shkelur detyrimet kontraktore me faj të rëndë ose me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur.

Pasojat e punëdhënësit që ka zgjidhur kontratën e punës në mënyrë të menjëhershme për shkaqe të pajustificuara parashikohen në nenin 155 të Kodit të Punës, sipas të cilit: 1) “Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kish fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar me ligj ose me kontratë...”.

2) Punëdhënësi mund të zbresë nga paga të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, të ardhurat nga një punë tjetër ose të ardhurat nga të cilat ai ka hequr dorë qëllimisht.

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

Në bazë të nenit 155/1, pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë detyrohet që t'i paguajë paditësit dëmshpërblim, në masën e 4 (katër) muajve pagë, duke parë rrethanat dhe provat e sjellë në gjykim. Kështu paditësi ka mundësi të fillojë një marrëdhënie të re pune duke çmuar moshën e tij, gjendjen familjare.

Paditësi pretendoi se për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar, duke qenë se marrëdhëniet e punës ka zgjatur më shumë se 3 vjet, kërkoi shpërblimin për vjetërsi bazuar në nenin 145 të K.Punës.

Në nenin 145/1 të K.Punës parashikohet se: "Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme."

Nga interpretimi i dispozitës së mësipërme, gjykata çmon se tre kushtet ligjore për të legjitimuar paditësin në këtë kërkim plotësohen në mënyrë kumulative:

Së pari: Marrëdhëniet e punës së paditësit me palën e paditur kanë zgjatur më shumë se tre vjet,

Së dyti: Zgjidhja e kontratës së punës është bërë nga punëdhënësi, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë dhe jo nga punëmarrësi Gëzim Haxhiu.

Së treti: Zgjidhja e kontratës së punës është bërë me efekt të menjëhershëm dhe në mënyrë të pajustificuar për shkaqet e përmendura më sipër.

Në bazë të nenit 145/2 i Kodit të Punës, "shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15 ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës...."

Për shkak se marrëdhëniet e punës kanë zgjatur 4 vite pune të plotë, paditësi ka të drejtë të marrë shpërblim për vjetërsi, e barabartë me pagën e 2 muajve pagë.....".

Ndaj këtij vendimi ka ushtruar ankim palët ndërgjyqëse, për shkaqet e parashtruara në pjesën hyrëse të këtij vendimi, shkaqe të cilave u qëndruan edhe në gjykimin në Apelin Administrativ.

Vlerësimi i kolegjit administrativ të apelit

Kolegji i Gjykatës Administrative të Apelit çmon se vendimi nr. 854, datë 10.06.2014 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë, është marrë në zbatim dhe interpretim të gabuar të provave dhe dispozitave të aplikueshme në rastin konkret, si i tillë ai duhet të ndryshohet duke u vendosur rrëzimi i padisë me arsyetimin si më poshtë vijon:

Nga aktet e dosjes rezulton e provuar se:

Paditësi Gëzim Haxhiu ka filluar marrëdhëniet e punës pranë palës së paditur në datën 02.04.2009 me detyrë "Drejtor i Drejtorisë së Perpunimit dhe Menaxhimit e të Ardhurave në Drejtorinë Rajonale Tatimore Lushnje". Në datën 07.05.2013 ka kaluar përkohësisht në pozicionin "Inspektor i pare" në Sektorin e Verifikimit në Terren në Drejtorinë Rajonale Tatimore Fier deri sa të përfundonin procedurat e konkurimit për këtë pozicion pune.

Nga pala e paditur Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve Tiranë, me Urdhrin nr. 15, datë 31.10.2013 janë shpallur vendet e lira të punës në Administratën Tatimore Qendrore, ku përfshihej dhe pozicioni i punës së paditësit, si inspektor i parë në Drejtorinë Rajonale Fier.

Pas këtij urdhri, pala e paditur Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve Tiranë ka dalë me urdhrin nr. 28, datë 20.12.2013 "Për caktimin e datës së zhvillimit të testimit për punonjësit që do të rekrutohen në administratën tatimore".

Sipas këtij urdhri, testimi me shkrim për kategoritë A, B, C1, C 2 dhe C3 të zhvillohen më datë 24.12.2013 në ambientet e pallatit të Sportit "Asllan Rusi" Tiranë.

Testimi me shkrim për vendin ku ushtronte funksionin paditësi Gëzim Haxhiu ishte caktuar të zhvillohej në datë 24.12.2013, ora 14.00.

Pasi është kryer testimi me shkrim në datën e caktuar 24.12.2013, rezulton se paditësi nuk është paraqitur në konkurs për të konkurruar për këtë pozicion dhe nga pala e paditur pas përfundimit të testimit ka dale me urdhrin nr. 81, datë 16.01.2014 i cili ka vendosur se *Gëzim Haxhiu aktualisht me detyrë të përkohshme Inspektor i parë në sektorin e verifikimit në terren në Drejtorinë Rajonale të Tatimeve Fier, lirohet menjëherë nga detyra. Ky vendim ka hyrë në fuqi menjëherë.*

Në lidhje me sqarimin e fakteve të cilat kanë çuar në zgjidhjen e kontratës së punës midis palëve, Kolegji riçeli hetimin gjyqësor duke kërkuar nga pala e paditur vënien në dispozicion të praktikave në lidhje me procedurën e ndjekur për shpalljen e vendeve të lira të punës. Gjykata administroi provat e paraqitura nga pala e paditur konkretisht: procesverbal date 24.12.2013 për zhvillimin e testit me shkrim dhe bashkelidhur lista emerore e personave që kanë hyrë në testim, Urdhër nr. 15, date 31.10.2013 për shpalljen e vendeve të lira të punës në administratën tatimore, Urdhër nr. 15/1 date 31.10.2013 me Lëndë: Dergohet vendimi i fituesve të konkursit të hapur për vende të lira të punës të shpallura për kategoritë a, b, c1, c2 dhe c3 në administratën tatimore qendrore, Urdhër i Brendshëm date 20.12.2013 për publikimin e listës së konkurrentëve të kualifikuar për konkurs sipas pozicioneve të lira të kërkuara, Urdhër nr. 15/2, date 31.10.2013 "Njoftim për vende të lira pune", shkresa me lëndë për miratim nga Komiteti ad-hoc të testimit për pozicionet e lira të punës date 25.11.2013 me nr. 19104/4 prot, urdher nr. 27, date 16.12.2013 me nr. 19104/6 prot dhe struktura, Vendim nr. 2, date 14.01.2014 për perzgjedhjen e kandidateve nepunes civil ne periudhe prove, urdher nr. 28, date 20.12.2013 për caktimin e datës së zhvillimit për punonjësit që do të konkurojnë që do të rekrutohen në administratën tatimore për kategoritë A,B,C1,C2,C3 si dhe afatet e shpalljes së fituesve të testimit dhe të kualifikuarit për pozicionet e lira të shpallura në administratën tatimore, lista bashkelidhur.

Nga sa më sipër, Kolegji çmon se, paditësi ka pranuar emërimin e përkohshëm në pozicionin e "Inspektor i parë" në Sektorin e Verifikimit në Terren në Drejtorinë Rajonale Tatimore Fier, deri në përfundim të procedurave të konkurrimit për këtë pozicion pune, sipas Vendimit Nr. 1919, dt. 07.05.2013 të Drejtorit të Pergjithshëm të Tatimeve, deri në përfundim të procedurave të konkurrimit për këtë vend pune. Në rrethana të tilla, kjo marrëdhënie pune është bazuar në një kontratë pune të përkohshme me kusht dhe afat të paracaktuar, vërtetimi i të cilave nuk mund të ketë pasoja apo kushtëzime shtesë për punëdhënësin.

Rezulton e provuar se, në përputhje me përcaktimet e ligjit të posaçëm për punësimin në administratën tatimore, pala e paditur ka proceduar sipas Urdhrit nr. 15, datë 31.10.2013 me

shpalljen dhe zhvillimin e procedurave të konkurimit, edhe për pozicionin e punës të ushtruar nga paditësi, atë të Inspektorit të parë në Sektorin e Verifikimit në terren në Drejtorinë Rajonale Tatimore, Fier. Gjatë shpjegimeve në seancë gjyqësore pala e paditur sqaroi se, janë shpallur 11 vende të lira pune për pozicionin “Inspektor i Parë” në Drejtorinë Rajonale Tatimore, Tiranë, Durrës, Fier dhe Gjirokastrë, por për Drejtorinë Rajonale Tatimore Fier janë shpallur vetëm 2 (dy) vende të lira për pozicionin “Inspektor i Parë”.

Sa më sipër, gjendet në përputhje me përcaktimet e nenit 19 të Ligjit nr. 9920/2008 “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë” të ndryshuar ku thuhet se “për punonjësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura.”

Neni 19 i ligjit parashikon:

Për nëpunësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura, përveç se kur në këtë ligj parashikohet ndryshe.

2. Për procedurat e rekrutimit të tyre zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura.

3. Marrëdhëniet juridike të punës për punonjësit e administratës tatimore, që nuk kanë statusin e nëpunësit civil, rregullohen sipas dispozitave të Kodit të Punës

Ushtrimi i tagrave të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve për respektimin e përcaktimeve ligjore lidhur me rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë të nëpunësve të administratës tatimore përbën detyrim ligjor sipas nenit 20 të ligjit si dhe VKM nr. 1184 datë 20.08.2008 “Për përcaktimin e procedurave të rekrutimit e të emërimit, të afateve të kalimit në një nivel më i ulët në një nivel më të lartë karriere dhe për marrjen e masave disiplinore për punonjësit e administratës tatimore qendrore”, të ndryshuar.

Neni 20, paragrafi i parë parashikon:

“1. Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve merr masat për respektimin e dispozitave ligjore, për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë të nëpunësve dhe punonjësve të tjerë në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe në drejtorinë rajonale”.

Nga shpjegimet e palëve në proces dhe i provave të vëna në dispozicion, rezulton që paditësi nuk ka marrë pjesë në konkurrimin e zhvilluar në datën 24 dhjetor 2013. Pas marrjes së procesverbalit të Komisionit Ad-Hoc të ngritur nga Ministria e Financave, në të cilin janë propozuar kandidaturat fituese për çdo pozicion të shpallur, Drejtorja e Përgjithshme e Tatimeve ka vendosur përzgjedhjen e kandidatëve fitues.

Kolegji çmon se, lirimi i paditësit nga detyra është i ligjshëm pasi është marrë në përfundim të procedurave të konkurimit me shpalljen e fituesit, si kusht i cili përmbahet në Vendimin Nr. 1919, dt. 07.05.2013 të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve për emërimin e përkohshëm të paditësit.

Ndaj Kolegji vlerëson se, nuk ka vend për kërkim dëmshpërblimi nga paditësi pasi e çmon ndërprerjen e marrëdhënies së tij të punës, të kryer me plotësimin e kushtit zgjidhës të përcaktuar e pranuar nga paditësi në realizimin e objektit të kësaj marrëdhënie pune.

Rrjedhimisht, paditësi Gëzim Haxhiu nuk mund të ushtrojë detyrën e tij pas perfundimit të procedurave të konkurimit, pikerisht për shkaqe që reflektonin kushtin zgjidhës të kontratës së punës, me të cilin ai më herët kishte rënë dakort.

Neni 149/1 i Kodit të Punes parashikon se:

“Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake”.

Për gjithë sa më sipër, kolegji vlerëson se padia e paditësit Gëzim Haxhiu duhet të rrëzohet si e pambështetur në prova e në ligj.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, në bazë të nenit 53/b të ligjit Nr. 49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”,

VENDOSI:

- Ndryshimin e vendimit nr. 854, datë 10.06.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë.
- Rrëzimin e padisë si të pambështetur në prova dhe në ligj.
- Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës paditëse.
- Kundër vendimit lejohet rekurs në Gjykatën e Lartë 30 ditë një dite pas shpalljes, për palën në mungesë nga e nesërmja e njoftimit.

U shpall sot në Tiranë më 08.09.2016.

ANËTARE

Enkelejda METALIAJ (SOFTA)
DV

ANËTAR

Arjan QAFA
DV

KRYESUESE

Alkelina GAZIDEDJA
DV

E NJESUAR ME ORIGINALIN

Kancelari
Leonard Stankaj
Prindaj