



REPUBLICA E SHQIPËRISË
GJYKATA E APELIT VLORË

Nr.2210/1201/671 i Regj.Them.
Datë 22.05.2018

Nr.80 Vendimi
Datë 11.02.2020

V E N D I M

NË EMËR TË REPUBLIKËS

Gjykata e Apelit Vlorë, e përbërë prej:

KRYESUES: Skënder DAMINI
ANËTARE: Klodiana GJYZARI
ANËTAR: Hysen SALIKO

Asistuar prej sekretares gjyqësore [REDACTED] në Vlorë sot më datë 11.02.2020, mori në shqyrtim në séancë gjyqësore në Shkallë të Dytë, çështjen civile që u përket palëve:

PALË PADITËSE: [REDACTED], i biri i [REDACTED], i lindur më [REDACTED], banues në Lagjen: [REDACTED], [REDACTED] i përfaqësuar nga Av. [REDACTED]

PALË E PADITUR: Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, me adresë: Rruga: "Sami Frashëri", nr. 8, Tiranë, **në mungesë.**

PERSON I TRETË: Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, me adresë: Rruga: "Sami Frashëri", Nr. 10, Tiranë, **në mungesë.**

OBJEKTI:

1. Konstatimin e faktit të diskriminimit dhe viktimizimit të paditësit në punësim dhe detyrimin e palës së paditur të ndreqë e kompensojë shkeljet ligjore dhe pasojat e ardhura.

2. Shpërblimin e dëmit të shkaktuar nga zgjidhja e menjëhershme dhe e pajustificuar dhe pa shkaqe të arsyeshme e kontratës së punës, shpërblimi për moszbatimin e afatit të njoftimit dhe shpërblimi për moszbatimin e procedurave të zgjidhjes së kontratës së punës.

BAZA LIGJORE: Nenet 17/2, 18, 44 e 59 të Kushtetutës, nenet 13 e 14 të KEDNJ, neni 1 i Protokollint 1 të KEDNJ, nenet 1/1, 32, 106 e 317/b të KPr.Civile, nenet 9, 12, 21, 140, 141, 143, 144, 146 e 155/3 të K.Punës, Ligji nr. 10221, "Për Mbrojtjen nga diskriminimi", Rregullore e Përgjithshme për Funkionimin e FSDKSH-së dhe Kontrata Individuale e Punës, nr.132/1, date 13.01.2017.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Berat, me vendimin gjyqësor civil nr.254, datë 21.03.2018, ka vendosur:

“ Pranimin pjeërisht të padisë si të bazuar në ligj.

Konstatimin e diskriminimit të paditësit [REDAKTUAR] në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme.

Detyrimin e palës së paditur Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor të dëmshpërblejë paditësin [REDAKTUAR] me pagën e 1 (një) muaji punë për mosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, shpërblim ky, i cili do të llogaritet në bazë të pagës mujore bruto që ka patur paditësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në masën 102.017 (njëqind e dy mijë e shtatëmbëdhjetë) Lekë në muaj.

Detyrimin e palës së paditur, Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor t'i paguajë paditësit [REDAKTUAR] një dëmshpërblim të barabartë me pagën e 6 (gjashtë) muajve punë si shpërblimin për zgjidhje të menjëhershme të pa shkaqe të arsyeshme të kontratës së punës, shpërblim ky, i cili do të llogaritet në bazë të pagës mujore bruto që ka patur paditësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në masën 102.017 (njëqind e dy mijë e shtatëmbëdhjetë) Lekë në muaj.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër të saj si të pambështetur në ligj dhe në prova. Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në masën e pjesës së padisë që

është pranuar, gjithësej [REDAKTUAR] 5 (tridhjetë e dy mijë e njëzetë e pesë) lekë...”

Kundër këtij vendimi, bazuar në nenin 452 të Kodit të Procedurës Civile, ka bërë ankim në Apel, pala paditëse, e cila ka parashtruar ndër të tjera këto shkaqe në ankim:

Në rastin objekt gjykimi, shkakun i pretenduar prej te paditurve mund te shërbente si shkak dhe te justifikonte zgjidhjen e marrëdhënieve te punes mes paleve, vetem në rast se do te ishte bërë një zgjidhje normale e kontrates se punës, pra nese do te ishte respektuar afati dhe procedura per zgjidhjen e saj, por Gjykata ne analize te raportit Final te Auditit, të perdorur si shkak nga ana e pales se paditur, nuk konstatohet asnje shkelje e tille, që të konsiderohet shkelje e rende e detyrimeve kontraktuale. Keshtu me shkresen nr.4132/6 prot, date 22.09.2017 Drejtoria e Auditit te Brendshëm i ka dërguar Drejtorise Rajonale te FSDKSH Berat, Raportin Final te Auditit sipas shkreses nr.4132/5 te se njëjtes date.

Sic me te drejte u pretendua prej paditesit,

së pari në këtë raport nuk rezulton te jetë konstatuar shkelje disiplinore apo te jete sugjeruar ndonjë masë disiplinore,

së dyti nuk rezulton te jete konstatuar prej tij dëm financiar sic pretendoi pala e paditur,

së treti në këtë raport një pjesë e shkeljeve të konstatuara nuk qëndrojnë, kështu sic me të drejtë argumentoi dhe provoi në gjykim paditesi, në lidhje me pikën 1, janë ushtruar kontrole tematike

së katërti Gjykata konstaton se ka një dallim mes masës së sugjeruar për paditesin dhe masave të sugjeruara për personat e drejtepërdrejte përgjegjës

për mangesite e konstatuara. Konkretisht, në vete raportin e auditit, të cilit i referohet pala e paditur, masat organizative në asnjë rast nuk janë sugjeruar vetëm paditesit, por edhe Drejtuesit të Sektorit të Shërbimit Parësor Spitalor, Grupeve të Kontrollit, Drejtuesit të Sektorit të Financave, Administrates, etj, ndërkohë që për këta persona rezulton se janë marrë masa me të lehta ose nuk janë marrë fare masa.

Gjykata verën se ndryshe nga dëmshpërblimet e parashikuara në paragrafet 1 dhe 2 të nenit 155, që kanë si qëllim ndreqjen e dëmit që i është shkaktuar punëmarrësit nga ndërprerja e mënjëhershme e kontrates së punës, dëmshpërblimi i parashikuar nga paragrafi i 3-te i kësaj dispozite, ka si qëllim penalizimin e punedhënësit si rrjedhim i veprimit të tij të jashtëligjshëm si dhe dhënien e një shpërblimi moral për punëmarrësin që është pushuar menjëherë nga puna.

Gjykata duke patur parasysh se çdo zgjidhje pa shkak të arsyeshëm konsiderohet në vetvete si zgjidhje e pajustificuar por, jo çdo zgjidhje e pajustificuar konsiderohet si zgjidhje a shkak të arsyeshëm, vijon analizen në lidhje me këte të fundit, e cila gjen rregullim të posacem në nenin 146 të K.Punes.

Në rastin konkret gjykata konstaton se si krahasues merren personat drejtepërdrejte përgjegjës, për të cilët janë sugjeruar po sipas Raportit Final të Auditit për të cilin ndaj paditesit janë marrë masa e largimit nga puna, të merren masa organizative. Neni 144/5 i Kodit të Punes përmbys barrën e proves, Pra nga interpretimi literal i kësaj pjese të dispozites, rezulton se prezumohet që punedhënësi e ka respektuar procedurën, si rrjedhim i takon atij të provoje që e ka respektuar atë duke paraqitur përpara gjykates njoftimet si dhe procesverbalin e mbledhjes, prova të cilat u paraqiten në gjykim nga pala e paditur.

Disponimi i gjykatës për pjesën që ka vendosur pranimin e padisë është rezultat i zbatimit të drejtë të ligjit dhe rrjedhojë i një procesi të rregullt e ligjor, ndërsa në caktimin e dëmshpërblimit për zgjidhjen e pajustificuar të pagës së punës nuk ka vlerësuar drejtë pasojat individuale të natyrës sociale, ekonomike, gjeografike (*mjedisit gjeografik dhe ekonomik ku banon paditësi me papunesi relativisht të lartë,*) etj, që lidhen me punëmarresin e larguar pa të drejte nga puna si dhe me tronditjen e brëndshme të tij si individ dhe qenie sociale nga ndërprerja e pajustificuar e marrëdhënies së punës (*faktin që ka rreth 6 muaj i papunë*). Gjykata e Apelit në zbatim të nenit 146 e 155/3 të K.Punës duhet të ndryshojë vendimin e shkallës së parë duke e detyruar punedhënësin t'i paguajë punëmarrësit një dëmshpërblim në masën e 12 (dymbëdhjeh) muaj pagë bruto.

Së dyti: Në përmbajtjen e shkresës nr. 4897 prot. datë 22.09.2017 me Lëndë: *Njoftim për takim pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore*, nuk përmendet nëse jemi apo jo para ndonjë procedimi disiplinor, por në referim edhe të bazës ligjore konkretisht nenit 144 të K.Punës rezulton se jemi para një takimi dhe bashkëbisedimi e që është për vazhdimin apo ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, me motivin e mos kryerjes së detyrave funksionale, por nga përmbajtja e procesverbalit nr.4897/1 prot, datë 28.09.2017, ndër të tjera theksohet:

Në këtë takim bashkëbisedimi me z. [REDAKTUAR], me detyrë Drejtor i Drejtorisë Rajonale të FSDKSH-së Berat, bazuar dhe në Raportin Final të Auditit nr.4132/5 prot., datë 22.09.2017, ndaj z. [REDAKTUAR] **është marrë masa disiplinore Largim nga puna, për mangësitë në detyrën funksionale si më poshtë : (...)**

Rezulton si nga përmbajtja e procesverbalit **se ai nuk është mbajtur nga punedhënesi apo dhe nga ndonje person te cilit i është deleguar e drejta per te degjuar dhe me pas disponuar sipas ligjit, prandaj mendojme se mbajtja e procesverbaleve me persona te pa autorizuar është nje sjellje formale e zbatimit te nenit 144 te K.Punes.**

Duke u bazuar në argumentat e mësipërme kërkojmë nga Gjykata e Apelit Vlore që në bazë të neneve 466/a dhe 466/b të K.Pr.Civile, duhet të vendosë :

Lënien në fuqi të vendimit të gjykatës së shkallës së pare për pjesën që ka vendosur pranimin e padisë.

Ndryshimin e vendimit nr.254, datë 31.10.2017, të Gjykatës të Shkallës së Parë Berat, duke vendosur:

- Detyrimin e pales së paditur Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, të demshperbleje paditesin [REDAKTUAR] me pagën e 2 (dy) muaj pune, për mosrespektim procedures për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, shpërblim ky, i cili do te llogaritet në baze te pagës mujore që ka patur paditesi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në masën 102.017 (njëqinde e dy mijë e shtatembëdhjetë) Leke në muaj.

- Detyrimin e pales së paditur Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, t'i paguaje paditesit [REDAKTUAR] një dëmshpërblim te barabarte me pagën e 12 (dymbëdhjetë) muajve pune, si shpërblim për zgjidhje të menjëhershme pa shkaqe te arsyeshme të kontrates së punës, shpërblim ky, i cili do të llogaritet në baze te pagës mujore që ka patur paditesi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në masën 102.017 (njëqinde e dy mijë e shtatembëdhjetë) Leke në muaj.

Kundër këtij vendimi, bazuar në nenin 452 të Kodit të Procedurës Civile, ka bërë ankim në Apel, pala e paditur, e cila ka parashtruar ndër të tjera këto shkaqe në ankim:

Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor ushtron veprimtarinë e tij në bazë të Ligjit Nr. 10 383, datë 24.02.2011, "Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, të vendimit Nr. 124, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për miratimin e statutit të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, të Rregullores së Përgjithshme për Funkcionimin e Fondit dhe të akteve nënligjore në fuqi. Në referim të tyre, Fondi menaxhon financimin e shërbimeve të kujdesit shëndetësor në skemën e sigurimeve të detyrueshme të kujdesit shëndetësor.

Në bazë dhe për zbatim të Urdhrit Nr.3588 Prot. datë 13.7.2016, pala paditëse Z. [REDAKTUAR] më datë 14.07.2016 ka lidhur kontratë të përkohshme pune Nr. 3588/1 Prot, me punëdhënësin, i përfaqësuar nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, në pozicionin Drejtor Drejtorie pranë Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Berat (këtu e më poshtë "DRF" Berat) (i komanduar). Në vijim, në zbatim të Urdhrit Nr. 5099 Prot, datë 12.10.2016, pala paditëse Z. [REDAKTUAR] më datë 14.10.2016 ka lidhur kontratë të përkohshme pune Nr. 5099/1 Prot, i përfaqësuar nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, në pozicionin Drejtor Drejtorie pranë DRF Berat (i komanduar).

Per sa më sipër, në zbatim të Urdhrit Nr. 132 Prot, datë 13.01.2017, pala paditëse Z. [REDAKTUAR] më datë 13.01.2017 ka lidhur kontratë pune Nr. 132/1 Prot, me punëdhënësin, i përfaqësuar nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, në pozicionin Drejtor Drejtorie pranë DRF Berat.

Kushtet e parashikuar në këtë kontratë janë mbështetur në Kodin e Punës dhe në Rregulloren e Brendshme Funktionale të Fondit, ku në nenin 3 të kësaj kontrate është përcaktuar se *"Punëmarrësi angazhohet të kryejë detyrat (kompetencat) e përshkruara në Rregulloren e Përgjithshme për Funkcionimin e Fondit"* dhe në nenin 6 është përcaktuar se *"Punëmarrësi detyrohet të zbatojë dispozitat e përcaktuara në Rregulloren e Brendshme të Funkcionimit të Fondit, në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, rregulloret dhe vendimet e miratuara nga Këshilli Administrativ, rregulloret dhe urdhërat e nxjerra nga Drejtori i Përgjithshëm"*.

Sipas kësaj kontrate, janë shkelje disiplinore, ndër të tjera, moskryerja e detyrave apo mosrespektimi i përsëritur, i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave, etj. (neni 8). Në nenin 9 të kontratës jepet rendi i masave disiplinore, ku përcaktohet se masa disiplinore jepet në përputhje me shkeljen disiplinore dhe nuk është kusht që të kalohet i gjithë rendi.

Në bazë të Rregullores për organizimin, funksionimin dhe përshkrimet e punës për Drejtorinë Rajonale të Fondit, Kapitulli II, "Rregullore e funksionimit të Drejtorive Rajonale" përcaktohet se qëllimi i punës së Drejtorit të DRF-së, është organizimi dhe drejtimi i veprimtarisë së Drejtorisë Rajonale me qëllim realizimin e skemës së sigurimeve shëndetësore në shkallë prefekturë. Detyrat kryesore të Drejtorit janë: organizon, drejton dhe koordinon aktivitetin e sektorëve dhe njësive vartëse të DRF-së; mban përgjegjësi për përdorimin me efektivitet të fondeve buxhetore të alokuara; mban përgjegjësi për sigurimin e të ardhurave nga kontributet e fermerëve dhe nga sigurimi vullnetar; mban përgjegjësi për përdorimin me efektivitet, ruajtje nga dëmtimi dhe keqpërdorimi i aktivive të drejtorisë; miraton programet e punës të sektorëve dhe njësive vartëse të DRF dhe organizon punën për zbatimin e tyre; ndjek mbledhjen e kontributeve të Sigurimeve të Kujdesit Shëndetsor në nivel Prefekturë (përfshijtur Degën); siguron realizimin e investimeve të miratuara; lidh kontratat me Qëndrat Shëndetësore, depot grosiste, farmacitë dhe Agjencitë Farmaceutike dhe Drejtorinë Spitalore të Prefekturës (përfshijtur Degën) dhe organizon punën për zbatimin e detyrimeve dypalëshe të përcaktuara në këto kontrata; miraton programet e kontrollit për zbatimin e përgjegjësive dhe detyrimeve kontraktuale të të gjithë subjekteve me kontratë me drejtorinë

rajonale, si merr masat e parashikuara në këto kontrata për shkeljet e konstatuara; përgjigjet për zbatimin e udhëzuesve metodik të kontrollit të subjekteve me kontratë; organizon punën për shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave dhe kërkesave të të kontraktuarve; emëron punonjësit e drejtorisë dhe të njësitë vartëse, sipas kriterëve të përcaktuara në Rregulloren e Personelit dhe i propozon Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit drejtuesit e njësitë vartëse në rrethe, të cilët emërohen nga Drejtori i Përgjithshëm; siguron saktësinë dhe dërgimin në kohë në Drejtorinë Qëndrore të Fondit të evidencave financiare, statistikore dhe gjithë informacionit të kërkuar; kryeson analizën e shpenzimeve të rimbursimit; analizon informacionin dhe merr masat e nevojshme për zbatimin e skemës së sigurimeve të kujdesit shëndetsor; mbikqyr realizimin e detyrave nga punonjësit e drejtorisë dhe strukturave vartëse; shqyrton dhe zgjidh kërkesat e të siguruarve për shërbimin shëndetsor dhe farmaceutik; siguron bashkëpunimin me strukturat e Ministrisë së Shëndetësisë në rrethe, me Sigurimet Shoqërore, degët e Tatimeve dhe me Pushtetin vendor, me qëllim zbatimin e skemës së sigurimeve të kujdesit shëndetsor.

Punëmarrësi është i detyruar të përmbushë të gjitha detyrimet që rrjedhin nga kjo kontratë, të zbatojë të gjitha aktet ligjore dhe nënligjore, rregulloret dhe vendimet e miratuara për Fondin, si dhe të gjitha detyrimet që rrjedhin nga përmbushja e detyrës funksionale. Kushtet e parashikuara në këtë kontratë janë mbështetur në Kodin e Punës dhe në aktet ligjore e nënligjore, rregulloret dhe vendimet e miratuara për Fondin, si dhe të gjitha detyrimet që rrjedhin nga përmbushja e detyrës funksionale.

Paditësi ka patur dijeni për kushtet e kontratës së tij, kur me vullnetin e tij të lirë, e ka nënshkruar atë. Me nënshkrimin e kontratës individuale të punës, paditësi ka marrë përsipër të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga kjo kontratë.

Në ushtrimin e funksionit si Drejtor i DRF Berat, duke ju referuar Raportit Final të Auditit me Nr.4132/5 Prot. datë 22.09.2017, në zbatim të programit të auditimit Nr. 4132 Prot, datë 13.07.2017, të zhvilluar nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm të Fondit, pranë DRF Berat, kanë rezultuar një sërë mangësirash, e konkretisht janë konstatuar:

Nuk janë realizuar kontrole tematike për rastet e reja dhe ndryshimet e mjekimit tek mjekët me rimbursim të lartë. Në kontrollet e zbatimit të detyrave të lëna, në disa raste nuk trajtohet se si ka gjetur zbatim detyra e lënë, por vetëm cilësohet se është realizuar. Në konkluzionet për Qendrat Shëndetësore, janë lënë detyra organizative për përmirësimin e punës, pa u konstatuar dhe trajtuar si mangësi gjatë supervizimit dhe në raportet e supervizimit. Cilësohet se ka mjekë me mbingarkesë, por nuk cilësohet se kush janë këta mjekë, sa është mbingarkesa në banorë dhe nëse kjo mbingarkesë është e miratuar nga Fondi apo DRF. Mangësitë e mësipërme janë në kundërshtim me Udhëzimin Metodik të Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit Nr. 5, datë 09.03.2015, "Mbi supervizimin mbështetës të Qendrave Shëndetësore në skemën e Fondit".

Në disa Qendra Shëndetësore rezulton se ka mungesa të disa barnave të urgjencës dhe materialeve të mjekimit tepër të domosdoshme. Mungesa e këtyre barnave nuk cilësohet si mangësi nga supervizorët dhe për rrjedhojë nuk jepen arsyet e mungesave, duke mos u lënë detyrë plotësimi i tyre. Mangësitë e mësipërme janë në kundërshtim me Udhëzimin Metodik të

Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit Nr. 5, datë 09.03.2015, "Mbi supervizimin mbështetës të Qendrave Shëndetësore në skemën e Fondit" dhe me Rregulloren e Funkcionimit të Drejtorisë Rajonale.

DRF ka tejkallim të shpenzimeve të rimbursimit për periudhën Janar-Qershor 2017, duke mos u bërë asnjë kërkesë me shkrim në Fond për shtesë të planit të rimbursimit.

Drejtoria Rajonale e Fondit Berat për vitin 2016 dhe 2017 ka kontraktuar me 22 Qendra Shëndetësore. Në zbatim të Udhëzimit Metodik të Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit Nr.5, datë 09.03.2015, "Mbi supervizimin mbështetës të Qendrave Shëndetësore në skemën e Fondit rezultoi se, Drejtoria Rajonale ka supervizuar këto Qendra Shëndetësore në mënyrë periodike për cilësinë e ofrimit të shërbimit shëndetësor në kujdesin shëndetësor parësor. Për çdo Qendra Shëndetësore është realizuar një supervizim i plotë dhe një tematik lidhur me zbatimin e detyrave të lëna nga supervizimi i mëparshëm.

Supervizimet janë realizuar në zbatim të planeve vjetore 2016 dhe 2017. Planet vjetore janë dërguar në Fond për miratim, por nuk janë të miratuara nga Drejtori i Përgjithshëm i Fondit. Bazuar në planet vjetore nga sektori janë hartuar planet mujore të cilat janë të miratuara nga Drejtori i DRF. Supervizimet janë realizuar me grupe të përbëra nga mjekë dhe ekonomistë të DRF, sipas programeve të miratuara nga Drejtori i Drejtorisë Rajonale. Çdo muaj ka informacion me shkrim për Drejtorinë e Auditit të Brendshëm dhe Drejtorinë e Kujdesit Parësor pranë Fondit.

Nga auditimi i dosjeve të supervizimit konstatohet se supervizimet janë realizuar me programe Tip, përcaktuar në Shtojcën Nr.5, të Udhëzimit Metodik të Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit Nr.5, datë 09.03.2015, "Mbi supervizimin mbështetës të Qendrave Shëndetësore në skemën e Fondit". Programet hartohen nga grupi i supervizimit dhe Përgjegjëse e Sektorit të Kujdesit Shëndetësor Parësor dhe miratohen nga Drejtori i Drejtorisë. Në program përcaktohen qartë objektivi i supervizimit, periudha që do të supervizohet, afati, dokumentacionet që duhen mbajtur gjatë vizitës supervizuese, baza ligjore mbështetëse dhe drejtimet kryesore të supervizimit.

Konstatohet se drejtimet kryesore të supervizimit janë plotësimi i Listë Kontrolleve 1-5 si dhe zbatimi i detyrave të lëna. Gjithashtu rezultoi se janë realizuar vizita të vecanta supervizuese për realizimin e detyrave të lëna nga supervizimet në QSH, kontrole me cikël të mbyllur, kontrole për disiplinën në punë. Por rezulton se nuk është realizuar asnjë kontroll tematik tek mjekët me rimbursim të lartë, për kontrollin e rasteve të reja dhe ndryshimet e mjekimit. Kjo në kundërshtim me Udhëzimin Metodik Nr.5, datë 09.03.2015, Kapitulli "Dispozita të Veçanta".

Pas çdo supervizimi, nga DRF është dërguar në Qendra Shëndetësore Raporti Përfundimtar i supervizimit i shoqëruar me shkresën zyrtare "Dërgohen Raporti përfundimtar i supervizimit dhe rekomandimet" dhe "Vendimi për evadimin e materialeve të supervizimit të ushtruara në QSH". Rezultoi se janë zbatuar afatet e evadimit të materialeve të supervizimit. Nga QSH ka kthim përgjigje lidhur me zbatimin e masave të rekomanduara. Është bërë inventarizimi i dosjeve të kontrollit.

Gjatë supervizimeve të realizuara në QSH, specialistët e DRF kanë konstatuar mangësi lidhur me zbatimin e detyrimeve kontraktuale nga QSH si mangësi në plotësimin e dokumentacionit mjekësor (regjistra, kartela), mangësi në respektimin kufizimeve të LBR, akteve administrative të Fondit dhe protokolleve të përdorimit të barnave gjatë trajtimit me medikamente me rimbursim nga MPF, mangësi në realizimin e indikatorëve të performancës dhe bonusit, mangësi në veprimet ekonomike financiare. Për mangësitë e konstatuara janë rekomanduar masa dhe sanksione për përgjegjësit në zbatim të detyrimeve kontraktuale konkretisht. Për gjithë periudhën e auditimit janë rekomanduar në total 84 masa organizative, 1 kusht penal në vlerën 5,000 lekë, 228 gjoba në vlerën 299,000 lekë, dëm ekonomik shkaktuar buxhetit të Drejtorisë Rajonale në vlerën 133,600 lekë dhe dëm ekonomik shkaktuar buxhetit të Qendrës Shëndetësore në vlerën 21,600 lekë.

Konstatohet se masat e rekomanduara janë mbështetur në gjetjet dhe mangësitë që kanë rezultuar, janë argumentuar me bazë ligjore duke u mbështetur në Kontratën me QSH, Udhëzimin Metodik nr.5, datë 09.03.2015, aktet ligjore në fuqi, me përjashtim të rasteve të mëposhtme:

- Ka raste që në raportet përfundimtare të supervizimit dhe konkluzionet për qendrat shëndetësore lihen disa detyra organizative për përmirësimin e punës, në një kohë që nuk janë konstatuar dhe trajtuar si mangësi gjatë supervizimit dhe në raportet e supervizimit. Kështu lihet detyrë të plotësohen dosjet e personelit me gjithë dokumentacionin e nevojshëm, ndërkohë që në të gjitha materialet e supervizimit (Listë Kontrolle, Aktverifikime, raport supervizimi) është cilësuar se dosjet janë në rregull, pra nuk ka mangësi në këtë drejtim. Kjo rezulton në supervizimet e plota të QSH Nr.1 Berat-Mars 2016 (Detyra organizative nr.2), QSh Kozare-Maj 2016 (Detyra organizative nr.3). Në supervizimin e QSH Ura Vajgurore, për muajin Qershor 2016 lihet si detyrë organizative Nr. 2 që QSH të zbatojë buxhetin e alokuar sipas rregullave të kontratës. Ndërkohë në të gjitha materialet e supervizimit (Listë Kontrolle, Aktverifikime, raport supervizimi) nuk është cilësuar si mangësi. Në kontrollin tematik QSH Roshnik-Tetor 2016 lihet si detyrë që të administrohet kartela mjekësore me të gjitha elementët sipas detyrimeve kontraktuale. Ndërkohë, nga kontrolli i 5 kartelave mjekësore në raport kontrolli nuk është trajtuar asnjë mangësi për kartelat. Në kontrollet tematik të realizuara për zbatimin e orarit të punës, lihet si detyrë për cdo QSh që të zbatohet orari i punës, ndërkohë që gjatë kontrollit nuk ka rezultuar mangësi në asnjë QSh, pra gjithë personeli është gjendur në punë. Kjo në QSH Cukalat-Gusht 2016, QPL-Gusht 2016, Kozare-Gusht dhe Nëntor 2016, Nr. 3 Berat-Prill 2016, Corovodë-Prill 2016.
- Në trajtimin e Listë kontrollit 2 "Burimet Njerëzore", faqe Nr.4 e raportit të supervizimit, cilësohet se QSH ka ofruar shërbim shëndetësor mbështetur në Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 857, datë 20.12.2006. Theksojmë se ky Vendim i Këshillit të Ministrave është i shfuqizuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 737, datë 05.11.2014, "Për financimin e shërbimeve shëndetësore publike të kujdesit shëndetësor parësor nga skema e detyrueshme e sigurimeve të kujdesit shëndetësor". Kjo vërehet në gjithë raportet e supervizimit.

-Në trajtimin e respektimit të normave të ngarkesës për mjek (faqe m. 2 e raportit të auditit), cilësohet se ka mjek me mbingarkesë, por në disa raste nuk cilësohet se kush janë këta mjekë, sa është mbingarkesa në banorë dhe nëse kjo mbingarkesë është e miratuar nga Fondi/DRF. Kjo vërehet në dosjet e supervizimit të QSH Nr. 1 Berat-Mars 2016 dhe Mars 2017, QSH Nr. 2 Berat-Mars 2016, QSH Poliçan-Prill 2016, QSH Roshnik-Prill 2017.

-Në disa Qendra Shëndetësore, sipas Listë Kontrollit 1 "Menaxhimi dhe Organizimi", pika 2, rezulton se, kanë mungesa të shumë barnave të urgjencës dhe materialeve të mjekimit. Mungesa e këtyre barnave nuk cilësohet fare si mangësi nga supervisorët dhe për rrjedhojë nuk jepen arsyet e mungesave, nuk lihet detyrë plotësimi i tyre, nuk ka përgjegjësi. Nga supervisorët cilësohet se nuk janë barna të urgjencës dhe nuk ka raste mjekësore që të justifikojnë përdorimin e tyre. Kjo vërehet në:
Lidhur me kontrollin ekonomik-financiar të dosjeve të supervizimit rezultoi se, nga supervizimi i dosjeve të Qendrave Shëndetësore Perondi, Kuçovë, Sinjë, Tërpan, Nr.1 Berat, u konstuan mangësi si më poshtë të trajtuara: "Nga ana e supervisorëve thuhet që në dosjen personale të punonjësve të emëruar janë të gjitha dokumentet e tjera por pa i cilësuar ato për shembull (urdhrin e infermierit, urdhrin e MPF, afatet e vlefshmërisë, diploma bashkë me listën e notave të noterizuar). Nga supervisorët nuk janë trajtuar sipas Listë kontrollit 5 "Financa", më konkretisht:

Lidhur me realizimin e buxhetit të Qendrës Shëndetësore në aktverifikimet përkatëse të mbajtura nga supervisorët në Qendrat Shëndetësore u konstatua se nuk është bërë një analizë e hollësishme lidhur me buxhetin faktik, planifikimin e buxhetit, faktorët që ndikojnë në mirmenaxhimin e buxhetit, burimet e financimit të qendrës shëndetësore. -Respektimi dokumentacionit (arkë, bankë, ditar, bilanci, magazina), në aktverifikimet përkatëse të mbajtura nga supervisorët në Qendrat Shëndetësore u konstatua se, nuk është trajtuar hapja e ditarëve arkë, bankë dhe personat përgjegjës që kryejnë veprimet, dokumentimi i arkës dhe i bankës, kontabilizimi i veprimeve si dhe ligji mbi kontabilitetin. Lidhur me bilancin, nuk është analizuar sipas zërave dhe nënzërave që përmban çdo pasqyrë e bilancit sipas formatit tip të miratuar nga Ministria e Financës, përlllogaritja e amortizimit, inventarizimi i pasurisë, listë inventarët bashkangjitur, listë debitorëve, kreditorëve, ngritja e komisioneve të inventarizimit, vlerësimit të pasurisë, të daljes jashtë përdorimit, procesverbalet e mbajtura nga komisionet përkatëse. Veprimet e bien në kundërshtim me Udhëzimin Metodik Nr. 5 datë 09.03.2015, "Mbi supervizimin mbështetës të qendrave shëndetësore në skemën e fondit sigurimeve të detyrueshme të kujdesit shëndetësor", kapitulli II" Dokumentacioni", "Listë kontrolli 5 Financa", pikat 1, 2, 3,4, 5.

Nga auditimi i dokumentacionit rezultoi se nga DRF Berat për periudhën Janar 2016 -Qershor 2017 janë planifikuar në total 5 kontrole në spitale dhe janë realizuar 5 kontrole. Gjithashtu janë realizuar për çdo muaj kontrole për verifikimin e procedurave të shërbimit të dializës në spitalin jopublik "Aks", para pagesës nga DRF. Nga specialistët e auditit u verifikuan 5 dosjet e kontrollit të realizuara në spitalet publike.

Lidhur me dokumentacionin standard që plotësohet gjatë realizimit të kontrollit rezultoi se në dosjet e kontrollit janë prezente dokumentet standarde të unifikuara sipas Rregullores Nr. 3, datë 22.10.2014, Kapitulli IV, si: Njoftimi për subjektin për fillim kontrolli programi i kontrollit, deklaratat e pavarësisë. Janë mbajtur me personat përgjegjës aktverifikime apo procesverbale. Këto dokumente janë nënshkruar nga të dyja palët dhe janë pjesë e dosjes. barnat e shtrenjta për vitin 2016 zënë 8.1% të shpenzimeve totale, ndërsa për periudhën Janar-Qershor 2017 zënë 10.5% të shpenzimeve totale të DRF Berat. Për këtë arsye kontrolli tek mjekët specialist të spitalit duhet të jetë prioritet kryesor i kësaj DRF. Në këto kontrole duhet të verifikohen se si mjekët specialist zbatojnë kontratën që kanë lidhur me DRF për shpenzimet e rimbursimit(plan, fakt, tejkalim, raste të reja, ndryshim mjekimi) duke bërë analizë për arsyet e tejkalimeve nëse ka. Duhet verifikuar plotësimi nga Mjeku Specialist të regjistrave, kartelave, recetës me rimbursim. Duhet të verifikohen të gjitha rastet e konsultave të shërbimit përkatës. Në rastet kur evidentohen mangësi duhet të merren masa në përputhje me Nenin 5, të kontratës mes DRF dhe Mjekut Specialist. Mosrealizimi i kontroleve tek Mjeku Specialist është në kundërshtim me Kontratën me Mjekun Specialist të spitalit, neni 4, pika 2. Mangësitë e mësipërme janë në kundërshtim me Rregulloren Funktionale të DRF, "Detyrat e Drejtorisë Rajonale", pika 12, në kundërshtim me Kontratën me spitalin, Neni 10 "Mënyra e ushtrimit të kontrollit në spital", në kundërshtim me pikën 4, të kapitullit IV, të Rregullores Nr.3, datë 22.10.2014 "Për kontrollin e spitaleve".

- Lidhur me kontrollet që janë realizuar në spitalin jopublik "Aks" rezultoi se këto kontrole janë bërë vetëm për të verifikuar dokumentacionin për pagesën që paraqet spitali privat në DRF për paketën e hemodializës. Në këto kontrole është verifikuar fatura tatimore mujore përmbledhëse, e firmosur e vulosur nga spitali, për numrin e seancave të realizuara për paketën e dializës si dhe pasqyra përmbledhëse e shërbimit të dhënë sipas pacientëve, numrit të kartelës të çdo patienti, numrit total të seancave të kryera, dhe nënshkrimin e patientit ose kujdestarit të tij- DRF duhet të kontrollojë përmbushjen e të gjitha detyrimeve të Spitalit privat që parashikohen nga kontrata, Neni 8, pika 2. Kështu duhet të kontrollohen aspekti mjekësor që lidhet me detyrimet për kryerjen e shërbimeve mjeksore sipas protokolleve të dializës, nëse ekzaminimet kryhen çdo muaj, 3 muaj, 6 muaj dhe cdo vit sipas protokollit, nëse indekset janë brenda normave, nëse rekomandimet e shërbimit të QSUT-së dhe dokumentacioni mjekësor i kërkuar plotësohen dhe administrohen sipas kushteve të kontratës dhe udhëzimeve të Fondit. Gjithashtu duhet të kontrollohet cilësia e shërbimit të dializës, që lidhet me marrëdhëniet me patientët, mirëfunksionimin dhe mirëmbajtjen e aparaturave dhe përmbushjen e standarteve të higjienës (cdo 6 mujor), infeksionit etj.

Në lidhje me observacionin e bërë nga punonjësit e Drejtorisë Rajonale të Fondit Berat, lidhur me supervizimet e qendrave shëndetësore, trajtuar në Pikën.IX.2, të Raportit Final të Auditimit "Kontrolli ekonomiko-financiar të dosjeve të supervizimit", nga ana e audituesve është sqaruar se, në dosjet personale të punonjësve të emëruar janë të gjitha dokumentet e tjera por pa i cilësuar ato, (si p.sh. urdhërin e infermierit, urdhërin e mjekut, afatet e vlefshmërisë, diploma bashkë me listat e notave të noterizuara).

Në bazë të dokumentacionit të paraqitur nga ana e Drejtorisë Rajonale të Fondit Berat nuk është trajtuar procedura e ndjekur për punësimet e reja në Qendrat Shëndetësore, nga supervisorët kjo në përputhje me Udhëzimin Nr. 5 datë 09.03.2015, "Mbi supervizionin mbështetës të qendrave shëndetësore në skemën e sigurimeve të detyrueshme të kujdesit shëndetësor", kapitulli II "Dokumentacioni", pika.1 "Listë kontrolli për vlerësim". Në lidhje me aktverifikimet e mbajtura në Qendrën Shëndetësore Kozarë, Sinjë, rezultoi se sipas list kontrolleve të burimeve njerëzore nuk është trajtuar baza ligjore e shkelur si dhe përgjegjësitë që dalin. Sipas Raportit Final të Auditimit, në aktverifikimet e mbajtura nuk ka shkelje, por në bazë të Vendimeve të titullarit të institucionit në atë periudhë kohore, Vendimit Nr. 444/6 Prot, datë 16.04.2016 dhe Vendimit Nr. 617/12 Prot, datë 27.05.2016, rezulton se për këto Qendra Shëndetësore, janë lënë për tu zbatuar masa organizative, ku është cituar "Të plotësohen dosjet e personelit me të gjithë elementët e tyre". Për rrjedhojë, observacioni i mësipërm nuk është marrë në konsideratë.

Nga gjithë sa thamë më lart, arrihet në konkluzionin se të gjitha veprimet e kryera nga pala e paditur janë të gjitha në përputhje me aktet ligjore e nënligjore, me Rregulloren e brendshme të funksionimit të Fondit dhe të provueshme në detaje me provat që pala e paditur ka depozituar në dosjen gjyqësore.

Në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, me shkresën Nr. 4897 Prot, datë 22.09.2017 është njoftuar paditësi, si Drejtor i DRF Berat, për takim pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në datën 28.09.2017, ora 12:30, për zhvillimin e takimit në lidhje me bashkëbisedimin për vazhdimësinë apo zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në datën 28.09.2017, ora 12, është zhvilluar takimi ku paditësit i janë shpjeguar arsyet se, pse i duhen ndërprerë marrëdhëniet e punës. **Procesverbali i mbajtur është nënshkruar nga paditësi, i cili ka parashtruar dhe pretendimet përkatëse.**

Nga ana e Zv. Drejtorit të Përgjithshëm të Fondit, më datë 03.10.2017, është nxjerrë Urdhri Nr. 202, datë 03.10.2017, me Nr. 4897/2 Prot, "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës".

- Lidhur me pretendimin për detyrimin e palës së paditur të shpërblejë paditësin me 1 pagë mujore për zgjidhje të kontratës së punës pa respektuar afatin e njoftimit,
Gjykata vëren se, paditësi është komanduar me dy kontrata të përkohshme, për periudha 3 mujore, në mënyrë të njëpasnjëshme, në detyrën Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Fondit Berat dhe më pas mes palëve është lidhur kontrata individuale e punës. Në gjykim rezultoi e provuar se, marrëdhënia e punës mes palëve ndërgjyqëse ka filluar në datë 13.07.2016 dhe paditësit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në datë 03.10.2017, me efekt të menjëhershëm, pra pa iu respektuar afati i njoftimit. Paditësi është njoftuar në datë 03.10.2017 për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe po në këtë datë i është zgjidhur kontrata dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare. Paditësi ka qenë punonjës i palës së paditur prej 1 viti, 2 muaj dhe 20 ditë, sipas së cilës Gjykata çmon se marrëdhënia e tyre do të konsiderohet si me afat të pacaktuar.

Gjykata vëren se kontrata e punës, pavarësisht karakteristikave dhe veçorive të saj të cilat dalin në pah nga analiza e nenit 12 të Kodit të Punës, është gjithsesi një kontratë dhe si e tillë zgjidhet si çdo marrëdhënie tjetër detyrimi. Gjykata vëren se, duke marrë parasysh vjetërsinë në punë të paditësit dhe nenin 143 të Kodit të Punës, afati i njoftimit që punëdhënësi, pala e paditur, duhet të respektonte në rastin konkret është ai prej një muaji, afat i cili nuk rezultoi të jetë respektuar. Paditësit duhet ti ishin ndërprerë marrëdhëniet e punës në datë 05.11.2017.

Në këto kushte shprehemi se ky konstatim nuk qendron, pasi në rastin konkret zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi është bërë për shkaqe të arsyeshme.

Në mbështetje të legjislacionit në fuqi, teorisë të së drejtës së punës dhe praktikës, zgjidhja e menjëhershme mund të jetë e justifikuar (neni 154). Kushtet për të pranuar ekzistencën e një shkakut justifikues janë: - punëmarrësi duhet të ketë shkëlur një detyrim kontraktual (nenet 22-31, detyrimet e tjera që rrjedhin nga legjislacioni, kontrata kolektive, kontrata individuale). Detyrimet e punëmarrësit, në bazë të kontratës së punës janë të përcaktuara në dispozitat e Kodit të Punës.

"Detyrimi i bindjes" neni 23 është zbatim i parimit të varësisë, kusht themelor i kontratës së punës. Kështu, punëmarrësi punon nën varësinë e punëdhënësit dhe si rrjedhim, zbaton të gjitha urdhrat dhe udhëzimet e tij. Shkelja e detyrimit të bindjes përbën shkak justifikues për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës (neni 153 KP).

"Detyrimi i kujdesit" sipas nenit 24, punëmarrësi duhet të punojë **"me kujdes"**. Kjo do të thotë që punëmarrësi duhet të kryejë shërbimin në mënyrë sa më efektive në interes të punëdhënësit, brenda kufijve të rregullave të mirëbesimit. Për të përcaktuar nëse punëmarrësi ka kryer me kujdes punën, sjellja e tij duhet krahasuar me sjelljen që do të kishte pasur një punëmarrës i mirëbesimtë, në të njëjtat rrethana. **Ky detyrim, ashtu sikurse dhe të tjerët duhet të çmohej nga kjo Gjykatë se, nuk është respektuar nga ana e paditësit.**

Nga ana e Gjykatës duhet të konstatohej se ndërprerja e marrëdhënies së punës është e justifikuar pasi paditësi ka shkëlur disa detyrime të tij. Shkelja duhet të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi me shkrim ose me gojë të punëdhënësit. Ekzistenca e këtyre rrethanave provohet qartësisht nga aktet e depozitura nga pala e paditur.

Lidhur me pretendimin për detyrimin e palës së paditur të shpërblejë paditësin me 12 paga mujore për dëmin e shkaktuar nga zgjidhja e kontratës së punës, Gjykata gjithashtu ka konstatuar se, sipas të njëjtit vendim unifikues, përjashtimisht, kontrata e punës mund të zgjidhet pa u respektuar afati i njoftimit, vetëm në rast se zgjidhja është bërë për një shkak të justifikuar sipas parashikimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Gjykata vëren se, arsyeja e përfundimit të kontratës së punës mes palës paditëse dhe palës së paditur ka qenë: "Për mangësitë e konstatuara në Raportin e Auditit të Brendshëm".

Gjykata vëren se, ky nuk konsiderohet si shkak i justifikuar sipas dispozitës së sipërcituar ligjore, ai është një shkak i ligjshëm për të cilin patjetër që i padituri mund ta zgjidhë kontratën e punës, por ama, pasi të ketë respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit dhe jo në mënyrë të menjëhershme për sa kohë që nga ky trup gjykues shkeljet e konstatuara nuk konsiderohen si shkelje me faj të rëndë e detyrimeve kontraktuale nga ana e paditësit. Gjykata vëren se, së pari, barrën e provës për të provuar ekzistencën e shkakut të justifikuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës sipas nenit 153 të Kodit të Punës, e ka punëdhënësi. Së dyti, shkak i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë që të konsiderohet si "shkak i justifikuar", sipas ligjit, duhet të ketë të bëjë me sjellje të punëmarrësit të cilat duhet të jenë shkelje e detyrimeve kontraktore me faj të rëndë, ose shkelje e detyrimeve kontraktuale me faj të lehtë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Gjykata, në analizë të Raportit Final të Audititit, të përdorur si shkak nga ana e palës së paditur, nuk konstaton asnjë shkelje të tillë, që të konsiderohet shkelje e rëndë e detyrimeve kontraktuale. Sipas Gjykatës, në këtë raport nuk rezulton të jetë konstatuar shkelje disiplinore apo të jetë sugjeruar ndonjë masë disiplinore. Së dyti, nuk rezulton të jetë konstatuar prej tij dëm financiar siç pretendoi pala e paditur, së treti në këtë raport një pjesë e shkeljeve të konstatuara nuk qendrojnë, kështu si me të drejtë ka argumentuar paditësi. Së katërti, Gjykata konstaton se ka një dallim mes masës së sugjeruar për paditësin dhe masave të sugjeruara për personat drejtpërdrejt përgjegjës për mangësitë e konstatuara. Konkretisht, në vetë raportin e auditit, të cilit i është referuar pala e paditur, masat organizative në asnjë rast nuk i janë sugjeruar vetëm paditësit, por edhe drejtuesit të sektorit të shërbimit parësor spitalor, grupeve të kontrollit, drejtuesit të sektorit të financës, administratës, ndërkohë që për këta persona rezulton se janë marrë masa më të lehta pse nuk janë marrë fare masa.

Gjykata edhe një herë thekson se shkeljet e konstatuara nuk çmohen si shkelje me faj të rëndë të detyrimeve kontraktore nga ana e paditësit në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës, kjo pasi, faji i rëndë nënkupton shkeljen prej paditësit me dashje të detyrimeve që ka ai si rrjedhojë e kontratës së punës dhe kryerjen me vetëdije të veprimeve në kundërshtim me të, ndërkohë që ky fakt nuk u provua në gjykim.

Gjykata, duke patur parasysh se çdo zgjidhje pa shkak të arsyeshëm konsiderohet në vetvete si zgjidhje e pajustificuar, por jo çdo zgjidhje e pajustificuar konsiderohet si zgjidhje pa shkak të arsyeshme, vijon analizën në lidhje me këtë të fundit e cila gjen një rregullim të posaçëm në nenin 146 të Kodit të Punës.

Në këto kushte Gjykata duhet të konstatonte shkeljet e kryera nga ana e palës paditëse, në zbatim të Raportit Final të Auditit, të dërguar me shkresën me Nr. 4132/5 Prot, datë 22.09.2017, është vlerësuar aktiviteti i performancës së DRF Berat, për periudhën Janar 2016-Qershor 2017, duke konstatuar mangësi në funksionimin e kontroleve të subjekteve të kontraktuara me Fondin, mangësi në kontrollet e Qendrave Shëndetësore, spitaleve publike dhe spitalit privat "AKS" si dhe konstatimin e tejkalimit të rimbursimit për periudhën Janar 2017-Qershor 2017.

Gjithashtu, nga pala e paditur provohet se është respektuar procedura ligjore (njoftimi, takimi, procesverbali i takimit i nënshkruar nga paditësi, komunikimi i arsyeve të justifikuara etj.).

Në rastin konkret, provohet se zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi është bërë për shkaqe të justifikuara, në zbatim të përcaktimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Në vazhdimësinë e analizës së mësipërme shprehemi se, marrëdhënia e punës për nga natyra e saj është një marrëdhënie juridike detyrimi. Në interpretim të dispozitës ligjore janë përmbushur kushtet që zgjidhja të konsiderohet e justifikuar.

Konkretisht, punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual, shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi, ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës, shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve kontraktuese.

- Në analizë të fakteve dhe rrethanave objekt gjykimi, pretendimeve dhe prapësimeve të palëve dhe provave të administruara në gjykim, Gjykata krijoi bindjen se në rastin konkret i padituri ka zgjidhur kontratën e punës më paditësin pa shkaqe të arsyeshme duke shkelur parimin e diskriminimit.

Gjykata ka konstatuar se jemi përpara diskriminimit të drejtpërdrejtë për shkak të bindjeve politike të paditësit.

Gjykata ka konstatuar se, individët të cilët janë në situata të njëjta ose të ngjashme duhet të kenë trajtim të njëjtë. Elementi i parë i diskriminimit është të provuarit e trajtimit të pafavorshëm, i cili konsiderohet si i tillë në rastet kur është i pafavorshëm si rezultat i krahasimit të një personi me një tjetër në një situatë të ngjashme. Pra, nevojitet një krahasues, një person me rrethana materiale të ngjashme, me ekzistencën e ndryshimit kryesor midis dy personave, që është shkaku i mbrojtur.

Në rastin konkret gjykata konstaton se, si krahasues, merren personat drejtpërdrejtë përgjegjës, për të cilët janë sugjeruar po sipas Raportit Final të Auditit për të cilin ndaj paditësit është marrë masa e largimit nga puna, të merren masa organizative. Ky raport ka sugjeruar 13 masa organizative, konkretisht, masat 1,2,3,7,8, 9 dhe 11 drejtuar paditësit dhe bashkë me të edhe përgjegjësit të sektorit të kujdesit shëndetësor parësor dhe spitalor dhe sipas rastit grupeve të kontrollit, ndërkohë që nuk ka asnjë masë organizative drejtuar vetëm paditësit, por veç sa më sipër masat 4,5,6 dhe 10 i janë drejtuar vetëm përgjegjësit të sektorit të kujdesit shëndetësor parësor dhe spitalor, ndërsa masat organizative 12,13 dhe masa zhdëmtuese i janë drejtuar sektorit të financës.

Në këto kushte, shprehemi se, mos zbatimi i detyrave funksionale pa arsye nga ana e paditësit ka sjellë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Paditësi në asnjë moment nuk paraqiti argumenta dhe prova të ligjshme për të justifikuar parregullsitë e konstatuara në Raportin Final të Auditit, duke mbajtur përgjegjësinë e plotë për mënyrën e ushtrimit të detyrave të tij.

Gjithashtu, nga pala e paditur provohet se është respektuar procedura ligjore (njoftimi, takimi, procesverbali i takimit i nënshkruar nga paditësi, komunikimi i arsyeve të justifikuara etj.).

Në rastin konkret, provohet se zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi është bërë për shkaqe të justifikuara, në zbatim të përcaktimeve të nenit 153 të Kodit të Punës. Në vazhdimësinë e analizës së mësipërme shprehemi se, marrëdhënia e punës për nga natyra e saj është një marrëdhënie juridike detyrimi. Në interpretim të dispozitës ligjore janë përmbushur kushtet që zgjidhja të konsiderohet e justifikuar.

Konkretisht, punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual, shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi, ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës, shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve kontraktuese.

- Në analizë të fakteve dhe rrethanave objekt gjykimi, pretendimeve dhe prapësimeve të palëve dhe provave të administruara në gjykim, Gjykata krijoi bindjen se në rastin konkret i padituri ka zgjidhur kontratën e punës me paditësin pa shkaqe të arsyeshme duke shkelur parimin e diskriminimit. Gjykata ka konstatuar se jemi përpara diskriminimit të drejtpërdrejtë për shkak të bindjeve politike të paditësit.

Gjykata ka konstatuar se, individët të cilët janë në situata të njëjta ose të ngjashme duhet të kenë trajtim të njëjtë. Elementi i parë i diskriminimit është të provuarit e trajtimit të pafavorshëm, i cili konsiderohet si i tillë në rastet kur është i pafavorshëm si rezultat i krahasimit të një personi me një tjetër në një situatë të ngjashme. Pra, nevojitet një krahasues, një person me rrethana materiale të ngjashme, me ekzistencën e ndryshimit kryesor midis dy personave, që është shkaku i mbrojtur.

Në rastin konkret gjykata konstaton se, si krahasues, merren personat drejtpërdrejtë përgjegjës, për të cilët janë sugjeruar po sipas Raportit Final të Auditit për të cilin ndaj paditësit është marrë masa e largimit nga puna, të merren masa organizative. Ky raport ka sugjeruar 13 masa organizative, konkretisht, masat 1,2,3,7,8, 9 dhe 11 drejtuar paditësit dhe bashkë me të edhe përgjegjësit të sektorit të kujdesit shëndetësor parësor dhe spitalor dhe sipas rastit grupeve të kontrollit, ndërkohë që nuk ka asnjë masë organizative drejtuar vetëm paditësit, por veç sa më sipër masat 4,5,6 dhe 10 i janë drejtuar vetëm përgjegjësit të sektorit të kujdesit shëndetësor parësor dhe spitalor, ndërsa masat organizative 12,13 dhe masa zhdëmtuese i janë drejtuar sektorit të financës.

Në këto kushte, shprehemi se, mos zbatimi i detyrave funksionale pa arsye nga ana e paditësit ka sjellë ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Paditësi në asnjë moment nuk paraqiti argumenta dhe prova të ligjshme për të justifikuar parregullsitë e konstatuara në Raportin Final të Auditit, duke mbajtur përgjegjësinë e plotë për mënyrën e ushtrimit të detyrave të tij.

Në asnjë moment motivi i ndërprerjes së marrëdhënies së punës nuk ka lidhje me anëtarësimin e palës paditëse në parti politike, por për shkaqe të justifikueshme të cilat lidhen me mospërbushjen e detyrave funksionale të paditësit, me funksion e drejtorit të një drejtorie të rëndësishme, në ofrimin e një shërbimi publik. Mospërbushja e detyrave funksionale të paditësit, ka sjellë shkeljet e konstatuara në Raportin Final të Auditit, të provuara dhe me dokumentet e vendosura në dispozicion nga ana e palës së paditur, fakt ky që nuk prezumon se shkeljet e realizuara nga ana e paditësit të mos çmohen si me faj të rëndë apo në mënyrë të pavetëdijshme, ashtu sikurse është arsyetuar nga ana e Gjykatës.

Në konstatimin e prezumimit të diskriminimit, Gjykata duhej t'i referohej fakteve provuese duke mos u mjaftuar me pretendimet e pabazuara nga pala paditëse, e cila kishte si synim që parregullsitë e tij në ushtrimin e detyrave si drejtor drejtorie t'i kamuflonte me bindjet e tij politike.

Pavarësisht faktit se sipas Kontratës individuale të punës, të lidhur ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit, në shkronjën "g", neni 8, citohet se, *"Shprehja e mendimeve apo kryerja e veprimtarive publike me karakter partiak në rolin e nëpunësit gjatë orarit të punës"*, do të përbënte motiv për dhënien e një mase disiplinore, shprehemi se nuk gjendemi përpara këtij fakti. Motivi i ndërprerjes së marrëdhënies të punës është plotësisht i justifikueshëm dhe aspak për shkaqe të anëtarësisë në parti politike, e cila mbetet një e drejte legjitime e tij për t'u ushtruar, qendrim i cili dëshmohet nga aktet dhe provat e depozituara nga pala e paditur.

Po ashtu, rrethanat dhe shkaqet për ndërperjen e marrëdhënies të punës për personat e tjerë të përmendur në arsyetimin e vendimit të dhënë nga Gjykata nuk u shqyrtuan prej saj, për të konstatuar bazueshmërinë apo jo të tyre. Për këto arsye, ato nuk mund të përbëjnë argument për arsyetimin e përdorur nga ana e Gjykatës, sipas akteve ligjore në fuqi.

Sipas shkresës së dërguar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Nr. 1310 Prot, datë 29.12.2017, citohet se, *"KMD vëren se, vetëm fakti se një shtetas i punësuar pohon të ketë përkatësi politike, nuk është argument që do të justifikonte praninë e motivit diskriminues për bindje politike, në rastin e largimit të tij nga puna. Duhet të ekzistojë lidhja shkakësore ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur të diskriminimit, e cila do të provohet përpara gjykatës, sipas parimit të ndarjes së barrës së provës për çështjet e diskriminimit. Për të konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë duhet të bashkëekzistojë tërësia e elementëve të sipërpërmendur."*

Për sa më sipër, në zbatim të nenit 466, të Kodit të Procedurës Civile, kërkohet ndryshimin e vendimit, duke rrëzuar pjesën e pranuar të padisë, si të pabazuar në prova dhe në ligj.

GJYKATA E APELIT VLORË

pasi dëgjo **relatorin e çështjes, Gjyqtarin Skënder Damini;**
 dëgjo palën paditëse, e cila kërkoi ndryshimin e vendimit dhe pranimin e plotë të padisë;
 në mungesë të palës së paditur;
 dhe shqyrtoi çështjen në tërësi

V Ë R E N

Vendimi gjyqësor civil nr. 254, datë 21.03.2018, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, është një vendim i drejtë, i bazuar në prova e në ligj për pjesën e pranuar të padisë dhe si i tillë, ai duhet të lihet në fuqi, por duke e ndryshuar vetëm për pjesën e dëmshpërblimit për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar të punës, për këto arsye:

Rrethanat e çështjes

Paditësi [REDAKTUAR] është komanduar, me dy kontrata të përkohshme, për periudha 3 mujore, në mënyrë të njëpasnjëshme, në detyrën Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Berat, konkretisht me urdhrin Nr. 3588 Prot. date 13.07.2016, mbi bazën e të cilit është lidhur kontrata Nr. 3588/1 Prot. date 14.07.2016 dhe urdhrin Nr. 5099 Prot. date 12.10.2016, mbi bazën e të cilit, është lidhur kontrata Nr. 5099/1 Prot, dt. 14.10.2016, të paraqitura në cilësinë e provës shkresore dhe të administruara në gjykim.

Me urdher Nr.132 prot. date 13.01.2017, paditësi është emëruar Drejtor i Drejtorisë Rajonale të FSDKSH Berat dhe mes palëve është lidhur kontrata individuale e punës Nr. 132/1 Prot. date 13.01.2017, me afat të pacaktuar. Sipas këtyre akteve paditësi paguhet me pagë të kategorisë c, klasa 111-4, 95.343 lekë. Në nenin 4 të kontratës së sipërcituar, është parashikuar se ajo lidhet në dt. 13.01.2017, me afat të pacaktuar. Gjithashtu, në nenin 8 të saj, janë parashikuar se cilat do të konsiderohen shkelje disiplinore, në nenin 9, masat disiplinore, duke u renditur ato nga këshillimi deri në largim nga puna. Në nenin 10 mbi zgjidhjen e kontratës, palët shprehimisht i janë referuar rregullimeve të parashikuara në Kodin e Punës.

Me shkresë Nr. 4132/6 Prot. date 22.09.2017, Drejtoria e Auditit të Brendshëm i ka dërguar Drejtorisë Rajonale të FSDKSH Berat, Raportin Final të Auditit dhe Rekomandimet sipas shkresës nr.4132/5, të së njejtës datë. Nga Raporti Final i Auditimit Shtator 2017, gjithësej 86 fletë, rezulton se, në pjesën rekomandime, janë rekomanduar disa masa organizative, gjithsej 13 të tilla, si më poshtë, të realizohen kontrole tematike për verifikimin e rasteve të reja dhe ndryshimet e mjekimit tek mjekët me rimbursim të lartë dhe tek mjekët me tejkalim të paargumentuar rimbursimi, të kërkohet që qendrat shëndetësore të plotësojnë mungesat me barna të urgjencës dhe materiale mjekimi. Në rastet kur ka mjekë me tejkalim të shpenzimeve të rimbursimit të trajtohen arsyet pse ka ardhur ky tejkalim, të bëhet analizë nëse tejkalimi është i argumentuar. Të kërkohet nga qendrat shëndetësore raportim me shkrim i analizës së aktivitetit të tyre për çdo muaj.

Të realizohen kontrole në spitale për zbatimin e detyrave të lëna, në shërbimet me shtretës, shërbimin e urgjencës, kontroll i administrimit dhe qarkullimit të barnave, kontroll i pagave dhe shpërblimeve. Në kontrollet e realizuara në spitale të mbahet dhe administrohet në dosje dokumentacioni standart i kontrollit siç përcaktohet në Rregulloren Nr. 3, dt. 22.10.2014. Të realizohen kontrole në spitalin privat "AKS" ku të verifikohet zbatimi i protokolleve të dializës, ekzaminimet mujore, 3 mujore, 6 mujore dhe vjetore sipas protokollit. Të monitorohen shpenzimet e rimbursimit brenda planit të miratuar. Për çdo tejkallim të paargumentuar të këtyre shpenzimeve, të kërkohet nga fondi rishikim dhe shtesë të planit të shpenzimeve të rimbursimit, rekomandime këto për të cilat grupi i auditimit është shprehur se duhet të mbahen parasysh nga Drejtori, Përgjegjësi i Sektorit të Kujdesit Shëndetësor Paresor dhe Spitalor, Grupet e Supervizimit, grupet e kontrollit si dhe përgjegjësi i sektorit Financë Administratës. Në këtë raport konstatohet se nje pjese e madhe e masave organizative sugjerohen për Përgjegjësin e Sektorit të Kujdesit Shëndetësor Parsor dhe Spitalor, Grupet e Supervizimit, grupet e kontrollit si dhe përgjegjësin e Sektorit Financë Administratës. Nuk është sugjeruar asnjë masë disiplinore. Ky raport është përpiluar nga Drejtorja e Auditimit në zbatim të programit të auditimit nr. 4132 prot., dt. 13.07.2017, mbi aktivitetin e Drejtorisë Rajonale të FSDKSH Berat për periudhën janar 2016-qershor 2017.

Me shkresë nr. 4132/5, date 22.09.2017, pavarësisht konstatimeve sa më sipër, është sugjeruar nga Drejtorja e Auditimit masa disiplinore "largim nga puna" vetëm për paditësin, ndërkohë që janë sugjeruar masa më të lehta disiplinore për personat drejtëpërdrejtë përgjegjës, konkretisht: "Kalim në një detyrë me një nivel dhe klasë më të ulët" për Përgjegjësin e Sektorit të Kujdesit Shëndetësor Parsor dhe Spitalor, "Vërejtje" për juristin dhe specialisten ekonomiste të Sektorit të Kujdesit Parsor dhe Spitalor, dhe asnjë masë për përgjegjësin e sektorit të financës dhe administratës pavarësisht se në raportin e auditimit një pjesë e parregullsive të konstatuara dhe sugjerimeve të dhëna lidhen me të.

Po në këtë datë, me shkresë Nr.4897 prot. date 22.09.2017, Drejtorja e Burimeve Njerzore e ka njoftuar paditësin duke e ftuar për takim për bashkëbisedim për vazhdimin ose ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për në dt. 28.09.2017 ora 12:30.

Në këtë takim të pasqyruar në procesverbalin Nr. 4897/1 prot., dt. 28.09.2017 paditësi ka parashtruar të gjitha objeksionet e tij, faktin se është paragjykuar pasi ky vendim tashmë është marrë dhe takimi po mbahej formal, faktin se personave përgjegjës drejtëpërdrejtë i janë dhënë masa më të lehta si dhe faktin se po viktimizohet politikisht.

Me shkresën Nr. 202, dt. 03.10.2017, Urdhër "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës" është urdhëruar:

" 1. Z. [REDAKTUAR] aktualisht në detyrën Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Berat, t 'i jepet masa disiplinore "Largim nga puna" për mangësitë e konstatuara në Raportin e Auditit

të Brendshëm.

2. Të zgjidhet kontrata e punës dhe të ndërpriten marrëdhëniet financiare me z. Fëtim Mbrati më dt. 03.10.2017. ”.

ARSYETIMI I GJYKATËS SË APELIT

Analiza e zbatueshmërisë së K.Punës në fuqi shtrihet në katër drejtime:
Nisur nga fakti që paditësi [REDAKTUAR] ka qenë i punësuar pranë punëdhënësit, të paditurit Fondi i Sigurimit të Kujdesit Shëndetsor që ushtron aktivitetin e tij në Shqipëri, Kodit të Punës në fuqi zbatohet në hapësirë **(ratione loci, neni 3 i Kodit të Punës)**.

Marrëdhënia e punës midis paditësit [REDAKTUAR] dhe të paditurit nuk përbën objekt të ndonjë rregullimi të veçantë ligjor. Si i tillë Kodi i Punës zbatohet sipas personave **(ratione personae, neni 4 i Kodit të Punës)**.
Marrëdhënia e punës midis palëve ndërgjyqëse nuk përfshihet në ato veprimtari të parashikuara në nenin 5 të Kodit të Punës, që gjejnë përjashtim nga fusha e zbatimit të këtij ligji. Për pasojë Kodi i Punës zbatohet sipas përmbajtjes **(ratione materiae, neni 5 i Kodit të Punës)**.
Duke qenë se marrëdhënia e punës midis paditësit dhe të paditurit ka filluar në vitin 2016, ajo ka lindur pas hyrjes në fuqi të K.Punës (dt.24.08.1995 është data e hyrjes në fuqi të këtij Kodi). Rrjedhimisht Kodi i Punës në fuqi zbatohet edhe në kohë **(ratione temporis, neni 6 i Kodit të Punës)**.

Sa më sipër, marrëdhënia e punës që ka ekzistuar midis paditësit [REDAKTUAR] dhe punëdhënësit të tij Fondi i Sigurimit të Kujdesit Shëndetsor, rregullohet nga **dispozitat e Ligjit Nr.7961, datë 12.07.1995, Kodit të Punës në fuqi, me gjithë ndryshimet përkatëse sipas ligjeve Nr.8085, datë 13.03.1996 dhe Nr. 9125, datë 29.07.2003 dhe ligjit nr.136/2015, datë 5.12.2015.**

Ne nenin 12 të Kodit të Punes përcaktohet se: "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 per një periudhe të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhërave të punëdhënësit, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim "

Nga interpretimi i dispozites së mësipërme në raport me marrëdhënien konkrete të punës lidhur midis palëve, Gjykata e Apelit çmon se kjo marrëdhënie pune i plotëson të katër elementet bazë për t'u cilësuar si e tillë.

Marredhenia e punës ka për objekt kryerjen e një pune (aktivitetit) të caktuar, e cila konsiston në kryerjen e detyrave të ngarkuara nga punëdhënësi lidhur me funksionin në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetsor pranë pales së paditur.

Kontrata e lidhur midis palëve ndërgjyqëse në parim është një kontratë me afat të pacaktuar për shkak të faktit se marrëdhënia e punës më të paditurin nuk ka të përcaktuar një afat në mbështetje të nenit 140 të Kodit të Punës.

Marredhënia e punës është e lidhur mbi bazën e një raporti varësie. Marredhënia e punës përmban edhe elementin e katërt të saj që është një shprehje në formën e pages bruto në shumën 102.017.

Për sa më sipër, nisur nga fakti se të katër elementet e kontratës së punës janë të pranishëm në rastin konkret, Gjykata e Apelit Vlorë çmon se kontrata e lidhur midis palëve ndërgjyqëse, është një kontratë individuale pune në kuptim të nenit 12 të K.Punës.

Në lidhje me kërkimin e paditësit për dëmshpërblimin me një vit page si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar, Gjykata e Apelit vlerëson të analizojë në mënyrë të veçantë:

Nenin 140 të Kodit të Punës në të cilën parashikohet se: "Kontrata e punës mund të lidhet me kohëzgjatje të caktuar dhe pa kohëzgjatje të caktua".

Nga sa parashtruar edhe më sipër, rezultoi se kontrata e punës së paditësit me palën e paditur është lidhur për një afat të pacaktuar, e në këtë kontekst kontrata është me afat të pacaktuar.

Nenin 141 të Kodit të Punës ku parashikohet se kontrata e punës me afat të pacaktuar zgjidhet kur përfundon afati i njoftimit.

Nenin 143/3 të Kodit të Punës parashikohet se: "Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafatësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

Nenin 143/4 të Kodit të Punës në të cilën parashikohet se: "Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja e kontratës trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm."

Në lidhje me sa më sipër, Gjykata e Apelit konstaton se ligjvënasi ka percaktuar dy mënyra për zgjidhjen e kontratës së punës:

- 1) atë të zakonshme ç'ka 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 Kodit të Punës, zgjidhje me efekt të menjëhershëm. Qëllimi (*ratio legis*) i nenit 143 të Kodit të Punës është mbrojtja e punëmarrësve.

Punëdhënësi detyrohet t'i lërë një kohë të shkurtër punëmarrësit për të kërkuar një punë të re. Gjatë kësaj kohe, punëmarrësi është i paguar. Afati i njoftimit ka për qëllim evitimin e gjendjes së punëmarrësit pa asnjë burim fitimi gjatë kohës së kërkimit të punës dhe nga ana tjetër afati i njoftimit mbron edhe punëdhënësit, të cilët të përfitojnë nga puna e punëmarrësit gjatë kohës që u duhet për të gjetur ose për të formuar një punëmarrës të ri. Neni 143/4 parashikon që kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm. Si rrjedhojë, mosrespektimi i afatit të njoftimit nuk ka asnjë impakt mbi vlefshmërinë e zgjidhjes. Kontrata quhet e zgjidhur, edhe nëse zgjidhësi nuk ka respektuar afatin e njoftimit. Në rast mosrespektimi të afatit të njoftimit, janë të zbatueshme nenet 153, 154, 155, 156 të Kodit të Punës. Gjykata duhet të analizojë nenin 153 të K.Punës për të vendosur nëse zgjidhja e menjëhershme është e justifikuar. Nëse zgjidhja është e pajustificuar, pasojat janë ato të nenit 155. Pra, punëdhënësi duhet t'i paguaj punëmarrësit pagën gjatë afatit të njoftimit të rregullt, llogaritur sipas nenit 143 pg. 1, 2 e 3, dhe një dëmshpërblim sipas nenit 155 pg. 3.

Në rastin objekt gjykimi, nga hetimi gjyqësor dhe nga provat e administruara në dosje rezulton se: Me shkresë nr.4132/5, date 22.09.2017, pavarësisht konstatimeve sa më sipër, është sugjeruar nga Drejtoria e Auditimit masa disiplinore "largim nga puna" vetëm për paditësin, ndërkohë që janë sugjeruar masa më të lehta disiplinore për personat drejtëpërdrejtë përgjegjës, konkretisht: "Kalim në një detyrë me një nivel dhe klasë më të ulët" për Përgjegjësën e Sektorit të Kujdesit Shëndetësor Parsor dhe Spitalor, "Vërejtje" për juristin dhe specialisten ekonomiste të Sektorit të Kujdesit Parësor dhe Spitalor, dhe asnjë masë për përgjegjësën e sektorit të financës dhe administratës pavarësisht se në raportin e auditimit një pjesë e parregullsive të konstatuara dhe sugjerimeve të dhëna lidhen me të.

Po në këtë datë, me shkresë Nr.4897 prot. date 22.09.2017, Drejtoria e Burimeve Njerezore, e ka njoftuar paditësin duke e ftuar për takim për bashkëbisedim për vazhdimin ose ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për në dt. 28.09.2017, ora 12³⁰.

Në këtë takim të pasqyruar në procesverbal Nr.4897/1 prot. date 28.09.2017, paditësi ka parashtruar të gjitha objeksionet e tij, faktin se është paragjykuar pasi ky vendim tashmë është marrë dhe takimi po mbahej fonnal, faktin se personave përgjegjës drejtëpërdrejtë i janë dhënë masa më të lehta si dhe faktin se po viktimizohet politikisht.

Me shkresë Nr.202, date 03.10.2017, Urdhër "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës" është urdhëruar:

"1. Z. [REDAKTUAR] aktualisht në detyrën Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Berat, t'i jepet masa disiplinore "Largim nga puna" për mangësitë e konstatuara në Raportin e Auditit të Brendshëm.

2. Të zgjidhet kontrata e punës dhe të ndërpriten marrëdhëniet financiare me z. [REDAKTUAR] më dt. 03.10.2017. "

Në bazë të nenit 143/1 i Kodit të Punës, pala e paditur duhet të respektojte një afat njoftimi prej 1 (një) muaj duke qënë se paditësi [REDAKTUAR] ka qënë në marrëdhënie pune pranë palës së paditur për 1 vit, 2 muaj dhe 20 ditë, gjë, të cilën pala e paditur nuk e ka respektuar.

Sa sipër, në mbështetje të nenit 143/4 të Kodit të Punës, zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa u respektuar afati i njoftimit nga ana e palës së paditur dhe si rrjedhim i kësaj, **zgjidhja e kontratës me paditësin [REDAKTUAR] është një zgjidhje me efekt të menjëhershëm.**

Në nenin 153 të Kodit të Punës përcaktohet se:

"1. Punedhenesi dhe punemarresi në çdo kohe, mund të zgjidhin menjehere kontratën për shkaqe të justifikuar.

2. Vleresohen si shkaqe të justifikuar të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, të kërkojnë atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar rastet kur punemarresi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe rastet kur punemarresi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të perseritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punedhenesit"

Nga interpretimi i dispozitës së mësipërme përcaktohet se katër janë kushtet për t'u cilësuar zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të justifikuar.

Konkretisht:

- a) punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual (nenet 22-31 të Kodit të Punës, kontrata individuale, rregullore etj),
- b) shkelja të jetë kryer me faj të rëndë, ose të lehtë në mënyrë të perseritur dhe pas një paralajmërimi,
- c) ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës,
- d) shkelja të ketë cënuar raportin e besimit midis palëve kontraktuese.

Që zgjidhja e kontratës të jetë e justifikuar duhet që elementet e nenit 153 të Kodit të Punës të përmbushen njëkohësisht në mënyrë kumulative. Gjykata çmon se nga analiza e fakteve rreth rastit konkret dhe e dispozitës së mësipërme, zgjidhja e marrëdhënies së punës bërë në mënyrë të menjëhershme nga ana e palës së paditur, çmohet si zgjidhje e menjëhershme e pajustificuar pasi në analizë të kushteve të nenit 153 të Kodit të Punës, nuk rezultojnë përmbushja e këtyre kritereve në mënyrë kumulative.

Gjykata e Apelit Vlore thekson se në thelb nëse punëdhënësi zgjidh kontratën e punës me punëmarrësin duke respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën e zgjidhjes së kontratës, për çfarëdo shkak, mjafton që ai (shkak) të mos jetë abuziv, atëherë zgjidhja e kontratës është e vlefshme.

Në rastin konkret, zgjidhja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit me ane të urdhrorit nr.202 prot. date 03.10.2017 është e vlefshme, pasi zgjidhja e kontratës së punës me paditësin [REDAKTUAR] nuk rezultoi të jetë bërë në kohë të papërshtashme si ato të parashikuara në nenin 107 dhe 147 të Kodit të Punës, si dhe zgjidhja e kontratës nuk është bërë për shkaqe abuzive, si ato të parashikuara në nenin 146/1 të Kodit të Punës.

Kështu shkak i zgjidhjes së kontratës së punës me paditësin ka qënë për shkak të shkeljeve dhe mangesive të konstatuara në Raportin e Auditit dhe Rekomandimet dhe detyrime që i ka sjellë paditësi [REDAKTUAR], palës së paditur, duke e konsideruar këtë shkelje kontraktuale si shkelje të detyrimeve kontraktuale me faj të rëndë. Në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës, vetëm nëse punëmarrësi ka shkelur detyrimet kontraktuale (*kushti i parë*), me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi (*kushti i dytë*), atëherë mund të konsiderohet zgjidhja e kontratës së punës me efekt të menjëhershme dhe të justifikuar. Barrën e provës për të vërtetuar shkeljet kontraktuale nga ana e palës paditëse, në kuptim të ligjit e ka pala e paditur (*punëdhënësi*).

Nga ana e palës së paditur Fondi i Sigurimit të Kujdesit Shëndetsor, në ankimin e saj është pretenduar se pala paditëse ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, pretendim ky, i cili nuk gjeti mbështetje ligjore dhe provuese në provat e paraqitura nga ana e palës së paditur. Sipas pretendimit të palës së paditur, paditësi [REDAKTUAR] ka shkelur detyrimet kontraktuale, pasi sipas kontrollit që është bërë nga grupi i auditit paditësi [REDAKTUAR] me detyrën në pozicionin e Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Kujdesit Shëndetsor u gjet përgjegjës për disa shkelje të konstatuara në mënyrë të detajuar në raportin e sipercituar. Gjykata e Apelit në lidhje me këto shkelje të konstatuara nga ana e grupit të auditit, konkludon se në këtë raport nuk janë konstatuar shkelje të tilla që të kategorizohen si shkelje të rënda të detyrimeve kontraktuale.

Gjykata e Apelit Vlore e gjen me vend dhe të drejte pretendimin e paditësit dhe në këtë kontekst vlerëson se shkeljet e konstatuara sipas auditit janë të tilla të cilat nuk legjitimojnë palën e paditur (punëdhënësin) që të zgjidhe kontratën e punës me paditësin në mënyrë të menjëhershme

Sa sipër, edhe pse u provua nga ana e palës së paditur se paditësi [REDAKTUAR] nuk i ka zbatuar me përpikmëri dhe kujdes detyrat, nga ana tjetër gjykata vlerëson se këto shkelje të konstatuara për here të pare nga pala e paditur janë të lehta dhe nuk rezultojnë që paditësi të ketë ndonjë paralajmërim të marrë më parë si masë disiplinore që të justifikonte palën e paditur për ndërprerjen e punës në mënyrë të menjëhershme në kuptim të nenit 153 të Kodit të Punës. Në këtë kuptim, Gjykata e Apelit çmon se nga ana e punëmarrësit nuk janë shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, por me faj të lehtë dhe jo në mënyrë të përsëritur, duke mos u përmbushur kushti i parë i justifikueshmërisë së zgjidhjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme. Duke qenë se që në analizë të kushtit të parë të dispozitës konstatohet se nuk kemi shkelje kontraktuale, atëherë gjykata çmon se nuk ka me vend analiza për të konstatuar shkelje të elementeve të tjerë të nenit 153 të Kodit të Punës.

Pra zgjidhja e marrëdhënies së punës nga ana e palës së paditur me paditësin, është bërë në mënyrë të pajustificuar.

Lidhur me pasojën e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar nga ana e punëdhënësit, neni 155/3 i Kodit të Punës përcakton se:

"Në rast të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëtarit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune".

Pasoja konkrete është dëmshpërblimi në formën e pagës dhe jo gjobë. Në vlerësimin e masës së këtij dëmshpërblimi gjykata i referohet shkakut të pajustificuar të zgjidhjes së kontratës së punës, efektit negativ që ka patur në gjëndjen shpirtërore të paditësit kjo zgjidhje e pajustificuar, gjendja e tij ekonomike dhe familjare, kohëzgjatja e raporteve të punës relativisht e shkurter në punë pranë palës së paditur, faktin se paditësi është në moshë mesatare dhe i arsimuar me shkollë të lartë.

Sa më sipër në caktimin e masës së dëmshpërblimit gjykata çmon se si dëmshpërblim punëdhënësi (i padituri) duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën e 10 (dhjetë) muajve pune.

Përsa i përket pretendimit të palës paditëse për shpërblimin me 2 muaj paga si pasojë e mosrespektimit të afatit të njoftimit, Gjykata e Apelit konstaton se ky pretendim i paditësit nuk duhet pranuar, pasi ka rezultuar se nga pala e paditur është respektuar procedura e përcaktuar në Kod. Kështu, me shkresën nr.4897 Prot. date 22.09.2017, pala e paditur e ka ftuar paditësin në takim për të biseduar në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës apo ndërprerjen e tyre.

Sipas procesverbalit nr. 4897/1 Prot., dt. 28.09.2017, takimi është zhvilluar në këtë datë dhe ndërprerja e marrëdhënieve të punës së paditësit është bërë me shkresën nr. 4897/2 Prot. Date 03.10.2017, Urdhër nr.202, date 03.10.2017. E gjithë kjo procedurë është realizuar duke respektuar afatet e parashikuara nga neni 144 i Kodit të Punës.

Një ndër pasojat e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme në mënyrë të pajustificuar, përveç pasojës me karakter ndëshkues, **dëmit moral**, është edhe **dëmi ekonomik** që ka pësuar punëmarrësi, shpërblimin e dëmit të shkakuar nga mosrespektimi i afatit të njoftimit.

Neni 155 i Kodit të Punës në paragrafin e parë të tij përcakton se *"Punëmarrësi ka të drejtën e pages që do të kish ftuar nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit".*

Sipas kesaj dispozite punëmarrësit i lind e drejta të përfitojë pagën për gjatë periudhës së afatit të njoftimit. Sipas nenit 143/1 i Kodit të Punës përcaktohet se afati i njoftimit për paditësin duke qene se marrëdhëniet e punës me palën e paditur kanë zgjatur me shumë se 1 vit, duhet të ishte 1 (një) muaj, gjë të cilën pala e paditur nuk e ka respektuar. Në këtë kuptim pala e paditur është e detyruar që t'i paguajë palës paditëse si dëm ekonomik, pagën që ai do të përfitonte për efekt të respektimit të afatit të njoftimit atë 1 (një) muaj.

Gjykata e Apelit Vlorë, perfundimisht, konkludon se vendimi gjyqësor civil nr. 254, datë 21.02.2018, i Gjykates se Rrethit Gjyqësor Berat, duhet te lihet ne fuqi, duke e ndryshuar atë vetëm përsa i përket masës së dëmshpërblimit për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata e Apelit Vlorë, bazuar në nenin 466/"a", të K.Pr.Civile

V E N D O S I

Lenien ne fuqi te vendimit gjyqësor civil nr.254, datë 21.03.2018, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, me ndryshimin:

Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë palën paditëse [REDACTED] me pagën e 10 (dhjetë) muajve, për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme.

Shpenzimet gjyqësore në Apel në shumën 48.000 lekë palës së paditur.

U shpall sot në Vlorë, në datë 11.02.2020

ANËTAR
Hysen SALIKO

ANËTARE
Klodiana GJYZARI

KRYESUES
Skënder DAMINI

