

Gjykata supreme e Republikës së Maqedonisë së Veriut, në Seancën e përgjithshme të mbajtur më 13.07.2021, duke shqyrtuar për propozimin e Sektorit të veprave civile, të parashtruar në bazë të nenit 34 paragrafi 3 dhe nenit 61 paragrafi 1 të Rregullores së punës së Gjykatës supreme të Republikës së Maqedonisë, në përputhje me nenin 101 të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe nenin 37 paragrafi 1 pika 1 të Ligjit të gjykatave (“Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” numër 58/2006...96/2019), miratoi:

MENDIM JURIDIK PARIMOR

1. Punëdhënësi nuk mund t’ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit për shkaqe personale, në raste kur punëtori nuk i plotëson kushtet për kryerjen e punës, të caktuar me shkallën e arsimimit, që janë paraparë me aktin e sistematizimit, dhe nuk janë paraparë me ligj, e të cilat janë theksuar në shpalljen publike për punësim, në bazë të së cilës është lidhur marrëveshja me punëtorin.

2. Afati prej gjashtë muajsh për prishjen e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale, kur punëtori nuk i plotëson kushtet për kryerjen e punës të theksuara në shpalljen publike për punësim, siç është shkalla e nevojshme e arsimimit, llogaritet nga dita e lidhjes së marrëveshjes për punësim.

A r s y e t i m

Sipas nenit 19 paragrafi 1 të Ligjit për marrëdhëniet e punës (“Gazeta zyrtare e RM nr.61/2005...27/16), punëtori që lidh marrëveshjen për punësim, doemos duhet t’i plotësojë kushtet për kryerjen e punës, të përcaktuara me ligj, aktin e punëdhënësit, përkatësisht kushtet e kërkuara nga punëdhënësi. Sipas paragrafit 2 nga i njëjti nen, punëdhënësi obligohet që me akt t’i caktojë kushtet e veçanta për kryerjen e punës për secilin vend të veçantë të punës. Ky obligim nuk ka të bëjë me punëdhënësit më të vegjël.

Me nenin 71 paragrafi 2 nga i njëjti Ligj, shënohet se punëdhënësi mund ta prishë marrëveshjen për punësim, vetëm nëse ekziston shkak i bazuar për prishje lidhur me sjelljen e punëtorit (shkaqe personale nga ana e punëtorit) për shkak të shkeljes së rendit të punës, disiplinës dhe obligimeve të punës (shkak i fajit) ose nëse shkak bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (shkaqe afariste).

Sipas nenit 76 paragrafi 1 pika 1 nga i njëjti Ligj, punëdhënësi, punëtorit mund t’ia prishë marrëveshjen për punësim, kur nuk i është mundur vazhdimi i marrëdhënies së punës, nëse punëtori për shkak të sjelljes së tij, mungesës së njohurive ose mundësive ose për shkak të mosplotësimit të kushteve të veçanta të përcaktuara me ligj, nuk është i aftë t’i kryejë obligimet e kontraktuara ose të tjera nga marrëdhënia e punës (shkaqe personale).

Ligji për marrëdhëniet e punës, siç mund të përcaktohet nga dispozitat e cituara, ka shënuar saktë se kur punëdhënësi mund të prishë marrëveshjen për punësim dhe një nga një i ka numëruar shkaqet arsyetuese për prishjen e marrëveshjes.

Megjithatë, në lëndën Rev3.nr.48/2019, punëdhënësi e prish marrëveshjen e punëtorit për shkak se paditësja ka themeluar marrëdhënie pune në vendin e punës, në të cilin nuk i ka plotësuar kushtet e përcaktuara me Rregulloren për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës, që është në kundërshtim me nenin 19 të LMP, përkatësisht nuk e ka plotësuar kushtin e shkallës së arsimimit, të paraparë me Rregulloren e të paditurit, për vendin e punës për të cilin është paraqitur në shpalljen publike të publikuar. Por, duke u nisur nga dispozita e cituar e nenit 71 paragrafi 2 nga i njëjti Ligj, lidhja e marrëveshjes për punësim në kundërshtim me nenin 19 të LMP, sipas LMP nuk paraqet shkak të bazuar për prishje të marrëveshjes.

Njëkohësisht, i padituri në vendimin e tij thërritet edhe në dispozitën e nenit 76 paragrafi 1 pika 1 nga i njëjti Ligj, respektivisht prishjen e marrëveshjes për shkaqe personale. Krahas kësaj, i padituri në arsyetimin e vendimit kontestues, fare nuk tregon se ka konstatuar për paditësen se ka mungesë të njohurive ose mundësive ose se nuk është e aftë t'i kryejë obligimet e saj të punës. Arsyetimi gjithëpërfshirës themelohet në përcaktimin nga parregullsitë e konstatuara nga ana e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe konkluzionin për mosplotësimin e kushteve të veçanta të përcaktuara me Rregulloren për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës së të paditurit. Megjithatë, kushtet e veçanta për të cilat thërritet i padituri – shkallën e arsimimit, nuk janë kushte të parapara me ligj, siç është shënuar në dispozitën e cituar më sipër ligjore, por kushtet të cilat burojnë nga akti i të paditurit, Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës. Sipas dispozitës së theksuar, punëdhënësi mund të prish marrëveshjen për punësim nëse për vendin e caktuar të punës me ligj shënohen kushte të veçanta, siç është për shembull, posedimi i licencës së caktuar ose certifikatë.

Sipas nenit 94 paragrafi 1 nga LMP, prishjen e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale nga punëtori, punëdhënësi mund t'ia lëshojë punëtorit në afat prej tre muajsh nga dita e njoftimit të fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit, përkatësisht në afat prej gjashtë muajsh nga dita e paraqitjes së fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit.

Duke u nisur nga dispozita e cituar, rrethanat lidhur me mosplotësimin e kushteve të veçanta për punë, të cilat i padituri i thekson si shkak për prishjen e marrëveshjes, janë shkaktuar me vet lidhjen e marrëveshjes për punësim, kur paditësja ka dorëzuar dëshmi për arsimimin e saj dhe e njëjta dëshmi ka qenë pjesë e dosjes së personelit të paditëses te i padituri. Kjo do të thotë se prej atëherë rrjedh afati i shënuar ligjor prej gjashtë muajve, duke qenë se atëherë kanë ndodhur faktet të cilat janë shkak i prishjes së marrëveshjes. Afati prej gjashtë muajve nuk është i lidhur me njohjen e punëdhënësit për ato fakte, për të cilat gjykatat më të ulëta kanë caktuar se është nga konstatimi i mangësive me procesverbalin e përpiluar nga ana e Inspektoratit Shtetëror të Punës.

Për çështjet e theksuara juridike, në lëndët e Gjykatës supreme të Republikës së Maqedonisë së Veriut Rev3.nr.48/2019 dhe Rev3.nr.126/2019, janë shprehur qëndrime të ndryshme lidhur me zbatimin e neneve 19 paragrafi 1 dhe 2, nenin 76 paragrafi 1 pika 1, nenin 72 dhe nenin 94 paragrafi 1 të Ligjit për marrëdhëniet e punës, që ishte shkak për tu shqyrtuar në Seancën e përgjithshme që të mos krijohet pasiguri juridike, si dhe të sigurohet barazi në zbatimin e Ligjit nga ana e gjykatave dhe respektimin e parimit të sundimit të së drejtës, si një nga vlerat themelore të Kushtetutës së RMV.

Për arsyet e theksuara, Seanca e përgjithshme, miratoi këtë mendim juridik parimor.

Gjykata supreme e
Republikës së Maqedonisë së Veriut
Seanca e përgjithshme