

Qëndrimi i Komisionerit në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së punësimit, për nëpunësit e dënuar me vendim gjyqësor penal

Në një institucion të vetëqeverisjes vendore është marrë masa e arrestit me burg, nga organet e drejtësisë, për një nëpunës me akuzën se ka kryer veprën penale të “*Ushtrimit të ndikimit të paligjshëm ndaj personave që ushtrojnë funksione publike*”, parashikuar prej nenit 245/1, paragrafi 4, i Kodit Penal. Në këto kushte, njësia përgjegjëse e institucionit, me vendimin nr. 05, datë 04.10.2021, ka vendosur pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për këtë nëpunës.

Më pas çështja gjyqësore ka vazhduar dhe Gjykata e Posaçme e Shkallës së Parë për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, me vendimin nr. 35, datë 30.05.2022, e ka deklaruar fajtor dhe e ka dënuar nëpunësin, për veprën penale të “*Ushtrimit të ndikimit të paligjshëm ndaj personave që ushtrojnë funksione publike*”, në bazë të nenit 245/1, paragrafi 4, i Kodit Penal, me 2 (dy) vjet dhe 3 (tre) muaj burgim (*me gjykim të shkurtuar, është dënuar të vuajë përfundimisht, një vit e 6 muaj heqje lirie*).

Pas përfundimit të masës së mësipërme të dënimit penal, të dhënë nga gjykata, nëpunësi në fjalë, ka paraqitur kërkesën për rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës, me pretendimin se pezullimi është i pabazuar, pasi vendimi penal nuk ka marrë formë të prerë dhe se ai, tashmë e ka kryer vuajtjen e plotë të dënimit të dhënë.

Nisur nga këto rrethana specifike dhe atipike, është kërkuar nga institucioni mbështetja nga Komisioneri për zgjidhjen praktiko-juridike të rastit në fjalë, në lidhje me ecurinë e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil të këtij punonjësi.

Për ti dhënë përgjigje kërkesës së institucionit, argumentin e nisim nga përmbajtja e pikës 1, të nenit 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i cili, përcakton që:

“Ky ligj ka për qëllim krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.”

Referuar rastit konkret, rezulton se, nëpunësi është ndjekur penalisht dhe dënuar me vendim gjykate, për veprën penale të “*Ushtrimit të ndikimit të paligjshëm ndaj personave që ushtrojnë funksione publike*”, veprë e cila lidhet drejtpërdrejtë me ushtrimin e funksionit publik dhe integritetin moral të këtij nëpunësi civil.

Cenimi i integritetit moral të nëpunësit civil dhe i një institucioni të shërbimit civil, nga njëra anë dhe pamundësia objektive për të ushtruar detyrën, nga ana tjetër, kanë qenë arsyet që njësia përgjegjëse, ka reaguuar, duke marrë si masë të ndërmjetme, pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësit në fjalë.

Në këtë rast, me të drejtë institucioni e gjen të vështirë të parashikojë dispozitat ligjore mbi të cilat duhet të veprojnë, pasi situata në të cilën ndodhet nuk gjendet e rregulluar shprehimisht në ligjin për nëpunësin civil.

Duke vlerësuar të gjitha rrethanat e çështjes, Komisioneri vlerëson se gjendemi përpara një rasti ku ndërthuret juridiksioni penal dhe ai administrativ.

Një nga mënyrat e ndarjes së juridiksionit, përveç asaj që bazohet në ndarjen e pushteteve, legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, është edhe ajo sipas mënyrës së zgjidhjes së mosmarrëveshjes administrative dhe ushtrimit të kontrollit të ligjshmërisë së aktit administrativ.

Një konflikt i natyrës administrative, mund të bëhet objekt i juridiksionit administrativ, gjyqësor ose kushtetues.

Sipas pikës 1 të nenit 22 të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktimi i juridiksionit administrativ dhe kompetencave, përkufizohet në këtë mënyrë:

*"1. Fusha e ushtrimit të veprimtarisë dhe tërësia e kompetencave të organeve publike, të rregulluara nga legjislacioni në fuqi, përbën juridiksionin administrativ.
2. Kompetencat e organeve publike janë të përcaktuara me ligj, me akt nënligjor, si dhe veprimet administrative të nxjerra në zbatim të tyre. Ushtrimi i tyre është i detyrueshëm."*

Pra, juridiksioni është administrativ kur sipas ligjit e drejta dhe detyra për të zgjidhur disa çështje i është njohur organeve të ndryshme shtetërore, që nuk janë gjykata.

Ndërsa, juridiksioni është gjyqësor, kur sipas ligjit e drejta dhe detyra e shqyrtimit dhe e zgjidhjes së çështjeve u është caktuar gjykatave.

Juridiksioni gjyqësor sipas llojit të natyrës së çështjeve dhe ligjit që do të zbatohet ndahet në juridiksion gjyqësor penal dhe juridiksion gjyqësor civil.

Në rastin e juridiksionit gjyqësor penal, çështjet që do të shqyrtohen janë penale dhe ligji i zbatueshëm është legjislacioni penal, Kodi Penal dhe Kodi i Procedurës Penale, apo ligje të tjera penale.

Sa më sipër, në rastin që po shqyrtojmë, ndodhemi në kushtet e juridiksionit gjyqësor penal, pasi çështja do të shqyrtohet sipas Kodit Penal dhe Kodit të Procedurës Penale, e për këtë arsye, asnjë institucion tjetër i administratës nuk mund të veprojë deri në zgjidhjen përfundimtare të saj.

Duke u kthyer në analizën e rrethanave të rastit konkret, rezulton se, për nëpunësin civil për të cilin po diskutohet, Prokuroria, që është organi kompetent i ngarkuar me ndjekjen penale, sipas parashikimeve të Kushtetutës dhe të një ligji të posaçëm që rregullon funksionimin e këtij institucioni dhe që vepron sipas rregullave të përcaktuara në Kodin Penal dhe Kodin e Procedurës Penale, ka nisur një proces penal. Duke vlerësuar rrezikshmërinë e lartë të veprës dhe të personit të proceduar, Prokuroria ka vendosur si

masë sigurie arrestin në burg për punonjës in në fjalë. Kjo masë sigurie, e bën të pamundur objektivisht (pasi nuk ka lidhje me vullnetin e tij) paraqitjen në detyrë të personit të arrestuar, e për pasojë edhe ushtrimin e funksioneve nga ana e tij.

Në këto kushte, duke marrë parasysh prezumimin e pafajësisë për personin e proceduar, Komisioneri vlerëson se në rastin konkret, ndodhemi në kushtet e nenit 54, "Pezullimi për shkak të ligjit", germa "ë", të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, që e parashikon pezullimin e nëpunësit civil për shkak të ligjit edhe: "në raste të tjera të parashikuara nga ligji".

Ky përfundim bazohet në faktin se, Prokuroria është institucioni që ka të drejtën e kufizimit të lirisë së personit, për raste të parashikuara në një ligj specifik që në këtë rast është neni 5, i Kodit të Procedurës Penale dhe gjykata e ka vlerësuar si të drejtë këtë masë sigurie, duke e lënë në burg të pandehurin, e në këtë mënyrë, zgjidhja përfundimtare për vijimësinë e marrëdhënies së punës dhe rregullimi i pasojave të ndërprerjes së saj për shkak të arrestit, është e lidhur me vendimin e formës së prerë të gjykatës, që do ta zgjidhë çështjen në themel.

Nisur nga kushtet e evidentuara më sipër, rezulton se ngjarja e ndodhur, në këtë rast ka vënë në diskutim vijimësinë e marrëdhënies së punës të punonjës in në fjalë, pasi, nëse nëpunësi dënohet me vendim të formës së prerë nga gjykata, atëherë ai duhet të largohet nga shërbimi civil, në të kundërt, duhet të vijojë marrëdhënien e punës, si dhe të përfitojë të gjitha të drejtat që i janë mohuar nëse deklarohet i pafajshëm.

Prandaj, Komisioneri vlerëson se institucioni me të drejtë ka vendosur pezullimin nga shërbimi civil për punonjës in e arrestuar dhe nuk e ka rënduar pozitën e tij me largim nga shërbimi civil, pa vendosur më parë gjykata, pasi në këtë rast nuk ndodhemi në asnjë prej kushteve që kanë lidhje me përfundimin e marrëdhënies me shërbimin civil (lirimi apo largimi nga shërbimi civil). Duke vepruar në këtë mënyrë, nuk cenohen as të drejtat e nëpunësit, në rast të marrjes së një pafajësie nga ana e tij (prezumimi i pafajësisë, neni 4 i Kodit të Procedurës Penale).

Në këtë rast, kur gjykata e shkallës së parë e ka shpallur fajtor të pandehurin, pezullimi nga shërbimi civil do të zgjasë deri në zgjidhjen përfundimtare të çështjes, kur vendimi të marrë formë të prerë në Gjykatën e Apelit, pasi çështja tashmë është ankimuar.

Pezullimi nga shërbimi civil, është një ndërprerje e përkohshme e marrëdhënies në shërbimin civil, që nuk e cenon statusin e nëpunësit civil dhe do të pushojë me përfundimin e procesit penal që ka nisur për këtë rast me një vendim gjyqësor të formës së prerë, i cili do të rregullojë edhe pasojat që kanë lidhje me statusin e punësimit të nëpunësit në fjalë.

Nga ana tjetër, duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse në këtë rast se pozicioni i punës në të cilin kryente funksionet punonjës in në fjalë, duhet të shpallej si i lirë dhe të plotësohej, për të mos penguar ecurinë e punës së institucionit. Në legjislacionin e shërbimit civil, parashikohet detyrimi për të ruajtur të pa plotësuar

pozicionin e punës vetëm në rastet kur, pezullimi është i miratuar nga institucioni për një afat 3 mujor.

Në një rast të mundshëm rikthimi, nëse vendoset pafajësia nga gjykata, punonjësi mund të rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës nëse është ende i lirë, ose në rast se pozicioni i mëparshëm i punës është i plotësuar përfundimisht, ai transferohet në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori. Në rast se kjo është e pamundur, atëherë ai regjistrohet në një listë, e cila administrohet nga njësia përgjegjëse dhe punonjësi qëndron në këtë listë, deri sa të sistemohet në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.