



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

A.nr. 466/2016

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Departamenti për Çështje Administrative, me gjyqtar Hajriz Hoti, e me procesmbajtës Naim Shala, në konfliktin administrativ të paditëses Komuna e Prishtinës, të cilën me autorizim e përfaqëson Arta Mazreku, zyrtare e paditëses, kundër të paditurit Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës në Prishtinë dhe palës së interesuar E. Z. nga P., të cilin me autorizim e përfaqëson V. V., avokat në Prishtinë, për shkak të anulimit vendimit, në shqyrtimin kryesor publik të mbajtur në prani të palës paditëse, në mungesë të palës së paditur dhe në prani të autorizuarit të palës së interesuar, me dt.27.05.2016, merr këtë,

A K T G J Y K I M

Refuzohet kërkesëpadia e paditëses Komuna e Prishtinës, me të cilën ka kërkuar që të anulohet, vendimi i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës nr.02(153)/09, i dt.19.08.2009, dhe të vërtetohet vendimi Komisionit të ankesave të Komunës së Prishtinës nr.01-116-1132, i dt.07.08.2008, si dhe aktvendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.01-118-890, i dt.30.06.2008, si e pa bazuar.

A r s y e t i m

Shqyrtimi kryesor në këtë çështje juridike, është mbajtur në kuptim të nenit 41 të Ligjit për Konfliktet Administrative, në mungesë të palës së paditur, të thirrur në mënyrë të rregullt, e në prezencë të palës paditëse dhe të autorizuarit të palës së interesuar.

E autorizuara e paditëses, në seancën e shqyrtimit kryesor ka deklaruar se, mbetet në tërësi pranë padisë dhe kërkesëpadisë, si dhe thëniet e ankesës së dt.21.06.2013, duke i propozuar gjykatës që të anulohet vendimi i KPMK-së i dt.19.08.2009, dhe të vërtetohet vendimi i Komisionit të Ankesave nr.01-116-1132, dt.07.08.2008, si dhe vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.01-118-890, dt.30.06.2008, si të ligjshëm.

I autorizuari i palës së interesuar av.V.V., në seancën shqyrtimit kryesor ka deklaruar se, me aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë të dt.15.05.2013, ishte refuzuar padia e paditëses me të cilën kishte kërkuar anulimin e vendimit të sipërcituar. Aktgjykimin i lartëcekur ishte apeluar në instancën e dytë, ndërsa Gjykata e Apelit me aktgjykimin e saj, e kishte aprovuar ankesën e paditëses dhe kishte anuluar vendimin e KPMK-së. Ky aktgjykim i Gjykatës së Apelit, ishte atakuar me kërkesë për rishqyrtim të jashtëzakonshëm të vendimit gjyqësor në Gjykatën Supreme të Kosovës, dhe kjo e fundit me aktgjykimin ARJ-UZVP nr.1/2014, dt.16.12.2014, e kishte aprovuar si të bazuar kërkesën e palës së interesuar, të paraqitur kundër aktgjykimin të Gjykatës së Apelit në Prishtinë, AA.nr.197/2013, dt.05.12.2013, dhe lëndën i'a kishte kthyer Gjykatës së Apelit në rivendosje. Nga aktgjykimin i Gjykatës Supreme, vërtetohet se aktgjykimin i Gjykatës së Apelit, si i kundërligjshëm, ndërsa aktvendimi i dytë i Gjykatës së Apelit i dt.09.03.2016, është skandaloz për faktin se Gjykata Supreme i'a ka kthyer Gjykatës së Apelit në rivendosje, ku është dashtë e njëjta të mirret me të. Kërkesëpadia e paditëses është e pabazuar, për faktin se punëtori E. Z., ka qenë nëpunës i shërbimit civil dhe si i tillë, kontrata e punës, ka mundur t'i ndërpritet ose të mos i vazhdohet në tri rrethana ligjore. 1. Kur vendi i punës shuhet dhe në kuadër të përgatitjeve profesionale të punësuarit, nuk mund të sistemohet në vendin tjetër të punës. 2. Kur nuk ka buxhet

për postin, në këtë situatë, duhet që organi punëdhënës të mos ketë buxhet e as mundësi që të sigurojë buxhet për vendin e punës në të cilin i punësuar punon dhe situata e tretë, kur ndërprehet kontrata e punës apo të mos vazhdohet e njëjta, atëherë kur punëtori bënë shkelje të rënda të detyrave të punës. Ato mund të konstatohen vetëm në një proces të rregullt disiplinor, ku duhet të përcaktohet koha e saktë kur ka ndodhur ajo shkelje, mënyra e saktë, si ka ndodhur ajo shkelje, cili ka qenë veprimi apo mos veprimi i kundërligjshëm dhe në këtë procedurë të punësuarit t'i ipet mundësi t'i argumentoj pretendimet e Komisionit Disiplinor, sepse vetëm në këtë formë mundet në mënyrë të ligjshme të konstatohet se a ka ndodhë ndonjë shkelje eventuale e detyrave të punës. I punësuar E. Z. asnjëherë nuk është dalë para Komisionit Disiplinor dhe nuk është konstatuar asnjë shkelje e detyrave të punës, por i njëjti në mënyrë të kundërligjshme, sikurse edhe 6 punëtorë tjerë të Komunës së Prishtinës, largohen nga puna me të njëjtin shabllon, por ata që e patën fatin e mirë dhe tani janë kthyer ndërsa i mbrojturi im ende është viktimë e këtij arbitrariteti dhe veprimeve jo të ligjshme të Gjykatës së Apelit. Pra, pas largimit nga vendi i punës, nuk ka mundë të zhvillohet ndonjë procedurë disiplinore. Në aktvendimin të dt.14.03.2014, të Gjykatës Supreme, thuhet në fund të faqes 3 se:zhvillimi i procedurës disiplinore parashkruhet para se të kalojë një vit, përkatësisht pas 18 muaj nga dita kur është bërë shkelja që është afati objektiv. I ka propozuar gjykatës që këtë aktvendim ta administroj si provë. Konsiderojmë se nuk ka arbitraritet më të madh se sa pa u plotësuar minimalisht asnjëri nga kushtet për ndërprerje të marrëdhënies së punës që punëtorit t'i ndërprehet marrëdhënia e punës dhe për disa vite rresht që janë gati 8 vite të sorullatet rrugëve të Prishtinës, vetëm se dikush mendon se është mbi ligjin dhe vetëm se gjykata e Apelit të Kosovës nxjerr vendime skandaloze. I ka propozuar gjykatës që kërkesëpadinë e paditëses ta refuzoj në tërësi si të pa bazuar.

Gjykata në seancën e dt.27.05.2016, ka bërë administrimin e provave të administruara në seancën e dates;15.05.2013 dhe në këtë seancë dhe atë; vendimi i KPMK-së nr.A 02(153)2009, i dt.20.08.2009, propozimi i Drejtorisë për Urbanizëm Kadastër dhe Mbrojtje të Mjedisit në Prishtinë, konfirmimi i menagjerit të personelit të Komunës Prishtinës i dt.30.06.2008, vendimi i Komunës së Prishtinës për shpalljen e konkursit për punëtorë të inspekcioneve i dt.30.06.2008, së bashku me vendimin e dt.29.05.2008, kërkesa për rishqyrtimin e vendimit të KPMK-së nga E. Z., procesverbali i KPMK-së i Komisionit për Ankesa i dt.19.08.2009, procesverbali i KPMK-së për këshillim dhe votim i dt.23.04.2009, parashtrësia për plotësimin e ankesës nga E. Z. i datës;22.09.2008, njoftimi i paditëses për E. Z. i dt.05.06.2008, aktvendimi i paditëses për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së E. Z. me nr.01/118/890, i dt.30.06.2008, njoftimi i paditëses për KPMK-në i dt.02.06.2009, konkluzioni i Komisionit të Ankesave i paditëses i dt.06.10.2008, vendimi i Komisionit të ankesave i paditëses me të cilin refuzohet ankesa e E. Z. dhe vërtetohet vendimi i Drejtorisë së Administratës dhe Personelit në Prishtinë, kërkesa për rishqyrtim të jashtzakonshëm e parashtruar nga pala e interesuar e dt.04.02.2014, së bashku me provat e bashkangjitura, aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kosovës, ARJ-UVPO nr.1/2014, i dt.16.12.2014, aktgjykimi i Gjykatës së Apelit AA.nr.197/2013, i dt.05.12.2013, aktvendimi i Gjykatës së Apelit AA.nr.53/2016, i dt.09.03.2016, si dhe aktvendimi i Gjykatës së Apelit CA.nr.2499/2013, i dt.14.03.2014.

Gjykata vlerësoi ligjshmërinë e vendimit të goditur me padi në përputhje me nenin 44 të Ligjit për Konfliktet Administrative dhe provave të administruara në seancën e shqyrtimit kryesor, ku ka gjetur se kërkesëpadia e paditëses është e pa bazuar.

Me vendimin e KPMK-së A 02(153)2009 të dt.20.08.2009, të goditur me padi, është aprovuar ankesa e punëtorit E. Z. nga P. dhe janë anuluar vendimi Komisionit të Ankesave të Komunës së Prishtinës nr.01-116-1132, i dt.07.08.2008, si dhe aktvendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.01118-819, i dt.30.06.2008, si të pa ligjshme, si dhe është obliguar kryetari i Komunës së Prishtinës, që në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimit të vendimit, t'a kthejë ankuesin në vendin e tij të punës referent i ndërtimit në Drejtorinë për Urbanizëm, Kadastër dhe Mbrojtje të Mjedisit, t'ia lëshoj kontratën e punës dhe t'ia bëjë kompensimin e të ardhurave personale në mënyrë retroaktive nga data;01.07.2008, deri në ditën e ekzekutimit të vendimit.

Gjykata duke vlerësuar ligjshmërinë e vendimit të goditur me padi i'u referua dispozitave të Urdhëresës Administrative të UNMIK-ut nr.2003/2, për zbatimin e rregullorës së UNMIK-ut, nr.2001/36, si dhe Udhëzimit Administrativ të MSHP-së /DASHC/ nr.2003/02, ku gjeti se i padituri drejtë ka vepruar kur ka vërtetuar se paditësja ka vendosur në kundërshtim me nenin 4 par. 4 (a pika

1) dhe 4 (a pika 2) të udhëzimit të sipërcituar thuhet se: "kontrata punonjësit normalisht duhet t'i zgjatet për periudhën 3 vjeçare, kur përtritja e sajë vjen si shkak i përfundimit të kontratës së parë, me kusht që: (a) buxheti për postin është i disponueshëm ose është sipas të gjitha gjasave i mundshëm të jetë i disponueshëm dhe (b) aty ky nuk ka veprime disiplinore kundër punonjësit për shkelje serioze".

Poashtu i padituri drejtë ka vërtetuar se paditësja nuk ka respektuar procedurën dhe afatet për njoftimin e bërë paditësit, për mospërtëritje të kontratës së punës, nga se me nenin 4 par. 4 (b) pika 4 (b pika 1) dhe nenit 4 (b pika 2) të të njëjtit Udhëzim Administrativ të MSHP-së /DASHC/ nr.2003/02, thuhet se: "menaxheri i personelit duhet t'i shkruaj shefit të sektorit ku punon punonjësi së paku 3 muaj para se të përfundoj kontrata, duke kërkuar nga ai ose ajo të: a) të konfirmoj përtritjen e kontratës dhe b) të siguroj detajet të ç'fardo veprimi disiplinor për shkelje serioze kundër punonjësit.

Poashtu gjykata gjeti se i padituri drejtë ka vepruar kur ka vërtetuar faktin se paditësja, nuk ka bërë fare vlerësimin e performancës së punëtorit E. Z. në pajtim me procedurën për rekomandim të përtritjes apo mospërtitjes së kontratës, po në mënyrë të paligjshme ia ka ndërprerë marrëdhënien e punës, në kundërshtim me nenin 5 par. 5 (a pika 1), 5 (a pika 2) dhe 5 (a pika 3) të Udhëzimit Administrativ të sipërcituar ku thuhet se: "nëse shefi i sektorit rekomandon se kontrata nuk duhet të përtritët, ai (ajo) do të siguroj menaxherin e personelit me arsye me shkrim për rekomandime.

Poashtu gjykata gjeti se, i padituri drejtë ka vërtetuar faktin se, paditësja ka vepruar në kundërshtim me nenin 2 par. 2 germa (b), ku thuhet se: "nëse kontrata nuk përtritët menaxheri i personelit do t'i shkruaj të punësuarit së paku 6 javë para se kontrata të përfundoj, për t'a informuar atë për datën e përfundimit të marrëdhënies së punës", e këtë veprim paditësja nuk e ka provuar se e ka bërë, as tek i padituri e as në gjykatë.

Gjykata ka vlerësuar edhe pretendimet e paditëses, por të njëjtat pretendime i refuzoi si të pa bazuara nga arsyet se paditësja me asnjë provë të vetme, nuk ka mundur t'a provoj pretendimet e saj.

Prandaj, gjykata vlerëson se në këtë çështje administrative drejtë është vërtetuar gjendja faktike nga i padituri, drejtë ka zbatuar dispozitat e Ligjit për Procedurës Administrative dhe të ligjit material, ku ka anuluar vendimet e paditëses. Mbi këto arsye të thënieve të paditëses në padi nuk i aprovoi, sepse i vlerësoi pa ndikim në vërtetimin e një gjendje tjetër faktike nga ajo e vërtetuar nga i padituri.

Duke u bazuar në arsyet e dhëna me lart, gjykata në pajtim të nenit 46.2, lidhur me nenet 5, 6 dhe 38 të LKA-së, ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË
A.nr.466/2016, dt.27.05.2016,

Procesmbajtës
Naim Shala

G j y q t a r
Hajriz Hoti

Këshillë Juridike: kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa, në afat prej 15 ditësh nga dita e marrjes së të njëjtit, Gjykatës së Apelit në Prishtinë, përmes kësaj gjykate.