



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2020:054556  
Datë: 13.11.2024  
Numri i dokumentit: 06446416

**C.nr. 2216/2020**

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË** – Departamenti i Përgjithshëm, Divizioni Civil, me gjyqtar Argzon Muçaj, në çështjen juridike kontestimore të paditësit A.P. nga Prishtina i përfaqësuar me autorizim nga R.P., avokat nga Prishtina, kundër të paditurës N.P.B. Sh. A. me seli në Prishtinë Rr. “Xh.D.” nr. 30, e përfaqësuar sipas autorizimit nga F.K., lidhur me çështjen kontestimore kompensim i pagave nga marrëdhënia e punës, vlera e kontestit 46,868.11 euro, pas mbajtjes së seancës së shqyrtimit kryesor në prani të autorizuarve të palëve ndërgjyqëse, ndërsa me datë 13.11.2024, e përpiloj këtë:

**A K T G J Y K I M**

**I. REFUZOHET** në tërësi e pa bazuar kërkesëpadia e paditësit A.P. nga Prishtina, me të cilën ka kërkuar të anulohen vendimet e të paditurës N.P.B. Sh. A. me seli në Prishtinë Nr. 04/3-136/2 i datës 03.04.2020, Nr. 04/3-121/2 i datës 20.03.2020 si dhe vendimet Nr. 02-635/4 i datës 09.06.2020 dhe Nr. 02/635/5 i datës 22.06.2020, si vendime të paligjshme, të detyrohet e paditura që t’i kompensoj paditësit dyfishin e pagave të porealizuara për periudhën 03.06.2020 deri me datën 30.04.2024 në shumën totale neto prej 33,494.52 euro, në emër të kontributit pensional për punëdhënësin shumën prej 1,938.87 euro, në emër të kontributi pensional për punëmarrësin shumën prej 1,938.87 euro, në emër të tatimit në burim shumën prej 3,455.07 euro, kamatën e arritur në shumën prej 6,040.78 euro deri në muajin maj 2024, të gjitha këto me kamatë ligjore prej 8 % nga muaji maj 2024 deri në ekzekutimin e plotë të aktgjykimit.

**II.** Secila palë i bartë shpenzimet e veta procedurale.

**A r s y e t i m**

Paditësi përmes padisë dhe në seancën e shqyrtimit kryesor ka deklaruar se ka qenë i punësuar tek e paditura në pozitën Mjeshtër i Elektrikes, me kontratë në kohë të pa caktuar. Me vendimin e Ministrisë së Shëndetësisë së Republikës së Kosovës është emëruar në pozitën shofer i Ministrit të Shëndetësisë në Kabinetin e Ministrit. Ka shtuar se, para se të emërohej në këtë pozitë, ka paraqitur kërkesë për pezullim nga marrëdhënia e punës duke u bazuar në nenin 41 të Ligjit të Punës, e cila kërkesë është refuzuar nga e paditura. Tutje ka theksuar se, e paditura ka zhvilluar procedurën disiplinore dhe pas kësaj procedure ka marr vendim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duke konstatuar se kam kryer shkelje të rëndë disiplinore dhe atë për shkak të mungesës për dy ditë radhazi në punë. Ka shtuar, se kundër këtij vendimi ka paraqitur ankesë tek e paditura,

e cila e ka refuzuar ankesën, duke e lënë në fuqi vendimin për ndërprerjen e punës. Ka theksuar se e paditura ka bërë shkelje me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, sepse i takon e drejta për pezullimin e marrëdhënies së punës ashtu siç parashihet me nenin 41 të Ligjit të Punës, dhe se pozita e shoferit në Ministri të Shëndetësisë hynë në kuadër të nëpunësve të kabinetit dhe të njëjtit janë kategori e veçantë e zyrtareve publik dhe e njëjta është në përputhje me nenin e lartcekur të Ligjit të Punës. Nga gjykata ka kërkuar të aprovohet e bazuar kërkesëpadia e precizuar e paditësit, të anulohen vendimet e të paditurës NPB me seli në Prishtinë nr. 04/3-136/2 i datës 03.04.2020, nr. 04/3-121/2 i datës 20.03.2020 si dhe vendimet nr. 02-635/4 i datës 09.06.2020 dhe nr. 02/635/5 i datës 22.06.2020, si vendime të paligjshme, të detyrohet e paditura që ti kompensoj paditësit: dyfishin e pagave të pa realizuara në shumën totale neto prej 33,494.52 euro; shumën prej 1,938.87 euro në emër të kontributi pensional për punëdhënësin, shumën prej 1,938.87 euro në emër të kontributi pensional për punëmarrësin, tatimi në burim në shumë prej 3,455.07 euro, kamatën e arritur në shumën prej 6,040.78 euro deri në maj 2024, të detyrohet e paditura të paguaj shumën prej 33,494.52 euro me kamatë ligjore prej 8% nga muaji maj 2024 deri në ekzekutimin e plotë të aktgjykimit.

Ndërsa në fjalën përfundimtare ka deklaruar se, gjatë shqyrtimeve gjyqësore kemi dëshmuar se e paditura ka aplikuar standarde të dyfishta duke e diskriminuar paditësin gjegjësisht duke mos e trajtuar njëjtë me të punësuarit tjerë në raste identike. Ka theksuar se, e paditura i ka pezulluar marrëdhënien e punës dhe i ka aprovuar kërkesën për pezullim mbi bazën e njëjtë ligjore siç ka pretenduar paditësi, konkretisht për të punësuarin z. I.H. , e paditura e ka konsideruar të ligjshëm e të lejuar pezullimin e marrëdhënies së punës mbi bazën e angazhimit në cilësi të shoferit të kabinetit të një ministrie të Qeverisë së Republikës së Kosovës kurse paditësit nuk ja ka lejuar një të drejtë të tillë për më keq e ka larguar dhe ja ka ndërprerë marrëdhënien e punës. Ka theksuar se, baza ligjore e aplikuar për pezullim tek ish kolegu i paditësit, z. H. ka qenë Ligji i Punës Nr. 03/L-212 i datës 01 Nëntor 2010 sipas nenit 41 paragrafi 1 nën paragrafi 1.2. kur zgjedhtë apo emërohet në funksione publike, andaj bazuar në këtë, konform nenit 5 të Ligjit të Punës duke u ndërlidhur me nenin 80 paragrafi 1 nën paragrafi 1.1 mbesim pranë kërkesës për kompensim të dyfishit të pagave të pa paguara nga periudha e largimit e deri në përpilimin e ekspertizës. Ka deklaruar se, Vendimi Nr. 04/3-136/2 dt. 03.04.2020, si dhe Vendimi Nr. 02/635/5 i datës 22.06.2020 janë edhe vendime me lëshime esenciale procedurale ngase në këshillën juridike në vendimet kontestuese është vendosur këshilla juridike në kundërshtim me dispozitën e nenit 79 të Ligjit të Punës, duke tentuar të hamend paditësin për të orientuar të njëjtin në Inspektoratin e Punës, e që në rast se paditësi do të vepronte sipas këshillës juridike i njëjti do të humbte të drejtën për mbrojtje gjyqësore ashtu siç rregullohet me nenin 79 dhe 80 të Ligjit të Punës. Po ashtu, në fjalën përfundimtare gjykatës i ka propozuar që kërkesëpadinë fillestare si dhe precizimin e paditësit t'i aprovoj si të bazuara dhe ti anuloj vendimet të cilat janë objekt i shqyrtimit në këtë kontest gjyqësor duke e kthyer paditësin në punë me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës prej datës 04.06.2020.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar dhe atë: 416.00 euro në emër të dy padive, 42.00 euro për taksa, 1350.00 euro për 5 seanca të mbajtura secila nga 270.00 euro, 150.00 euro për ekspertizë e në shumën e përgjithshme prej 1,537.00 euro.

E paditura përmes përgjegjes në padi, në seancat e shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, e ka kontestuar padinë dhe kërkesën e saj, duke deklaruar se kërkesa e paditësit për pezullim të përkohshëm nga marrëdhënia e punës ka qenë e pa bazuar, sepse bazuar në legjislacionin e aplikueshëm pozita e vozitësit të ministrit nuk është funksion publik dhe nuk bartë në vete përgjegjësi të funksionit publik. Ka shtuar se, paditësi nuk ishte paraqitur në vendin e punës nga data 12.03.2020, fakt të cilin nuk e ka mohuar paditësi në deklaratën e dhënë para Komisionit Disiplinor, për pasojë e paditura me vendimin nr. 02.635/4 i datës 09.06.2020 i ka shqiptuar masën disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës për shkak të mungesës së pa arsyeshme në punë për me tepër se dy ditë radhazi. Tutje ka shtuar se, sipas Ligjit Nr.06-L/112 për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura, saktësisht nenit 17 dhe Rregullores nr. 02/2011 lidhur me nenin 29, nuk e parashohin që pozita e shoferit në të cilën është emëruar paditësi paraqet funksion publik. Gjykatës i ka propozuar që kërkesëpadija e paditësit të refuzohet në tërësi si e pa bazuar. Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar në lartësi prej 500.00 euro, mirëpo të njëjtat nuk i ka specifikuar.

Gjykata në këtë çështje juridike kontestimore me qëllim të vërtetimit të drejtë dhe të plotë të gjendjes faktike, sipas propozimit të autorizuarve të palëve ndërgjyqëse, në seancën e shqyrtimit kryesor ka zhvilluar procedurën e të provuarit dhe ka administruar provat: Kërkesën për pezullimin e marrëdhënies së punës e datës 09.03.2020, vendimi nr. 13/II/2020 i datës 21.02.2020, përgjigjeje në kërkesën e datës 09.03.2020 me datë 20.03.2020, ankesa e datës 23.03.2020, vendimi i datës 03.04.2020 me nr. 04/3-136/2, kërkesa për aktivizim të marrëdhënies së punës e datës 04.06.2020, kontrata e punës me nr. 04/1-112/776-1 e datës 30.08.2019, raporti zyrtar nga IP me nr. RZ01 nr.12-162/21, njoftimi i datës 18.08.2021 me nr. 04/5-1059/1, kërkesa për pushim nr. 04/3-71/1 e datës 14.02.2020, email-i i datës 19.05.2020 dhe i datës 18.05.2020, procesverbali i dëgjimit i datës 20.05.2020 me nr. 02-635/2, vendimi i datës 09.06.2020 nr. 02-635/4, ankesa e datës 15.06.2020 me nr. 04/3-226/1, vendimi i datës 22.06.2020 me nr. 02-635/5 dhe ekspertiza financiare e datës 30.04.2024.

Përmes aktvendimit të datës 16.09.2024 sipas propozimit të paditësit, gjykata ka bërë bashkimin e lëndëve me numër C.nr. 2216/20 dhe lëndës me numër C.nr.3241/20 në këtë çështje kontestuese pasi që ka vlerësuar se plotësohen kushtet ligjore, duke qenë se palët kanë qenë të njëjta, e po ashtu edhe objekti i kontestit, duke vendosur që procedura në këtë çështje të vazhdohet sipas numrit C.nr.2216/20.

Pasi që gjykata bëri vlerësimin e secilës provë veç e veç dhe të gjitha së bashku, mbështetur në nenin 8 të Ligjit për Procedurën Kontestimore (tani e tutje LPK), e refuzoj në tërësi të pabazuar kërkesëpadinë e paditësit duke vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Nga deklarimi i palëve ndërgjyqëse, rezulton se nuk ishte kontestuese se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune te e paditura dhe marrëdhënia e punës ka qenë e themeluar në afat të pa caktuar përmes kontratës së punës. Tutje, nuk ishte kontestuese se ky raport juridik i punës është krijuar që nga data 30.08.2019. Po ashtu, nuk ishte kontestuese se paditësit me vendimin nr. 02-635/4 i datës 09.06.2020 i shqiptohet masa disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës për shkak të shkeljes së detyrave të punës, i cili vendim mbetet në fuqi edhe nga Komisioni për Shqyrtimin e

Ankesave i themeluar nga e paditura, e cila me vendimin nr. 02-635/5 i datës 22.06.2020, e refuzon ankesën e paditësit. Po ashtu, nuk është kontestuese se paditësi ka filluar punën në pozitën shofer i ministrit, pa aprovimin paraprak të paditurës.

Mirëpo, kontestuese në mes të paditësit dhe të paditurës ishte ligjshmëria e vendimit 635/4 i datës 09.06.2020, me të cilin vendim paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, konkretisht kontestuese mbetet nëse paditësit do t'i takonte e drejta për të pezulluar marrëdhënien e punës sipas fuqisë ligjore, si pasojë e emërimit në pozitën shofer i ministrit, përkatësisht nëse emërimi në këtë pozitë konsiderohet si i emëruar në funksion publik sipas nenit 41 paragraf 1 nën-paragraf 1.2 të Ligjit të Punës.

Nga kontrata e punës me nr. 04/1-112/776-1 e datës 30.08.2019, e lidhur në mes të paditësit dhe të paditurës gjykata konstatoj se paditësi ka qenë i punësuar në kohë të pacaktuar në pozitën mjeshtrë i elektros.

Nga kërkesa për pezullimin e marrëdhënies së punës e datës 09.03.2020, gjykata konstatoj se paditësi i është drejtuar të paditurës duke e njoftuar se me vendimin e Ministrit të Ministrisë së Shëndetësisë të Republikës së Kosovës nr. 13/II/2020 i datës 21.02.2020 është emëruar në pozitën shofer i ministrit të shëndetësisë, dhe se mandati i tij është i lidhur me mandatin politik të ministrit. Nga e paditura ka kërkuar që pozita e tij të pezullohet për kohësisht ashtu siç parashihet me nenin 41 paragraf 1 nën-paragraf 1.1. të Ligjit të Punës.

Nga përgjigjja në kërkesën e datës 09.03.2020, e lëshuar nga e paditura me datë 20.03.2020, gjykata konstatoj se paditësit i ishte refuzuar kërkesa për pezullimin e përkohshëm të marrëdhënies së punës, me arsyetimin se mungon baza ligjore për një kërkesë të tillë.

Nga ankesa e datës 23.03.2020, gjykata konstatoj se paditësi kishte paraqitur ankesë kundër përgjigjes së pranuar nga e paditura, me të cilën i ishte refuzuar kërkesa për pezullim të marrëdhënies së punës, ankesa i ishte drejtuar të paditurës.

Nga vendimi i datës 03.04.2020 me nr. 04/3-136/2, gjykata konstatoj se e paditura përmes këtij vendimi e kishte refuzuar të pa bazuar ankesën e paditësit, duke lënë në fuqi përgjigjen e datës 20.03.2020 me nr. 04/3-121/2.

Përmes kërkesës për aktivizim të marrëdhënies së punës e datës 04.06.2020, gjykata konstatoj se paditësi i është drejtuar të paditurës duke kërkuar aktivizimin e marrëdhënies së punës, me pretendimin se emërimi i tij sipas vendimit të ministrit të shëndetësisë nr. 13/II/2020 ka përfunduar – pushuar si rezultat i votimit të Qeverisë së Kosovës me datën 03.06.2020 dhe në këtë kuptim është plotësuar kushti ligjor nga neni 41 paragrafi 2 i Ligjit të Punës.

Nga kërkesa për pushim nr. 04/3-71/1 e datës 14.02.2020, gjykata konstatoj se paditësit i është aprovuar kërkesa për pushim nga data 18.02.2020 deri me datë 11.03.2020, dhe i njëjti në punë duhet të lajmërohet me datë 12.03.2020, e njëjta kërkesë është aprovuar me datë 14.02.2020.

Nga procesverbali i dëgjimit i datës 20.05.2020 me nr. 02-635/2, gjykata konstatoj se e paditura kishte themeluar komisionin disiplinor lidhur me pretendimet se paditësi kishte kryer shkelje të detyrave të punës, para të cilit komision ishte dëgjuar dhe deklaruar edhe paditësi. Nga ky procesverbal, gjykata konstatoj se paditësi para këtij Komisioni ka deklaruar se nga data 18.02.2020 deri 11.03.2020 ka qenë në pushim vjetor, e po ashtu i njëjti para komisionit ka deklaruar se në komunikim verbal me udhëheqësin tim i kam treguar qe edhe pasi te përfundon pushimi vjetor, unë nuk do të kthehen në punë, por para përfundimit të pushimit, do ta sjelli kërkesën për pezullim të vendit të punës, për arsye se jam emëruar si staf politik i kabinetit të Ministrisë të Shëndetësisë, në të njëjtën kohë ka shtuar se, kam qenë i vetëdijshëm qe pas pushimit nuk do të kthehem në punë, duke theksuar se të vetmin komunikim verbal, as email, as sms, vetëm komunikim verbal kam pas me udhëheqësin tim me K.A., si çdo here qe kam lyp pushim.

Nga vendimi i datës 09.06.2020 nr. 02-635/4, gjykata konstatoj se e paditura i ka shqiptuar paditësit masën disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës për shkak të shkeljes së detyrave të punës. Ndërsa, nga ankesa e datës 15.06.2020 me nr. 04/3-226/1, gjykata konstatoj se paditësi ka paraqitur ankesë kundër këtij vendimi, duke pretenduar se i njëjti është nxjerr me konstatim të gabuar apo jo të plotë të gjendjes faktike dhe me aplikim të gabuar të së drejtës materiale. Duke vepruar sipas kësaj anekese, e paditura me vendimin e datës 22.06.2020 me nr. 02-635/5, e kishte refuzuar ankesën duke e lënë në fuqi vendimin me të cilin paditësit i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës.

Nga Vendimi Nr. 13/II/2020 i datës 21.02.2020, gjykata konstatoj se paditësi me datë 21.02.2020 nga Ministri i Ministrisë së Shëndetësisë është emëruar në pozitën shofer i Ministrisë të Shëndetësisë.

Nga shkresa e titulluar Raport zyrtar i lëshuar me datë 06.08.2021 nga Inspektorati i Punës me nr. RZ01 nr.12-162/21, gjykata konstatoj se Inspektorati i Punës përmes këtij raporti kishte paraqitur një vlerësim lidhur me zbatimin e nenit 41 të Ligjit të Punës, sipas ankesës së palës I.H. Ndërsa, në bazë të shkresës në lëndë e datës 18.08.2021 e paditura N.P.B., i kishte pezulluar marrëdhënien e punës punonjësit I.H. .

Nga ekspertiza financiare e datës 30.04.2024, gjykata konstatoj se për periudhën kohore 03.06.2020 deri me datën 30.04.2024 paditësi do të kishte realizuar nga e paditura në emër të pagave shumë prej 29,004.00 euro, në emër të tatimit në pagë shumë prej 2,063.33 euro, në emër të trustit shumë prej 1,635.12 euro nga punëdhënësi dhe në emër të trustit shumë prej 1,635.12 euro nga punëmarrësi. Po ashtu, eksperti ka pasqyruar në ekspertizë edhe shumë e të hyrave të cilën e ka realizuar paditësi gjatë kësaj periudhe kohore nga punëdhënësi të tjerë, e cila sipas ekspertizës del të jetë 16,941.29 euro. Njëkohësisht, eksperti ka kalkuluar për periudhën sikurse me lartë, me metodën e vlerësimit të dyfishtë, duke konstatuar se paditësi nga paga bazë sipas kalkulimit të dyfishtë të pagës bazë shumë prej 50,435.80 euro, tatimin në pagë në shumë prej 4,432.30 euro, në emër të trustit nga punëdhënësi shumë 2,881.95 dhe punëmarrësi në shumë prej 2,881.95 euro, duke e kalkuluar edhe interesin për këtë periudhë në shumë prej 8,275.97 euro. Po ashtu, edhe në këtë pjesë të kalkulimit eksperti ka pasqyruar të hyrat të cilat i ka realizuar paditësi nga punëdhënësi të tjerë, e të cilat janë në shumë prej 16,941.29 euro. Si

përfundim, eksperti ka konstatuar se për periudhën 03.06.2020 deri me datën 30.04.2024 sipas kalkulimit të dyfishtë të pagës bazë është në shumën prej 33,494.52 euro, kurse kamata ligjore është në shumën prej 6,040.78 euro.

Nga provat e administruara dhe vlerësuara sikurse me lartë, gjykata e konstatoj gjendjen faktike lidhur me atë se, paditësi prej datës 18.02.2020 deri me datë 11.03.2020 ka qenë në pushim vjetor të aprovuar paraprakisht nga e paditura, ku i njëjti kishte obligim të lajmërohet në punë me datë 12.03.2020, njëkohësisht gjykata konstatoj se paditësi gjatë kësaj kohe, përkatësisht me datën 21.02.2020, kishte filluar punën në pozitën shofer i ministrit në Ministrinë e Shëndetësisë. Gjykata konstatoj se, paditësi pasi që kishte filluar punën në pozitën e shoferit të ministrit, kishte paraqitur kërkesë me datë 09.03.2020 për pezullimin e marrëdhënies së punës tek e paditura, e cila kërkesë i është refuzuar nga e paditura me datë 20.03.2020, kurse me datë 23.03.2020, paditësi kishte paraqitur ankesë kundër përgjigjes së pranuar nga e paditura, me të cilën i ishte refuzuar kërkesa për pezullim të marrëdhënies së punës, ndërsa, nga vendimi i datës 03.04.2020 me nr. 04/3-136/2, gjykata konstatoj se e paditura përmes këtij vendimi e kishte refuzuar të pa bazuar ankesën e paditësit, duke lënë në fuqi përgjigjen e datës 20.03.2020 me nr. 04/3-121/2. Me tutje, gjykata konstatoj se e paditura me datë 20.05.2020 kishte zhvilluar procedurën disiplinore ndaj paditësit, dhe pas kësaj procedure me datë 09.06.2020 kishte marr Vendimin me nr. 02-635/4 duke i shqiptuar paditësit masën disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës për shkak të shkeljes së detyrave të punës. Ndërsa, nga ankesa e datës 15.06.2020 me nr. 04/3-226/1, gjykata konstatoj se paditësi ka paraqitur ankesë kundër këtij vendimi, duke pretenduar se i njëjti është nxjerr me konstatim të gabuar apo jo të plotë të gjendjes faktike dhe me aplikim të gabuar të së drejtës materiale. Duke vepruar sipas kësaj ankese, e paditura me vendimin e datës 22.06.2020 me nr. 02-635/5, e kishte refuzuar ankesën duke e lënë në fuqi vendimin me të cilin paditësit i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës, të cilat vendime i ka kontestuar paditësi në këtë procedurë gjyqësore.

Bazuar në pretendimet e palëve ndërgjyqëse, gjykata vlerësoj se në këtë çështje juridike kontestimore duhet të zbatohen dispozitat e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës.

Me nenin 41 të Ligjit të Punës është paraparë mundësia e pezullimit të përkohshëm të drejtave dhe detyrime nga marrëdhënia e punës, sipas të cilit: *“1. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste: 1.1. kur i punësuarit është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit, 1.2. kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike, 1.3. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj; 2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1. të këtij neni, i punësuarit ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.”* Sipas kësaj dispozite, janë përcaktuar rastet se kur i punësuarit ka të drejtën e pezullimit të marrëdhënies së punës, për një periudhë të caktuar, deri sa përfundon periudha e përcaktuar sipas kësaj dispozite.

Në rastet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit, Ligji Nr. 03/L-212 i Punës në nenin 70 paragraf 1 nën – paragraf 1.6. ka përcaktuar se: *1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur: 1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve; 1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim. 2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim. 3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet. 4. Marrëveshjet Kolektive ose Aktet e Brendshme të Punëdhënësit mund t'i specifikojnë llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet ndërprerjes të kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura.”* Kurse, me tutje i njëjti Ligj ka përcaktuar masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës, ku sipas nenit 85 paragraf 1 nën-paragraf 1.5., të punësuarit mund t'i shqiptohet masa ndëshkuese: *“ndërprerje e marrëdhënies së punës.”* Përmes këtyre dispozitave, parashihen kushtet ligjore të cilat duhet të plotësohen nga punëdhënësi me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, si dhe masat të cilat mund të shqiptohen në rast të shkeljeve të detyrave të punës. E po ashtu, e njëjta dispozitë ka përcaktuar se përmes akteve të brendshme të punëdhënësit mund të parashihen llojet e shkeljeve përmes të cilave të punësuarit mund t'i ndërpritet kontrata e punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë edhe pas një rasti të vetëm.

Në lidhshmëri me dispozitën e lartcekur, e paditura ka nxjerr Rregulloren e Brendshme për Masat dhe Procedurën Disiplinorë për Personelin e N.P.B. Sh. A. me nr. 02/2-02/113-1 e datës 02.05.2017, e cila në nenin 6 ka përcaktuar shkeljet e rënda, ku në paragrafin 1 nën-paragraf 1.13 ka përcaktuar se: *“mos informimi dhe mungesa e paarsyeshme për dy (2) ditë pune të njëpasnjëshme”*. Me të njëjtën Rregullore në nenin 8 parashihet se për shkeljet e përcaktuara në nenin 6, punonjësit mund t'i shqiptohen masat nga nën – paragrafi 1.1 deri në nën-paragrafin 1.4, ku në nën-paragrafin 1.4. parashihet ndërprerja e marrëdhënies së punës. Po ashtu, e njëjta Rregullore e ka përcaktuar edhe procedurën disiplinore, duke përcaktuar në nenin 9 themelimin dhe përbërjen e komisionit disiplinor, në nenin 12 njoftimin për shkeljet e rënda, në nenin 13 kompetencat e komisionit dhe në nenin 14 seancat dhe vendimin e komisionit disiplinor.

Fillimisht, gjykata e vlerësoj çështjen vendimtare në këtë çështje kontestuese, dhe atë nëse paditësit do t'i takonte e drejta për pezullimin e marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore, ashtu siç përcaktohet me nenin 41 të Ligjit të Punës, pasi që i njëjti ishte emëruar shofer i ministrit. Nga përmbajtja e Vendimit Nr.13/II/2020 i datës 21.02.2020, përmes të cilit paditësi është punësuar në pozitën shofer i ministrit, rezulton se të njëjtin Vendim e ka nxjerr Ministri i Ministrisë së Shëndetësisë, duke u bazuar në nenin 10 dhe 11 të Ligjit nr. 06/L-113 për Organizimin dhe Funksonimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura, si dhe në nenin 33 të Rregullores nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së

Kryeministrit dhe Ministrive. Në lidhje me këtë, me nenin 17 të Ligjit nr. 06/L-113 për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura, përcaktohet se: *“Ministri dhe zëvendësministri/at mbështeten nga një kabinet i përbashkët ministror. Kabineti nuk është pjesë e strukturës hierarkike të ministrisë. Nëpunësit e kabinetit nuk ushtrojnë asnjë kompetencë drejtuese ose administrative mbi personelin e sistemit ministror.”* Kurse, me tutje me nenin 33 paragraf 1 dhe nën-paragraf 1.4. i Rregullores së lartcekur, parashihet se: *“Me qëllim të ofrimit të ndihmës teknike administrative, pranë Kabineteve, Ministrat mund të emërojnë deri në 4 të punësuar në Kabinet”*, me çka rezultoi se paditësi është emëruar në këtë detyrë drejtpërdrejt nga Ministri i Shëndetësisë. Ndërsa, me paragrafin 2 të nenit 33 të kësaj Rregullore përcaktohet se: *“Të gjithë nëpunësit e punësuar në kabinetet e autoriteteve të larta të administratës nuk janë nëpunës civilë dhe u pushon mandati me përfundimin e mandatit të eprorit të tyre nëse kjo marrëdhënie e punës nuk ndërpritet më herët.”* Sipas kësaj dispozite të Rregullores, pozita e paditësit si shofer i ministrit është e lidhur me mandatin e ministrit, nëse e njëjta nuk ndërpritet me herët.

Sipas vlerësimit të gjykatës, nga interpretimi i nenit 41 paragraf 1 nën-paragraf 1.2. të Ligjit të Punës, me të njëjtën dispozitë përcaktohet kategoria e të zgjedhurve, në të cilën kategori sipas vlerësimit të gjykatës hyjnë të zgjedhurit në organe përfaqësuese, përkatësisht në Kuvendin e Kosovës apo në kuvende komunale, kurse në kategorinë e të emëruarve hyjnë anëtarët e Qeverisë dhe zëvendësit e tyre, si dhe funksionarët e emëruar nga Kuvendi apo nga Presidenti i Republikës dhe titullarët apo anëtarët e organeve drejtuese kolegjiale të institucioneve të pavarura dhe të agjencive të pavarura, përmes të cilave ushtrohen funksionet publike. Sipas Rregullores nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, mbi bazën e së cilës paditësi është emëruar në këtë pozitë, siç është theksuar me lartë, e njëjta në nenin 33 parasheh se ministri mund të emëroj deri në 4 të punësuar në kabinet me qëllim të ofrimit të ndihmës teknike administrative, dhe në lidhshmëri me këtë gjykata vlerëson se ofrimi i ndihmës teknike administrative për ministrin, nuk mund të konsiderohet emërim me qëllim të ushtrimit të funksionit publik, dhe rrjedhimisht pozita e paditësit në të cilën është emëruar sipas Vendimit Nr.13/II/2020 i datës 21.02.2020, nuk hynë në kategorinë e të emëruarve në funksione publike. Për me shumë, me asnjë dispozitë ligjore nuk përcaktohet se pozita e shoferit të ministrit, konsiderohet si emërim me qëllim të ushtrimit të funksionit publik. Andaj, e paditura me rastin e refuzimit të kërkesës për pezullimin e marrëdhënies së punës përmes përgjegjës së datës 20.03.2020, dhe vendimit të datës 03.04.2020 me nr. 04/3-136/2, me të cilin e kishte refuzuar ankesën e paditësit, kishte vepruar në përputhje me dispozitën e nenit e 41 të Ligjit të Punës.

Gjykata duke u bazuar në gjendjen faktike si me lartë, e në përputhje me dispozitat ligjore nga e drejta materiale, e vlerësoj ligjshmërinë e procedurës së ndërmarr nga e paditura lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Gjykata konstatoj se e paditura në përputhje me dispozitat e nenit 70 dhe 85 të Ligjit të Punës dhe dispozitat e Rregullores së Brendshme për Masat dhe Procedurën Disiplinore për Personelin e N.P.B. Sh. A. me nr. 02/2-02/113-1 e datës 02.05.2017 (tani e tutje Rregullorja e brendshme), e ka zhvilluar procedurën disiplinore, dhe ka nxjerr vendimin e datës 09.06.2020 nr. 02-635/4 me të cilin paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës. Kjo për faktin se, përbërja e komisionit ka qenë prej tre anëtareve, ashtu siç përcaktohet



me nenin 9 paragraf 1 të Rregullores së brendshme, paditësi ka qenë i njoftuar për procedurën disiplinore, e po ashtu është ftuar dhe ka marr pjesë në këtë procedurë, i cili nga anëtarët e komisionit është njoftuar me procedurën, e po ashtu i është dhënë mundësia që të paraqes pretendimet e tij, ashtu siç parashihet me nenin 12 dhe 14 të Rregullores së brendshme.

Po ashtu, gjykata e vlerësoj ligjshmërinë e vendimit me numër të protokollit 02-635/4 i datës 09.06.2020, të cilin vendim e ka nxjerr e paditura pas përfundimit të procedurës disiplinore, e me të cilin paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, dhe vendimin e Komisionit të Ankesave i themeluar nga e paditura me numër të protokollit 02-635/5 i datës 22.06.2020, me të cilin është lënë në fuqi vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe është refuzuar ankesa e paditësit. Gjykata për të njëjtat vendime konstatoj se janë nxjerr në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës dhe Rregullores së brendshme, kjo për faktin se pasi që Komisioni Disiplinor i të paditurës ka konstatuar se paditësi ka munguar dy ditë pa arsye radhazi në punë, mungesë kjo e cila e cilësuar me nenin 6 të Rregullores si shkelje e rëndë, e si pasojë e kësaj shkelje e paditura në përputhje me nenin 8 të Rregullores paditësit i ka ndërprerë marrëdhënien e punës. Po ashtu, gjykata konstatoj se të njëjtat vendime janë nxjerr në përputhje me nenin 72 të Ligjit të Punës, të njëjtit janë përpiluar me shkrim dhe përmbajnë pjesën e arsyetimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Njëkohësisht gjykata i vlerësoj edhe pretendimet e paditësit në raport me diskriminim, sipas të cilit e paditura ka aplikuar standarde të dyfishta duke e diskriminuar paditësin gjegjësisht duke mos e trajtuar njëjtë me të punësuarit tjerë në raste identike, duke shtuar se e paditura i ka pezulluar marrëdhënien e punës dhe i ka aprovuar kërkesën për pezullim mbi bazën e njëjtë ligjore siç ka pretenduar paditësi, konkretisht për të punësuarin z. I.H. , ku e paditura e ka konsideruar të ligjshëm e të lejuar pezullimin e marrëdhënies së punës mbi bazën e angazhimit në cilësi të shoferit të kabinetit të një ministrie të Qeverisë së Republikës së Kosovës, kurse paditësit nuk ja ka lejuar një të drejtë të tillë dhe për më keq e ka larguar dhe i ka ndërprerë marrëdhënien e punës. Lidhur me këtë pretendim, Ligji i Punës në nenin 3 paragraf 1 nën – paragraf 1.17, diskriminimin e përkufizon: *“Diskriminimi - çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale.”* Bazuar në këtë dispozitë, dhe në pretendimin e paditësit, gjykata vlerëson se në rastin konkret nuk është argumentuar nga paditësi se ekziston njëra nga bazat e diskriminimit, për çka gjykata vlerëson se fillimisht duhet të ekzistoj njëra nga bazat e diskriminimit, për të trajtuar me tutje nëse ka elemente të diskriminimit, andaj edhe pretendimi i paditësit si i tillë është i paqëndrueshëm.

Me tutje, në raport me pretendimin e paditësit se, Vendimi Nr. 04/3-136/2 dt. 03.04.2020, si dhe Vendimi Nr. 02/635/5 i datës 22.06.2020 janë edhe vendime me lëshime esenciale procedurale ngase në këshillën juridike në vendimet kontestuese është vendosur këshilla juridike në kundërshtim me dispozitën e nenit 79 të Ligjit të Punës, duke tentuar të hamend paditësin për të orientuar të njëjtin në Inspektoratin e Punës, e që në rast se paditësi do të vepronte sipas këshillës juridike i njëjti do të humbte të drejtën për mbrojtje gjyqësore ashtu siç rregullohet me nenin 79

dhe 80 të Ligjit të Punës, gjykata vlerëson se, në bazë të shkresave të lëndës paditësi i ka shfrytëzuar mjetet juridike, fillimisht duke ju drejtuar komisionit të ankesave pran të paditurës, e pastaj gjykatës duke kërkuar mbrojtje gjyqësore. Në lidhshmëri me këtë, gjykata vlerëson se, edhe pse paditësi është udhëzuar përmes këshillës juridike në mënyrë të gabuar, prapëseprapë i njëjti ka përdor mjetet juridike ashtu siç përcaktohet me dispozitat e Ligjit të Punës, andaj në lidhshmëri me këtë rezulton se paditësi i ka përdor mjetet juridike, dhe nuk ka pësuar nga veprimet e të paditurës në raport me mjetet juridike.

Njëkohësisht, paditësi në fjalën përfundimtare ka paraqitur kërkesë të re, lidhur me kthimin në vendin e punës, duke kërkuar nga gjykata që të aprovoj kërkesëpadinë fillestare si dhe precizimin e saj. Gjykata përmes aktvendimit procedural në seancën e shqyrtimit kryesor kishte lejuar ndryshimin dhe precizimin e kërkesëpadisë së paditësit. Ndërsa, lidhur me ndryshimin e padisë e paraqitur përmes fjalës përfundimtare, me nenin 425 paragraf 1 pika f) të LPK-së parashihet se: *“pas marrjes së të gjitha provave, të dy palët, por së pari paditësi e mandej i padituri, i drejtohen gjykatës me shpjegimet përfundimtare, me të cilat i përmbledhin aspektet faktike dhe juridike të çështjes kryesore;”* bazuar në këtë dispozitë, gjykata vlerëson se përmes fjalës përfundimtare nuk mund të paraqiten kërkesa të reja, e as të ndryshohet padia, por përmes së njëjtës vetëm mund të përmbledhen aspektet faktike dhe juridike të çështjeve të diskutuara paraprakisht në shqyrtim kryesor. Mbi bazën e kësaj, gjykata nuk e trajtoj kërkesën për kthim në vendimin e punës, e paraqitur në fjalën përfundimtare.

Në lidhshmëri me të lartcekurat, e duke marr për bazë faktin se vendimi duhet të mbështetet vetëm mbi faktet që janë paraqitur gjatë procesit gjyqësor, e në përputhje me nenin 7 paragraf 1 të LPK-së, i cili përcakton rolin aktiv të të dyja palëve ndërgjyqëse gjatë procesit gjyqësor, sipas të cilit: *“Palët kanë për detyrë të paraqesin të gjitha faktet mbi të cilat i mbështesin kërkesat e veta dhe të propozojnë prova me të cilat konstatohen faktet e tilla”*, e po ashtu, në përputhje edhe me nenin 322 paragraf 2 të Ligjit të lartcekur, i cili njëkohësisht parasheh se: *“Pala që pretendon se i takon një e drejtë ka për detyrë të provoj faktin që është qenësor për krijimin ose realizimin e saj, po që se ligji nuk parasheh diç tjetër”* gjykata konstatoj se paditësit i mungon baza ligjore, për çka vendosi sikurse në pikën I të dispozitivit të këtij aktgjykimi.

Gjykata i vlerësoj edhe pretendimet dhe provat e tjera duke përfshirë edhe ekspertizën financiare, mirëpo të njëjtat nuk kishin ndonjë ndikim për të vendosur ndryshe në këtë çështje juridike kontestuese.

Lidhur me shpenzimet e procedurës, gjykata vendosi si në pikën II të dispozitivit, ku secila palë i bartë shpenzimet e procedurës, ashtu siç përcaktohet me nenin 450 të LPK-së, kjo për faktin se pala paditëse e ka humbur kontestin, ndërsa pala e paditur edhe pse i ka kërkuar shpenzimet e procedurës, të njëjtat nuk i ka specifikuar ashtu siç kërkohet me paragrafin 1 të nenit 463 të LPK-së.

Bazuar në të dhënat e lartcekura, gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, në pajtim me dispozitat e neneve 142 dhe 143 të Ligjit nr.03/L-006 për Procedurën Kontestimore.

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË**  
**Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil**  
**C.nr. 2216/2020, datë 13.11.2024**

**Gjyqtari**  
Argzon Muçaj

**KESHILLË JURIDIKE:**

Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa, në afat prej shtatë (7) ditëve, nga dita e pranimit të së njëjtit, drejtuar Gjykatës së Apelit në Prishtinë, përmes kësaj gjykate, në kopje të mjaftueshme.