



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2021:087050
Datë: 20.05.2024
Numri i dokumentit: 05708325

C.nr. 2011/2021

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtari Florian Krasniqi, në çështjen juridike kontestimore të paditësit: F.P nga Prishtina të cilin e përfaqëson avokat A.P me adresë në Rr. Agim Qela, Prishtinë, kundër të paditurës "...", me seli në Prishtinë, me objekt kontesti: anulimin e vendimit – njoftimit, kthimin në punë dhe pagesën e të ardhurave personale, pas përfundimit të shqyrtimit kryesor – publik, me datë 20.05.2024 përpiloi këtë:

A K T G J Y K I M

I. REFUZOHET në tërësi si e pabazuar kërkesëpadia e paditësit F.P, me të cilën ka kërkuar që: Të anulohet njoftimi i të paditurës i datës 31.03.2021; të obligohet e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e punë Drejtor i Departamentit të Sigurimit Kufitar dhe të obligohet e paditura që paditësit në emër të fitimit të humbur t'ia paguajë pagat e papaguara për periudhën 01.04.2021 deri me datë 29.02.2024, dhe atë në emër të pagave neto shumë prej 45,664.00 euro, në emër të kontributit pensional shumë prej 5,250.00 euro, dhe në emër të tatimit në të ardhura personale shumë prej 4,210.50 euro.

II. Secila palë i bartë shpenzimet e veta procedurale.

A r s y e t i m

Paditësi, me datë 06.05.2021 pranë kësaj Gjykate ka paraqitur padi kundër të paditurës, me objekt kontesti anulimin e vendimit – njoftimit, kthimin në vendin e punës, dhe pagesën e të ardhurave personale. Në padi ndër të tjera paditësi ka deklaruar se, ka qenë në marrëdhënie tek e paditura me Kontratë me kohë të caktuar, për shumë vite, derisa me datë 01.12.2020 ka pranuar njoftimin nga e paditura se nga data 01.01.2021 nuk do ti vazhdohet Kontrata e punës, njoftim ky ndaj të cilit paditësi ka paraqitur ankesë, ankesë kjo të cilën e paditura përmes njoftimit e ka hedhë me datën 17.12.2020. Tutje ka theksuar se me datë 18.12.2020 e paditura me vendim të saj e ka emëruar paditësin në pozitën ushtrues detyre i drejtorit, dhe atë nga data 01.01.2021 deri me datë 31.03.2021 dhe me datë 31.12.2020 ka nënshkruar Kontratë të punës për periudhën 01.01.2021 deri me datë 31.03.2021. Në padi po ashtu ka theksuar se, paditësi me datë 31.03.2021 ka pranuar nga ana e të paditurës njoftimin për mos vazhdimin e Kontratës

së punës, ku e paditura fare nuk e ka arsyetuar vendimin për mos ripërtëritjen e Kontratës. Ka shtuar se ndaj njoftimit të datës 31.12.2021 paditësi ka paraqitur ankesë me datë 08.04.2021, ku e paditura fare nuk është përgjigjur në ankesën e palës paditëse. Më tej ka theksuar se, e paditura fare nuk e ka zbatuar nenin 71 të Ligjit të Punës, për faktin se e paditura ka pasur obligim që paditësin ta njoftoj 45 ditë më herët për mos vazhdim të Kontratës së Punës, e po ashtu e paditura nuk ka zbatuar nenin 72 të Ligjit të Punës, për shkak se e vendimi për ndërprerje duhet të bëhet me shkrim dhe të arsyetohet. Tutje ka theksuar se, e paditura ka bërë shkelje të neneve 70, 71 dhe 76 të Ligjit të Punës, ndërsa e paditura nuk ka mbajtur as takim me paditësin për t'ia shpjeguar ndërprerjen e Kontratës së Punës, e as nuk i është dorëzuar asnjë njoftim ose vendim nga bordi drejtues se këto pozita janë shuar. Ka shtuar se e paditura ka bërë largim të 51 punëtorëve vetëm nga departamenti i sigurimit kufitar, për një periudhë dhjetor 2020 Mars 2021, dhe se e paditura me vendim të kundërligjshëm ka shuar pozitën e përhershme të Departamentit të Sigurimit Kufitar, pozitën e drejtorit të cilën e mbante paditësi që nga viti 2010. Ka theksuar se e paditura ka vepruar edhe në kundërshtim me nenin 17, par. 2 të Ligjit të Punës, sepse paditësi ka punuar mbi 10 vite në pozitën e drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar dhe i njëjti është dashur të sistemohet në një pozitë tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale të tij. Ka shtuar se e paditura me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës ndaj paditësit ka vepruar me keq besim, për faktin se paditësi fillimisht është njoftuar lidhur me mos vazhdimin e Kontratës, e më pastaj paditësi me një vendim të kundërligjshëm me datë 31.12.2020 emërohet ushtrues detyre i drejtorit për një periudhë prej 3 muajve, me arsyetimin se pas kësaj periudhe do të kthehet në pozitën e drejtorit dhe do të ketë rritje page, ashtu që i gjendur në këtë situatë paditësi detyrohet që të pranon Kontratën duke vepruar me mirëbesim dhe që në fund në vend që të merr njoftimin për kthim në pozitën dhe rritjen e pagës paditësi merr njoftim për vazhdim të Kontratës.

E paditura me përgjigje në padi ka theksuar se, e kundërshton pretendimin e paditësit se e paditura e nuk e ka njoftuar paditësin për ndërprerjen e Kontratës së punës me datë 31.12.2020, ngase e paditura e ka njoftuar për mos vazhdim të Kontratës që nga data 01.12.2020. Tutje ka theksuar se e paditura me rastin e ndërprerjes së Kontratës së punës ka vepruar në përputhje me nenin 71 të Ligjit të Punës dhe me nenin 10 të Kontratës së Punës, dhe ka theksuar se njoftimi për mos vazhdimin e Kontratës së punës ka karakter deklarativ dhe si i tillë nuk i ka shkelur asnjë të drejtë paditësit. Ka theksuar se nuk qëndrojnë pretendimet e paditësit se i njëjti ka punuar tek e paditura mbi 10 vite, për faktin se e paditura ka filluar të funksionojë që nga data 14.07.2011, dhe që nga themelimi, e deri në datën 01.12.2020 kur të paditurit i është ndërprerë Kontrata e Punës nuk kanë kaluar 10 vite. Ka shtuar se paditësi po ashtu padinë e ka paraqitur pas afatit ligjor të përcaktuar me nenin 78 dhe nenin 79 të Ligjit të Punës. Në seancë gjyqësore, përfaqësuesi i paditësit ka theksuar në çështjen juridike të paditësit duhet shikuar lejueshmëria e padisë, dhe e njëjta të hedhet si e pas afatshme.

Gjykata ka zhvilluar procedurën e të provuarit, dhe me propozimin e palëve ndërgjyqëse ka administruar provat si në vijim: ankesa kundër njoftimit për vazhdim të Kontratës, e datës 07.12.2020; Kontrata e Punës nr. 1472/20, e datës 31.12.2020; Kontrata e Punës, nr. 1599/19 e datës 20.12.2019; Vendimi me nr. protokolli 1329/20, i datës 21.12.2020; emaili i datës

15.01.2021; njoftimi nr. 1293/20, i datës 17.12.2020; njoftimi për mos vazhdim të marrëdhënies së punës, nr. 1138/20, i datës 01.12.2020; emaili me datë të printimit 17.06.2021; emaili i datës 08.04.2021; ekspertiza financiare e datës 29.02.2024.

Pas vlerësimi të të gjitha provave një nga një dhe të gjitha së bashku, konform nenit 8 të LPK-së, gjykata erdhi në përfundimin dhe vlerësimin se kërkesëpapia e paditësit është në tërësi e pabazuar dhe vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Nga provat e administruara dhe deklaratimet e palëve në seanca gjyqësore, gjykatës i rezulton se në mes të palëve nuk është kontestuese fakti se paditësi kishte qenë në marrëdhënie të punës me të paditurën, fillimisht si Drejtor i Departamentit të Sigurimit Kufitar, e më pas ushtrues detyre i Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar.

Kontestuese në mes të palëve ndërgjyqëse ishin faktet: nëse e paditura me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit kishte vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore, dhe nëse padia e paditësit ishte e afatshme.

Nga Kontrata e Punës nr. 1599/19 e datës 20.12.2019, vërtetohet fakti se paditësi kishte themeluar marrëdhënie të punës me të paditurën, në pozitën e Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar, për periudhën 01.01.2020 deri me datë 31.12.2020.

Nga njoftimi për mos vazhdim të marrëdhënies së punës, nr. 1138/20, i datës 01.12.2020, vërtetohet fakti se e paditura, e kishte njoftuar paditësin për mos vazhdimin e Kontratës së Punës, e cila skadonte me datë 31.12.2020.

Nga ankesa kundër njoftimit për vazhdim të Kontratës, e datës 07.12.2020, vërtetohet fakti se paditësi pas pranimit të njoftimit për mos vazhdim të Kontratës kishte paraqitur ankesë interne tek e paditura, me pretendimin se të njëjtit me rastin e mos vazhdimit të Kontratës së Punës i janë shkelur të drejtat nga marrëdhënia e punës.

Nga njoftimi nr. 1293/20, i datës 17.12.2020 vërtetohet fakti se e paditura e kishte hedhur si të palejueshme ankesën e paditësit të paraqitur kundër njoftimit për mos vazhdim të Kontratës.

Nga Vendimi me nr. protokollin 1329/20, i datës 21.12.2020 vërtetohet fakti se e paditura, paditësin e kishte emëruar në pozitën ushtrues detyre i Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar, me efekt për periudhën kohore nga data 01.01.2021 e deri me datë 31.03.2021, ndërsa pas nxjerrjes së këtij vendimi, paditësi dhe e paditura kishin nënshkruar Kontratën e Punës në kohë të caktuar, Kontrata me nr. 1472/2020 e datës 31.12.2020, Kontratë kjo e nënshkruar po ashtu për periudhën Kohore 01.01.2021 deri me datë 31.03.2021.

Nga emaili me datë të printimit 17.06.2021, vërtetohet fakti se e paditura po ashtu e kishte njoftuar paditësin se pas skadimit të afatit prej tre muajve si ushtrues detyre i Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar, të njëjtit nuk do ti vazhdohet Kontrata e Punës në këtë pozitë, ndërsa nga emaili i datës 08.04.2021 vërtetohet fakti se paditësi, pas pranimit të këtij

njoftimi, kishte paraqitur ankesë interne tek e paditura, me pretendimin se me njoftimin e fundit për mos vazhdim të Kontratës të njëjtit i ish-in shkelur të drejtat nga marrëdhënia e punës.

Nga vërtetimi i gjendjes faktike si më lartë, Gjykata gjen të nevojshme të sqaroj se, në marrëdhënien e punës së paditësit me të paditurën janë dy momente të cilat për nga efekti i tyre juridik, si të tilla janë të ndara. Kjo për faktin se, paditësi fillimisht kishte pasur Kontratë të punës për periudhën kohore 01.01.2020 deri me datë 31.12.2020. Paditësi me datë 01.12.2020 ishte njoftuar nga e paditura se Kontrata e punës nuk do ti vazhdohej dhe përkundër njoftimit për mos vazhdim të Kontratës, e paditura e kishte emëruar paditësin në ushtrues detyre të pozitës së Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar, për periudhë të caktuar tre mujore nga data 01.01.2021 deri me atë 31.03.2021, pozitë kjo të cilën paditësi e kishte pranuar duke nënshkruar Kontratën e Punës me kohë të caktuar me datë 31.12.2020. Në këtë kuptim, Gjykata vlerëson se këto dy momente të krijimit të marrëdhënies së punës janë të ndara njëra me tjetrën dhe të pavarura nga njëra tjetra. Gjykata po ashtu sjell në vëmendje se, në mes të këtyre dy akteve për themelimin e marrëdhënies së punës, paditësi përmes kërkesëpadisë ka kërkuar anulimin e njoftimit të bërë nga e paditura me datë 31.03.2021 (i cili njoftim dokumentohet përmes emailit me datë të printimit 17.06.2021), ndërsa nuk ka kërkuar anulimin e njoftimit fillestar për mos vazhdimin e Kontratës së rregullt të punës, njoftimi i datës 01.12.2020.

Referuar sqarimeve si më lartë, vërtetimit të gjendjes faktike si dhe deklarimeve të palëve në seanca gjyqësore, Gjykata erdhi në përfundimin se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar. Kjo për faktin se paditësi nuk ka arritur të argumentoj me prova se e paditura ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore të së drejtës pozitive të Republikës së Kosovës, me rastin e mos njoftimit të vazhdimit të Kontratës së Punës. Referuar pretendimeve të paditësit, Gjykata sjell në vëmendje se, paditësi kishte marrëdhënie të punës të themeluar me të paditurën sipas Kontratës së Punës të vitit 2019, dhe për të njëjtën Kontratë kishte pranuar njoftimin për mos vazhdim, ndaj këtij njoftimi kishte paraqitur ankesë, e cila ishte hedhë nga e paditura si e palejuar, ndërsa më pas paditësi kishte nënshkruar Kontratë të re të punës, për një periudhë të kufizuar kohore, nga data 01.01.2021 deri me datë 31.03.2021. Në këtë kuptim, Gjykata vlerëson se paditësi me rastin e nënshkrimit të Kontratës së re të punës, qysh nga momenti i nënshkrimit të Kontratës ishte njoftuar lidhur me periudhën kohore të caktuar për të cilën lidhej Kontrata e Punës, rrjedhimisht i njëjti qysh nga momenti i nënshkrimit ishte njoftuar se ishte caktuar në ushtrues detyre në pozitën e Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar për një periudhë prej tre muajve. Thënë këtë, meqenëse paditësi qysh nga momenti i nënshkrimit të Kontratës ka qenë i njoftuar se ka nënshkruar Kontratë të punës për një periudhë kohore tre mujore, rezulton se e paditura nuk ka pasur për obligim që domosdoshmërisht të vazhdoj Kontratën e Punës paditësit në pozitën në cilën ishte caktuar si ushtrues detyre.

Përfundimin e tillë Gjykata e mbështet duke u bazuar në faktin se, Kontrata e Punës si Kontratë e dyanshme detyruese i nënshtrohet parimit të autonomisë së vullnetit të palëve, siç është përcaktuar me nenin 2 të Ligjit Nr. 04/L-077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve: *I*.

Pjesëmarrësit në marrëdhëniet e detyrimeve janë të lirë, që në pajtim me dispozitat urdhëruese, të rendit publik dhe të dokeve të mira, t'i rregullojnë marrëdhëniet e veta sipas vullnetit të tyre, andaj duke u bazuar në autonominë e vullnetit të palëve, rezulton se e paditura dhe paditësi qysh në momentin e nënshkrimit të Kontratës së Punës kanë përcaktuar edhe kohëzgjatjen e të njëjtës, dhe rrjedhimisht paditësi ka qenë i njoftuar lidhur me periudhën e vlefshmërisë së Kontratës. Në një përfundim të tillë Gjykata bazohet po ashtu edhe dispozitat ligjore të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës, ku në nenin 71 paragrafi 2 të ligjit të Punës është përcaktuar si në vijim: 2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë. Sipas kësaj dispozite ligjore, rezulton se punëdhënësi me rastin e përfundimit të periudhës së vlefshmërisë së Kontratës së Punës, ka të vetmin obligim që punëtorin ta njoftojë 30 ditë më herët nëse i njëjti nuk ka për qëllim të ripërtërijë Kontratën e Punës, e në rast se nuk e bën një njoftim të tillë, i jep të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë ditë kalendarike shtesë të marrëdhënies së punës me pagë të plotë. Referuar rastit konkret të Gjykuar me këtë aktgjykim, gjykata gjen se e paditura ndonëse nuk e ka njoftuar paditësin 30 ditë më herët për mos vazhdimin e Kontratës së Punës, sipas njoftimit për mos vazhdim të Kontratës, i ka kumtuar paditësit se për shkak të mos njoftimit prej tridhjetë ditëve, paditësit do ti paguhej një pagë shtesë, siç edhe obligon dispozita e lartë cituar e nenit 71 të Ligjit të Punës, e ndërsa fakti se kjo pagë i është paguar nuk është kontestuar as nga paditësi përgjatë zhvillimit të procedurës gjyqësore.

Për më tepër, Gjykata po ashtu konstaton se paditësi përmes kërkesëpadisë ka kërkuar që të obligohet e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e punës Drejtor i Departamentit të Sigurimit Kufitar, pozitë kjo të cilën paditësi e ka mbajtur sipas Kontratës së fundit të punës të datës 31.12.2020 vetëm si ushtrues detyre dhe në kohë të caktuar, gjë që sipas vlerësimit të kësaj Gjykata, pozita e ushtruesit të detyrës në kualifikimin e detyrave të punës, është detyrë e përkohshme, dhe nga një pozitë e tillë për periudhë të caktuar kohore, nuk derivon edhe obligimi i vazhdimit obligativ të Kontratës së Punës.

Lidhur me kërkesën e paditësit që të obligohet e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e punës, dhe atë në pozitën e Drejtorit të Departamentit të Sigurimit Kufitar, Gjykata po ashtu sjell në vëmendje rregullimin ligjor të Ligjit të Punës, gjegjësisht neni 80, par. 1 të këtij ligji i cili rregullon: 1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të këtij ligji, Kontratës Kolektive ose Kontratës së Punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve: 1.1. t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të këtij ligji, Kontratës së Punës, Kontratës Kolektive ose Aktit të Brendshëm, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit; ose 1.2. nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthej të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe

përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna. Sipas kësaj dispozite ligjore, rezulton se në kontestet juridike që derivojnë nga marrëdhënia e punës, Gjykata kufizohet në vlerësimin nëse e paditura ka ndërprerë kundërligjshëm marrëdhënien e punës të punësuarit dhe në rast se provohet kundërligjshmëria në ndërprerjen e marrëdhënies së punës, Gjykata urdhëron kompensimin adekuat për të punësuarin, siç edhe është përcaktuar në nenin 80, paragrafi 1, nën paragrafi 1.1. të Ligjit të Punës, ndërsa kthimin në vendin e punës, Gjykata mund ta urdhërojë vetëm në rastet kur të punësuarit i është ndërprerë marrëdhënia e punës për shkak të diskriminimit nga cilado bazë, siç edhe është përcaktuar në nenin 80, paragrafi 1, nën paragrafi 1.2 lidhur me nenin 5 të Ligjit të Punës, ndërsa një pretendim i tillë i diskriminimit nuk është paraqitur e as nuk është provuar nga paditësi në procedurë gjyqësore.

Nga një konstatim i tillë, Gjykata po ashtu vlerëson se edhe kërkesa e paditësit për obligimin e të paditurës për pagesën e të gjitha pagave që do ti kishte realizuar nga momenti i ndërprerjes së marrëdhënies së punës, është i pabazuar, kjo për faktin se siç parashihet me dispozitën e lartë cituar të ligjit të punës, neni 80, paragrafi 1, nën paragrafi 1.1, fillimisht duhet të konstatohet kundërligjshmëria në ndërprerjen e marrëdhënies së punës, e pastaj mund të derivojë obligimi për pagesën e pagave që do të ishin realizuar nga paditësi. Në rrethanat e rastit konkret, sipas vlerësimit të Gjykatës e paditura nuk ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit, andaj përderisa nuk është vërtetuar kundërligjshmëria në ndërprerje të marrëdhënies së punës, e pabazuar është edhe kërkesa për pagesën e pagave siç është kërkuar nga paditësi me kërkesëpadinë e paraqitur në Gjykatë.

Gjykata me rastin e vendosjes po ashtu ka shqyrtuar edhe pretendimet e paditësit ku ka pretenduar përmes padisë se paditësi tek e paditura ka punuar më shumë se dhjetë vite, andaj Kontrata e tij e punës duhet të konsiderohet si Kontratë Pune me afat të pacaktuar. Sipas vlerësimit të kësaj Gjykate ky pretendim është po ashtu i pabazuar, kjo së pari për arsye se paditësi nuk ka ofruar prova për të provuar kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës tek e paditura, pra nëse ka punuar mbi dhjetë vite, dhe së dyti se paditësit Kontrata e rregullt e punës i është ndërprerë me njoftimin për mos vazhdim të Kontratës së Punës të datës 01.12.2020, njoftim ky i cili nuk është atakuar me padi nga paditësi, por që i njëjti përmes padisë ka kërkuar vetëm anulimin e njoftimit për mos vazhdim të Kontratës së Punës, sipas të cilës ishte caktuar si ushtrues detyre i pozitës Drejtor i Departamentit të Sigurimit Kufitar, e që siç është arsyetuar si më lartë, një pozitë e tillë e përkohshme është pranuar nga vet paditësi me nënshkrimin e Kontratës së re të punës.

Bazuar në të gjitha konstatimet si më lartë, provave të administruara dhe dispozitave ligjore, Gjykata vendosi si në pikën I të dispozitivit të këtij aktgjykimi duke refuzuar kërkesëpadinë e paditësit, për faktin se paditësi nuk ka provuar faktet vendimtare lidhur me bazueshmërinë e kërkesëpadisë, siç parashihet me nenin 319 të Ligjit për Procedurën Kontestimore, që përcakton: *Secila nga palët ndërgjyqëse ka për detyrë të provoje faktet mbi të cilat i bazon kërkimet dhe pretendimet e veta.*

Vendimin nga pika II e dispozitivit të aktgjykimit, që secila palë t'i bartë shpenzimet e veta gjykata e mbështet në dispozitën e nenit 450 të LPK-së, e cila përcakton: *Secila palë paraprakisht vetë i bartë harxhimet që i ka shkaktuar me veprimet procedurale të veta.*

Andaj, duke u bazuar në të lartcekurat, bazuar në nenin 160 të LPK-së, gjykata ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË-
Departamenti i Përgjithshëm
C.nr.2011/2021, datë 20.05.2024

Gjyqtari
Florian Krasniqi

KËSHILLË JURIDIKE: Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa në afat prej 7 ditësh nga dita e pranimit të këtij aktgjykimi. Ankesa i drejtohet Gjykatës së Apelit të Kosovës, përmes kësaj Gjykate.