



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2022:205765  
Datë: 11.03.2025  
Numri i dokumentit: 06972320

**C.nr.5016/22**

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË**, si gjykatë civile e shkallës së parë, gjyqtarja Rezarta Sylejmani Voca, në kontestin e paditësit R.B nga Prishtina te cilën me autorizim e përfaqëson Kushtrim Agushi, jurist, kundër të paditurës Radio Televizioni i Kosovës, me seli në Prishtinë, të cilën me autorizim e përfaqëson Sh.S, jurist nga Prishtina, me objekt të padisë anulimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kthimin në vendin e punës si dhe kompensimin e të ardhurave personale, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor publik me datë **28.02.2025** ne przencë të autorizuarve të palëve ndergjyqëse, më datën **11.03.2025**, mori këtë:

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

**I. APROVOHET** në tërësi kërkesëpadia e paditësit R.B nga Prishtina.

**II. ANULOHET si i kundërligjshëm Vendimi** i të paditurës Radio Televizioni i Kosovës – RTK me seli në Prishtinë, **me numër. 3512/22 i datës 23.09.2022** përmes të cilëve paditësit R.B e paditura ia ka ndërprerë marrëdhënien e punës.

**III. DETYROHET** e paditura Radio Televizioni i Kosovës-RTK Me seli në Prishtinë që paditësin R.B ta kthej në vendin e punës Redaktor i Redaksisë 1-RTK/ Njësia e Planifikimit me te gjitha te drejtat nga marrëdhënia e punës.

**IV. DETYROHET** e paditura Radio Televizioni i Kosovës e seli në Prishtinë që në emër të dëmshpërblimit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të kundërligjshme, për periudhën kohore nga data 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024, t'ia paguaj paditësit shumën neto prej 26,382.38 € (njëzet e gjashtë mijë e treqind e tetëdhjetë e dy e tridhjetë e tetë euro/cent) si dhe kamatën ligjore te llogaritur për periudhën nga data 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024, në shumën prej 2,110.59 € (dy mijë e njëqind e dhjetë e pesëdhjetë e nëntë euro/cent) ne shumën e përgjithshme prej 28,492.97 € ( njëzet e tetë mijë e katërqind e nëntëdhjetë e dy e nëntëdhjetë e shtatë euro/cent) të gjitha këto në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm.

**V. Secila palë** i barte shpenzimet e veta të procedurës.

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

**1.Pretendimet e palëve ndergjyqëse**

Paditësi R.B më datën 07.10.2022 ka parashtruar padi kundër të paditurës Radio Televizioni i Kosovës me seli në Prishtinë, me objekt kontesti anulimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies, kthim ne vendin e punës si dhe kompensimin e të ardhurave nga marrëdhënia e punës. Në padi gjatë deklarimeve ne seancat gjyqësore si dhe ne fjalën përfundimtare ka theksuar se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura sipas kontratës në kohë të pa caktuar kur e paditura me vendim të kundërligjshëm ia ka ndërprerë marrëdhënien e punës. Ka theksuar se e paditura ia ka ndërprerë

marrëdhënien e punës me konstatimin se tatuar se paditësi është paraqitur ne medime tjera ne kundërshtim me aktet e brendshme te paditurës dhe pa ndonjë aprovim paraprak nga Kryeredaktori si dhe ka bërë shpërndarje te materialeve te mediave tjera, ne mënyrë te përsëritur ne rrjetin e tij social ne Facebook, me të cilat veprime ia ka duke dëmtuar imazhin dhe reputacionin e mire si dhe integritetin publik te paditurës, pa vërtetim te gjendjes faktike, dhe pa vërtetimin e shkeljeve disiplinore te cilat i janë vënë në barrë. Tutje ka theksuar se e paditura nuk ka zhvilluar procedurë disiplinore kurse pretendimet për zhvillimin e procedurës së shkurtër nuk gjejnë zbatim në rastin konkret pasi që nuk janë vërtetuar shkeljet e rënda të kryera nga paditësi. Ka theksuar se si rrjedhojë e shkeljes së njëanshme te marrëdhënies së punës, në kundërshtim me dispozitat ligjore, me pretendime për shkeljet e pa bazuara dhe të pavërtetuara me prova materiale, paditësit i është shkaktuar dëm material te cilin pas pranimit të ekspertizës financiare e ka precizuar në kuptim të lartësisë ashtu qe ne emër të pagave të pa paguara për periudhën kontestuese 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024, t'ia paguaj paditësit shumën neto prej 26,382.38 euro si dhe kamatën ligjore te llogaritur për periudhën nga data 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024 , në shumën prej 2,110.59, ne shumën e përgjithshme prej 28,492.97 euro, të gjitha këto në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarrimit të dhunshëm. Duke kërkuar nga gjykata që kërkesëpadinë e paditëses ta aprovoj në tërësi si të pa bazuar.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

E paditura, në përgjigje ne padi, gjatë deklarimeve ne seancat gjyqësore si dhe në fjalën përfundimtare, e ka kundërshtuar në tërësi padinë dhe kërkesëpadinë e paditësit në tërësi si të pa bazuar. Ka theksuar se paditësi ka qenë i punësuar tek e paditura sipas kontratës se punës në kohë te pacaktuar kurse ndërprerja e marrëdhënies së punës është bërë pas vërtetimit të plotë të gjendjes faktike sipas vendimit i cili është në harmoni me përcaktimet ligjore sipas dispozitave te Ligjit te Punës, pasi që i njëjti përmbanë preambulën, dispozitivin, arsyetimin si dhe këshillën juridike. Tutje ka theksuar se vendimi i kontestuar është marrë në përputhje me nenin 20 te Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore te RTK-se, e cila parasheh procedurën e shkurtuar dhe pa paralajmërim nga Drejtori i Përgjithshëm kur janë ne pyetje dy apo me tepër shkelje te renda, ne rastet kur kohëzgjatja e procedurës mund te shkaktoj pasoja fizike, programore dhe materiale për RTK-në. Duke kërkuar nga gjykata që kërkesëpadinë e paditësit ta refuzoj në tërësi si të pa bazuar.

Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

## **2. Provat materiale dhe gjendja faktike e vërtetuar**

Gjykata në këtë çështje juridike kontestimore me qëllim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike sipas propozimit të palëve ka zhvilluar procedurën e të provuarit dhe ka administruar provat si në vijim: vendimi Nr.Prot.3512/22, datës 23.09.2022 nga RTK, vendimi Nr.Prot.1078/2022, datës 28.03.2022 nga RTK, komunikimi elektronik 30.03.2022, komunikimi elektronik i datës 24.09.2022 ( në ora 08:35 dhe 08:56)kontrata e punës në kohë të pa caktuar me Nr.2538/14 datë 05.09.2014, kontrata e punës në kohë caktuar Nr.0563/22 datë 11.02.2022, kontrata e punës në kohë caktuar Nr.115/16 datë 01.04.2016, kontrata e punës në kohë caktuar Nr.0266/18 datë 22.01.2018, kontrata e punës në kohë të pa caktuar Nr.1348/19 e datës 29.03.19, aneks i kontratës për kohë të pa caktuar Nr.1855/19 datë 08.05.19, parashtresa me përmbajtje prova 1,2,3,4, 5 6,7 nga pala paditëse (pa datë), vendimi Nr.Prot.0732/21 i datës 12.04.2021 nga RTK- pranim dorëzim, komunikimi elektronik 02.04.2021; datë 29.03.2021; 29.03.2021 (ora 3:03, ora 2:56; ora 2:44; 12:33; ), komunikimi elektronik 26.03.2021; datë 23.03.2021; parashtresa e datës 18.11.2024, ekspertiza financiare 30.12.2024, procesverbali i seancës datës 06.02.2025, plotësimi i ekspertizës financiare 12.02.2025 si dhe sqarimet e ekspertës në këtë seancë, pasqyra e trustit pensional për paditësin për periudhën 01.08.2002-17.12.2024, lista e pagave për të punësuarit nga ATK, transaksionet e llogarisë bankare për paditësin , publikimet nga paditësi në rrjetin social Facebook me datë 24.09.2022; 09.08.2022; 15.09.2022; 15.09.2022; 09.09.2022; 22.06.2022; 21.06.2022, komunikimi elektronik 29.06.2022.

Gjykata pas vlerësimit të pohimeve të palëve ndërgjyqëse dhe provave të nxjerra, në kuptim të nenit 8 të Ligjit të Procedurës Kontestimore (LPK), me kujdes dhe me ndërgjegje ka çmuar çdo provë veç e veç dhe të gjitha ato së bashku, dhe ka gjetur se kërkesëpadia e paditësit është e bazuar.

Për palët ndërgjyqëse se paditësi ka qenë i punësuar sipas kontratës së punës me afat të pacaktuar, me nr.0563/22 e datës 11.02.2022 deri në kohën kur të njëjtit i shkëputet marrëdhënia e punës.

Po ashtu nuk ishte kontestuese se paditësit e paditura para marrjes së vendimit tani më të kontestuar, me vendimin e datës 05.04.2021 i ka shqiptuar masën disiplinore Vërejtje e fundit me shkrim për shkak të shkeljes së rëndë disiplinore kurse me vendimin e datës 25.03.2022, Komisioni Disiplinor i RTK-së ka shqiptuar masën e rëndë disiplinore suspendim i përkohshëm nga puna me pagë në lartësi prej 50% për gjashtë (6) muaj, prova këto të administruara gjatë këtij procesi gjyqësor.

Kontestuese për palët ndërgjyqëse ishte çështja e ligjshmërisë së vendimit të paditurës për shkëputjen e kontratës së punës paditësit, çështja se e paditura këtë vendim a e ka marr në përputhje me dispozitat ligjore të parapara në Ligjin e Punës, si dhe ky vendim a është i bazuar në gjendjen e vërtetuar faktike.

Me leximin e Vendimit me nr. protokollit 3512/22 të datës 23.09.2022, gjykata gjeti se e paditura ia shkëputë marrëdhënien e punës paditësit sipas nenit 70 pika 1.6.1, sipas nenit 33 paragrafi 1.2 të Ligjit për Radiotelevizionin e Kosovës, si dhe nenit 20 paragrafi 1 të Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së. *Nga përmbajtja e vendimit rezulton se arsyeja e vërtetë për të cilën paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës është shkelja disiplinore, si rezultat i veprimeve të palës paditëse me të cilat i njëjti është paraqitur në media tjera pa aprovimin paraprak të Kryeredaktorit dhe në mënyrë të përsëritur ka shpërndarë materiale të mediave tjera në rrjetin e tij social dhe publikimeve në rrjetin e tij social Facebook.*

Me leximin e komunikimit elektronik të datës 23.09.2022 gjykata gjeti se paditësi është ftuar nga e paditura përmes emailit, që vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, mund të marrë në Zyrën e Administratës dhe Burimet Njerëzore në RTK.

Gjykata duke vepruar sipas propozimit të autorizuarit të palës paditëse ka proceduar me nxjerrjen e provës me ekspertizë financiare dhe për ekspert është caktuar Vetima Vuçitërna, eksperte gjyqësore nga lista e eksperteve gjyqësor. Në mendimin dhe konstatimin e datës 30.12.2024, ekspertja duke u bazuar në pasqyrën e Trustit Pensional të Kosovës si dhe në të ardhurat nga Administrata Tatimore e Kosovës, duke marrë parasysh të hyrat eventuale të realizuara përgjatë periudhës kontestuese, ka ardhur në përfundim se për periudhën nga data 26.09.2022 31.12.2024, të ardhurat neto të paditësit arrijnë 25,787.75 euro, të ardhurat në emër të tatimit në pagë arrijnë 2,840.64 euro, kurse për 5% të kontributit pensional të punësuarit 1,506.76 euro, si dhe në emër të 5% të kontributit pensional të punëdhënësit 1,506.76 euro. Në plotësimin e ekspertizës të datës 12.02.2025 ekspertja në përlogaritjen e kamatës ligjore për tere periudhën kontestuese ka theksuar se arrin në lartësi prej 1,455.21 euro, kurse për secilin muaj veç e veç pas arritjes për pagese, arrin në lartësi prej 2,110.59 euro. Ekspertja bazuar në pasqyrën e kursimeve personale të paditësit, të ardhura tjera personale nga punëdhënësi tjetër të cilat paditësi i ka realizuar pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, i ka zbritur dhe i ka elaboruar në ekspertizën e saj.

Pas pranimit të ekspertizës financiare respektivisht plotësimit të saj, i autorizuari i palës paditëse ka bere edhe precizimin e lartësisë së kërkesëpadiisë, ashtu që në emër të pagave të pa paguara neto për periudhën kontestuese nga data 26.09.2022 e deri në hartimin e ekspertizës financiare më datën 31.12.2024, ka kërkuar pagën neto në shumën prej 26,382.38 euro si dhe në emër të kamatës ligjore për të njëjtën periudhë ka kërkuar shumën prej 2,110.59 euro, në shumën e gjithmbarshme prej 28,492.97 euro. Duke mbetur edhe më tej pranë kërkesëpadiisë për anulimin e vendimit dhe kthim në vendin e punës.

### **3.Baza Ligjore**

Në nenin 10 të Ligjit të Punës është përcaktuar se *“Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kurse dispozita e nenit 17 par.1 të ligjit në fjalë përcakton: “I punësuarit caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.”.*

Me nenin 70 pika 1.6.1 është përcaktuar *“Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhë paralajmërimi të ndërprerjes, atëherë kur:1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkëlqes se detyrimeve. Kurse sipas paragrafit 1.6.2: performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme të përkundër paralajmërim me shkrim. Për më tepër dispozita e nenit 70 par.2 të Ligjit të Punës, shprehimisht përcakton: “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 rezultoj me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim”, kurse par.3 i nenit në fjalë të ligjit në fjalë përcakton: “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.”.*

Kurse me dispozitën e nenit 71 par.1 të Ligjit të Punës përcaktohet: *“Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të këtij ligji në këto intervale kohore të njoftimit: 1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike; 1.2. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike; 1.3. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.”*

Po ashtu dispozita e nenit 85 e ligjit në fjalë, përcakton: *“1.Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t’i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese: 1.1. vërejte me gojë; 1.2. vërejtje me shkrim; 1.3. ulje në pozitë; 1.4. suspendim të përkohshëm; 1.5. ndërprerje të marrëdhënies së punës. 2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës. 3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.”.*

Me dispozitën e nenit 33 par.1 pika 1.2 dhe 1.7 të Ligjit për RTK-në, përcaktohet: *“Drejtori i Përgjithshëm i RTK-së ka këto kompetenca, përgjegjësi dhe detyra: 1.2. zgjedh dhe shkarkon personelin e RTK-së, në përputhje me ligjet që rregullojnë marrëdhëniet e punës, Ligjin e RTK-së dhe Statutin e RTK-së; 1.7. ndërmer masat korrigjuese pas konstatimit nga ana e tij se ka pasur shkelje të standardeve, rregulloreve dhe ligjeve të aplikueshme.”.* Po ashtu dispozita e nenit 26 e Rregullores për Kompetencat dhe Përgjegjësitë e Radio Televizionit të Kosovës nr.1355/17, të datës 29.11.2017, përcakton kompetencat dhe përgjegjësitë e Drejtorit të Përgjithshëm të RTK-së, ku në par.12, si kompetencë ka edhe: *“Bart disa autorizime të bashkëpunëtorët e ngushtë dhe të punësuarit e tjerë me autorizimet dhe përgjegjësitë e veçanta, bën organizimin e brendshëm të RTK-së, zgjedh dhe shkarkon personelin e RTK-së, në përputhje me ligjet që rregullojnë marrëdhëniet e punës, Ligjin e RTK-së dhe Statutin; mban kolegji me të rregullta javore të Menaxhmentit të lartë.”.*

Me dispozitën e nenit 2 të Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së, nr.0736/18, të datës 05.06.2018, përcaktohet se: *“Kjo rregullore i referohet të gjithë të punësuarve të RTK-së, të cilët kanë të lidhura kontratë pune për kohë të pacaktuar, për kohë të caktuar dhe kontratë për punë dhe detyra specifike.”,* kurse neni 3 i saj shprehimisht përcakton: *“Udhëheqësit e RTK-së janë*

*të obliguar që ti respektojnë standardet e larta etike dhe profesionale, duke mos lejuar shkeljet e rregullativës ligjore dhe kushtet e përcaktuara me kontratë të punës nga stafi i tyre”.*

Neni 10 i rregullores përcakton si masa të rënda disiplinore vërejtja e fundit me shkrim, suspendimi i përkohshëm nga puna me pagë në lartësi prej 50%, prej një (1) deri në gjashtë (6) muaj, si dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës.

Në nenin 80 paragrafi 1 pika 1.2 të Ligjit të Punës është përcaktuar “*nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthejë 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.”*

#### **4.Vlerësimi përfundimtarë i gjykatës**

Në bazë të gjendjes faktike të vërtetuar, gjykata ka vlerësuar se kërkesëpadia e paditësit është e bazuar dhe e njëjta është aprovuar si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

#### **4.1Vlerësimi i afatshmërisë së kërkesës**

Gjykata fillimisht e vlerësoi afatshmërinë e padisë. Nga provat e administruara të cilat gjenden në shkresat e lëndës, është vërtetuar fakti se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës me datë 23.09.2022, përmes vendimit të paditurës nr.3512/22. Duke qenë se paditësi nuk ishte njoftuar me vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, e paditura me emailin e datës 23.09.2022 e njofton paditësin duke i dërguar vendimin, të cilin paditësi e pranon përmes emailit elektronik me të njëjtën date. Pasi që vendimi nuk ka përmbajtur te drejtën e ankimit, paditësi me datë 07.10.2022 brenda afatit 30 ditor, sipas udhëzimit juridik të dhënë në vendim ka kërkuar mbrojtje Gjyqësore me padi. Andaj, Gjykata gjeti se e padia e paditësit është ushtruar brenda afateve ligjore të parapara me Nenin 78 dhe 79 të Ligjit të Punës.

#### **4.2 Anulimi i vendimit**

Ligji i Punës kërkon që çdo masë disiplinore përfshirë ndërprerjen e kontratës së punës për shkelje të rënda të bazohet ne procedurë të rregullt disiplinore. Kjo procedurë duhet të përfshijë hetimin e shkeljes, mundësinë për mbrojtje të punëtorit. Andaj përpara ndërprerjes së kontratës duhet të ekzistoj një vlerësim i drejtë dhe i plotë i gjendjes faktike që ka çuar në shkeljen e pretenduar që përfshin mbledhjen e provave dhe dëshmimeve që mbështesin pretendimet e punëdhënësit. Nga të gjitha provat e administruara gjeti se në rastin konkret ndërprerja e marrëdhënies së punës është bërë pa u vërtetuar drejtë gjendja faktike, duke shkelur dispozitat e Ligjit për RTK-në, si dhe Rregullores për Kompetencat dhe Përgjegjësitë e Radio Televizionit të Kosovës nr.1355/17, të datës 29.11.2017 dhe Rregullorën për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së, nr.0736/18, të datës 05.06.2018.

Për më tepër vendimi përmban konstatimin se paditësi ka kryer shkelje të rënda të detyrave të punës, kurse në rastet e shkeljeve të rënda disiplinore e njëjta me qëllim që të zhvillohet procedura disiplinore për shkeljet e pretenduara disiplinore. Gjykata në vlerësimin e saj gjeti se të gjitha konstatimet lidhur me shkeljet që i janë vënë barrë paditësit, e paditura është dashur që brenda afatit prej 5 dite të parashtroj kërkesën për incimin e procedurës disiplinore konform nenit 12 të Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së, nr.0736/18, të datës 05.06.2018, e pastaj të formoj komisionin disiplinor, ku shkeljet është dashur të jenë objekt i shqyrtimit, vërtetimit dhe vlerësimit nga ana e këtij komision apo organit të autorizuar të e paditura për udhëheqjen e procedurave disiplinore. Në zbatim të nenit 70 parag. 3, në rastin e ndërprerjes së kontratës së punës është dashur të mbajë takim me paditësin për t’ia shpjeguar ndërprerjen e marrëdhënies së punës, me c’rast paditësi ka patur mundësinë të dëgjohet dhe ti jepet mundësia e deklaramit dhe arsytimit lidhur me shkeljet të cilat u janë vënë në barrë.

Nën frymën e këtyre dispozitave ligjore të theksuara më lartë, punëdhënësi nëse konsideron se të punësuarit duhet ndërprerë marrëdhënia e punës, duhet ndërmarrë veprime të sinkronizuara ligjore në mënyrë kronologjike, në mënyrë që vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës t'i paraprijë fillimisht procedura disiplinore, vërtetimi i gjendjes faktike për shkeljet e pretenduara e më pas të merret vendimi për largim nga puna. Vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës (qoftë verbalisht apo me shkrim) sa do që të jetë i arsyeshëm, duhet të jetë edhe i arsyetuar, pasi që zbatimi i procedurave të tilla nuk është vetëm kusht ligjor, por është edhe standard Kushtetues dhe Universal i të Drejtave të Njeriut, në veçanti të punësuarve kurse siguria juridike është parim themelor që duhet të garantojë parashikueshmëri dhe mbrojtje të të drejtave ligjore për të gjitha palët. Andaj si përfundim gjykata gjeti se moszbatimi i një procedure të drejtë disiplinore ndaj paditësit, ka bërë që edhe gjendja faktike të mos vërtetohet drejtë kurse kjo ka patur për pasojë mos vërtetimin e shkeljeve të cilat i janë vënë barrë paditësit, coftë edhe me një provë të vetme dhe si rrjedhojë ka rezultuar me nxjerrjen e një vendimi të drejtë dhe të ligjshëm.

Më për së afërmi, dispozita e nenit 20 par.1 të Rregullores për Përgjegjësit materiale dhe disiplinore, përcakton shprehimisht: *“Në rastet e jashtëzakonshme kur kohëzgjatja e procedurës së rregull disiplinore mund të shkaktoj pasojë fizike, programore dhe materiale për RTK-në dhe kur janë në pyetje dy apo më tepër shkelje të rënda disiplinore, të parapara në nenin 6 të kësaj rregulloreje, në pajtim me Ligjin e Punës në Kosovë dhe në bazë të kompetencave dhe përgjegjësisë që ka në bazë të Ligjit për RTK-në, Drejtori i Përgjithshëm mund ta shkarkojë nga posti apo/dhe të ndërpresë kontratën me të punësuarin, me procedurë të shkurtuar dhe pa paralajmërim me shkrim.”*. Pra në rastin konkret, e paditura në asnjë formë nuk e ka argumentuar plotësimin e kushteve në mënyrë kumulative, siç është ekzistimi i rrethanave të jashtëzakonshme, pasojat fizike, programore dhe materiale për RTK-në në rast të kohëzgjatjes së procedurës së rregullt disiplinore pavarësisht ekzistimit të shkeljeve për të cilat i janë shqiptuar masat disiplinore suspendim dhe vërejtje e fundit me shkrim, të cilat e paditura i ka shqiptuar paditësit.

#### **4.3 Analizimi i përmbajtjes së vendimit të kontestuar**

4.3.1 Nga përmbajtja e vendimit rezulton se arsyeja e vërtetë për të cilën paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës është shkelja disiplinore, si rezultat i veprimeve të palës paditëse me të cilat i njëjti është paraqitur në media tjera pa aprovimin paraprak të Kryeredaktorit dhe në mënyrë të përsëritur ka shpërndarë materiale të mediave tjera në rrjetin e tij social dhe ka bërë deklarime në rrjetin social Facebook të cilat për pasojë kanë dëmtimin e reputacionit dhe imazhit të mirë të RTK-së.

Tutje në përmbajtjen e vendimit të kontestuar theksohet se paditësi **është paraqitur vazhdimisht në media në kundërshtim me rregulloret e brendshme të RTK-së dhe instruksionet e menaxhmentit të lartë të RTK-së. Këto paraqitje i ka patur të përsëritura në Kanalën 10, paraqitje në Euroneës Albania** etj dhe në këtë mënyrë ka kryer shkelje të rëndë disiplinore të parapara me nenin 7 paragrafi 1.7 të Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së ë: **“angazhimi publik - promociional në dëm të misionit të RTK-së si transmetues publik dhe perfshire dhe angazhimet dhe deklarimet politiko -editoriale;** shkelje të rëndë disiplinore të parapara me nenin 7 paragrafi 1.8: **kundërshtimi apo mosrespektimi i dispozitave ligjore, rregulloreve të brendshme të RTK-së, masave të sigurisë dhe kontratës së punës** si dhe shkelje të parapara me nenin 7 paragrafi 1.24: **“bën paraqitje të paautorizuara publike”**.

4.3.2 Po ashtu në vendim theksohet se paditësi ka kryer shkelje flagrante të nenit **22 të Standardeve Profesionale dhe Parimeve etike të Gazetarisë** në Programet e RTK-së ku thuhet: *“gazetaret, redaktoret si dhe prodhuesit tjerë të programeve të RTK-së nuk duhet të shfrytëzojnë pozitën e tyre në RTK apo të veprojnë kundër saktësisë, paanshmërisë dhe kredibilitetit të programeve të RTK-së, të rrezikojnë reputacionin e individëve ose të institucionit në tërësi apo të tradhtojnë besimin e shikuesve dhe dëgjuesve të programeve të RTK-së me angazhimin e tyre publike dhe politik me aktivitetet e tyre në kohën e lirë”.....*

4.3.3 Tutje sipas vendimit ceket se paditësi ka bërë shpërndarjen e materialeve të mediave tjera në rrjetin e tij social në Facebook dhe me këto veprime ka kryer shkelje të rëndë disiplinore të paraparë me nenin **7, paragrafi 1.2** të Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së: *“promovimi dhe shpërndarja e çfarëdo forme i përmbajtjes së mediave konkurrenente dhe përmbajtjeve që dëmtojnë imazhin e RTK-së”*. Sipas të paditurës, deklarimet e paditësit karshi punonjësve të RTK-së ne rrjetin social Facebook, ne te cilën paditësi ka afërsisht 3,400 ndjekës, ka mundësuar shpërndarjen e postimeve tij në një rrjet të gjerë, kurse me këto veprime te paditurës i është shkaktuar dëm jo material në formë të cenimit të rëndë të reputacionit publik dhe integritetit të RTK-së.

4.3.4 Sipas vendimit të kontestuar veprimet e paditësit konsiderohet si shkelje të rënda disiplinore të paraparë me nenin **7 par.1.1 të Rregullores** për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së: *“sjellja brenda dhe jashtë vendit të punës që nuk përkon me statusin e punonjësit të RTK-së e cila mund të rezultojë në prishjen e reputacionit dhe imazhit të RTK-së si institucion apo cilitdo punonjës të tij duke përfshirë këtu edhe paraqitjet publike në mediat tjera, rrjetet sociale dhe format tjera të komunikimit publik”*.

4.3.5 Po ashtu ne vendim theksohet se paditësi ka kryer shkelje flagrante të nenit 23.7 te Standardeve Profesionale dhe Parimeve etike të Gazetarisë në Programet e RTK-së ku thuhet: *gjatë publikimit të opinionëve në rrjetet sociale dhe platforma tjera, punonjësit e RTK-së të duhej të kenë parasysh edhe faktin se deklarimet ndoshta mund të ndikojnë në reputacionin e tyre profesional*. Duhet patur parasysh që aktivitetet online mund të ndikojnë edhe në reputacionin e RTK-së.... Po ashtu sipas të njëjtit vendim veprimet e paditësit janë cilësuar edhe në kundërshtim **me kontratën e tij të punës të ditës 11.02.2022**, neni 13 par.1 pika a, pika c, pika d dhe pika e, si dhe me paragrafin 2 te këtij neni e po ashtu edhe ne kundërshtim me nenin 14 paragrafi 1 dhe 2 i kësaj kontrate. Me nenin 13 par.1 pika a, pika c, pika d dhe pika e, të kontratës së punës nder të tjera parashihet se punonjësi është i detyruar te shmangë deklarimet publike te cilat mund te dëmtojnë integritetin, pavarësinë dhe neutralitetin si dhe te shmange çfarë veprimi që mund te dëmtoj imazhin publik dhe interesat e përgjithshme te RTK-së dhe organizatave partnere. Kurse sipas nenit 14 par. 1, te kontratës së punës, te punësuarit në RTK, *nuk i lejohet angazhimi në mediat tjera ne vend dhe jashtë vendit gjatë kohëzgjatjes së kësaj kontrate, per çdo angazhim duhet te marrë pëlqim paraprak nga Drejtori i Përgjithshëm i RTK-së*. Në ndërlidhje me paragrafin 2, te njejtin nen: *i punësuari kujdes të veçantë do ti kushtoj sjelljes brenda dhe jashtë vendit të punës që nuk përkon me statusin e punonjësit në RTK, e cila mund të rezultojë në prishjen e reputacionit dhe imazhit të RTK-së, duke përfshirë këtu edhe paraqitjet publike ne mediat tjera, rrjetet sociale dhe forma tjera të komunikimit publik*.

Si rrjedhojë e shkeljeve te theksuara, ne mbështetje të nenit 33 paragrafi 1.2 i Ligjit Nr.04/L-046 pre RTK, nenit 70 paragrafi 1.6.1 tw Ligjit Nr.03/L-212 te Punës dhe nenit 20 paragrafi 1 te Rregullores për Përgjegjësitë Materiale dhe Disiplinore të RTK-së, e paditura, paditësit i ka shqiptuar masën e ndërprerjes se marrëdhënie s të punës.

Gjykata vlerëson se në rast se punëdhënësi pretendon së një shkelje është kryer nga punonjësi, ai duhet ti siguroj provat dhe te argumentoj kohën dhe mënyrën e kryerjes së shkeljes. Në këtë rast vendimi anulimi i së cilës kërkohet përmes padisë, nuk përmban shtjellim dhe përshkrim faktik te përmbajtjes se materialeve te medimeve tjera të cilat paditësi mund ti ketë publikuar në rrjetin e tij social në Facebook, vendimi nuk përmbanë përshkrim se me cilën paraqitje publike konkrete, paditësi është paraqitur në mediumet përkatëse, dhe cila është përmbajtja e deklarimeve te tij ne këto medime apo përmbajtja e deklarimeve te postuara ne rrjetin social Facebook, të cilat e paditura i ka konsideruar si prishje e reputacionit dhe imazhit të RTK-së. Gjykata thekson se e paditura ne mënyrë të përgjithësuar ka potencuar paraqitjet publike dhe emrat e medimeve përkatëse ne te cilat paditësi është paraqitur, si dhe në mënyre të përgjithësuar ka theksuar edhe shpërndarjen e materialeve te mediave tjera në rrjetin social facebook të tij si dhe postimet ne rrjetin e tij social, mirëpo në asnjë pjesë të vendimit të kontestuar nuk citohet qartë publikimi apo deklarimet e bëra nga vet paditësi, si dhe nuk ceken materialet e medimeve tjera te cilat janë shpërndarë ne rrjetin social te paditësit. Në

këtë mënyrë e paditura nuk ka arritur te beje përshkrimin faktik te shkeljeve disiplinore e as kohen dhe as mënyrën e kryerjes se këtyre shkeljeve të cilat cilësuara në kundërshtim me aktet e brendshme te paditurës, kërkesën e Drejtorit te përgjithshëm te RTK-se( emaili i datës 29.06.2022) dhe si dhe në kundërshtim me Standardet Profesionale dhe Parimet Etike te gazetarisë. Së këndejmi e paditura nuk ka provuar se publikimi ka shkaktuar një dëm konkret në reputacionin e të paditurës, si psh. rënie e klientëve, një reagim negativ te publikut, humbje shikueshmërie etj .

Gjykata ka bere edhe vlerësimin e provave te prezantuara gjatë këtij procesi gjyqësore lidhur me publikimet ne rrjetin social Facebook nga ana e paditësit, si ajo e datës 15.09.2022, "Luta serish aktuale, nuk po mundin asesi rivalet përbrenda e nga jashtë me lënë jashtë lojës" si dhe ajo datës 14.09.2022: "*mos bre kyretar se këta jane bura tmire, atdhetare e patriot te certifikuar me standarde ISI...5990*" si dhe publikimet e medimeve tera si ajo e datës 09.09.2022 te kosova live : "*Durmishi e shpërblen kompaninë ku kishte punuar me nje tender, oferta e tyre ishte 5 cent per me ....*" si dhe jo e date 21.06.2022, nga Fron Online, me përmbajtje : Berisha per Marrvëshjen për energji: "*ska politikan deri me tash që nuk i hodhi ne kontejner plehrash zotimet..*", me datën 22.07.2022, te reporteri net: *Ridvn Berisha: deklarata e Presidentes Osmani për Specialen tregon urrejtje e mosdurim ndaj udheheqësav...*" për të ardhur ne përfundim se asnjëra nga këto materiale nuk ishte pjese e citimit apo përmbajtjes së vendimit te kontestuar dhe lidhur e këto postime- deklarime, e paditura nuk ka dhënë ndonjë arsyetim te veçantë pse i konsideron shkelje te rënda dhe aspektet e dëmtimit të imazhit dhe reputacionit të saj.

Arsyet ligjore që kanë çuar në ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit, e paditura ka pasur për obligim t'i dëshmojë sipas parimit të barrës së të provuarit ne kuptim të nenit 7, 319 dhe 322 te LPK-së. Rrjedhimisht Gjykata vlerëson se është obligim ligjor i çdo punëdhënësi që me rastin e ndërprerjes së kontratës së punës punëmarrësit, të respektoj në tërësi procedurën e paraparë me legjislacionin në fuqi, të paralajmëroj paditësin duke e informuar paraprakisht me shkeljen e pretenduar, pastaj të bëjë hetime për verifikimin e fakteve dhe mbledhjen e provave, ti jep mundësinë punëtorit – këtu paditësit që të paraqes mbrojtjen e tij dhe në fund të procesit të merr vendim të bazuar në prova dhe procedurë të drejtë. Duke qenë se këto veprime nuk janë ndërmarr nga e paditura, rezulton se vendimi për shkarkimin e paditësit nga pozita e udhëheqësit të marketingut, është i kundërligjshëm, andaj, të njëjtin e anuloj sikurse në pikën II të dispozitivit të këtij aktgjykimi.

#### 5.Lidhur me kërkesëpadinë për kthimin ne vendin e punës dhe kompensimin e dëmit material

Meqenëse nga provat e administruara rezulton në rastin e kësaj lënde gjykata vlerëson se paditësi në mënyrë të kundërligjshme është shkarkuar nga pozita e **udhëheqësit të marketingut tek e paditura**, me aplikimin e dispozitës së nenit 80 par.1 pika 1.2 të Ligjit të Punës, e ka detyruar të paditurën që paditësin R.B ta kthej në pozitën e Redaktor i Redaksisë 1- RTK/ Njësia e Planifikimit, te cilën e ka patur sipas kontratës se punës në kohë të pacaktuar e para shkarkimit dhe ta detyrojë të paditurën që në emër të dëmshpërblimit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të paligjshme, ti paguajë paditësit pagat e pa paguara, për periudhën kohore nga data 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024, në shumën neto prej 26,382.38 euro si dhe kamatën ligjore te llogaritur për periudhën nga data 26.09.2022 deri më datën 31.12.2024 , në shumën prej 2,110.59, ne shumën e përgjithshme prej 28,492.97 euro.

Gjykata ekspertizën financiare të datës 30.12.2024, përkatësisht – plotësimin e saj, të datës 12.02.2025 të punuar nga ekspertja Vetima Vuçitërna, e ka vlerësuar si profesionale të argumentuar mirë në bazë të rregullave të shkencës dhe të profesionit, andaj të njëjtës ia fali besimin. Sa i përket lartësisë së kërkesëpadisë, Gjykata ka vendosur ne kuptim te nenit 2 të LPK-së, duke e patur parasysh precizimin e kërkesëpadisë së bërë nga i autorizuari i paditësit gjatë seancës së datës 28.02.2022, i cili ishte lejuar nga gjykata kurse në këtë precizim tw parashtruar i autorizuari i paditwsit nuk pati kërkesa tjera.



Numri i lëndës: 2022:205765  
Datë: 11.03.2025  
Numri i dokumentit: 06972320

Gjatë seancës së shqyrtimit kryesor gjykata ka administruar edhe prova tjera mirëpo të njëjtat nuk u arsyetuan posaçërisht, ngase nuk kishin rëndësi vendimtare që do të shpënin në vendosjen ndryshe si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Vendimin lidhur me shpenzimet e procedurës kontestimore, nga pika V e dispozitivit të këtij aktgjykimi, Gjykata e mbështeti në dispozitën nga neni 450 lidhur me nenin 463 par.1 LPK-së, duke e obliguar që secila palë ti t'i bartë shpenzimet e procedurës, për faktin se pala paditëse nuk i ka kërkuar shpenzimet e procedurës.

Nga arsyet e cekura më lartë, e duke u bazuar në nenin 143 paragraf 1 të LPK-së u vendos si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

**GJYKAT A THEMELORE NË PRISHTINË**  
**Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil**  
**C.nr.5016/22, datë 11.03.2025.**

**Gjyqtarja**

\_\_\_\_\_  
Rezarta Sylejmani Voca

**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.