



**REPUBLIKA E KOSOVËS**  
REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVO  
GJYKATA E APELIT PRISHTINË

Numri i lëndës: 2019:207455

Datë: 20.02.2024

Numri i dokumentit: 05344178

Ac.nr.10121/2021

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS NË PRISHTINË, në kolegjin e përbërë nga gjyqtarët Besnik Bislimaj kryetar i kolegjit, Faton Ademi dhe Hidajete Gashi Alaj anëtar të kolegjit, në çështjen kontestimore të paditësit A. N. R., më adresë në Fsh, Tërdec, Komuna Drenas, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson G. L., nga Prishtina, kundër të paditurës Kompania Kosovare për Furnizim me Energji Elektrike sh.a., me seli në Prishtinë, të cilën sipas autorizimit e përfaqëson A. F., për shkak të anulimit të vendimit, duke vendosur sipas ankesës së paditësit, të paraqitur kundër aktgjykimit të Gjykatës Themelore në Prishtinë, Departamenti i përgjithshëm, C.nr. 1220/2016 i datës 19.05.2021, në seancën e kolegjit të mbajtur më datë 16.02.2024, mori këtë:

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

REFUZOHET e pa bazuar ankesa e paditësit A. N. R., më adresë në Fsh, Tërdec, Komuna Drenas, ndërsa aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë, Departamenti i përgjithshëm, C.nr. 1220/2016 i datës 19.05.2021, VËRTETOHET.

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

Gjykata e shkallë së parë, me aktgjykimin e ankimuar C.nr. 1220/2016 i datës 19.05.2021, ka vendosur: I.REFUZOHET, kërkesëpadia e paditësit A. N. R. nga Fsh, Tërdec Komuna Drenas, me të cilën ka kërkuar që të ANULOHEN vendimet e të paditurës Kompania Kosovare për Furnizim me Energji Elektrike sh.a., me seli në Prishtinë, Vendimi mbi shkëputjen e marrëdhënies se punës, me numër 58, i datës 30.03.2016, dhe vendimi me numër 3950, i datës 12.05.2016, si dhe të DETYROHET e paditura që paditësin ta kthej në vendin e punës në të cilin ka qenë apo një ndonjë vend alternativ që i përgjigjet kualifikimeve të tij, dhe në emër të kompensimit të pagave ja paguaj paditësit shumën në vlere prej 11,525.00 Euro, në emër të trustit pensional shumën prej 1, 136.00 Euro, në emër të tatimit në pagë shumën prej 1,078.00 Euro si dhe në emër të kamatës shumën prej 1.604. 00 Euro, duke filluar nga data 30.05.2016, e deri me datë 31.03.2021, në tërësi si e PA BAZUAR.

Kundër këtij aktgjykimi, paditësi me kohë ka paraqitur ankesë për shkak të shkeljeve esenciale të dispozitave të procedurës kontestimore, Konstatim të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike dhe zbatim të gabuar të së drejtës materiale me propozim që ankesa e paditësit të aprovohet e bazuar dhe të ndryshohet aktgjykimi i ankimuar ashtu që të aprovohet në tërësi kërkesë padia e paditësit, apo të njëjtin ta prishet dhe çështja të kthehet në gjykatën e shkallës së parë në rivendosje.

Përgjigje në ankesë nuk ka parashtruar e paditura.

Gjykata e Apelit i shqyrtoi shkresat e lëndës, aktvendimin e atakuar dhe pretendimet ankimore, e pas vlerësimit të tyre në bazë të nenit 194 të LPK-së gjeti se:

Ankesa e paditësit është e pathemeltë

Nga shkresat e lëndës, rrjedh se paditësi A. N. R. nga Fsh, Tërdec Komuna Drenas, me datë 30.05.2016, në Gjykatën e shkallës së parë, ka paraqitur padi, kundër të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a., me seli në Prishtinë, për anulimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të cilën kërkesë e ka precizuar në shqyrtimin kryesorë të datës 11.03.2021, duke kërkuar konkretisht si në procesverbalin e shqyrtimit kryesorë.

Gjykata e shkallës së parë, duke vepruar sipas padisë së paditësit, pas mbajtjes shqyrtimit kryesor, dëgjimit të palëve ndërgjyqëse si dhe administrimit të provave, ka marrë aktgjykimin e ankimuar C.nr. 1220/2016 datë 19.05.2021 me të cilin e ka refuzuar në tërësi kërkesë padinë e paditësit, duke vendosur konkretisht si në dispozitiv të aktgjykimin të ankimuar.

Gjykata e shkallës së parë në aktgjykimin e ankimuar mes tjerash ka arsyetuar se: Në mes të palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune fillimisht në KEK, në pozitën Koordinator në Nendistriktin në bazë të kontratës së datës 19.09.2012, dhe pasi që është bërë privatizimi i shpërndarjes dhe furnizimit të energjisë elektrike, paditësi është sistemuar në vendin e punës Zyrtar i Burimeve Njerëzore, sipas kontratës së punës së datës 01.01.2016. gjithashtu Nuk ishte kontestuese as fakti se paditësi që nga themelimi i marrëdhënies së punës deri me datën 30.03.2016, kishte afër 4 vite përvojë pune. Po ashtu në mes të palëve nuk ka qenë kontestuese se e paditura me datë 30.03.2016, e ka njoftuar paditësin se nuk do t'i vazhdohet kontrata e punës pas datës së skadimit 08.05.2016. Kontestuese nuk ka qenë as rrethana se e paditura e ka paguar paditësin deri me datë 08.05.2016.

Më tej ka arsyetuar se: Si çështje kontestuese në mes palëve është paraqitur ligjshmëria e vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës, pasi që paditësi pretendon së marrëdhënia e punës i është ndërprerë në mënyrë joligjore, ndërsa e paditura pretendon së marrëdhënia e punës i është ndërprerë paditësit sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës së punës. Andaj, Me provat e administruar, në rastin konkret në bazë të kontratës së punës Nr. 13230/8508, e cila ka hy në fuqi me datë 01.06.2016, e lidhur në mes të paditësit në cilësi të punësuarit dhe të paditurës në cilësi të punëdhënësit, gjykata ka gjetur se paditësi ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, duke filluar nga data 01.06.2015, deri me 07.05.2016, me mundësi vazhdimi.

Më tej ka arsyetuar se: Po ashtu, në bazë të provave të administruara gjykata ka gjetur se e paditura me Njoftimin për mos vazhdim të kontratës Nr.57, datë 30.03.2016, e ka njoftuar paditësin së bordi i drejtorëve i të paditurës, në mbledhjen e mbajtur më datë 22 mars 2016, bazuar në nenin 71.2 dhe nenin 67.1.3 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, ka vendosur për mos vazhdimin e kontratës së punës me afat të caktuar, prej datës 8 maj 2016. Këtij njoftimi ia ka bashkangjitur vendimin për mos vazhdimin e kontratës së punës Nr.58, datë 30.03.2016, ku rezulton se e paditura ka vendosur që paditësit të mos i vazhdohet kontrata e punës nr. 8508, pas datës së skadimit 7 maj 2016, kjo duke u bazuar në nenin 67.1.3, dhe 71.2 të Ligjit të Punës. Në bazë të nenit 10 par. 1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë së *“Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji”*. Paragrafi 2 i të njëjtit nen përcakton se *“Kontrata e Punës mund të lidhet për: 2.1. një periudhë të pacaktuar; 2.2. një periudhë të caktuar; dhe 2.3. për punë dhe detyra specifike”*. Njëri nga elementet që duhet t’i përmbaj kontrata e punës sipas nenit 11 të këtij ligji është kohëzgjatja e kontratës. Në nenin 1 të kontratës së punës Nr.13230/8508, datë 01.01.2016, e lidhur në mes të paditësit në cilësi të punësuarit dhe të paditurës në cilësi të punëdhënësit, është paraparë kohëzgjatja e kontratës, ku theksohet se kontrata është në kohë të caktuar, duke filluar nga data 01.06.2016, deri me 07.05.2016, me mundësi vazhdimi. Pra, siç shihet në rastin konkret palët ndërgjyqëse kanë lidhur kontratë në kohë të caktuar. Në nenin 67 par. 1, nën par. 1.3 të Ligjit të Punës, është paraparë se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës. Ndërsa në nenin 71 par. 2 të Ligjit të Punës është paraparë *“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”*.

Më tej ka arsyetuar se: Gjykata vlerëson se në rastin konkret e paditura ka vepruar në pajtim me dispozitat ligjore të cekura me sipër, me rastin e marrjes së vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës, kjo për faktin së është vërtetuar së e paditura e ka njoftuar paditësin 30 ditë para skadimit të kontratës së e njëjta nuk dëshiron ta ripërtrijë kontratën e cila ka qenë në kohë të caktuar, duke paralajmëruar të njëjtin së kontrata e punës nuk do t’i vazhdohet pas datës 8 maj 2016, datë kjo e skadimit të kontratës. Pra, në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me ndërprerje të marrëdhënies së punës por me mos ripërtrirje të kontratës së punës e cila ka qenë në kohë të caktuar, dhe e njëta është ndërprerë sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës datë 07.05.2016. Sipas vlerësimit të gjykatës në rastet kur kemi të bëjmë me kontratë pune me periudhë të caktuar, mjafton që punëdhënësi ta paralajmëroj me kohë të punësuarin se i njëjti nuk ka për qëllim ta ripërtrijë kontratën pas skadimit të kohëzgjatjes, dhe së në këtë rast punëdhënësi nuk ka asnjë obligim ligjor që t’i jep arsye shtesë të punësuarit për mos ripërtrirje të kontratës së punës, dhe së dështimi i njoftimit me kohë nga punëdhënësi, ka për efekt vetëm të drejtën e të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë, dhe asgjë me shumë. Në rastin konkret është vërtetuar së paditësi është njoftuar me kohë së punëdhënësi, këtu e paditura nuk ka për qëllim ta ripërtrijë kontratën e punës pas skadimit.

Më tej ka arsyetuar se: Së këndejmi, gjykata vlerëson së vetëm në rastet kur punëdhënësi ia ndërprente kontratën e punës të punësuarit (qoftë në rastet kur kemi të bëjmë me kontratë pune më periudhë të caktuar, qoftë me periudhë të pacaktuar) i njëjti ka për obligim që t'i jep arsytet për ndërprerje, dhe jo në rastet kur punëdhënësi nuk dëshiron ta ripërtërijë kontratën e punës pas skadimit të saj, siç është rasti konkret. Pra, në rastin konkret nuk kemi ndërprerje të kontratës së punës por mos ripërtërije të kontratës pas skadimit të saj, nga ana e punëdhënësit. Sipas dispozitës së nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, është paraparë së *“Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore”*. Pra, në bazë të dispozitës së lartcekur, është paraparë mundësia që kontrata për një periudhë të caktuar të konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar, me kusht që e njëjta të ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite. Në rastin konkret paditësit nuk i është ripërtërirë kontrata e punës me gjatë së dhjetë (10) vite, në mënyrë që të konsiderohet së i njëjti ka pasur kontratë pune në kohë të pacaktuar, sepse siç është theksuar me lartë që nga themelimi i marrëdhënies së punës fillimisht në KEK, deri me datë 07.05.2016, kur të njëjtit i ka skaduar kohëzgjatja e kontratës së punës, paditësi kishte gjithsej 4 vite e 6 muaj përvojë pune.

Më tej ka theksuar se: Meqenëse gjykata në bazë të provave të administruara ka ardhur në përfundim së e paditura me rastin e marrjes së vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës ka vepruar në pajtim me dispozitat ligjore të sipërcituara, dhe meqenëse kontrata e punës ka përfunduar sipas fuqisë ligjore me skadimin e saj datë 07.05.2016, për këtë arsye gjykata vlerësojë se edhe kërkesa e paditësit për kthim në punë dhe kërkesa për kompensimin e dëmit material për shkak të mos realizimit të pagave, në këtë rast është e pabazuar, andaj duke u bazuar në të lartcekurat, vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Vendimi mbi shpenzimet procedurale është marrë konform nenit 450 të LPK-së.

Gjykata e Apelit nisur nga kjo gjendje e çështjes vlerëson se përfundimi dhe qëndrimi juridik i gjykatës së shkallës së parë është i drejtë dhe i ligjshëm, pasi që aktgjykimi i atakuar nuk është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 paragrafi 2, pika (b), (g), (j), (k) dhe (m) e LPK-së, dhe e drejta materiale është zbatuar në mënyrë të drejtë për të cilat shkaqe Gjykata e Apelit kujdeset sipas detyrës zyrtare në kuptim të dispozitës së nenit 194 të LPK-së, gjithashtu në mënyrë të drejtë dhe të plotë është vërtetuar edhe gjendja faktike dhe nuk përmban shkelje tjera të procedurës të pretenduar nga pala me ankesë. .

Gjykatës së Apelit i kanë rezultuar të pa bazuara pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me shkeljet thelbësore të procedurës kontestimore, pasi që vlerëson se aktgjykimi i ankimuar nuk është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 paragrafi 2 të LPK-së, e po ashtu nuk është i përfshirë as në shkelje tjera të procedurës kontestimore të pretenduara me ankesë. Aktgjykimi i ankimuar nuk ka të meta për shkak të cilave nuk mund të ekzaminohet, dispozitivi i aktgjykimit është i qartë i kuptueshëm dhe nuk është kontradiktor me vetë veten dhe as me arsytet e aktgjykimit. Gjykata e shkallës së parë ka dhënë arsye të mjaftuara për faktet vendimtare, duke qenë kështu në harmoni logjike dhe juridike dispozitivi me arsyetimin. Përveç fakteve jo kontestuese, gjykata e shkallës së parë në mënyrë të drejtë dhe të plotë ka vërtetuar

faktet kontestuese, për të cilat fakte ka dhënë arsyet e duhura duke dhënë vlerësim të nevojshëm për secilën provë të administruar e gjithashtu mënyrën se si ka ardhë deri te vërtetimi i fakteve.

Gjykata e Apelit nuk i mori për bazë pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me konstatimin e gabuar dhe jo të plot të gjendjes faktike, pasi gjykata e shkallës së parë, me provat e administruara ka konstatuar në mënyrë të drejtë dhe të plotë gjendjen faktike, e që edhe gjykatës së Apelit i rezultoi e njëjta gjendje faktike, pasi që në mes palëve nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ishte në marrëdhënie pune fillimisht në KEK, në pozitën Koordinator në Nendistriktit në bazë të kontratës së datës 19.09.2012, dhe pasi që është bërë privatizimi i shpërndarjes dhe furnizimit të energjisë elektrike, paditësi është sistemuar në vendin e punës Zyrtar i Burimeve Njerëzore, sipas kontratës së punës së datës 01.01.2016. gjithashtu nuk ishte kontestuese as fakti se paditësi që nga themelimi i marrëdhënies së punës deri me datën 30.03.2016, kishte afër 4 vite përvojë pune. Po ashtu në mes të palëve nuk ka qenë kontestuese se e paditura me datë 30.03.2016, e ka njoftuar paditësin se nuk do t'i vazhdohet kontrata e punës pas datës së skadimit 08.05.2016. Kontestuese nuk ka qenë as rrethana se e paditura e ka paguar paditësin deri me datë 08.05.2016, fakte këto të vërtetuara edhe nga provat që gjinden në shkresat e lëndës. Kontestuese në mes palëve ka qenë mos vazhdimi i kontratës së punës, mirëpo këtë fakt gjykata e shkallës së parë e ka vërtetuar dhe arsyetuar në mënyrë të mjaftueshme për faktin se paditësit i ka skaduar kontrata e punës dhe e paditura nuk kishte kurrfarë detyrimi për vazhdimin e kontratës pasi që paditësi në momentin e themelimit të marrëdhënies së punës ka qenë në dijeni edhe për skadimin e kësaj kontrate dhe mbi këtë bazë edhe paditësi me të paditurën kanë arritur marrëveshje me nr. 240 të datës 30.05.2016, me të cilën janë marrë vesh për mos vazhdimin e kontratës së punës e gjithashtu edhe për definicionet që i përkasin paditësit. andaj, në rastin konkret nuk mund të flitet për nxjerrje të vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pasi që vendimi ka qenë për mos vazhdimin e kontratës së punës e cila ka skaduar.

Gjykata e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë drejtë e ka zbatuar edhe të drejtën materiale, pasi që paditësi me të paditurin kishin të lidhur kontratë të punës, nga e cila kontratë janë përcaktuar të gjitha të drejtat dhe detyrimet mes palëve kontraktuese, e gjithashtu janë pajtuar edhe për kohëzgjatjen e kontratës. Në bazë të nenit 10 par. 1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë se *“Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji”*. Paragrafi 2 i të njëjtit nen përcakton se *“Kontrata e Punës mund të lidhet për: ... 2.2. një periudhë të caktuar”*. Andaj, përmbajtja e elementit të kohëzgjatjes së kontratës është element thelbësorë i kontratës e i cili është përcaktuar me nenin 11 të këtij ligji. Në nenin 1 të kontratës së punës Nr.13230/8508, datë 01.01.2016, e lidhur në mes të paditësit në cilësi të punësuarit dhe të paditurës në cilësi të punëdhënësit, është paraparë kohëzgjatja e kontratës, ku theksohet se kontrata është në kohë të caktuar, duke filluar nga data 01.01.2016, deri me 07.05.2016, me mundësi vazhdimi. Pra, siç shihet në rastin konkret palët ndërgjyqëse kanë lidhur kontratë në kohë të caktuar. Andaj, Gjykata e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë ka vendosur në mënyrë të drejtë kur e ka refuzuar kërkesë padinë e paditësit si të pa bazuar pasi që nga provat që gjinden në shkresat e lëndës është vërtetuar se e paditura, ka vepruar në mënyrë të drejtë kur ka njoftuar paditësin për mos vazhdimin e kontratës së punës, duke vepruar në kuptim të nenit 67 par. 1, nën par. 1.3 të Ligjit të Punës, i cili parasheh që se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës. Ndërsa në nenin 71 par. 2 të Ligjit të Punës është paraparë *“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".* Andaj, njoftimi me nr. 57 i datës 30.03.2016, mbi njoftimin e mos vazhdimit të kontratës i përmbushë të gjitha elementet e nenit 71 të këtij ligji. Andaj, në rastin konkret për gjykatën e Apelit, mos vazhdimi i kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është e drejt e punëdhënësit dhe si i tillë, punëdhënësi nuk ka nevojë të jep sqarime e as arsyetim për mos vazhdimin e kontratës, pasi që edhe i punësuarit, në rastin konkret paditësi që nga lidhja e kontratës së punës ka qenë në dijeni për ditën e skadimit të kontratës, të cilën kontratë paditësi e ka nënshkruar me vullnet dhe pa ndikime nga askush.

Gjykata e Apelit i vlerësoj pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me atë se sipas Kontratës së Përgjithshme Kolektive të vitit 2014, kontrata e punës së paditësit duhet të llogaritet me afat të pa caktuar pasi që i njëjti kishte mbi tri vite kontratë me të paditurës, por të njëjtat pretendime gjykata e Apelit nuk i mori për bazë, pasi që sipas nenit Sipas dispozitës së nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, është paraparë së *"Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore"*. Andaj, në rastin konkret gjykata e shkallës së parë me të drejtë ka zbatuar nenin 10 par. 5 të Ligjit të Punës në raport me nenin 10 par. 5 të Kontratës së Përgjithshme Kolektive, pasi që në raste kur ligji e rregullon një çështje konkrete, nuk mund të bazohemi në Kontratë Kolektive, një gjë të tillë është rregulluar edhe me Qëndrimin Parimor të Gjykatës Supreme të Kosovës me nr. 152/2023 të datës 26.07.2023. andaj dhe të njëjtat pretendime nuk janë marr për bazë.

Gjykata e Apelit i vlerësoj edhe pretendimet tjera të paditësit të parashtruara në ankesë, por të njëjtat pretendime nuk kishin ndikim në vendosjen ndryshe në lidhje me ankesën e paditësit.

Sa i përket vendimit për shpenzimet procedurale, Gjykata e Apelit vlerëson se është i drejtë dhe i bazuar në dispozitat e nenit 450 LPK-së.

Gjykata e Apelit, nga të cekurat më lartë e duke u mbështetur në dispozitat e nenit 194, 200 pika b) të LPK-së ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

## GJYKATA E APELIT E KOSOVËS - PRISHTINË

Ac.nr.10121/2021, me date 16.02.2024

Kryetari i kolegjit-gjyqtari,  
Besnik Bislimaj, d.v