

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS, në kolegjin e përbërë nga gjykatësit: Gëzim Llulluni kryetar, Isa Kelmendi dhe Albert Zogaj, anëtarë, në çështjen juridike të paditësit F.H. nga fshati ... , të cilin me autorizim e përfaqëson E.A., avokat nga Prishtina, kundër të paditurit Aeroporti Ndërkombëtar “Limak” Kosova” sh.a Prishtinë, të cilin me autorizim e përfaqëson F.Gj., për anulimin e vendimit për ndërprerje të kontratës së punës dhe shpërblimin e dëmit, duke vendosur lidhur me ankesën e të autorizuarit të paditësit, e paraqitur kundër Aktgjykimit të Gjykatës Themelore në Prishtinë-Dega në Lipjan, C.nr.172/2012 të dt.02.06.2014, në seancën e kolegjit e mbajtur me dt.13.02.2017 mori këtë

A K T G J Y K I M

REFUZOHET e pa bazuar ankesa e të autorizuarit të paditësit F.H. nga fshati ... , ndërsa Aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë-Dega në Lipjan, C.nr.172/2012 i dt. 02.06.2014, VËRTETOHET.

A r s y e t i m

Me aktgjykimin e atakuar të gjykatës së shkallës së parë, në paragrafin I të dispozitivit, Refuzohet kërkesëpadia e paditësit F.H. nga fshati ... , me të cilin ka kërkuar që të Anulohet vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës, HR-2012-240/08.05.2012-PP i datës 07.05.2012 si joligjor dhe të detyrohet i padituri që ta kthejë paditësin në vendin e tij të punës, punëtor sigurimi, me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe t’ia shpërblejë dëmin material për shkak të mosrealizimit të të ardhurave personale për periudhën prej 28.05.2012 e deri më 31.01.2014 dhe atë shumën prej 11.6612,00 €, në emër të të ardhurave neto, shumën prej 665.42 €, në emër të kontributit pensional, shumën prej 791.92 €, në emër të tatimit të mbajtur në burim dhe shumën prej 334.94 €, në emër të kamatës vjetore për periudhën kontestuese, të gjitha këto me kamatë vjetore prej 8 %, duke filluar prej datës 01.02.2014, e deri tek pagesa definitive, si dhe t’i kompensojë shpenzimet e procedurës kontestimore, të gjitha këto në afat prej 15 dite, nga dita e dorëzimit të aktgjykimit si e pa bazuar. Me të njëjtin aktgjykim në paragrafin II të dispozitivit, është vendosur që secila palë ndërgjyqësore i bartë shpenzimet e veta procedurale.

Kundër këtij aktgjykimi, i autorizuari i paditësit brenda afatit ligjor ka paraqitur ankesë, për shkak të shkeljeve qenësore të dispozitave të procedurës kontestimore, konstatimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike dhe zbatimit të gabuar të së drejtës materiale, me propozim që aktgjykimi i atakuar të ndryshohet dhe kërkesëpadia e paditësit të miratohet si e bazuar, ose të priset dhe çështja t’i kthehet në rigjykim gjykatës së shkallës së parë.

Gjykata e Apelit e Kosovës, i shqyrtoj shkresat e lëndës, aktgjykimin e atakuar, pretendimet ankimore dhe pas vlerësimit të tyre në kuptim me dispozitat e nenit 194 të LPK, gjeti se:

Ankesa është e pabazuar.

Nga shkresat e lëndës rezulton se: gjykata e shkallës së parë në procedurën e zhvilluar lidhur me këtë çështje kontestuese, ka administruar provat dhe vlerësuar ato konform dispozitës së nenit 8 të LPK, dhe ka vërtetuar gjendjen faktike se, nga kontrata e punës e lidhur në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, e tani palëve ndërgjyqësore e datës 02.04.2011, është vërtetuar fakti se paditësi tek e paditura ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, duke filluar nga data 04.04.2011, e deri më datën 03.04.2014, në vendin punës punëtor në sigurim, ndërsa pagën bruto mujore e ka pasur të caktuar 650,00 €, fakt këto të cilat nuk kanë qenë kontestuese në mes palëve ndërgjyqëse. Menaxheri i burimeve njerëzore i të paditurës B.Z., ka përpiluar raportin e shkeljeve disiplinore dhe ka theksuar se paditësi si punëtor i sigurimit tek e paditura, gjatë vizitës së kryer nga ekipi i menaxhmentit, të cilin e përbënin O.S. dhe R.Sh., me datën 26.04.2012, në ora 03.30, brenda orarit të punës dhe në vendin e punës punëtor sigurimi në portin nr. 5 tek e paditura, paditësi është gjetur duke fjetur. Bazuar në procesverbalin e datës 03.05.2012, është vërtetuar se Komisioni disiplinor i të paditurës, gjatë seancës dëgjimore ku kanë qenë prezent edhe përfaqësuesi i Sindikatës së të paditurës dhe në atë seancë paditësi ndër të tjera ka deklaruar se “pranoj që ka ndodhë ky rast, janë thyer rregullat, por pa kurrfarë qëllimi, e di që është rrezik shumë i madh, këto i kemi mësuar edhe në trajnime, por ky ka qenë një rast dhe shpresoj se nuk do të ndodhë në të ardhmen, dhe më vjen keq që ka ndodhur”. Se paditësi nga ekipi i menaxhmentit të paditurës është gjetur duke fjetur në vendin e punës, kjo vërtetohet edhe nga vendimi i Komisionit Disiplinor të datës 03.05.2012. Andaj, veprimet e tilla të paditësit janë konsideruar shkelje e rëndë në vendin e punës, e cila ka kërcënuar të gjitha rregullat dhe procedurat e programit të AVSEC-ut, dhe programit nacional të sigurisë në Avicionin Civil ku ka cenuar zingjirin e sigurimit dhe të operimeve të Aeroportit, në zonën tokësore dhe ajrore. Nga komisioni disiplinor është rekomanduar që drejtori gjeneral i të paditurës t’ia ndërprej marrëdhënien e punës paditësit, për çka edhe e ka bërë me vendimin HR-2012-0240/08.05.2012-PP i datës 07.05.2012, ku paditësit i është ndërprerë kontrata e punës, për shkak të shkeljeve të sipër cekura. Paditësi me kohë i është drejtuar të paditurës për rishqyrtimin e vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, por e paditura nuk ka vendosur fare dhe paditësi me padi i është drejtuar gjykatës.

Gjykata e shkallës së parë ka administruar provat dhe vlerësuar ato dhe ka konkluduar se, veprimet e paditësit vërtetë paraqesin cenim të rëndë të detyrave të punës dhe ate nga neni 4.1.2 të Rregullores për procedura disiplinore, dispozitat e nenit 5 të Kontratës së punës pastaj nenit 70.4 dhe 85 të Ligjit të Punës.

Ndërkaq, në anën tjetër sipas gjykatës së shkallës së parë, lëshimet të cilat janë bërë nga e paditura në procedurën disiplinore, ku paditësi nuk është paralajmëruar me shkrim në afat prej 30 ditësh për shkelje të rënda të detyrave të punës, gjykata i ka konsideruar se nuk janë lëshime të tilla të cilat ishin me ndikim që të merret ndonjë vendim ndryshe, nga ai të cilin gjykata e ka marr dhe vendosur si në dispozitivin e tij.

Këtë gjendje faktike të çështjes së punës gjykata e shkallës së parë e ka bazuar në dispozitat e nenit 70.4, 85 të Ligjit të Punës si dhe dispozitat përkatëse të akteve normative të paditurës dhe nenit 5.3 të Kontratës së Punës si dhe nenit 452 të LPK-së, dhe ka vendosur si në dispozitivin e aktgjykimit të atakuar.

Nisur nga një gjendje e tillë e çështjes, Gjykata e Apelit e Kosovës vlerëson se, pretendimet ankimore të autorizuarit të paditësit lidhur me ate se, aktgjykimi i atakuar është rrjedhojë e vërtetimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike, janë të pa bazuara, me arsyetim se gjykata e shkallës së parë, pas administrimit të provave të ofruara nga palët ndërgjyqëse dhe vlerësimit të tyre, ka marr aktgjykimin e atakuar, i cili sipas kolegjit të Gjykatës së Apelit, është i drejtë dhe i ligjshëm, nga se në te janë dhënë arsyet konkrete për faktet vendimtare, të cilat e kanë shtyrë gjykatën për një vendosje të tillë, bazuar në dispozitat përkatëse ligjore, që i referohen çështjes konkrete të paditësit. Siç rezulton nga shkresat e lëndës, edhe procedura disiplinore e zhvilluar në kuadër të paditurës lidhur me cenimin e rëndë të detyrave të punës nga ana e paditësit, sipas Gjykatës së Apelit është zhvilluar në rregull dhe konform dispozitave ligjore përkatëse dhe të atyre të akteve normative të paditurës. Prandaj, në këtë aspekt pretendimi ankimor është i pa bazuar dhe i pa qëndrueshëm.

Vlerësimin juridik të Gjykatës së shkallës së parë, si të rregullt dhe të ligjshëm e aprovon në tërësi edhe Gjykata e Apelit e Kosovës, për arsye se aktgjykimi i atakuar nuk është përfshirë me shkelje esenciale të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 par.2 pika n) të LPK, për të cilat pa të drejtë pretendohet në ankesë dhe se në rastin konkret, drejtë është aplikuar edhe e drejta materiale, e për të cilat shkaqe ankimore gjykata e shkallës së dytë kujdeset edhe sipas detyrës zyrtare, konform nenit 194 të LPK.

Sipas vlerësimit të Gjykatës së Apelit, gjykata e shkallës së parë, drejtë i ka zbatuar dispozitat materiale, kur ka vlerësuar se kërkesëpadia e paditësit megjithatë duhet të refuzohet si e pa bazuar dhe është vendosur si në dispozitivin e aktgjykimit të atakuar.

Sa i përket pretendimit ankimor lidhur me paqartësinë e dispozitivit të aktgjykimit, Gjykata e Apelit vlerëson se në situatën konkrete, aktgjykimi i atakuar është i qartë dhe në harmoni të plotë me arsyetimin e dhënë dhe se në pjesën arsyetuese janë dhënë arsye të mjaftueshme për një vendosje të tillë, të cilat kanë ndikuar që gjykata e shkallës së parë të marr vendimin si në dispozitivin e aktgjykimit të atakuar.

Është fakt se gjykata nuk ka juridiksion të vërtetoj ekzistimin e përgjegjësisë disiplinore, sepse këtë e bën punëdhënësi mirëpo, në këtë rast gjykata e shkallës së parë nuk e ka bërë një vërtetim të tillë, sepse paraprakisht e këtë bazuar në procedurën disiplinore të zhvilluar te e paditura, është vërtetuar cenimi i detyrave të punës të cilën e ka bërë paditësi.

Prandaj, edhe Gjykata e Apelit vlerëson se vendimi i të paditurës i marr lidhur me këtë rast me të cilin paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, është i drejtë dhe i ligjshëm. Të gjitha pretendimet tjera të autorizuarit të paditësit përbëjnë pretendime formalo-procedurale dhe nuk kanë ndonjë ndikim në vendosjen lidhur me këtë çështje.

Paditësi e ka nënshkruar kontratën e punës ku në nenin 5.3 të saj thuhet se Kompania mund të ndërpres Kontratën e punës së të punësuarit pa njoftimin paraprak prej 30 ditëve kalendarike, në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit dhe për shkak të përmbushjes së pa kënaqshme të detyrave të punës. Pra kontrata për palët është ligj.

Edhe sa i përket pretendimit për pjesën e të ardhurave personale, kjo nuk qëndron, sepse me vet faktin se paditësit i është ndërprerë, marrëdhënja e punës e cila edhe me këtë aktgjykim konsiderohet se është bërë me të drejtë, për shkak të shkeljeve të detyrave të punës nga paditësi, atëherë edhe kompensimi i kërkuar nuk ka bazë, sepse baza e kërkesë padisë mungon.

Se vërtetë paditësi ka kryer cenimin e detyrave të punës, kjo vërtetohet edhe me vetë procesverbali i të paditurës i datës 03.05.2012, ku është dëgjuar edhe paditësi i cili përveç të tjerave në deklaratën e tij ka theksuar se “pranoj që ka ndodhë ky rast, janë thyer rregullat, por pa kurrfarë qëllimi, e di që është rrezik shumë i madh, këto i kemi mësuar edhe në trajnime, por ky ka qenë një rast dhe shpresoj se nuk do të ndodhë në të ardhmen, dhe më vjen keq që ka ndodhur”, pra edhe nga vet paditësi nuk mohohet fakti se i njëjti nga personeli i të paditurës është gjetur duke fjetur gjatë orarit të punës me datën 26 prill 2012 në orën 03:30 min.

Prandaj, ky veprim i paditësit në vendin e punës, i cili është vend me përgjegjësi dhe i ndjeshëm i punës, mund të konkludohet se i njëjti ka dështuar në përmbushjen e detyrave të punës, i cili dështim ka rrezikuar rendin, sigurinë e pasagjerëve dhe të Aeroportit ku paditësi ka qenë i caktuar të punoj. Kështu që, kjo shkelje serioze e rregullave të punës, nga ana e paditësit, bën pjesë në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit, në rastin konkret paditësit.

Prandaj, për shkak të mos përmbushjes së detyrave të punës, përgjegjësive të tij të punës, të Programit Kombëtar të Sigurisë së Aviacionit Civil dhe të Programit Civil të Sigurisë së Aviacionit dhe të Aeroportit, i padituri me të drejtë ia ka ndërprerë kontratën e punës paditësit pa njoftimin paraprak, e kjo duke u bazuar me të drejtë në dispozitat ligjore të nenit 70 dhe 85 të Ligjit të Punës.

Ndërkaq, lidhur me këtë çështje të paditësit, Komisioni disiplinor i të paditurit, me datë 03 Maj 2012 e ka marrë edhe vendimin, ku në pikën 3 të vendimit në fjalë, paditësit ia ka shqiptuar masën disiplinore Ndërprerje e marrëdhënies së punës.

Atëherë sipas Gjykatës së Apelit, e paditura me zbatimin dispozitive ligjore përkatëse të Ligjit të punës, si edhe të vetë kontratës së punës, të cilën paditësi e ka nënshkruar me të paditurin dhe i ka pranuar kushtet e saj, ku në nenin 5.3 përcaktohet se Kompania mund të ndërpresë Kontratën e Punës së të punësuarit pa njoftimin paraprak prej tridhjetë (30) ditëve kalendarike, në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe për shkak të përmbushjes së pa kënaqshme të detyrave të punës, kështu që në situatën e krijuar, paditësit me të drejtë i është ndërprerë marrëdhënia e punës me të paditurin, sepse kontrata për palët nënshkruese të saj është ligj.

Nuk qëndron pretendimi ankimor, se moslajmërimi i paditësit nga ana e të paditurit brenda afatit ligjor, për ndërprerje të marrëdhënies së punës e bën aktvendimin e atakuar të paditurës të anulueshëm, sepse nuk është në pajtim me dispozitat e Ligjit të Punës, mirëpo, sipas Gjykatës së Apelit, në situatën konkrete, për shkak të shkeljes së rëndë të detyrave të punës nga ana e paditësit, ndërprerja e marrëdhënies së punës bëhet edhe pa paralajmërim, e kjo bazuar në dispozitën e nenit 85 të Ligjit të Punës si dhe në nenin 5.3 të Kontratës së punës, kushtet e të cilës vetë paditësi i ka pranuar me rastin e nënshkrimit të saj.

Pra, në situatën konkrete, është fakt se gjykata nuk ka të drejtë që të bëjë cilësimin juridik të shkeljes së detyrave të punës, mirëpo në rastin konkret këtë nuk e ka bërë gjykata, sepse nuk e ka këtë kompetencë, mirëpo këtë e ka bërë vetë i padituri i cili sjelljen e paditësit me të drejtë e ka konsideruar si shkelje të rëndë të detyrave të punës dhe se Komisioni i të paditurës të njëjtit i ka shqiptuar masën më të rëndë disiplinore-Ndërprerje të marrëdhënies së punës. Pra, në procedurën e Komisionit disiplinor është vërtetuar shkelja disiplinore e paditësit, i cili edhe vetë këtë e ka konfirmuar në seancën dëgjimore të komisionit disiplinor të 03 Maj 2012.

Prandaj qëndrimin juridik të gjykatës së shkallës së parë lidhur me këtë çështje, e pranon edhe Gjykata e Apelit.

Nga të gjitha arsyet e paraqitura e në pajtim me dispozitat e nenit 195 par. 1 pika d) të LPK-së, u vendos si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS NË PRISHTINË
AC.nr. 3431/2014 me dt. 13.02.2017

KRYETARI I KOLEGJIT-GJYKATËSI
Gëzim Llulluni