



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE MITROVICË - DEGA E GJYKATËS VUSHTRRI

Numri i lëndës: 2023:266123

Datë: 01.10.2024

Numri i dokumentit: 06239277

C.nr.1335/2023

GJYKATA THEMELORE NË MITROVICË – DEGA NË VUSHTRRI – Departamenti i Përgjithshëm, me gjyqtarin Leotrim Gashi, në çështjen juridike kontestimore të paditëses V.B - I me vendbanim në Komuna e V, të cilën e përfaqëson sipas autorizimit R.M, avokat me seli në Vushtri, kundër të paditurës Spitali “Sheikh Zayed”, të cilën e përfaqëson sipas autorizimit A.K, me objekt kontesti anulim vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe kthim në punë, pas përfundimit të shqyrtimit kryesor publik të mbajtur me datë 17.09.2024, ndërsa me datë 01.10.2024 mori dhe përpiloi këtë:

A K T G J Y K I M

- I. APROVOHET në tërësi si e bazuar kërkesëpadia e paditëses V.B - I dhe ANULOHET si i paligjshëm Vendimi nr. 1137/23, i datës 10.11.2023, i të paditurës Spitali “Sheikh Zayed”.
- II. DETYROHET e paditura që paditësen ta kthej në vendin e saj të punës si “Instrumentare” apo një pozitë tjetër që i përshtatet kualifikimeve dhe përvojës së saj profesionale si dhe ta kompensoj në emër të të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna që përfshinë periudhën kohore nga 01.11.2023 e deri më 31.07.2024 dhe atë:
 - Në emër të pagave të papaguara, shumën prej 4,923.13 euro.
 - Në emër të Trustit të Kursimit Pensionale (Trust), shumën prej 279.16 euro.
 - Në emër të tatimit në burim shumën prej 330.54 euro.
 - Në emër të ndalesave për Sindikatën e Pavarur të Kosovës dhe Odës së Infermiereve të Kosovës të kompensohet në shumën prej 49.63 euro
 - Në emër të kamatës ligjore për pagat neto të papaguara, shumën prej 158.82 euro.

Të gjitha këto në afat prej shtatë (7) ditësh pas plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi.

- III. DETYROHET e paditura, që paditëses t’ia paguaj shpenzimet e procedurës në shumën prej 609.00 euro, në afat prej shtatë (7) ditësh pas plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi.

A r s y e t i m

Paditësja, përmes të autorizuarit të saj ka ushtruar padi në këtë gjykatë kundër të paditurës me datë 04.12.2023, me objekt kontesti anulim i vendimit të së paditurës nr. 1137/23, i datës 10.11.2023 për shkëputjen e marrëdhënies së punës së paditëses dhe kthim në punë, duke përfshirë edhe kompensimin e pagave dhe kontributeve të tjera të papaguara.

Pretendimet e palëve

Përfaqësuesi i paditëses përmes padisë, gjatë seancave dhe në fjalën përfundimtare ka kërkuar nga gjykata që të aprovohet kërkesëpadija e saj në tërësi si e bazuar, e cila kërkesëpadi është ndryshuar në seancën e shqyrtimit kryesor me datë 09.09.2024 pas nxjerrjes së ekspertizës financiare. Ka theksuar se për shkak se paditësja e ka pasur djalin e saj në trajtim shëndetësor në shtetin e Gjermanisë, ishte e detyruar që të qëndronte me të në Gjermani dhe për këtë arsye kishte bërë kërkesë të e paditura për pushim pa pagesë për periudhën kohore 01.08.2023 e deri më 31.10.2023, e cila kërkesë asaj i ishte aprovuar nga e paditura me vendimin nr. 521/23, të datës 26.05.2023. Mirëpo pasi i është dashur të vazhdoj të qëndroj me djalin e saj për trajtim shëndetësor në Gjermani, ajo me kërkesën e datës 24.10.2023, ka kërkuar nga e paditura që t'i vazhdohet pushimi pa pagesë, mirëpo e paditura pas kësaj kërkesë, në mënyrë të kundërligjshme dhe pa asnjë procedurë disiplinore e ndërprente kontratën e punës së paditëses. Nga gjykata ka kërkuar që të aprovohet në tërësi kërkesëpadija, duke u anuluar vendimi i të paditurës me të cilën asaj i ishte shkëputur kontrata e punës, që të kompensohej për pagat e papaguara nga data 01.11.2023 e deri më 31.07.2024, në shumën prej 4,923.13 euro, që në emër të Trustit të Kursimit Pensionale (Trust), ti kompensohej shuma prej 279.16 euro, në emër të tatimit në burim shumën prej 330.54 euro, në emër të ndalesave për Sindikatën e Pavarur të Kosovës dhe Odës së Infermiereve të Kosovës të kompensohet në shumën prej 49.63 si dhe në emër të kamatës ligjore për pagat e papaguara nga data 04.12.2023 e deri më 31.07.2024, t'ia paguaj shumën prej 158.82 euro.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar dhe atë për padi shumën prej 104 euro, për ekspertizën financiare shumën prej 100 euro dhe për tri seanca gjyqësore shumën prej 405 euro (135 euro për seancë), në shumën e përgjithshme prej 609.00 euro.

E paditura nuk ka paraqitur përgjigje në padi dhe nuk ka dhënë fjalë përfundimtare sepse nuk ka qenë e pranishme në seancën e fundit të shqyrtimit kryesor kurse gjatë seancave të tjera, përfaqësuesit e saj të autorizuar e kanë kontestuar në tërësi kërkesëpadijinë e paditëses duke theksuar se qëndrojnë prapa vendimit të së paditurës për shkëputjen e marrëdhënies së punës. Kanë theksuar se vendimi i të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është i ligjshëm sepse paditësja pas përsëritjes së pushimit pa pagesë nuk është lajmëruar në vendin e punës dhe se kjo ka ndodhur edhe pasi e paditura me e-mail ka kërkuar nga e paditësja që deri me datë 03.11.2023 të paraqitet në vendin e punës. Ka shtuar se paditëses i ishin aprovuar dy kërkesa për pushim pa pagesë, tre muaj në vitin 2022 dhe tre muaj në vitin 2023, kurse me datë 24.10.2023 e ka paraqitur një kërkesë për vazhdim të pushimit pa pagesë e cila ishte e paprotokolluar, pa dokumentacion shtesë mjekësor dhe pa mendim konziliar për trajtim shëndetësor jashtë vendit dhe se po ashtu edhe pse paditëses i ishte lënë afati që deri më 03.11.2023 të paraqitet në vendin e punës, vendimi për ndërprerjen e kontratës nuk ishte marrë deri me datë 11.11.2023, duke

theksuar se sipas Këshillit Drejtues të së paditurës, vazhdimi i pushimit pa pagesë, konkretisht mos shkëputja e marrëdhënies së punës për paditësen do të paraqiste vepër penale për vet Këshillin Drejtues. Përfaqësuesi i të paditurës, në seancën e datës 09.09.2023 po ashtu ka theksuar se e paditura përmes telefonit ka kërkuar dokumentacion shtesë nga paditësja lidhur me kërkesën e datës 24.10.2023 për vazhdimin e pushimit pa pagesë e po ashtu se përpos me email është njoftuar edhe përmes telefonit se deri më 03.11.2023 duhet të paraqitet në vendin e punës sepse i është refuzuar kërkesa për vazhdim të pushimit pa pagesë por që e njëjta nuk është paraqitur më në vendin e punës.

Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

Provat

Gjykata në këtë çështje juridike kontestimore me qëllim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike sipas propozimit të palëve ka administruar këto prova:

Kontrata e punës në mes paditëses dhe të paditurës e datës 10.01.2013, Vendimi i Spitalit “Sheikh Zayed”, i datës 26.05.2023 për lejimin e paditëses për pushim pa pagesë për tre muaj (01.08.2023-31.10.2023), Kërkesa e paditëses për vazhdimin e pushimit pa pagesë e datës 24.10.2023, Procesverbali i Këshillit Drejtues i Spitalit “Sheikh Zayed”, i datës 31.10.2023, Përgjigja me e-mail e të paditurës për paditësen me titull “Përgjigja”, e datës 31.10.2023, Vendimi i të paditurës nr.1137/2023, i datës 10.11.2023 për shkëputjen e kontratës së paditëses, Ankesa e paditëses nr. 1153/23, e datës 15.11.2023, ndaj vendimi të së paditurës nr.1137/2023, të datës 10.11.2023 dhe Ekspertiza financiare e ekspertit M.F., e datës 05.08.2024.

Gjykata pas shqyrtimit të padisë dhe kërkesëpadisë, përgjigjes në padi si dhe provave të administruara, në kuptim të nenit 8 të LPK-së, duke çmuar me kujdes dhe me ndërgjegje çdo provë veç e veç dhe të gjitha së bashku, ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Baza ligjore dhe vlerësimi përfundimtar i gjykatës

Në mes palëve nuk ishte kontestuese se paditësja dhe e paditura kishin marrëdhënie kontraktuale me kohë të pacaktuar siç është përcaktuar me kontratën e punës të datës 10.01.2013, kontestuese po ashtu nuk ishte as fakti se paditësja gjatë vitit 2023 kishte paraqitur dy kërkesa për pushim pa pagesë, njëra nga të cilat i ishte aprovuar nga e paditura.

Kontestuese në mes palëve ishte nëse e paditura pas paraqitjes së kërkesës së paditëses të datës 24.10.2023 për vazhdim të pushimit pa pagesë, ka zbatuar drejtë procedurat ligjore dhe nëse Vendimi për shkëputjen e kontratës së punës së paditëses ishte i ligjshëm.

Nga kërkesa e paditëses për vazhdimin e pushimit pa pagesë e datës 24.10.2023, është vërtetuar se paditësja ka kërkuar nga e paditura që t’i mundësohet pushimi pa pagesë edhe për tre muaj me arsyetimin se gjendet jashtë shtetit me djalin e saj i cili është me probleme shëndetësore, duke theksuar se i nevojiten edhe tre muaj pushim pa pagesë për arsye të terminëve mjekësore.

Nga Procesverbali i Këshillit Drejtues i Spitalit “Sheikh Zayed”, i datës 31.10.2023 është vërtetuar se në mbledhjen e këtij këshilli, ishte trajtuar kërkesa e paditëses e dërguar me e-mail për vazhdimin e pushimit pa pagesë, në të cilën gjykata ka vërtetuar se pas propozimit të Drejtoreshës të Spitalit Dr. Shefkije Shatri, ishte miratuar unanimisht që paditëses mos t’i vazhdohet pushimi pa pagesë, duke përcaktuar po ashtu që paditësja duhet njoftuar që të paraqitet në vendin e punës brenda tre ditësh nga dita e njoftimit me këtë vendim.

Nga përgjigja me e-mail e të paditurës për paditësen me titull “Përgjigja”, e datës 31.10.2023, është vërtetuar se e paditura e kishte njoftuar paditësen se Këshilli Drejtues kërkesën për vazhdim të pushimit pa pagesë e ka refuzuar, duke e obliguar të njëjtën që të paraqitet në punë deri me datë 03.12.2023, duke theksuar se në të kundërtën do të procedohet shkëputja e kontratës.

Nga Vendimi i të paditurës nr.1137/2023, i datës 10.11.2023 për shkëputjen e kontratës së paditëses, është vërtetuar se e paditura, konkretisht Drejtori Ekzekutiv i Spitalit të Përgjithshëm “Sheikh Zayed” në Vushtrri, me këtë vendim i’ka shkëputur kontratën e punës paditëses. Në arsyetimin e këtij vendimi është theksuar se paditura i’ka kishte aprovuar dy pushime paraprake paditëses në kohëzgjatje prej tre (3) muajsh pa pasur një vendim apo mendim konziliar nga specialistet e QKUK-së, duke synuar që paditëses t’i krijoj kushte për trajtim të mëtutjeshëm shëndetësor për fëmijën e saj, mirëpo paditëses nuk i ishte aprovuar kërkesa e tretë nga Këshilli Drejtues për pushim pa pagesë e dërguar me datë 30.10.2023 dhe e njëjta ishte lajmëruar me email që të paraqitet në punë deri më datë 03.11.2023 por që paditësja nuk ishte lajmëruar në punë. Po ashtu në këtë vendim ishte theksuar se e paditura si punëdhënëse sipas nenit 40 të Ligjit të Punës nuk detyrohet për kohën sa është e obliguar ta lejoj pushimin pa pagesë e po ashtu ishte theksuar se e paditësja nuk ka respektuar dispozitat juridike të Rregullores nr. 12/2020 për orarin e punës dhe pushimet e zyrtarëve publik, konkretisht nenin 14 të tij, në të cilën sipas të paditurës përcaktohen format, afatet kohore dhe procedurat për shfrytëzimin e pushimit pa pagesë.

Nga Ankesa e paditëses nr. 1153/23, e datës 15.11.2023, ndaj vendimi të së paditurës nr.1137/2023, të datës 10.11.2023, është vërtetuar se paditësja kishte kërkuar nga komisioni i ankesave të së paditurës që ta anuloj vendimin për shkëputjen e marrëdhënies së punës duke arsyetuar se e paditura me provat e njëjta për trajtimin shëndetësor të djalit të saj që i ka dorëzuar paditësja e ka aprovuar pushimin pa pagesë dhe se e ka pasur të pamundur të paraqitet në punë për shkak se është nënë vetushqyese dhe e shkurorëzuar e vendim të formës së prerë.

Nga Ekspertiza financiare e ekspertit M.F., e datës 05.08.2024 është konstatuar se me kontratën e punës në mes palëve të datës 01.12.2013, me kohë të pacaktuar, paga bruto e paditëses ka qenë 326.25 euro, ndërsa duke u bazuar në Ligjin nr. 08/L-196 për Paga në Sektorin Publik, paditësja ka pasur koeficientin 5.5, me vlerë të koficientit 105 euro, kurse për vitin 2024 ka qenë 110 euro, andaj mbi këto të dhëna ka përcaktuar që për dy muaj në vitin 2023 paditëses do t’i takonte paga bruto prej 597.71 euro në muaj (1,195.42 për dy muaj), kurse nga data 01.01.2024 e deri më 31.07.2024 (pasi ekspertiza ishte punuar më 05.08.2024), paga bruto do të ishte 626.72 euro në muaj apo 4,387.04 euro për shtatë (7). Në konkluzionin e kësaj ekspertize është përcaktuar pagat neto të papaguara për periudhën kohore nga data 01.11.2023 e deri më 31.07.2024, janë në

shumën prej 4,923.13 euro, kurse në emër të Trustit është shuma prej 279.16 euro, në emër të tatimit në burim shuma prej 330.54 euro, në emër të ndalesave për Sindikatën e Pavarur të Kosovës (0.5% dhe Odën e Infermiereve të Kosovës (0.5%) dhe në emër të kamatës në emër të pagave neto të papaguara, është konstatuar shuma prej 158.52 euro.

Me nenin 5.1 të Ligjit nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik, është përcaktuar që “*Kategoritë e zyrtares/it publik janë: 1.2. Nëpunësja/i i shërbimit publik*”, kurse sipas par 3, të këtij neni parashihet që “*Nëpunësja/i i shërbimit publik është zyrtarja/i publik i cili ofron shërbime publike të drejtpërdrejta për qytetarët në fushën e arsimit, shëndetësisë, kulturës, artit, në fushën e mjekësisë ligjore, si dhe shërbime tjera të ngjashme publike. Nëpunësja/i i shërbimit publik ushtron detyrën në pozitën përkatëse duke filluar nga niveli profesional deri në nivelin e lartë drejtues. Nëpunësja/i i shërbimit publik është edhe nëpunësja/i i shërbimeve të brendshme në administratën e shërbimeve publike pjesë e administratës shtetërore, në administratën e shërbimeve publike apo pjesë e komunës*”. Po ashtu me nenin 77 par 1 të këtij ligji theksohet se “*Përveç kur parashikohet shprehimisht ndryshe në këtë pjesë të ligjit, marrëdhënia e punës për nëpunësen/in e shërbimit publik rregullohet sipas dispozitave të Ligjit përkatës të Punës*” dhe paragrafi 2 i këtij neni përcakton se “*Kjo pjesë e ligjit përcakton rregullat për procedurën e rekrutimit, vlerësimin e punës, disiplinën e nëpunëses/it të shërbimit publik, si dhe procedurën e ndërprerjes të marrëdhënies së punës*”.

Sa i përket disiplinimit të nëpunësit publik, me nenin 85 të ligjit të lartcekur, është e paraparë që “*Nëpunësja/i i shërbimit publik mban përgjegjësi disiplinore për shkelje të detyrave dhe përgjegjësi, si dhe për sjelljen jo profesionale, në rastet kur nuk kryen detyrat që i janë dhënë, kur bën zbatim jo të duhur të tyre apo kur gjatë ushtrimit të tyre vepron në kundërshtim me Kushtetutën, ligjet dhe akte të tjera nën-ligjore në fuqi. Shkelja disiplinore mund të bëhet me veprim apo mosveprim*” me par 2, të këtij neni thuhet se “*Dispozitat e nenit 55, 56, 57, 58, 59, 60 dhe 61 të këtij ligji zbatohen edhe për disiplinën e nëpunëses/it të shërbimit publik*”, me par 4 se “*Përveç kur parashikohet ndryshe me ligj të veçantë, në çdo administratë të shërbimit publik themelohet komisioni disiplinor me mandat dy (2) vjeçar*” dhe me par 5 përcaktohet se “*Në pajtim me paragrafin 4. të këtij neni, komisioni disiplinor themelohet nga udhëheqësja/i më i lartë i institucionit dhe përbëhet nga tre (3) anëtare/ë, nëpunës të organit emëruar ku në përbërje të tij duhet të ketë së paku një juriste/st*”.

Po ashtu përpos dispozitave të lartcekura të Ligjit, me Rregulloren e Qeverisë së Kosovës (QRK) nr. 11/2020 për Disiplinën dhe Ankesat e Zyrtarëve Publikë, që ka qenë në fuqi në kohën e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses, është përcaktuar në mënyrë të detajuar procedurën disiplinore për zyrtarët publik.

Në anën tjetër, me nenin 78 par 1, të Ligjit nr.03/L-212 të Punës, është paraparë që “*Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente*”, ndërsa me nenin 80 par 1 të këtij ligji është përcaktuar që “*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 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”.

Paditësja, sipas kontratës së punës nr. 1D/19, të datës 01.12.2010 kishte themeluar marrëdhënie pune tek e paditura në pozitën Instrumentare dhe kontrata e saj e punës ishte për kohë të pacaktuar, ndërsa Ligjin nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik, që ka qenë në fuqi në kohën e ndërprerjes së punës së paditëses, e njëjta sipas nenit 5.1 dhe 5.3 të Ligjit nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik, konsiderohet si nëpunëse e shërbimit publik sepse ka ofruar shërbime publike të drejtpërdrejta për qytetarët, të fushës së shëndetësisë dhe në bazë të nenit 77 par 2, të këtij ligji me këtë ligj përcaktohen rregullat për procedurën e rekrutimit, vlerësimin e punës, disiplinën e nëpunësit të shërbimit publik, si dhe procedura e ndërprerjes të marrëdhënies së punës.

Gjykata ka vendosur si në dispozitivin I, të këtij aktgjykimi me të cilin e ka anuluar vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses me nr. 1137/23, të datës 10.11.2023 sepse është vërtetuar se ky vendim është në tërësi i paligjshëm. Një konstatim i tillë rezulton nga provat e administruara në shqyrtimin kryesor të kësaj çështje sepse e paditura, konkretisht Këshilli Drejtues i saj pasi në mbledhjen e datës 31.10.2023 kishte vendosur që mos t'ia aprovojnë paditëses kërkesën për vazhdim të pushimit pa pagesë edhe për tre muaj të tjerë, Drejtoresha Ekzekutive e të paditurës Shefkije Shatri, pa ndjekur asnjë procedurë ligjore, me vendimin nr. 1137/23, të datës 10.11.2023, i'a kishin shkëputur paditëses kontratën e punës dhe atë nga data 01.11.2023.

Në arsyetimin e këtij vendimi për shkëputjen e kontratës, është theksuar se Këshilli Drejtues i të paditurës i'a ka refuzuar paditëses vazhdimin e pushimit pa pagesë të paraqitur me datë 30.10.2023 dhe me e-mail ka kërkuar nga ajo që të paraqitet në vendin e punës deri me datë 03.11.2023, por që paditësja nuk kishte vepruar sipas kësaj kërkesë, po ashtu në këtë vendim thuhet se paditësja nuk e ka respektuar Rregulloren nr. 12/2020 për orarin e punës dhe pushimet e zyrtarëve, nenin 14 të saj dhe pasi ishte konstatuar se paditësja nuk ishte paraqitur në punë deri më 09.11.2023, ishte vendosur që të njëjtës t'i shkëputet marrëdhënia e punës.

Në hyrjen e vendimit nr. 1137/23, të datës 10.11.2023 të së paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses është përcaktuar se ky vendim është i bazuar në Ligjin e Punës dhe në vendimin e Këshillit Drejtues të së paditurës të datës 30.10.2024, i cili vendim kishte të bënte me refuzimin e kërkesës për vazhdim të pushimit pa pagesë.

Së pari duhet theksuar se paligjshmëria e këtij vendimi në radhë të parë qëndron për faktin se i njëjti është marrë pa u respektuar procedura e rregullt disiplinore ndaj nëpunësve publik, ashtu

siç është përcaktuar me të [Ligjin nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik](#), i cili ka qenë në fuqi në kohën e marrjes së vendimit nga ana e të paditurës. Me nenin 85 par 1 të ligjit të këtij ligji është paraparë që “Nëpunësja/i i shërbimit publik mban përgjegjësi disiplinore për shkelje të detyrave dhe përgjegjësi, si dhe për sjelljen jo profesionale, në rastet kur nuk kryen detyrat që i janë dhënë, kur bën zbatim jo të duhur të tyre apo kur gjatë ushtrimit të tyre vepron në kundërshtim me Kushtetutën, ligjet dhe akte të tjera nën-ligjore në fuqi. Shkelja disiplinore mund të bëhet me veprim apo mosveprim” me par 4 se “Përveç kur parashikohet ndryshe me ligj të veçantë, në çdo administratë të shërbimit publik themelohet komisioni disiplinor me mandat dy (2) vjeçar” dhe me par 5 përcaktohet se “Në pajtim me paragrafin 4. të këtij neni, komisioni disiplinor themelohet nga udhëheqësja/i më i lartë i institucionit dhe përbëhet nga tre (3) anëtarë/ë, nëpunës të organit emëruar ku në përbërje të tij duhet të ketë së paku një juriste/st”. Pra nga kjo formë e rregullimit të nenit 85, përcaktohet se në çdo administratë të shërbimit publik themelohet komisioni disiplinor në rastet kur pretendohet se nëpunësi publik ka bërë shkelje disiplinore, qoftë me veprim ose mos veprim, i cili komision duhet të ketë tre anëtarë.

Po ashtu me nenin 85 par 2, thuhet se “Dispozitat e nenit 55, 56, 57, 58, 59, 60 dhe 61 të këtij ligji zbatohen edhe për disiplinën e nëpunës/it së shërbimit publik”, ashtu që me nenin 56 të Ligjit, janë përcaktuar shkeljet e lehta dhe shkeljet e rënda të zyrtarëve publik, me nenin 57 të ligjit janë përcaktuar masat që mund të shqiptohen nga zyrtarëve publik, ashtu që largimi nga shërbimi civil konsiderohet si masa e fundit, që shqiptohet për shkelje të rënda, me nenin 58 të ligjit është përcaktuar kompetenca për shqiptimin e masave disiplinore, ashtu që me par 1 të tij përcaktohet që “Masat disiplinore për shkeljet e lehta shqiptohen nga mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë dhe/apo nga udhëheqësja/i më i lartë administrativ”, kurse me par 2 të këtij neni thuhet se “Masat disiplinore për shkeljet e rënda shqiptohen nga komisioni disiplinor”, me nenin 59 të ligjit është përcaktuar fillimi procedurës disiplinore për dyshimet lidhur me shkeljet disiplinore të zyrtarit .

Nisur nga dispozitat e lartcekura dhe nga vlerësimi i vendimit nr. 1137/23, të datës 10.11.2023, të së paditurës, rezulton se e paditura pa e zhvilluar procedurën disiplinore të përcaktuar me Ligjin për Zyrtarët Publik dhe me [Rregulloren e Qeverisë së Kosovës \(QRK\) nr. 11/2020 për Disiplinën dhe Ankesat e Zyrtarëve Publik](#), që po ashtu qenë në fuqi në kohën e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses, e cila rregullore ka përcaktuar në mënyrë të detajuar të gjithë procedurën disiplinore për zyrtarët publik. Konkretisht, e paditura nuk ka bërë inicim të procedurës disiplinore ndaj paditëses (Neni 59 i ligjit dhe nenet 6 dhe 7 të Rregullores), që si rezultat i kësaj nuk ka pasur fare as procedurë disiplinore (Neni 12 i Rregullores-Seanca e komisionit disiplinor) dhe se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk është marrë nga komisioni disiplinor ashtu siç përcaktohet me nenin 58 par 2 të Ligjit “Masat disiplinore për shkeljet e rënda shqiptohen nga komisioni disiplinor” e që masa e largimit nga shërbimi publik sipas nenit 57 par 2.7 llogaritet si shkelje e rëndë dhe nenit 13.3 të Rregullores, por që ky vendim për shkëputjen e kontratës së paditëses ishte marrë nga Drejtoresha Ekzekutive që është udhëheqësja më i lartë administrativë e të paditurës, e cila sipas Ligjit (Neni 58 par 1 dhe neni 13 par 3 të Rregullores) mund të shqiptoj vetëm masat për shkeljet e lehta, të cilat janë përcaktuar me nenin 57 par 1 (vërejtje verbale; paralajmërim me shkrim; vërejtje me shkrim).

Përpos kësaj edhe sipas [Rregullores nr. 999/2016 për procedurat e përgjegjësive disiplinore dhe materiale të Shërbimit Spitalor Klinik dhe Universitar të Kosovës \(SHSKUK\)](#), e cila përcakton procedurat dhe masat disiplinore ndaj shërbyesve shëndetësor të institucioneve shëndetësore, konkretisht nenit 9 të saj, është përcaktuar që Këshilli Drejtues i Spitaleve të Përgjithshme (siç është rasti i të paditurës) duhet të themelojnë komisionin disiplinor i cili është përgjegjës për procedurat disiplinore ndaj shërbyesve shëndetësor. Me nenin 10 të kësaj rregullore përcaktohet mënyra e funksionimit të këtij komisioni në rastet e paraqitjes së rasteve disiplinore, ndërsa në nenin 11 theksohet se është në kompetencën e Komisionit Disiplinor që ta përcaktoj masën disiplinore.

Gjykata duhet të theksoj po ashtu se përpos që vendimi i të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është nxjerrë pa procedurë të rregullt, në të njëjtin po ashtu janë dhënë arsye të cilat nuk kanë mbështetje ligjore. Në arsyetimin e këtij vendimi është theksuar se e paditura si punëdhënëse sipas nenit 40 të Ligjit të Punës nuk detyrohet për kohën e lejimit të pushimit pa pagesë e po ashtu ishte theksuar se e paditësja nuk ka respektuar dispozitat juridike të Rregullores nr. 12/2020 për orarin e punës dhe pushimet e zyrtarëve publik, konkretisht nenin 14 të tij, në të cilën sipas të paditurës përcaktohen format, afatet kohore dhe procedurat për shfrytëzimin e pushimit pa pagesë. Lidhur me këtë arsyetim, rezulton se e paditura ka pretenduar se paditësja me kërkesën për vazhdim të pushimit pa pagesë ka rënë në kundërshtim me Rregulloren nr. 12/2020 për orarin e punës dhe pushimet e zyrtarëve publik, mirëpo në kohën kur është marrë ky vendim nga e paditura (10.11.2023) kjo rregullore nuk ka qenë fare në fuqi, sepse ishte shfuqizuar nga [Rregullorja së Qeverisë së Kosovës \(QRK\) nr. 07/2022 për Orarin e Punës dhe Pushimet e Zyrtarëve Publik](#), (Neni 17), e cila rregullore qenë në fuqi në kohën e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses. Ashtu që me nenin 16 të saj janë përcaktuar kriteret e pushimit pa pagesë të zyrtarëve publik.

Prandaj, nga të lartcekurat pavarësisht rregullativës ligjore për procedurën disiplinore ndaj nëpunësve publik, e paditura ka marrë vendim të ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses duke u mjaftuar vetëm me një vendim të drejtoreshës ekzekutive, i cili vendim është në kundërshtim edhe me nenin 70 të [Ligjit nr.03/L-212 të Punës](#) (Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga punëdhënësi) sepse përpos arsyetimit se mos paraqitja e paditëses në vendin e punës ka ndikuar që asaj t'i ndërpritet kontrata me kohë të pacaktuar e punës, me këtë vendim nuk ishte përcaktuar se çfarë shkelje disiplinore (të lehtë apo të rëndë) ka kryer paditësja me mosparaqitjen në vendin e punës pas vendimit për refuzim të kërkesës për zgjatje të afatit të pushimit pa pagesë dhe ftesës me e-mail për tu paraqitur në vendin e punës.

Përpos kësaj edhe nga prova e propozuar nga e paditura, konkretisht e-maili me titull “Përgjigja”, e datës 31.10.2023, vërtetohet se e paditura e kishte njoftuar paditësen se pasi me 30.10.2023 paditësja e kishte paraqitur në formë elektronike kërkesën për pushim pa pagesë, Këshilli Drejtues në mbledhjen e datës 31.10.2023 këtë kërkesë e ka refuzuar dhe me anë të këtij e-maili e kishte obliguar paditësen që të paraqitej në punë deri me datë 03.12.2023, duke theksuar se në të kundërtën do të procedohet shkëputja e kontratës. Mirëpo pavarësisht se e paditura i kishte dhënë paditëses afat me e-mail që të paraqitej në vendin e punës deri më datë 03.12.2023, me vendimin për shkëputjes së kontratës së datës 10.11.2023 ishte theksuar se pasi e paditësja nuk

është paraqitur në vendin e punës deri më datë 09.11.2023 edhe pse për këtë ishte njoftuar me e-mail, të njëjtës duhet t'i ndërpritet kontrata e punës. Pra e paditura me këtë formë të vendimmarrjes ka rënë në kundërshtim me vetveten sepse me e-mail i ka dhënë afat paditëses që të paraqitet në vendin e punës deri më datë 03.12.2023, kurse me vendimin për shkëputjen e kontratës thekson se pavarësisht njoftimit me e-mail paditësja nuk është paraqitur në punë deri më datë 09.11.2023, çka ka ndikuar që të njëjtës t'i shkëputet kontrata e punës.

Duke u nisur nga konstatimet e lartcekura e të cilat kanë ndikuar që gjykata me dispozitivin I, të këtij aktgjykimi ta anuloj si të kundërligjshëm vendimin për ndërprerjen e kontratës së punës me kohë të pacaktuar të paditëses, gjykata duke u bazuar në nenin 80 par 1.2 të Ligjit të Punës, e ka kthyer paditësen në vendin e saj të punës, duke e kthyer statusin e saj në situatën para vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kjo ngase institucionet publike nuk mundën që nëpunëseve publik t'ia ndërpresin marrëdhëniet e punës në mënyrë arbitrare përmes vendimeve të paligjshme dhe në kundërshtim me të gjitha aktet ligjore të cilat e përcaktojnë procedurën disiplinore, siç ka ndodhur me vendimin e të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditëses, kurse çdo vendim tjetër me të cilin paditësja nuk do të kthehej në vendin e saj të punës do të legjitimonte vendimin e kundërligjshëm të së paditurës. Për me tepër, kthimi i paditëses në vendin e saj të punës konform nenit 80 të Ligjit të Punës, është i bazuar edhe nga praktika e Gjykatës Supreme me aktgjykimet [Rev.nr.277/2022](#) dhe [Rev.nr.500/2020](#) me të cilat ka vërtetuar aktgjykimet e gjykatës së shkallës së parë dhe Gjykatës së Apelit, të cilat ndër të tjera kanë aprovuar kërkesëpadinë për kthimin e paditësve në vendet e tyre të punës për shkak të kundërligjshmërisë së vendimeve për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Gjykata me dispozitivin II, të këtij aktgjykimi përpos kthimit të paditëses në vendin e saj të punës në pozitën si “Instrumentare” apo një pozitë tjetër që i përshtatet kualifikimeve dhe përvojës së saj profesionale, në kuptim të nenit 80 par 1.2 të Ligjit të Punës, e ka aprovuar edhe kërkesëpadinë e paditëses për kompensimin e pagave dhe kontributeve të tjera të papaguara, duke e detyruar të paditurën që t'ia kompensoj paditëses pagat dhe kontributet e tjera dhe atë nga data 01.11.2023 e deri më 31.07.2024, t'ia kompensoj paditëses në emër të pagave të papaguara, shumën prej 4,923.13 euro, në emër të Trustit të Kursimit Pensionale (Trust), shumën prej 279.16 euro, në emër të tatimit në burim shumën prej 330.54 euro dhe në emër të kamatës ligjore për pagat e papaguara prej 8% shumën prej 158.82 euro. Vendimin lidhur me lartësinë e kompensimit gjykata e ka bazuar në ekspertizën financiare të ekspertit M.F. e cila ishte profesionale dhe me sqarime të qarta për secilën kategori të kompensimit, e që nuk është kundërshtuar as nga pala e paditur.

Lidhur me vendimin për kompensimin në emër të kamatës ligjore gjykata është bazuar në dispozitën e nenit 382 par.2 të Ligjit të Marrëdhënieve të Detyrimeve MD-së dhe Mendimin juridik për kamatën i Gjykatës Supreme të Kosovës, nr. 265/2020 i datës 02.12.2020, pika XVII paditëses i'a njohu edhe të drejtën në kamatë ligjore, të pagave të papaguara nga data 01.11.2023 e deri më 31.07.2024 në lartësi prej 8%.

Lidhur me shpenzimet e procedurës, gjykata vendosi duke u bazuar në nenin 452 të LPK-së sipas të cilit përcaktohet që *“Pala e cila e humbë procesin gjyqësor tërësisht ka për detyrë që palës*

kundërshtare gjyqfituese, dhe ndërhyrësit që i është bashkuar, t'ia shpërblej të gjitha shpenzimet gjyqësore” dhe 453 par 2, ku thuhet se “Po që se është parashikuar tarifa për shpërblimin e avokatëve, apo për shpenzimet tjera, atëherë këto shpenzime do të matën sipas tarifës së tillë” ashtu që e paditura duhet që t'ia paguaj paditëses shumën prej 104 euro për përpilimin e padisë për ekspertizën financiare shumën prej 100 euro dhe për tri seanca gjyqësore shumën prej 405 euro (135 euro për seancë), në shumën e përgjithshme prej 609.00 euro

Duke u bazuar në të dhënat e lartcekura, gjykata ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

**GJYKATA THEMELORE MITROVICË - DEGA E GJYKATËS VUSHTRRI
DEPARTAMENTI I PËRGJITHSHËM – DIVIZIONI CIVIL
2023:266123, C.nr.1335/2023, me datë 01.10.2024**

G j y q t a r i

Leotrim Gashi

KËSHILLË JURIDIKE: Kundër këtij aktgjykimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankese në afat prej shtatë (7) ditësh, pas ditës së pranimit të të njëjtit, përmes kësaj gjykate, për Gjykatën e Apelit të Kosovës, në kopje të mjaftueshme për palët dhe gjykatën.