



REPUBLIKA E KOSOVËS - РЕПУБЛИКА КОСОВО - REPUBLIC OF KOSOVO
GJYKATA KUSHTETUESE
УСТАВНИ СУД
CONSTITUTIONAL COURT

Prishtinë, më 16 maj 2022
Nr.ref.:AGJ1989/22

AKTGJYKIM

në

rastin nr. KI78/21

Parashtrues

Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.

**Vlerësim i kushtetutshmërisë së pikës së dytë të dispozitivit të
Aktgjykimit të Gjykatës Supreme të Kosovës, Rev. nr. 257/2019 të 2
qershorit 2020**

GJYKATA KUSHTETUESE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS

e përbërë nga:

Gresa Caka-Nimani, kryetare
Bajram Ljatifi, zëvendëskryetar
Selvete Gërxhaliu-Krasniqi, gjyqtare
Safet Hoxha, gjyqtar
Radomir Laban, gjyqtar
Remzije Istrefi-Peci, gjyqtare dhe
Nexhmi Rexhepi, gjyqtar

Parashtruesi i kërkesës

1. Kërkesa është parashtruar nga Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., me seli në Prishtinë (në tekstin e mëtejme: parashtruesi i kërkesës) e përfaqësuar me autorizim nga Fatlind Shala, këshilltar ligjor në Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.

Vendimi i kontestuar

2. Parashtruesi i kërkesës e konteston pikën II të dispozitivit të Aktgjykimit [Rev. Nr. 257/2019] të 2 qershorit 2020 të Gjykatës Supreme të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Gjykata Supreme).
3. Parashtruesi i kërkesës Aktgjykimin e kontestuar e ka pranuar më 28 dhjetor 2020.

Objekti i çështjes

4. Objekt i çështjes është vlerësimi i kushtetutshmërisë i pikës II të dispozitivit të Aktgjykimit të lartcekur të Gjykatës Supreme, përmes së cilit pretendohet se parashtruesit të kërkesës i janë shkelur të drejtat dhe liritë themelore të garantuara me nenin 24 [Barazia para Ligjit] dhe nenin 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm] të Kushtetutës së Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Kushtetuta) në lidhje me nenin 6 (E drejta për një proces të rregullt) të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme: KEDNJ).

Baza juridike

5. Kërkesa bazohet në paragrafin 4 të nenit 21 [Parimet e Përgjithshme] dhe paragrafët 1 dhe 7 të nenit 113 [Juridiksioni dhe Palët e Autorizuara] të Kushtetutës, në nenet 22 [Procedimi i kërkesës] dhe 47 [Kërkesa individuale] të Ligjit nr. 03/L-121 për Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Ligji) dhe rregullin 32 [Parashtrimi i kërkesave dhe përgjigjeve] të Rregullores së punës së Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Rregullorja e punës).

Procedura para Gjykatës

6. Më 27 prill 2021, parashtruesi i kërkesës përmes postës e dorëzoi kërkesën në Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Gjykata).
7. Më 30 prill 2021, Kryetarja e Gjykatës Arta Rama-Hajrizi caktoi gjyqtaren Remzije Istrefi-Peci gjyqtare raportuese dhe Kolegjin shqyrtues, të përbërë nga gjyqtarët: Arta Rama-Hajrizi (kryesuese), Gresa Caka-Nimani dhe Safet Hoxha.
8. Më 17 maj 2021, Gjykata e njoftoi parashtruesin e kërkesës për regjistrimin e kërkesës dhe i kërkoj që të plotësojë formularin e kërkesës dhe të dorëzojë autorizimin për përfaqësim në Gjykatën Kushtetuese.
9. Më 17 maj 2021, bazuar në paragrafin 5 të nenit 114 [Përbërja dhe Mandati i Gjykatës Kushtetuese] të Kushtetutës dhe rregullin 12 (Zgjedhja e Kryetarit dhe e Zëvendëskryetarit) të Rregullores së punës, gjyqtarja Gresa Caka-Nimani u zgjodh Kryetare e Gjykatës Kushtetuese. Bazuar në paragrafin (4) të rregullit 12 të Rregullores së punës dhe Vendimit KK-SP 71-2/21, të 17 majit 2021 të Gjykatës,

u përcaktua që gjyqtarja Gresa Caka-Nimani, detyrën e Kryetares së Gjykatës e merr pas përfundimit të mandatit të Kryetares aktuale të Gjykatës, Arta Rama-Hajrizi, më 26 qershor 2021.

10. Më 25 maj 2021, bazuar në pikën 1.1 të paragrafit 1 të nenit 9 (Përfundimi i mandatit para kohës) të Ligjit dhe rregullit 7 (Dorëheqja e gjyqtarëve) të Rregullores së punës, gjyqtari Bekim Sejdiu paraqiti dorëheqjen e tij nga pozita e gjyqtarit pranë Gjykatës Kushtetuese.
11. Më 31 maj 2021, Kryetarja e Gjykatës, Arta Rama-Hajrizi, përmes Vendimit KK160/21, përcaktoi që gjyqtarja Gresa Caka-Nimani të caktohet kryesuese në Kolegje shqyrtuese në rastet ku është caktuar si anëtare e Kolegjit, duke përfshirë rastin aktual.
12. Më 3 qershor 2021, Gjykata pranoi: (i) autorizimin për përfaqësim në Gjykatë dhe (ii) formularin e plotësuar të kërkesës të dorëzuar nga parashtuesi i kërkesës.
13. Më 7 qershor 2021, Gjykata i dërgoi një kopje të kërkesës Gjykatës Supreme. Të njëjtën ditë, Gjykata i dërgoi Gjykatës Themelore në Prishtinë, Departamenti i Përgjithshëm (në tekstin e mëtejme: Gjykata Themelore) kërkesën që të dorëzojë fletëkthesën e cila dëshmon se kur parashtuesi i kërkesës e ka pranuar Aktgjykimin e kontestuar të Gjykatës Supreme.
14. Më 22 qershor 2021, Gjykata Themelore në Prishtinë dorëzoi fletëkthesën e kërkuar, e cila dëshmon që parashtuesi i kërkesës Aktgjykimin e kontestuar të Gjykatës Supreme e ka pranuar më 28 dhjetor 2020.
15. Më 26 qershor 2021, bazuar në paragrafin (4) të rregullit 12 të Rregullores së punës dhe Vendimit KK-SP 71-2/21, të 17 majit 2021 të Gjykatës, gjyqtarja Gresa Caka-Nimani morri detyrën e Kryetares së Gjykatës, ndërsa bazuar në pikën 1.1 të paragrafit 1 të nenit 8 (Përfundimi i mandatit) të Ligjit, Kryetarja Arta Rama-Hajrizi përfundoi mandatin e Kryetares dhe të gjyqtares së Gjykatës Kushtetuese.
16. Më 28 qershor 2021, Kryetarja e Gjykatës Gresa Caka-Nimani, nxori Vendimin KSH.KI78/21 për caktimin e gjyqtarit Bajram Ljatifi si anëtar në Kolegjin shqyrtues në vend të gjyqtares Arta Rama-Hajrizi, kryetare.
17. Më 7 tetor 2021, Gjykata përkitazi me kërkesën e tanishme, respektivisht KI78/21 dhe kërkesën KI133/20 i dërgoi Gjykatës Supreme kërkesën për përgjigje në pyetjet: *“(i) Për aq sa është e mundur, luteni që ta njoftoni Gjykatën përkitazi me praktikën e Gjykatës Supreme, se në cilat raste zbatohen dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] dhe (ii) Luteni që të na sqaroni se cila është praktika relevante gjyqësore përkitazi me interpretimin dhe zbatimin e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK-ut, të vitit 1989 dhe dispozitave të Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] në rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës përmes Njoftimit të Punëdhënësit, si rezultat i konstatimit të shkeljeve të detyrave të punës nga punëmarrësit. Më konkretisht,*

luteni të na sqaroni se a ka Gjykata Supreme një praktikë gjyqësore të unifikuar në këso raste apo çështja e interpretimit dhe zbatimit të dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, i KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] shqyrtohet nga rasti në rast. Nëse Gjykata Supreme ka një praktikë të unifikuar dhe konsistente në lidhje me çështjet e sipërcekura, luteni që po ashtu të na sqaroni se nga cila periudhë saktësisht ka filluar unifikimi i praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme.”

18. Më 10 tetor 2021, Gjykata Supreme dorëzoi në Gjykatë shkresën me përgjigjet ndaj pyetjeve të lartcekura të Gjykatës.
19. Më 9 dhjetor 2021, Gjykata shqyrtoi Raportin paraprak të propozuar nga gjyqtarja raportuese dhe njëzëri vendosi që shqyrtimi i kërkesës me plotësime shtesë të shtyhet për një seancë tjetër të Gjykatës.
20. Më 22 shkurt 2022, Gjykata njoftoi B.K. [palë paditëse në procedurën kontestimore, e cila është objekt i vlerësimit të kërkesës] përkitazi me regjistrimin e kërkesës.
21. Më 7 mars 2022, Gjykata pranoi shkresën e dorëzuar nga B.K., përmes së cilës kërkoi që Gjykata të refuzojë kërkesën e parashtruesit të kërkesës si të papranueshme.
22. Më 30 mars 2022, Kolegji shqyrtues shqyrtoi raportin e gjyqtarës raportuese dhe njëzëri i rekomandoi Gjykatës pranueshmërinë e kërkesës. Të njëjtën ditë, Gjykata njëzëri vendosi: (i) që të shpallë kërkesën të pranueshme; dhe (ii) konstatoi se Aktgjykimi [Rev. nr. 257/2019] i 2 qershorit 2020 nuk është në pajtueshmëri me nenin 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm] të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 (E drejta për një proces të rregullt) të KEDNJ-së.

Përmbledhja e fakteve

23. Sipas shkresave të lëndës, më 1 korrik 2007, parashtruesi i kërkesës, në cilësinë e punëdhënësit dhe B.K., në cilësinë e punëmarrësit kishin lidhur kontratë të punës për një periudhë të pacaktuar kohore. Në bazë të kontratës së punës, B.K. ishte punësuar si menaxher i nëndegës së parashtruesit të kërkesës në Malishevë.
24. Më 13 shkurt 2009, si rezultat i pranimit të informatave nga parashtruesi i kërkesës se nën përgjegjësinë e B.K. ishte aprovuar kredia e një klienti në bazë të falsifikimit të dokumentacionit, Komisioni i mashtrimeve të parashtruesit të kërkesës mori vendim që B.K. të suspendohet.
25. Më 23 shkurt 2009, Komisioni i mashtrimeve i parashtruesit të kërkesës rekomandoi që B.K. të mbetet i suspenduar dhe rekomandoi që të zhvillohej auditimi i brendshëm për të konfirmuar se cilat rregulla të parashtruesit të kërkesës janë shkelur në mënyrë që të përgatitet njoftimi për shkarkim të B.K.
26. Më 3 mars 2009, auditorët e brendshëm të parashtruesit të kërkesës në raportin e tyre të auditimit kishin konstatuar shkeljen e kryer nga ana e B.K., përkatësisht

kishin konstatuar se B.K. si person përgjegjës kishte mundësuar aprovimin e kredisë së klientit të parashtruesit të kërkesës duke përfshirë një palë të painformuar si garantues i kredisë të cilit iu ishte falsifikuar nënshkrimi dhe i ishte lënë peng vetura e tij, e cila veturë në organet e policisë ishte lajmëruar si e vjedhur.

27. Më 24 mars 2009, Drejtori i Përgjithshëm i parashtruesit të kërkesës duke u bazuar në raportin e lartcekur të auditimit të brendshëm nxori Njoftimin për shkëputje me efekt të menjëhershëm të kontratës së punës së B.K. (në tekstin e mëtejshmë: Njoftimi, i 24 marsit 2009).
28. Njoftimin e tij për shkëputje të kontratës së punës, parashtruesi i kërkesës, ndër të tjera e kishte arsyetuar se B.K. i ka shkelur rëndë detyrat në doracakun e linjës së veprimit të personelit të parashtruesit të kërkesës sepse në qershor të vitit 2007 *“në kundërshtim me rregullat e detyrave të punës ka urdhëruar procedimin e një kredidhënie të tillë si dhe duke falsifikuara nënshkrimin dhe dokumentacionin ka arritur të krijojë kushtet në mënyrë të kundërligjshme për përfitimin e kredisë në dobi të palës së tretë”*.
29. Më 22 mars 2010, si rezultat i kallëzimit penal të paraqitur nga parashtruesi i kërkesës, Prokuroria Publike Komunale në Prizren ndaj B.K. kishte ngritur aktakuzë [PP.nr. 300/2010] nën dyshimin e bazuar se i njëjti kishte kryer veprën penale të “falsifikimit të dokumentit zyrtar” nga neni 348, paragrafi 1 i Kodit i Përkohshëm Penal i Kosovës (në tekstin e mëtejshmë: KPPK).
30. Më 24 prill 2009, B.K. kishte parashtruar kërkesëpadi në Gjykatën Komunale në Prishtinë, përmes së cilës kishte kërkuar anulimin e Njoftimit të 24 marsit 2009 dhe kishte kërkuar kthimin në vendin e tij të mëparshëm të punës.
31. Më 19 janar 2012, Gjykata Komunale në Prishtinë, si rezultat i fillimit të procedurës penale kundër B.K. ndërpreu procedurën kontestimore përkitazi me kërkesëpadinë e tij të 24 prillit 2009 deri në përfundimin e procedurës penale.
32. Në një datë të paspecifikuar, Gjykata e Apelit përmes Aktvendimit [Ac. nr. 4008/2012] prishi Aktvendimin e lartcekur të Gjykatës Komunale në Prishtinë duke vendosur që të vazhdohet me vlerësimin e të gjeturave të Komisionit disiplinor dhe të njëjtat të vlerësohen në kuadër të kufijve të kërkesave të paraqitura në procedurë.
33. Më 21 nëntor 2013, Gjykata Themelore në Gjakovë, Departamenti për Krime të rënda, përmes Aktgjykimit [P. nr. 93/2010] kishte hedhur poshtë akuzën ndaj B.K. për shkak të parashkrimit absolut.
34. Më 29 gusht 2014, Gjykata Themelore në Prishtinë (në tekstin e mëtejshmë: Gjykata Themelore) në kuadër të procedurës kontestimore, të iniciuar sipas kërkesëpadi së të B.K. të 24 prillit 2009 përmes Aktgjykimit [C.nr. 315/14]:

- I. Aprovoi si të bazuar kërkesëpadinë e B.K. duke e anuluar si të kundërligjshëm Njoftimin e 24 marsit 2009 të parashtruesit të kërkesës për shkëputjen e kontratës së punës;
 - II. Detyroi parashtruesin e kërkesës që B.K. ta kthejë në vendin e mëparshëm të punës, duke i kompensuar edhe pagat për periudhën 24 mars 2009 deri më 30 nëntor 2011 në shumë prej 24,171.71 euro dhe B.K. t'ia paguajë shpenzimet procedurale.
35. Gjykata Themelore në Aktgjykimin e saj vlerësoi se: *“Kërkesëpadia e [B.K.] është e bazuar për arsye se e paditura [parashtruesi i kërkesës] nuk ka realizuar ndonjë procedurë të mirëfilltë disiplinore për vërtetimin e përgjegjësisë së B.K., respektivisht natyrës së shkeljeve disiplinore”*. Sipas konstatimit të Gjykatës Themelore kredia ishte e lejuar në vitin 2007 dhe veprimet e parashtruesit të kërkesës kishin filluar nga shkurti i vitit 2008, dhe në lidhje me këtë konstatoi se veprimet e ndërmarra nga parashtruesi i kërkesës, sipas vlerësimit të gjykatës janë jashtë afatit të lejuar ligjor. Gjykata Themelore theksoi se njoftimi i parashtruesit të kërkesës për shkëputjen e kontratës së punës është bazuar në vlerësimet e parashtruesit të kërkesës se B.K. si menaxher në nëndegën e Raiffeisen Bank në Malishevë, me aprovimin e kredisë së kredimarrësit A.B., ka vepruar në kundërshtim me pikën 4.3, paragrafin 3 të Politikës mbi kreditë personale.
36. Gjykata Themelore, në vijim iu referua edhe përmbajtjes së Njoftimit të 24 marsit 2009 për shkëputjen e kontratës dhe raportit të auditimit të brendshëm dhe Komisionit për mashtrime. Sipas Gjykatës Themelore, meqë parashtruesi i kërkesës nuk ka arritur të vërtetojë se ka zhvilluar procedurë disiplinore ndaj B.K. brenda afatit ligjor të paraparë me nenin 67 të Ligjit për të Drejtat Themelore nga Marrëdhënia e Punës të RSFJ-së, i shpallur me 28 shtator 1989 (në tekstin e mëtejme: LDTHMP] dhe po ashtu nuk arriti të dëshmojë të kundërtën e pohimeve të B.K. se kredia e lëshuar në emër të A.B. është aprovuar nga menaxheri i Degës në Prizren. Si rezultat i këtij vlerësimi, Gjykata Themelore konstatoi se Njoftimi i 24 mars 2009 i parashtruesit të kërkesës është në kundërshtim me nenin 11 të Ligjit Themelor të Punës, i shpallur me Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2001/27 (në tekstin e mëtejme: Ligji Themelor i Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr.2001/27]).
37. Në një datë të paspecifikuar, kundër Aktgjykimit të Gjykatës Themelore, parashtruesi i kërkesës parashtrroi ankesë në Gjykatën e Apelit.
38. Më 23 prill 2019, Gjykata e Apelit, përmes Aktgjykimit [Ac.nr.6/15]:
- I. Refuzoi si pjesërisht të pabazuar ankesën e parashtruesit të kërkesës përkitazi me: (i) Njoftimin e 24 marsit 2009; dhe (ii) detyrimin për kthim të B.K. në vendin e tij të mëparshëm të punës, dhe në lidhje me këtë vërtetoi Aktgjykimin [C.nr. 315/14] e 29 gushtit 2014, të Gjykatës Themelore.
 - II. Aprovoi si pjesërisht të bazuar ankesën e parashtruesit të kërkesës përkitazi me: (i) kompensimin e pagave ndaj B.K. për periudhën 24 mars 2009 deri më 30 nëntor 2011; (ii) dhe shpenzimet procedurale; dhe në lidhje me këtë prishi

Aktgjykimin e lartcekur të Gjykatës Themelore duke e kthyer lëndën në Gjykatën Themelore për rigjykim dhe rivendosje.

39. Gjykata e Apelit në lidhje me pikën I të Aktgjykimit të saj fillimisht konstatoi se: (i) qëndrimi dhe përfundimi juridik i Gjykatës Themelore sa i përket kësaj pike të dispozitivit të Aktgjykimit është i drejtë dhe i ligjshëm, pasi që i njëjti nuk është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore, përfshire edhe të atyre të pretenduara nga parashtruesi i kërkesës në ankesën e tij; (ii) se nuk qëndrojnë pretendimet ankimore për vërtetim të gabuar të gjendjes faktike nga ana e Gjykatës Themelore, dhe kjo e fundit në mënyrë të plotë i ka vlerësuar të gjitha rrethanat faktike, të cilat për pasojë mbështesin konstatimin e saj se kërkesëpadia e B.K sipas pikës I të dispozitivit të Aktgjykimit është e bazuar; dhe (iii) po ashtu nuk qëndron pretendimi i parashtruesit të kërkesës se Gjykata Themelore në mënyrë të gabuar ka zbatuar të drejtën materiale. Në lidhje me këtë të fundit, Gjykata e Apelit iu referua dispozitave të Manualit të Punonjësve V1.0 të parashtruesit të kërkesës mbi Politika e Punës, nenit 67, paragrafit 1 të LDTHMP-së dhe nenit 10, paragrafit 1 dhe nenin 11 të Ligjit Themelore të Punës i cili përcakton shkaqet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Në kontekst të kësaj, Gjykata e Apelit konstatoi se LDTHMP është ligji i aplikueshëm në rrethanat e këtij rasti, dhe sipas nenit 67, paragrafit 1 të këtij ligji *"Ngritja e procedurës disiplinore parashkruhet për 6 muaj nga dita kur mësohet për shkelje të detyrës së punës dhe për ekzekutuesin e veprës, përkatësisht brenda një viti nga dita kur është bërë shkelja"*.
40. Rrjedhimisht, Gjykata e Apelit konstatoi se: *"gjykata e shkallës së parë drejt ka aplikuar të drejtën materiale dhe ka vërtetuar se njoftimi i [parashtruesit të kërkesës] me te cilin [B.K] i është shkëputur kontrata e punës, është marre në mënyrë të kundërligjshme, është i pa drejt dhe në kundërshtim me dispozitat ligjore të cekura më lartë, për arsye se masat disiplinore e shkëputjes së kontratës së punës, mund të shqiptohet të punësuarit sipas procedurës në mënyrën dhe rrethanat e parashikuara me ligj, akte normative dhe kontratën kolektive, të cilat janë të aplikueshme në Kosovë, të cilat parashikojnë se procedura disiplinore, e zhvillon komisioni disiplinor sipas kërkesës së organit kompetent, për shkak të shkeljeve të detyrave të punës, për të cilat shkelje shqiptohet masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, sipas procedurës së përcaktuar me ligj. Në këtë rast, njoftimi për shkëputjen e kontratës së punës është marre me shkeljen e procedurës së parapare me dispozitat e cekura më lartë, për arsye se [B.K] i ka realizuar të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënies së punës, të [parashtruesi i kërkesës] dhe me asnjë prove të vetme nuk janë argumentuar shkaqet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, për të cilat pretendon e [parashtruesi i kërkesës] për arsye se procedura për konstatimin e përgjegjësisë së punëtorit për shkeljen e detyrave të punës-procedura disiplinore, duhet të iniciohet dhe përfundojë procedura në afatet e parapara ligjore dhe duke respektuar të gjitha të drejtat e punëtorit. Në këtë rast e [parashtruesi i kërkesës] nuk e ka respektuar afatin kohor për fillimin dhe përfundimin e hetimeve, në këtë rast për fillimin dhe përfundimin e procedurës disiplinore, nuk e ka njoftuar me kohë për shkeljen e dyshuar dhe nuk ju ka dhënë mundësia e deklaramit me shkrim për shkeljen e dyshuar dhe nuk ju ka dhënë mundësia për tu këshilluar me këshilltarin juridik sipas zgjedhjes së tij"*.

41. Në fund, Gjykata e Apelit, konstatoi se: *“Përveç te cekurave fajësia e [B.K] nuk është argumentuar ne procedurën penale me aktgjykim te formës së prerë e as ne procedure disiplinore për shkeljet e pretenduara ndërsa [parashtruesi i kërkesës] pa arsye e ka zvarrit procedurën disiplinore, për arsye se e paditura ka ra ne dijeni për shkeljen e pretenduar me date 05.02.2008, takimi për te diskutuar për çështjen e punëtorit [B.K] është mbajtur me date 13.02.2008, njoftimi për suspendim është bërë me date 13.02.2009, njoftimi për shkëputje te kontratës është bere me date 24.03.2009, ndërsa shkelja e pretenduar ka ndodhur me dt.15.06.2007, pra procedura ne këtë rast është zhvilluar me shume 1 vit - gjegjësisht 1 vit, 7 muaj e 8 dite, pasi ka ndodhur shkelja e pretenduar e qe është ne kundërshtim te plot me dispozitat e cekura me larte. Duke u nisur nga kjo gjendje e çështjes rezulton se gjykata e shkalles se pare, drejtë ka aplikuar te drejtën materiale, për arsye se ndërprerja e marrëdhënies se punës ne baze te njoftimit te kontestuar, ndaj paditësit nga ana e te paditurës, është bërë në kundërshtim të plotë me dispozitat e Ligjit/ve te Punës dhe dispozitat Manualit te Punonjësve mbi Politikat e Punës V1.O, të cekura me lartë”.*
42. Gjykata e Apelit në fund në lidhje me vendimin e saj për aprovim të pjesshëm të ankesës së parashtruesit të kërkesës sipas pikës II të dispozitivit e kishte mbështetur në konstatimin se ekspertiza e ekspertit: (i) ishte e mangët dhe e paqartë; (ii) se Gjykata Themelore nuk kishte përcaktuar në mënyrë të qartë detyrat e ekspertit për llogaritjen e shumës së kompensimit; (iii) të njëjtin nuk e kishte ftuar në seancë dëgjimore për të dhënë sqarimet përkatëse dhe plotësim të ekspertizës. Rrjedhimisht, Gjykata e Apelit në këtë pikë, konstatoi se Aktgjykim i Gjykatës Themelore është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore.
43. Në një datë të paspecifikuar, kundër Aktgjykimit të lartcekur të Gjykatës së Apelit, parashtruesi i kërkesës parashtroi revizion në Gjykatën Supreme për shkak të aplikimit të gabuar të së drejtës materiale dhe shkeljes së dispozitave procedurale.
44. Parashtruesi i kërkesës në kërkesën për revizion, në mënyrë specifike e kontestoi konstatimin e Gjykatës së Apelit se: (i) njoftimi mbi shkëputjen e kontratës së punës është bërë në mungesë të komisionit disiplinor; dhe se (ii) procedurat janë ndërmarrë jashtë afateve ligjore.
 - (i) Përkitazi me zvarritjen e procedurës, parashtruesi i kërkesës specifikon se: *“Nga të gjitha provat e lartcekura shihet qarte se e tërë procedura që nga marrja e deklaratave e deri në shkëputjen e kontratës ka përfunduar brenda një muaji e gjysme dhe asesi siç konstaton Gjykata e Apelit se procedura disiplinore ka zgjate 1 vit e 7 muaj e 8 ditë [...]”.*
 - (ii) Përkitazi me moszhvillimin e procedurës disiplinore, parashtruesi i kërkesës theksoi se: *“Dispozitat e Ligjit te Punës te ish - KSAK i vitit 1989, respektivisht Neni 112 përcakton se organi i autorizuar paraqet kërkesë për iniciimin e procedurës disiplinore dhe ne rastin konkret pranë [parashtruesit të kërkesës] ishte iniciuar kërkesa nga ana e personit kompetent dhe atë pranë organit me te larte te [parashtruesit të kërkesës] duke vepruar në cilësi te Komisionit me anëtar duke filluar qe nga Drejtori Gjeneral, Anëtar te tjerë te Bordit Udhëheqës, Udhëheqësi i Zyrës Ligjore ,*

Udhëheqësi i Zyrës për Resurse Njerëzore etj (shih raportin e Komitetit të Mashtrimeve si ne shkresat e lendes)". Komiteti i cekur si me larte i përbërë nga personat kompetent dhe me te larte ne hierarkinë e [parashtruesit të kërkesës] pas identifikimit të shkeljeve të kryera nga ana e Paditësit sipas raportit të Komitetit të Mashtrimeve dhe të gjeturave të Auditimit Special kishte nxjerre vendimin për suspendim dhe me pastaj për shkëputjen e Kontratës së Punës. Emërtimi ndryshe i Komisionit Disiplinor si Komitet ne rastin konkret nuk paraqet bazë për të anuluar vendimin e të njëjtës siç ka konstatuar Gjykata Themelore në Prishtinë dhe Gjykata e Apelit të Kosovës sepse nuk është i një rëndësie sesi emërtohet instrumenti ligjor por është me rëndësi sesi zbatohet i njëjti dhe a është zbatuar ashtu siç e përcaktojnë dispozitat ligjore dhe a i shërben qëllimit të njëjtë siç e ka parapare ligjdhënësi e asesi emërtimi i të njëjtit. Komisioni Disiplinor qëllim fundamental ka evidentimin e shkeljeve dhe marrjen e vendimit konform të gjeturave nga personat kompetent të punëdhënësit ashtu që të shmangët arbitrariteti me rastin e marrjes së vendimit ndaj punonjësit të caktuar".

45. Parashtruesi i kërkesës në vijim theksoi se: *"Fakti se [B.K] kishte kryer vepër penale ne vendin e punës gjate kryerjes se detyrave te punës nënkupton qe i njëjti ka kryer shkelje të rëndë të sjellës së keqe d.m. th vepër penale e që sipas dispozitave të LTHPK [Ligjit Themelor të Punës] nuk është i nevojshëm Komisioni Disiplinor por vetëm procedura e përshkruar si me lartë [parashtruesi i kërkesës] prap se prap për t'ju shmangur arbitraritetit ka udhëhequr me procedure disiplinore duke i ndërmarr te gjitha hapat e përshkruar si me larte. Perveq dispozitave te LTHPK Rreg.2001/27 edhe dispozitat e Ligjit te Punës te KSAK 1989 ne Nenin 157 punëdhënësi me automatizëm e shkëput kontratën e punës ne rast se punonjësi tenton te kryej apo kryen vepër penale ndaj punëdhënësit [...]".*
46. Më 2 qershor 2020, Gjykata Supreme, përmes Aktgjykimit [Rev.nr.257/2019]:
 - I. Pranoi pjesërisht si të bazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës sa i përket detyrimit për parashtruesin e kërkesës që B.K. ta kthejë në vendin e tij të mëparshëm të punës, dhe për pasojë prishi Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit dhe lëndën e ktheu në rigjykim në Gjykatën Themelore; dhe
 - II. Refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës përkitazi me anulimin si të kundërligjshëm të Njoftimit të 24 marsit 2009 për shkëputjen e kontratës së punës.
47. Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit të saj fillimisht gjeti se gjykatat e instancës më të ulët, duke vërtetuar drejtë dhe në mënyrë të plotë gjendjen faktike, drejtë kanë zbatuar dispozitat e procedurës kontestimore dhe të drejtën materiale, kur kanë gjetur se kërkesëpadia e B.K. është e bazuar sepse parashtruesi i kërkesës ka shkelur dispozitat ligjore dhe nuk ka zbatuar procedurat e parapara as në kohë e as në përmbajtje. Sipas Gjykatës Supreme: *"Procedura për caktimin e përgjegjësisë disiplinore i referohet shkeljes që ka ndodhur në qershor të vitit 2007, ndërsa në shkresat e lëndës del se [parashtruesi i kërkesës] ra në dijeni për shkeljen me 5 shkurt 2008, suspendimin e ka kryer me 13 shkurt 2009 ndërsa njoftimin për ndërprerje e ka bërë me 24 mars 2009. Kjo është në*

kundërshtim me dispozitat e nenit 67 të Ligjit për të Drejtat themelore nga marrëdhënia e punës i vitit 1989 i cili ka qene i zbatueshëm sipas UNMIK/REG/1999/24 ku parashihet se ngritja e procedurës disiplinore parashkruhet brenda 6 muajve nga dita kur mësohet për shkeljen e tillë”.

48. Së dyti, përkitazi me pretendimin e parashtruesit të kërkesës se B.K. ka shkelur dispozitat e Doracakut të linjës se veprimit të personelit dhe se kontrata është shkëputur mbi bazën e nenit 5 të Doracakut dhe në përputhje me nenin 11, paragrafin 1 të Ligjit Themelor të Punës, Gjykata Supreme i vlerësoi si pretendime të paqëndrueshme duke arsyetuar se në nenin 5.3 të Doracakut numërohen shkelje të cilat shërbejnë si bazë për largimin e menjëhershëm nga puna, të cilat janë: “Obligimi i ruajtjes se konfidencialitetit; Shkeljet e konfliktit të interesit; Sjelljet personale (sjellje e pahijshme, dështim në punë dhe detyrë dhe jo subordinim); Mashtrim dhe Shkelje e përsëritur e disiplinës së punës dhe atë pas vërejtjes me shkrim dhe me gojë të punësuarit”. Në kontekst të këtij arsyetimi, Gjykata Supreme duke iu referuar nenit 111, paragrafit 2 të Ligjit për Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr. 12/89 theksoi se: *“punëtori përgjigjet vetëm për shkeljet që kanë qenë të normuara me ligj ose akt të brendshëm”.*
49. Së treti, në lidhje me pretendimin e parashtruesit të kërkesës se shkelja e B.K. ka të bëjë me shkeljen e specifikuar në nenin 11, paragrafin 1 pika c të Ligjit Themelor të Punës, e sipas të cilit përcaktohet që Kontrata e punës shkëputet nga punëdhënësi në rastet e rënda të sjelljes së keqe, Gjykata Supreme gjeti se Gjykata e Apelit ka dhënë sqarime të mjaftueshme dhe drejtë i është referuar pikës 4.3, paragrafit 3 të Politikës mbi Kreditë Personale *“e cila është një rregullim i brendshëm i përgjegjësive, ku përcaktohet se kreditë personale në shumën prej 5,001.00 € e deri në 10,000.00€, nënshkruhen nga mbikëqyrësi, vetëm pas miratimit të menaxherit e që në rastin konkret [B.K.] në cilësinë e menaxherit të nëndegës në Malisheve e ka nënshkruar pas aprovimit të menaxherit të degës në Prizren. Rrjedhimisht Gjykata Supreme konstatoi se “[k]ëto pretendime të revizionit u vlerësuan si të pabazuara për faktin se me asnjë provë nuk u dëshmua se [B.K.] kishte përgjegjësi të drejtpërdrejtë disiplinore dhe se me veprimet e tij, banka ka pësuar dëmtim”.*
50. Rrjedhimisht, Gjykata Supreme konstatoi se: (i) Njoftimi i 24 marsit 2009 i parashtruesit të kërkesës nuk ka respektuar kohën e parapare për dëgjim të palës dhe shkelja e pretenduar e B.K. nuk i përgjigjet sanksionit disiplinor; dhe (ii) se kundër B.K. nuk është zhvilluar procedurë disiplinore për të vërtetuar përgjegjësinë eventuale të tij dhe nuk është shqiptuar masa adekuate për shkeljen e paraparë me aktin e brendshëm.
51. Ndërsa, sa i përket pikës së parë të dispozitivit të Aktgjykimit, Gjykata Supreme arsyetoi se në këtë pikë Aktgjykimet e Gjykatës Themelore dhe asaj të Apelit ishin përfshirë në shkelje thelbësore të nenit 182, paragrafi 2, pika n) të LPK-së. në lidhje me këtë konstatim, Gjykata Supreme konkludoi se në procedurë të rigjykimit, Gjykata Themelore duhet të eliminojë paqartësitë në këtë aspekt dhe të konstatojë: (i) nëse pozita e menaxherit përfshin përgjegjësi të posaçme; (ii) si realizohet zgjedhja në këtë pozitë të punës; dhe (iii) se a është plotësuar ky vend i punës nga parashtruesi i kërkesës dhe a ekziston alternativa e kthimit në të njëjtin vend të punës apo në një pozitë të ngjashme.

Pretendimet e parashtruesit të kërkesës

52. Parashtruesi i kërkesës pretendon se Aktgjykimi i kontestuar [Rev.nr.257/2019], i 2 qershorit 2020, i Gjykatës Supreme, gjeëjësist pika II e dispozitivit të tij, është nxjerrë në shkelje të të drejtave dhe lirive themelore, të garantuara me nenin 24 [Barazia para Ligjit]; nenin 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm] të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 (E drejta për një proces të rregullt) të KEDNJ-së.
53. Parashtruesi i kërkesës pretendon shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, për shkak të: (i) mungesës së vendimit të arsyetuar gjyqësor; dhe (ii) shkeljes së parimit të sigurisë juridike si rezultat i divergjencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme.
54. Së dyti, në lidhje me pretendimin për shkelje të nenit 24 [Barazia para Ligjit] të Kushtetutës, parashtruesi i kërkesës specifikon se është shkelur e drejta e tij për trajtim të barabartë si rezultat i dallimeve diskriminuese në trajtimin e “rasteve tërësisht të njëjta”.

I. Përkitazi me pretendimin për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së

(i) Përkitazi me pretendimin për mungesë të arsytimit të vendimit gjyqësor

55. Parashtruesi i kërkesës thekson se Gjykata Supreme në Aktgjykimin e saj të kontestuar nuk ka dhënë: “...arsyetim të mjaftueshëm dhe të qartë në lidhje me refuzimin e kërkesës së [tij] për të aplikuar dispozitat e Ligjit Themelor të Punës, Rregullorja e UNMIK 2001/27 [tutje referuar si “Ligji Themelor i Punës”], si ligj i aplikueshëm në rastin konkret, qëndrim të cilin Gjykata Supreme deri në momentin e nxjerrjes së Aktgjykimit të kontestuar e [ka] zbatuar në mënyrë konsistente në praktiken e saj. Më saktësisht, Gjykata Supreme në Aktgjykimin e kontestuar fillimisht përcakton se cili është ligji i aplikueshëm, dhe në kundërshtim me përcaktimin e vet dhe pa dhënë arsyetim të qartë ligjor aplikon dispozita të shfuqizuara të Ligjit mbi marrëdhënien e punës i KSAK Nr. 12/89 [tutje referuar si “Ligji mbi Marrëdhënien e Punës”].
56. Në këtë kontekst, parashtruesi i kërkesës specifikon se kontesti i punës ka filluar në vitin 2008, dhe sipas tij legjislacioni i aplikueshëm në Republikën e Kosovës sipas Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/24, përfshin: “(a) Rregulloret e shpallura nga Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm dhe instrumentet ndihmëse të nxjerra në përputhje me to; dhe (b) Legjislacionin në fuqi në Kosovë më 22 mars 1989. Më konkretisht, në atë kohe është aplikuar Ligji Themelor i Punës i shpallur me Rregulloren e UNMIK 2001/27 me date 8 tetor 2001. Neni 27 i këtij Ligji përcakton se “Kjo rregullore shfuqizon çdo dispozitë të ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të”. Rrjedhimisht, përderisa Ligji Themelor i Punës ka rregulluar një çështje nga marrëdhënia e punës, dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës nuk kanë gjetur zbatim. Tutje, Ligji Themelor i Punës, përmes nenit 11 rregullon në detaj shkëputjen e

kontratës së punës dhe përmbajtjen e njoftimit mbi shkëputjen e kontratës së punës”.

57. Në vijim të kësaj, parashtruesi i kërkesës pretendon se *“Përkundër ekzistimit të dispozitave të qarta ligjore, Gjykata Supreme në Aktgjykimin e kontestuar nuk arrinë të arsyetojë me qartësi se cilat dispozita ligjore zbatohen në rastin konkret”.*
58. Parashtruesi i kërkesës specifikon se Aktgjykimi i kontestuar i Gjykatës Supreme është i “paqartë dhe i mangët” për arsye se në njërën anë përcakton që: *“[...] dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës nuk zbatohet kur bien në kundërshtim me Ligjin Themelor të Punës, dhe në anën tjetër aprovon konkludimet e Gjykatave të instancës më të ulët të cilat realisht në tërësi kanë shpërfillur dispozitat e Ligjit Themelor të Punës”.*
59. Tutje, parashtruesi i kërkesës nënvizon se Aktgjykimi i kontestuar: *“[...] përveç që aplikon dispozitat e shfuqizuara të një ligji, aplikon edhe dispozitat e ligjit në fuqi, pra Ligjit Themelor të Punës, por pa arritur të arsyetojë ndërlidhjen logjike në mes fakteve të rastit dhe dispozitave ligjore të aplikueshme”.*
60. Parashtruesi i kërkesës konsideron se Aktgjykim i Gjykatës Supreme nuk ka adresuar pretendimet e tij përkitazi me aplikimin e dispozitave të Ligjit Themelor të Punës, bazuar në të cilin ishte nxjerrë edhe Njoftimi i 24 marsit 2009 për shkëputjen e kontratës së punës.
61. Parashtruesi i kërkesës, më tej specifikon se arsyetimi i Gjykatës Supreme se: *“Njoftimi [i parashtruesit të kërkesës, i 24 marsit 2009] nuk përmban elemente te parapara me ligj si udhëzimi apo këshilla juridike, nuk respekton kohën e parapare për dëgjim te palës dhe shkelja e pretenduar e punëtorit nuk i përgjigjet sanksionit disiplinor”* nuk gjen asnjë mbështetje ligjore në Ligjin Themelor të Punës. Sipas parashtruesit të kërkesës *“Ligji i aplikueshëm nuk parasheh obligimin për përfshirjen e udhëzimit apo këshillës ligjore në njoftim, nuk përcakton ndonjë kohe te parapare për dëgjim te palës. Sipas parashtruesit të kërkesës “një kërkesë e tillë ka ekzistuar sipas Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, por që e njëjta kërkesë nuk parashihet me dispozitat e Ligjit Themelor të Punës.”* Në këtë kuptim, parashtruesi i kërkesës konkludon se: *“Gjykata Supreme nuk ka arsyetuar ligjshmërinë dhe arsyeshmërinë e detyrimit për përfshirje te udhëzimit apo këshillës ligjore, kohen e parapare për dëgjim te palës meqë nuk ka cekur asnjë dispozite ligjore apo arsye që te përcaktohen këto obligime”.*
62. Në fund, parashtruesi i kërkesës pretendimet e tij të lartcekura për mungesë të arsyetimit të vendimit gjyqësor i mbështet duke iu referuar edhe praktikës gjyqësore të Gjykatës përkatësisht rasteve KI87/18, parashtrues *“IF Skadeforisikring”* (Aktgjykim i 15 prillit 2019); KI35/18, parashtrues *“Bayerische Versicherungsverband”* (Aktgjykim, i 11 dhjetorit 2019); KI135/14, parashtrues *IKK Classic* (Aktgjykim, i 10 nëntorit 2015) dhe KI72/12, parashtrues *Veton dhe Ilfete Haziri* (Aktgjykim, i 5 dhjetorit 2012) dhe praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme: GJEDNJ), rastit *Higgins të tjerët kundër Francës*, (Aktgjykimi i 19 shkurtit 1998); *Van de*

Hurk kundër Holandës (Aktgjykimi i 19 Prillit 1994), Buzescu kundër Rumanisë (Aktgjykimi i 24 majit 2005).

(ii) *Përkitazi me pretendimin për shkelje të parimit të sigurisë juridike, si rezultat i divergjencave në praktikën përkatëse gjyqësore të Gjykatës Supreme*

63. Në kontekst të këtij pretendimi, parashtruesi i kërkesës fillimisht thekson se ka hulumtuar mbi praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme në rastet me çështje të njëjtë faktike dhe juridike si në rastin konkret. Bazuar në këtë, parashtruesi i kërkesës specifikon se: “[...]Gjykata Supreme ka nxjerre vendime dhe arsyetime krejtësisht të ndryshme nga vendimi dhe arsyetimi i Aktgjykimit të kontestuar”. Tutje, parashtruesi i kërkesës nënvizon se “Praktika gjyqësore e Gjykatës Supreme përcakton se në kontestet para hyrjes në fuqi të Ligjit nr. 03/L-212 i Punës, e njëjta në mënyrë konsistente zbaton vetëm dispozitat relevante të Ligjit Themelor të Punës, Rregullorja e UNMIK 2001/27 në rastet e shkëputjes së kontratës së punës për shkak të shkeljeve të renda. Si rrjedhojë e divergjencës në vendimmarrje, është shkelur edhe e drejta për siguri juridike si garanci e vendosur me të drejtën për gjykim të drejte sipas nenit 31 të Kushtetutës dhe nenit 6, paragrafi 1 i KEDNJ-së”.
64. Në mbështetje të pretendimit të tij, përkatësisht përkitazi me kriterin nëse eksitojnë “dallime të thella dhe afatgjata” parashtruesi i kërkesës i referohet gjashtë (6) Aktgjykimeve të Gjykatës Supreme, respektivisht Aktgjykimit [Rev.nr. 377/2018] të 20 nëntorit 2018; Aktgjykimit [Rev.nr. 212/2019] të 11 korrikut 2019; Aktgjykimit [Rev. Nr. 1/2019] të 26 shkurtit 2019; Aktgjykimit [Rev. Nr. 52/2019] të 11 marsit 2019, Aktgjykimit [Rev.nr. 60/2020] të 6 prillit 2020; dhe Aktgjykimit [Rev. Nr. 104/20] të 25 shkurtit 2021.
65. Në lidhje me Aktgjykimet e lartcekura të Gjykatës Supreme, të dorëzuara nga parashtruesi i kërkesës, ky i fundit nënvizon se: “Gjykata Supreme ka nxjerrë aktgjykime me arsyetime të cilat dallojnë nga aktgjykimi i kontestuar si para nxjerrjes së Aktgjykimit të kontestuar, edhe pas tij”.
66. Përkitazi me kriterin nëse “ligjet e vendit parashohin një mekanizëm i cili mund ti tejkalojë këtë kundërthënie” dhe “nëse ky mekanizëm është zbatuar dhe, nëse po, deri në çfarë mase, parashtruesi i kërkesës i referohet nenit 14 [Kompetencat dhe përgjegjësitë e Kryetarit dhe nënkryetarit të Gjykatës] të Ligjit nr. 06/L-054 për Gjykatat, dhe në lidhje me këtë specifikon se: “Mekanizimi i harmonizimit të praktikës gjyqësore është i paraparë me ligj”. Parashtruesi i kërkesës thekson se: “Është përgjegjësi e Gjykatës Supreme që të ndër marrë veprime për harmonizimin e praktikës gjyqësore me qëllim të respektimit të parimit të sigurisë juridike, të garantuar me nenin 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së”. Në lidhje me këtë, parashtruesi i kërkesës konkludon se: “Një mekanizëm i tillë nuk është zbatuar nga ana e Gjykatës Supreme”.
67. Në mbështetje të pretendimit të tij për cenim të parimit të sigurisë juridike si rezultat i divergjencës në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, parashtruesi i kërkesës i referohet praktikës gjyqësore të GJENDJ-së, përkatësisht rastit *Rozalia Avram kundër Rumanisë* (Aktgjykim, i 16 shtatorit 2014) si dhe praktikës gjyqësore të Gjykatës përkatësisht rasteve KI35/18, me parashtrues

Bayerische Rechtstverbrand (Aktgjykim, i 11 dhjetorit 2019) dhe rastit KI89/13 me parashtrues *Arbresha Jonuzi* (Aktgjykim, i 12 marsit 2014).

68. Përfundimisht, parashtruesi i kërkesës duke u bazuar në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme, të reflektuar me Aktgjykimet e lartcekura, dhe në kontekst të kësaj duke iu referuar praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së dhe asaj të Gjykatës konsideron se praktika e Gjykatës Supreme në krahasim me Aktgjykimin e kontestuar shpërfaq: (i) divergjenca të thella dhe afatgjata “përkitazi me dispozitat ligjore që aplikohen në kontestet e marrëdhënies së punës të paraqitura para hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 03/L 212, në krahasim me dispozitat ligjore që aplikohen në Aktgjykimin e kontestuar; dhe (ii) mekanizmat e përcaktuar ligjor për tejkalimin e kundërthënieve nuk janë zbatuar nga Gjykata Supreme. Rrjedhimisht sipas parashtruesit të kërkesës janë përmbushur të gjitha kriteret e përcaktuara për të vlerësuar nëse “devijimet nga praktika duke gjykuar në instancë të fundit, shkelin kërkesën për gjykim të drejtë.”

II. Përkitazi me pretendimin për shkelje të së “drejtës për trajtim të barabartë” për shkak të dallimeve diskriminuese të trajtimit të rasteve tërësisht të njëjta

69. Në lidhje me këtë, parashtruesi i kërkesës specifikon se: “Sipas analizës krahasimore të paraqitur me lart, është e dukshme se në të gjitha kontestet e marrëdhënies së punës me situatën e njëjtë faktike dhe juridike, si palë e paditur apo punëdhënëse është Korporata Energjetike e Kosovës Sh.A. [tutje referuar si “KEK”]. Sipas Ligjit Nr. 03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, KEK është ndërmarrje publike qendrore. Parashtruesi i kërkesës vëren se në të gjitha këto raste, Gjykata Supreme e Kosovës ka aplikuar vetëm Ligjin Themelor të Punës, duke konkluduar se Ligji mbi Marrëdhënien e Punës nuk gjen zbatim. Si rrjedhojë, në të gjitha rastet është vendosur në favor të palës së paditur - KEK, ndërkaq në rastin e [parashtruesit të kërkesës] e cila është ndërmarrje private, është vendosur ndryshe”.
70. Në këtë kontekst, parashtruesi i kërkesës i referohet përmbajtjes së nenit 24 të Kushtetutës, duke nënvizuar se: “Ky nen garanton barazinë e të gjithë personave para ligjit dhe përcakton të drejtën për mbrojtje të barabartë gjyqësore, pa asnjë dallim në mes tyre. Në fakt qëllimi i këtij neni është ndalimi i diskriminimit, si parakusht themelor i sigurimit të respektimit të të gjitha të drejtave tjera të njeriut që i garanton Kushtetuta”. Në vijim të kësaj, parashtruesi i kërkesës i referohet rastit të Gjykatës KIO4/12 me parashtrues *Esat Kelmendi*, në të cilin rast Gjykata ndër të tjerash kishte konstatuar edhe shkelje të nenit 24 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 14 të KEDNJ-së, si dhe rastit të GEJDNJ-së *Lithgow dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar* (Aktgjykim, i 8 korrikut 1986).
71. Rrjedhimisht, parashtruesi i kërkesës konsideron se ai është: “...vënë në pozitë të pabarabartë me persona të tjerë, përkatësisht me KEK, i cili fitoi rastet e veta me të njëjtën situatë faktike e bazë ligjore, sikurse të [parashtruesit të kërkesës]”.
72. Përfundimisht, parashtruesi i kërkesës kërkon nga Gjykata që: (i) kërkesën e tij ta shpallë të pranueshme; (ii) të konstatojë se ka pasur shkelje të nenit 24, dhe

nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së; (iii) të shpallë të pavlefshëm Aktgjykimin [Rev.nr.257/2019] të 2 qershorit 2020, të Gjykatës Supreme; dhe (iv) çështjen ta kthejë në rivendosje në Gjykatën Supreme.

Përgjigja e Gjykatës Supreme, e dorëzuar më 10 tetor 2021

73. Gjykata rikujton se më 7 tetor 2021 përkitazi me kërkesën e tanishme, respektivisht KI133/20 dhe kërkesën KI78/21, i dërgoi Gjykatës Supreme kërkesën për përgjigje në pyetjet: (i) *Për aq sa është e mundur, luteni që ta njoftoni Gjykatën përkitazi me praktikën e Gjykatës Supreme, se në cilat raste zbatohen dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] dhe (ii) Luteni që të na sqaroni se cila është praktika relevante gjyqësore përkitazi me interpretimin dhe zbatimin e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989 dhe dispozitave të Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] në rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës përmes Njoftimit të Punëdhënësit, si rezultat i konstatimit të shkeljeve të detyrave të punës nga punëmarrësit. Më konkretisht, luteni të na sqaroni se a ka Gjykata Supreme një praktikë gjyqësore të unifikuar në këso raste apo çështja e interpretimit dhe zbatimit të dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, i KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] shqyrtohet nga rasti në rast. Nëse Gjykata Supreme ka një praktikë të unifikuar dhe konsistente në lidhje me çështjet e sipërcekura, luteni që po ashtu të na sqaroni se nga cila periudhë saktësisht ka filluar unifikimi i praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme.*
74. Në përgjigjen e saj, të dorëzuar më 10 tetor 2021, Gjykata Supreme ndaj pyetjeve të Gjykatës u përgjigj si në vijim:

“Fillimisht ju njoftojmë se në çështje të interpretimit dhe zbatimit të dispozitave të dy Ligjeve të lartpërmendura në rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës përmes njoftimit të punëdhënësit, si rezultat i konstatimit të shkeljeve të detyrave të punës nga punëmarrësit, Gjykata Supreme e Kosovës, nuk ka një praktikë gjyqësore të unifikuar por interpretimi i këtyre dy Ligjeve, në rastet e lartpërmendura, bëhet për secilin rast të veçantë, thjeshtë nga rasti në rast. Megjithatë, duhet sqaruar se brenda për brenda kolegjeve të Gjykatës Supreme, në çështjet civile, ekziston një konsensus si në vijim: Ligji mbi Marrëdhëniet e Punës, i KSAK nr. 12/89, dhe Ligji Themelor i Punës (Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27) ka qenë në fuqi deri me hyrjen në fuqi të Ligjit të Punës të Republikës së Kosovës më datë 17.12.2010 i shpallur në Gazetën Zyrtare nr. 90 më datë 1.12.2010, kur me nenin 99 par. I të këtij Ligji parashihet që „Me hyrjen në fuqi të këtij Ligji shfuqizohet Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë (Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27), Ligji për Marrëdhënien e Punës i KSA të Kosovës i vitit 1989 (fjala është për këtë Ligj i shpallur në Gazetën Zyrtare të KSAK nr. 12/89) dhe Ligji i Punës i Jugosllavisë i vitit 1977 me amandamentet përkatëse.

Nga kjo dispozitë rezulton se Ligji për Marrëdhënien e Punës i KSA të Kosovës i vitit 1989 ka qenë në fuqi dhe në zbatim deri me nxjerrjen e Ligjit të Ri mbi Punën të vitit 2010, mirëpo, ai në tërësinë e tij nuk ka pasur mundësi të zbatohet,

kjo ngase me nenin 27 të Ligjit themelor të Punës në Kosovë (Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27) parashihet që kjo Rregullore shfuqizon çdo dispozitë të Ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të. Për faktin se me këtë Ligj Themelor të Punës të vitit 2001, nuk është paraparë fare procedurë disiplinore për shkelje të rënda të detyrave të punës nga punëmarrësi, Gjykata Supreme ka konsideruar se konstatimi i këtyre shkeljeve të rënda, kryerja e tyre nga punëmarrësi, dhe përgjegjësia për kryerjen e tyre, duhet të vërtetohet në procedurë disiplinore të cilën e parasheh Ligji për Marrëdhënien e Punës i lartpërmendur, pasi që Ligji Themelor i Punës i vitit 2001, nuk parasheh fare procedurë disiplinore, as mënyrën e konstatimit të këtyre shkeljeve disiplinore, e as autoritetin e punëdhënësit i cili shqipton masa disiplinore për shkelje të ndryshme disiplinore. Tani me Ligjin e punës të vitit 2010 situatën e kemi plotësisht të qartë, nga se nuk parashihet fare procedura disiplinore, por punëdhënësve iu mbetet që me aktet e tyre të brendshme të nxjerrin rregullore për procedurë disiplinore.

Kjo do të thotë se në aspektin e procedurës disiplinore në mënyrë plotësuese në praktikë është zbatuar edhe Ligji për Marrëdhënien e Punës i vitit 1989. Në këtë situatë në praktikë, megjithatë, Gjykata Supreme ka bërë disa dallime prej rastit në rast, kështu p.sh. në 5 rastet e përshkruara në shkresat përcjellëse të kërkesës për dhënien e këtij njoftimi, në të cilat Gjykata Supreme ka nxjerrë aktgjykim, të cilat kanë të bëjnë me kontestin në mes të punëmarrësve dhe KEDS-it, kjo Gjykatë ka përfunduar se për faktin që me rastin e auditimit të brendshëm, kontrollit të brendshëm të KEDS-it, përmes komisioneve ad-hoc është vërtetuar saktësisht shkelja disiplinore e punëmarrësve të cilat kanë pasur të bëjnë me vjedhjen e pasurisë së KEDS-it, energjisë elektrike, duke mos bllobuar njehsorët elektrikë apo duke intervenuar në kundërshtim me Ligjin në ata njehsorë dhe në mënyrat tjera, fakte këto që kontrolli i brendshëm i ka vërtetuar edhe përmes kontrollimit profesional të këtyre njehsorëve me "bazhdarim", ka rezultuar se gjendja faktike është vërtetuar plotësisht dhe saktësisht sa i përket shkeljeve disiplinore, ndërsa sanksionin disiplinor e ka shqiptuar organi i shkallës së parë dhe i dytë ashtu siç parashihet më afër me Rregulloren e brendshme dhe me Kodin disiplinor të KEDS-it. Për më tepër, me këto dy akte juridike të brendshme të KEDS-it parashihet që në këto raste procedura është e shkurtër, kështu që Gjykata Supreme ka arsyetuar mos zhvillimin e një procedure shumë të veçantë disiplinore krahas vërtetimit të saktë dhe të drejtë të gjendjes faktike nga auditori respektivisht kontrolli i brendshëm i KEDS-it, duke ardhur kështu në një përfundim se nuk ka arbitrarizëm me rastin e shqiptimit të sanksionit disiplinor ndaj punëmarrësit përgjegjës, Shkelja disiplinore dhe përgjegjësia e të cilit është konstatuar nga ana e auditorit të brendshëm të punëdhënësit.

Lidhur me dy aktgjykimet që janë në procedurë në Gjykatën Kushtetuese, nuk mund të jap asnjë sqarim, ngase për to është thënë gjithçka në ato aktgjykime dhe nuk pretendojmë të ndërhyjmë në asnjë mënyrë."

Dispozitat relevante kushtetuese dhe ligjore

Kushtetuta e Republikës së Kosovës

Neni 24

[Barazia para Ligjit]

1. Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim.
2. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.
3. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.

Neni 31

[E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm]

1. Çdokujt i garantohet mbrojtje e barabartë e të drejtave në procedurë para gjykatave, organeve të tjera shtetërore dhe bartësve të kompetencave publike.
2. Çdokush gëzon të drejtën për shqyrtim publik të drejtë dhe të paanshëm lidhur me vendimet për të drejtat dhe obligimet ose për cilëndo akuzë penale që ngrihet kundër saj/tij brenda një afati të arsyeshëm, nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme, e themeluar me ligj.
3. Gjykimi është publik, me përjashtim të rasteve kur gjykata, në rrethana të veçanta, konsideron se, në të mirë të drejtësisë, është i domosdoshëm përjashtimi i publikut, ose i përfaqësuesve të medieeve, sepse prania e tyre do të përbënte rrezik për rendin publik ose sigurinë kombëtare, interesat e të miturve, ose për mbrojtjen e jetës private të palëve në proces, në mënyrën e përcaktuar me ligj.
4. Çdokush i akuzuar për vepër penale ka të drejtë t'u bëjë pyetje dëshmitarëve dhe të kërkojë paraqitjen e detyrueshme të dëshmitarëve, të ekspertëve dhe të personave të tjerë, të cilët mund të sqarojnë faktet.
5. Çdokush i akuzuar për vepër penale, prezumohet të jetë i pafajshëm derisa të mos dëshmohet fajësia e tij/saj, në pajtim me ligjin.

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

Neni 6

(E drejta për një proces të rregullt)

1. Çdo person ka të drejtë që çështja e tij të dëgjohet drejtësisht, publikisht dhe brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme, e krijuar me ligj, e cila do të vendosë si për mosmarrëveshjet në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tij të natyrës civile, ashtu edhe për bazueshmërinë e çdo akuze penale në ngarkim të tij. Vendimi duhet të jepet publikisht, por prania në sallën e gjykatës mund t'i ndalohe shtypit dhe publikut gjatë tërë procesit ose gjatë një pjese të tij, në interes të moralit, të rendit publik ose sigurisë kombëtare në një shoqëri demokratike, kur kjo kërkohet nga interesat e të miturve ose mbrojtja e jetës private të palëve në

proces ose në shkallën që çmohet tepër e nevojshme nga gjykata, kur në rrethana të veçanta publiciteti do të dëmtojte interesat e drejtësisë.
[...]

Ligji për Marrëdhënien e Punës [Gazeta Zyrtare KSAK nr. 12/89]

Neni 73

Gjatë kohës së ndërprerjes së punës që është shkaktuar pa fajin e punëtorit, punëtori gëzon të drejtën e shpërblimit të të ardhurave personale, punëtorit ti takon e drejta e shpërblimit të të ardhurave mesatare personale të realizuar anë tre muajt e fundit.
[...]

Kreu VIII PËRGJEGJËSIA E PUNËTORIT

1. Përgjegjësia për shkak të shkeljes së detyrës së punës

Neni 111

Me hyrjen në punë në organizatën themelore punëtori i merr përsipër detyrimet në punë në lidhje me punë [obligimet e punës], të përcaktuar me aktin e përgjithshëm vetëqeverisës të organizatës themelore dhe me ligj.

Punëtori përgjigjet vetëm për shkeljen e obligimit të punës i cili në kohën e kryerjes ka qenë i përcaktuar me dispozita dhe me aktin e përgjithshëm vetëqeverisës të organizatës themelore.

Neni 112

Organet e autorizuar kanë për detyrë të paraqesin kërkesën për iniciimin e procedurës disiplinore brenda tetë ditësh pasi të marrin vesh për shkeljen e detyrës së punës dhe për kryesin.

Komisioni disiplinor ka për detyrë që kërkesën për iniciimin e procedurës ta shqyrtojë dhe ta marrë për procedurë brenda 15 ditësh pasi të paraqitet kërkesa.

Procedura disiplinore është urgjente.

Neni 113

Organi punëdrejtues, respektivisht punëtori i caktuar me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta mundet për shkelje të lehtë të detyrave të punës t'i shqyrtojë masën disiplinore vërejtje dhe vërejtje publike dhe punëtorin ta largojë përkohësisht nga organizata themelore, respektivisht nga punët dhe detyrat e punës në kushte dhe në mënyrën e saktësuar me aktin e përgjithshëm vetëqeverisës.

Para se të shqiptojë masën disiplinore, respektivisht të largojë punëtorin nga puna nga paragrafi 1 i këtij neni, organi punëdrejtues, respektivisht punëtori i caktuar me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta ka për detyrë të marrë në pyetje punëtorin.

Kundër vendit për shqiptimin e masës disiplinore dhe largimin nga puna nga paragrafi 1 i këtij neni, punëtori mund t'i paraqet kundërshtim organit kompetent në afat prej 8 ditësh nga dita e dorëzimit të vendimit për masën e shqiptuar, respektivisht të largimit të përkohshëm.

LIGJI PËR TË DREJTAT THEMELORE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS I RSFJ-së [i 28 shtatorit 1989, i shpallur në Gazetën Zyrtare më 6 tetor 1989]

Neni 67

Inicimi i procedurës disiplinore parashkruhet pas tre muajve nga data kur merret njohuri për shkeljen e detyrave të punës dhe për kryesin, respektivisht në afatin prej gjashtë muajsh nga dita kur është kryer shkelja.

Nëse shkelja e detyrave të punës përmban tiparet e veprës penale, inicimi i procedurës disiplinore parashkruhet me kalimin e gjashtë muajve nga data kur merret njohuri për shkeljen e detyrave të punës dhe për kryesin.

Zhvillimi i procedurës disiplinore parashkruhet me kalimin e gjashtë muajve nga data kur merret njohuri për shkeljen e detyrave të punës dhe për kryesin, respektivisht me kalimin e një viti nga data kur është kryer shkelja.

Masa disiplinore e shqiptuar nuk mund të zbatohet nëse kanë kaluar 60 ditë nga data e plotfuqishmërisë së vendimit me të cilën është shqiptuar e njëjta.

Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë

Neni 11

Shkëputja e kontratës së punës

11.1 Kontrata e punës shkëputet:

- (a) me rastin e vdekjes së punonjësit;*
- (b) me marrëveshje me shkrim ndërmjet punonjësit dhe punëdhënësit;*
- (c) në rastet e rënda të sjellës së keqe nga punonjësit;*
- (ç) për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga ana e punonjësit;*
- (d) me skadimin e kohëzgjatjes së punësimit dhe*
- (dh) sipas fuqisë ligjore.*

11.2 Kontrata e punës shkëputet nga punëdhënësi në rastet e rënda të sjelljes së keqe ose të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga punonjësi.

11.3 Raste të rënda të sjelljes së keqe paraqesin:

(a) kundërshtimi i paarsyetuar për kryerjen e detyrave të përcaktuara në kontratën e punës; (b) vjedhja, shkatërrimi, dëmtimi ose shfrytëzimi i paautorizuar i pasurisë së punëdhënësit; (c) zbulimi i fshehtësive afariste; (ç) përdorimi e drogave dhe i alkoolit në punë dhe (d) sjellja e natyrës tepër të rëndë pas së cilës do të ishte e paarsyeshme që të pritet vazhdimi i marrëdhënies së punës edhe më tej.

11.4 Përmbushja e pakënaqshme e detyrave të punës përfshin sa vijon:

(a) mungesën e paarsyeshme nga puna dhe

(b) gabimet e përsëritura, të cilat si të tilla nuk janë të mjaftueshme për ta arsyetuar largimin nga puna por ato me shpeshtësinë dhe peshën e tyre çrregullojnë ecurinë normale të marrëdhënies së punës.

11.5 Në rastet kur zbatohet neni 11.2: (a) punëdhënësi do ta njoftojë punonjësën me shkrim për qëllimin e tij për ta ndërprerë kontratën e punës. Ai njoftim përfshinë edhe shkaqet për shkëputjen e kontratës së punës dhe (b) punëdhënësi do ta mbajë një takim me punonjësën me ç'rast punëdhënësi ia shpjegon me gojë punonjësit shkaqet e shkëputjes së kontratës. Në rast se punonjësi është anëtar i ndonjë sindikate ka të drejtë që në atë takim të jetë i pranishëm edhe një përfaqësues i sindikatës.

11.6 Kontrata e punës shkëputet sipas fuqisë ligjore në rastet kur punëdhënësi konstaton se punonjësi për shkaqe shëndetësore nuk mund ta kryejë më punën ose shërbimet për të cilat ai ose ajo është punësuar dhe kur nuk ka punë tjetër të cilën ai ose ajo do të ishte në gjendje ta kryente. Punëdhënësi duhet ta paralajmërojë punonjësën një muaj përpara shkëputjes së kontratës.

11.7 Kontrata e punës mund të shkëputet nga punëdhënësi për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike ose strukturale në ndërmarrje.

11.8 Në rastet e shkëputjes së kontratës së punës, punëdhënësi, me kërkesë të punonjësit, e pajisë atë me një vërtetim ku figuron emri i punonjësit, natyra e punës ose lloji i punës ose i shërbimeve për të cilat ai ose ajo është punësuar, periudha kohore e punësimit, lartësia bazë e pagës/rrogës me pagesat dhe të ardhurat tjera si dhe një vlerësim për përmbushjen e detyrave të punës gjatë kohës së punësimit.

[...]

Neni 27 Ligji në fuqi

Kjo rregullore shfuqizon çdo dispozitë të ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të.

Neni 28 Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi më 8 tetor 2001.

Rregullore e UNMIK-ut nr. 1999/24 për Ligjin në fuqi në Kosovë, e miratuar më 12 dhjetor 1999

Neni 1 Ligji në fuqi

1.1 Ligji në fuqi në Kosovë përfshin:

(a) Rregulloret e shpallura nga Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm dhe instrumentet ndihmëse të nxjerra në përputhje me to dhe

(b) Legjislacionin në fuqi në Kosovë më 22 mars 1989.

Në rast konfliktesh do të mbizotërojnë rregulloret dhe instrumentet ndihmëse të nxjerra në përputhje me to.

Neni 3 Hyrja në fuqi

Kjo rregullore konsiderohet të ketë hyrë në fuqi më 10 qershor 1999.

Vlerësimi i pranueshmërisë së kërkesës

75. Gjykata së pari shqyrton nëse kërkesa i ka përmbushur kriteret e pranueshmërisë, të përcaktuara me Kushtetutë, të parashikuara me Ligj dhe të specifikuara më tej me Rregullore të punës.

76. Në këtë drejtim, Gjykata i referohet paragrafëve 1 dhe 7 të nenit 113 [Juridiksioni dhe Palët e Autorizuara] të Kushtetutës, i cili përcakton:

“1. Gjykata Kushtetuese vendos vetëm për rastet e ngritura para gjykatës në mënyrë ligjore nga pala e autorizuar.

[...]

7. Individët janë të autorizuar të ngrenë shkeljet nga autoritetet publike të të drejtave dhe lirive të tyre individuale, të garantuara me Kushtetutë, mirëpo vetëm pasi të kenë shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj.”

77. Gjykata gjithashtu i referohet paragrafit 4, të nenit 21 [Parimet e Përgjithshme] të Kushtetutës, i cili përcakton: *“Të drejtat dhe liritë themelore të parashikuara në Kushtetutë, vlejnë edhe për personat juridikë, për aq sa janë të zbatueshme”.*

78. Në këtë drejtim, Gjykata vëren se parashtuesi i kërkesës, në cilësinë e personit juridik, respektivisht të institucionit bankar ka të drejtë të paraqes ankesë kushtetuese, duke u thirrur në shkelje të pretenduara të të drejtave dhe lirive themelore të tij, që vlejnë për individët dhe personat juridikë (shih rastin e Gjykatës KI41/09, parashtuesi i kërkesës *Universiteti AAB-RIINVEST L.L.C.*, Aktvendimi për papranueshmëri i 3 shkurtit 2010, paragrafi 14).

Neni 47 (Kërkesa individuale)

“1. Çdo individ ka të drejtë të kërkojë nga Gjykata Kushtetuese mbrojtje juridike në rast se pretendon se të drejtat dhe liritë e tij individuale të garantuara me Kushtetutë janë shkelur nga ndonjë autoritet publik.

2. Individi mund ta ngritë kërkesën në fjalë vetëm pasi që të ketë shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj.”

Neni 48
(Saktësimi i kërkesës)

“Parashtruesi i kërkesës ka për detyrë që në kërkesën e tij të qartësoj saktësisht se cilat të drejta dhe liri pretendon se i janë cenuar dhe cili është akti konkret i autoritetit publik të cilin parashtruesi dëshiron ta kontestoj.”

Neni 49
(Afatet)

“Kërkesa parashtrohet brenda afatit prej katër (4) muajsh. Afati fillon të ecë nga dita kur parashtruesit i është dorëzuar vendimi gjyqësor...”

79. Për sa i përket përmbushjes së këtyre kriterëve, Gjykata konstaton se parashtruesi i kërkesës është palë e autorizuar, i cili konteston një akt të një autoriteti publik, përkatësisht pikën II të dispozitivit të Aktgjykimit [Rev. nr. 257/2019], të 2 qershorit 2020, të Gjykatës Supreme. Në lidhje me pikën I të dispozitivit të Aktgjykimit të lartcekur të Gjykatës Supreme, Gjykata rikujton se kjo e fundit çështjen e kishte kthyer në rivendosje në gjykatën e shkallës së parë, respektivisht në Gjykatën Themelore. Megjithatë, në lidhje me pikën II të dispozitivit të këtij Aktgjykimi, të cilin e konteston parashtruesi i kërkesës, Gjykata vëren se ky Aktgjykim në këtë pikë është përfundimtar, dhe rrjedhimisht konstaton se parashtruesi i kërkesës i ka shteruar të gjitha mjetet juridike të përcaktuara me ligj.
80. Parashtruesi i kërkesës gjithashtu i ka qartësuar të drejtat dhe liritë themelore që ai pretendon se i janë shkelur në pajtim me kërkesat e nenit 48 të Ligjit dhe e ka dorëzuar kërkesën në pajtim me afatet e përcaktuara në nenin 49 të Ligjit.
81. Gjykata konstaton se kërkesa e parashtruesit të kërkesës gjithashtu i plotëson kriteret e pranueshmërisë të përcaktuara përmes paragrafi (1) të rregullit 39 të Rregullores së punës. Për më tepër dhe në fund, Gjykata vlerëson se kjo kërkesë nuk është qartazi e pabazuar siç është e përcaktuar përmes paragrafit (2) të rregullit 39 të Rregullores së punës dhe rrjedhimisht, ajo duhet deklaruar e pranueshme dhe të shqyrtohen meritat e saj.

Meritat e kërkesës

82. Gjykata fillimisht rikujton që rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me Njoftimin e parashtruesit të kërkesës, të 24 marsit 2009, për shkëputjen e kontratës së punës së B.K. Për pasojë, më 24 prill 2009, B.K. kishte parashtruar kërkesëpadi në Gjykatën Komunale në Prishtinë, përmes së cilës kishte kërkuar anulimin e Njoftimit, të 24 marsit 2009, dhe kishte kërkuar kthimin në vendin e tij të mëparshëm të punës. Në të njëjtën kohë, kundër B.K. ishte zhvilluar edhe procedura penale, e cila përfundimisht përmes Aktgjykimit [PA.nr. 93/2010], të 21 nëntorit 2013, të Gjykatës Themelore në Gjakovë ishte konstatuar se vepra

penale për të cilën B.K. akuzohej kishte arritur parashkrimin absolut dhe për pasojë e refuzoi akuzën e ngritur ndaj tij. Përkitazi me kërkesëpadinë e B.K. të zhvilluar në kuadër të procedurës kontestimore, më 29 gusht 2014, Gjykata Themelore përmes Aktgjykimit [C.nr. 315/14] kishte: (i) aprovuar si të bazuar kërkesëpadinë e B.K.; (ii) kishte anuluar si të kundërligjshëm Njoftimin e 24 marsit 2009 të parashtruesit të kërkesës për shkëputjen e kontratës së punës; dhe (iii) kishte detyruar parashtruesin e kërkesës që B.K. ta kthejë në vendin e mëparshëm të punës duke ia kompensuar edhe pagat për periudhën 24 mars 2009 deri më 30 nëntor 2011 në shumë prej 24,171.71 euro. Gjykata Themelore në Aktgjykimin e saj konstatoi se parashtruesi i kërkesës nuk kishte arritur të vërtetojë se ka zhvilluar procedurë disiplinore ndaj B.K. brenda afatit ligjor të parapare me nenin 67 të LDTHMP dhe po ashtu nuk kishte arritur të dëshmojë të kundërtën e pohimeve të B.K. se kredia e lëshuar në emër të A.B. është aprovuar nga menaxheri i Degës në Prizren. Si rezultat i këtij vlerësimi, Gjykata Themelore konstatoi se Njoftimi i 24 mars 2009 i parashtruesit të kërkesës është në kundërshtim me nenin 11 të Ligjit Themelor të Punës. Si rezultat i ankesës së parashtruar nga parashtruesi i kërkesës në Gjykatën e Apelit, kjo e fundit përmes Aktgjykimit [Ac.nr.6/15], të 23 prillit 2019: I. Refuzoi si të pabazuar ankesën e parashtruesit të kërkesës përkitazi me: (i) Njoftimin e 24 marsit 2009; dhe (ii) detyrimin për kthim të B.K. në vendin e tij të mëparshëm të punës, dhe vërtetoi Aktgjykimin [C. nr. 315/14] e 29 gushtit 2014, të Gjykatës Themelore. Ndërsa II. pjesërisht aprovoi si të bazuar ankesën e parashtruesit të kërkesës përkitazi me: (i) kompensimin e pagave ndaj B.K. për periudhën 21 prill 2008 deri më 21 qershor 2015; (ii) dhe shpenzimet procedurale, dhe në lidhje me këtë prishi Aktgjykimin e lartcekur të Gjykatës Themelore duke e kthyer lëndën në Gjykatën Themelore për rigjykim dhe rivendosje. Gjykata e Apelit konstatoi se Njoftimi, i 24 marsit 2009 i parashtruesit të kërkesës: (i) është i kundërligjshëm sepse i njëjti është marrë në kundërshtim me dispozitat e Manualit të Punonjësve V1.0 të parashtruesit të kërkesës mbi Politika e Punës, nenit 67, paragrafit 1 të LDTHMP-së dhe nenit 10, paragrafit 1 dhe nenin 11 të Ligjit Themelor të Punës; dhe (ii) në rastin e B.K. parashtruesi i kërkesës nuk ka zhvilluar procedurë disiplinore sipas dispozitave përkatëse ligjore në fuqi, përkatësisht nuk e ka respektuar afatin kohor të përcaktuar me nenin 67, paragrafin 1 të LDTHMP-së për fillimin dhe përfundimin e hetimeve, në këtë rast për fillimin dhe përfundimin e procedurës disiplinore, nuk e ka njoftuar me kohë për shkeljen e dyshuar dhe nuk iu ka dhënë mundësia e deklarimit me shkrim për shkeljen e dyshuar. Parashtruesi i kërkesës, kundër Aktgjykimit [Ac.nr.6/2015] të Gjykatës së Apelit, gjegjësisht kundër pikës I të dispozitivit të këtij aktgjykimi, parashtroi revizion në Gjykatën Supreme, duke pretenduar ndër të tjera edhe zbatim të gabuar të së drejtës materiale nga Gjykata Themelore dhe ajo e Apelit. Në këtë kontekst, parashtruesi i kërkesës specifikoi se ligji i zbatueshëm përkitazi me shkëputjen e kontratës së punës së B.K. ishte Ligji Themelor i Punës. Më 2 qershor 2020, Gjykata Supreme, përmes Aktgjykimit [Rev.nr.257/2019]: I. Pranoi pjesërisht si të bazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës sa i përket detyrimit për parashtruesin e kërkesës që B.K. ta kthejë në vendin e tij të mëparshëm të punës, dhe për pasojë prishi Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit dhe lëndën e ktheu në rigjykim në Gjykatën Themelore; dhe II. Refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës përkitazi me anulimin e konstatimit nga Gjykata e Apelit si të kundërligjshëm të Njoftimit të 24 marsit 2009 për shkëputjen e kontratës së punës. Përkitazi me pikën e dytë të dispozitivit të Aktgjykimit të saj, Gjykata Supreme kishte konstatuar se: (i) Njoftimi, i 24 marsit

2009, i parashtruesit të kërkesës nuk ka respektuar kohën e parapare për dëgjim të palës dhe shkelja e pretenduar e B.K. nuk i përgjigjet sanksionit disiplinor; dhe (ii) se kundër B.K. nuk është zhvilluar procedurë disiplinore për të vërtetuar përgjegjësinë eventuale të tij dhe nuk është shqiptuar masa adekuate për shkeljen e paraparë me aktin e brendshëm.

83. Parashtruesi i kërkesës i konteston konstatimet e gjykatave të rregullta, dhe në mënyrë specifike përkritazi me pikën II të dispozitivit të Aktgjykimit [E.Rev.nr.257/2019] të 2 qershorit 2020, të Gjykatës Supreme, pretendon se ky i fundit ishte nxjerrë në shkelje të të drejtave të tij të garantuara me:

I. Nenin 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, për shkak të: (i) mungesës së arsytimit të vendimit gjyqësor; (ii) cenimit të parimit të sigurisë juridike, sepse sipas parashtruesit të kërkesës, Gjykata Supreme në nxjerrjen e këtij Aktgjykimi kishte vepruar edhe në kundërshtim me praktikën gjyqësore të saj; dhe

II. Nenin 24 të Kushtetutës për shkak të shkeljes së drejtës së tij për trajtim të barabartë, sipas tij, si rezultat i “dallimeve diskriminuese të trajtimit të rasteve tërësisht të njëjta”.

84. Rrjedhimisht, Gjykata do të fillojë me shqyrtimin e pretendimeve të parashtruesit të kërkesës për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së për shkak të mungesës së konsistencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme dhe këtë do ta shqyrtojë duke u bazuar në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, në harmoni me të cilën, bazuar në nenin 53 [Interpretimi i Dispozitave për të Drejtat e Njeriut] të Kushtetutës, është e detyruar të interpretojë të drejtat dhe liritë themelore të garantuara me Kushtetutë.
85. Thënë këtë, në lidhje me pretendimin e parashtruesit të kërkesës për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së për shkak të mungesës së konsistencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme, Gjykata fillimisht do të i shtjellojë parimet e përgjithshme, dhe më pas, do t'i aplikojë të njëjtat në rrethanat e rastit konkret.

I. Përkritazi me pretendimet e parashtruesit të kërkesës për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mungesës së konsistencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme

A. Parimet e përgjithshme siç janë zhvilluar me praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së dhe të Gjykatës

86. Përkritazi me parimin e sigurisë juridike si rezultat i mungesës së konsistencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme, GJEDNJ në praktikën e saj: (i) ka zhvilluar parimet themelore; dhe (ii) ka vendosur kriteret nëse një divergjencë e vendimeve gjyqësore e pretenduar përbën shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së. Kriteret e vendosura nga GJEDNJ, Gjykata gjatë shqyrtimit të pretendimeve të parashtruesve të kërkesave për cenimin e parimit të sigurisë juridike, si rezultat i vendimeve kundërtënëse i ka zbatuar edhe në praktikën e saj gjyqësore (shih, ndër të tjera, rastet e lartcekura të Gjykatës KI35/18 dhe KI87/18, ku Gjykata

konstatoi shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i divergjencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme, po ashtu mes tjerash edhe rastet KI74/19 me parashtrues *Suva Rechtsabteilung*, Aktgjykim, i 28 prillit 2021, KI119/19 me parashtrues *Suva Rechtsabteilung*, Aktgjykim, i 28 prillit 2021 dhe KI09/20 me parashtrues *Suva Rechtsabteilung*, Aktgjykim, i 28 prillit 2021, aktgjykime të cilat Gjykata në trajtimin e meritave të pretendimeve për divergjencë në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme ka konstatuar se nuk ka pasur shkelje të nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së).

87. Në vijim të kësaj, Gjykata vë në pah se praktika gjyqësore e GJEDNJ-së ka rezultuar në parime themelore që e karakterizojnë analizën lidhur me konsistencën e praktikës gjyqësore. Në kontekst të kësaj, Gjykata vë në pah se GJEDNJ në rastin e saj *Albu dhe të tjerët kundër Rumanisë* (Aktgjykim, i 10 majit 2012, paragrafi 34) kishte afirmuar të gjitha parimet e vendosura përmes praktikës së saj gjyqësore, duke ritheksuar dhe shtuar si vijon:

- (i) Nuk është funksioni i Gjykatës [GJEDNJ-së] të merret me çështje fakti dhe ligji për të cilat pretendohen se janë bërë nga gjykatat vendore përveç në rast se ato mund të kenë cenuar të drejtat dhe liritë e mbrojtura me KEDNJ (duke iu referuar rastit *Garcia Ruiz kundër Spanjës*, Aktgjykim, i 21 janarit 1999, paragrafi 28). Ngjashëm, nuk është funksioni i Gjykatës [GJEDNJ-së] përveç rasteve të arbitraritetit të dukshëm të krahasojë vendime të ndryshme të gjykatave vendore, edhe nëse ato merren në procedura dukshëm të ngjashme, për shkak se pavarësia e këtyre gjykatave duhet të respektohet (duke iu referuar rastit *Adamsons kundër Letonisë*, Aktgjykim i 24 qershorit 2008, paragrafi 118);
- (ii) Mundësia e vendimeve kundërthënëse është një tipar i pandarë i çdo sistemi gjyqësor i bazuar mbi rrjetin e gjykatave themelore dhe të apelit, me autorizime në kuadër të juridiksionit të tyre territorial, dhe një shmangie mund të ndodhë edhe brenda të njëjtës gjykatë, e cila shmangie, nuk mund të konsiderohet e kundërt në vetvete (duke iu referuar rastit *Santos Pinto kundër Portugalisë*, Aktgjykim i 20 majit 2008);
- (iii) Kriteret të cilat e udhëheqin vlerësimin e kushteve nga ana e Gjykatës [GJEDNJ-së] në të cilën vendimet kundërthënëse të vendimmarrjes në shkallë të fundit të gjykatave vendore janë në shkelje të kërkesës për gjykim të drejtë të mishëruar në nenin 6, paragrafin 1 të Konventës [KEDNJ-së] konsistojnë në përcaktimin nëse në praktikën gjyqësore ekzistojnë “dallime të thella dhe afatgjata”, nëse ligji vendor parasheh mekanizëm për tejkalimin e këtyre kundërthënieve, dhe nëse ky mekanizëm është përdorë, dhe nëse ky është rasti, me çfarë efekti (duke iu referuar rasteve *Iordan Iordanov dhe të tjerët kundër Bullgarisë*, Aktgjykim i 2 korrikut 2009, paragrafët 49-50; rasti *Beian (nr. 1) kundër Rumanisë*, Aktgjykim, i 6 dhjetorit 2007, paragrafët 34-40; *Ştefan dhe Ştef kundër Rumanisë*, Aktgjykim, i 27 janarit 2009; *Tudor dhe Tudor kundër Rumanisë*, Aktgjykim, i 24 marsit 2009, paragrafi 31; dhe *Ştefănică dhe të tjerët kundër Rumanisë*, Aktgjykim, i 2 nëntorit 2010, paragrafi 36);
- (iv) Vlerësimi i GJEDNJ-së është bazuar gjithmonë në parimin e sigurisë juridike i cili është i pandashëm në të gjitha nenet e Konventës [KEDNJ-së] dhe përbën një nga komponentët thelbësorë të sundimit të ligjit (rasti

- Beian (nr.1), i cituar më lart, paragrafi 39, Iordan dhe Iordanov dhe të tjerët, i cituar më lart, paragrafi 47, Ştefănică dhe të tjerët kundër Rumanisë, i cituar më lart, paragrafi 31);*
- (v) *Parimi i sigurisë juridike, garanton, ndër tjerash, një siguri të caktuar në situata juridike dhe kontribuon në besim publik në gjykata. Nxjerrja e vazhdueshme e vendimeve kundërthënëse, në anën tjetër, mund të krijojë një situatë të pasigurisë juridike, që mund të ulë besimin publik në sistemin gjyqësor, përderisa një besim i tillë është qartazi një nga komponentët thelbësorë të një shteti të bazuar në sundim të ligjit (duke iu referuar rasteve Paduraru kundër Rumanisë, paragrafi 98, Vinčić dhe të tjerët kundër Serbisë, Aktgjykim, i 1 dhjetorit 2009, paragrafi 56; Ştefănică dhe të tjerët kundër Rumanisë, i cituar më lart, paragrafi 38);*
- (vi) *Megjithatë, kërkesat për siguri juridike dhe mbrojtjen e besimit legjitim të publikut nuk paraqesin një të drejtë të fituar për konsistencë të praktikës gjyqësore (duke iu referuar rastit Unedić kundër Francës, Aktgjykim, i 18 dhjetorit 2008, paragrafi 74). Sipas GJEDNJ-së: “Zhvillimi i praktikës gjyqësore nuk është në vetvete në kundërshtim me administrimin e mirëfilltë të drejtësisë pasi që dështimi për të siguruar një qasje dinamike dhe zhvilluese do të rrezikonte pengesë (rasti Atanasovski kundër ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë, Aktgjykim, i 24 qershorit 2010)”.*

88. Në vijim të këtyre parimeve, Gjykata, mbështetur në praktikën gjyqësore të GJENDJ-së, po ashtu ka theksuar se nuk mund të konsiderohet të ketë divergjencë në praktikën gjyqësore kur gjendjet faktike të çështjes janë objektivist të ndryshme. Njëlloj, trajtimi i dy kontesteve në mënyrë të ndryshme nuk mund të konsiderohet se krijojnë praktikë gjyqësore divergjente kur kjo arsyetohet nga një ndryshim në gjendjet faktike në fjalë (shih, në këtë kontekst, rastin e Gjykatës, KI35/18, të cituar më lart, paragrafi 76; dhe shih rastin KI123/19, parashtrues *Suva Rechtsabteilung*, Aktgjykim, i 13 majit 2020, paragrafi 52).
89. GJEDNJ në rastin e saj *Albu kundër Rumanisë*, po ashtu kishte theksuar se nxjerrja e vazhdueshme e vendimeve kundërthënëse, në veçanti kur kundërthënia e ngritur apo pretenduar përfshinë “një numër masiv të parashtruesve, mundet në rrethana të caktuara të krijojë një situatë të pasigurisë juridike, e cila mund të zvogëlojë besimin e publikut në sistemin gjyqësor, i cili është qartësisht një nga komponentët thelbësorë të një Shteti të bazuar në sundim të ligjit”. Sipas GJEDNJ-së: “Divergjencat e qasjes mund të lindin ndërmjet gjykatave si pjesë e procesit të interpretimit të dispozitave ligjore duke i përshtatur ato me situatën materiale. Këto divergjenca mund të tolerohen kur sistemi ligjor vendas është në gjendje t'i përshtatë ato (shih rastin *Nejdet Şahin dhe Perihan Şahin*, të cituar më lart, paragrafët 86-87). Përderisa, përshtatja e divergjencave në raste të izoluara (shih rastin *Karakaya*, të cituar më lart) në praktikë mund të rezultojë më pak kërkuese, megjithatë, kur divergjenca përfshin çështje gjyqësore që prekin një pjesë të madhe të publikut, besimi i tyre në sistemin gjyqësor, në veçanti, mund të dëmtohet. Kjo është arsyeja pse sistemi duhet të vendosë mekanizma efektivë që duhet të zbatohen plotësisht dhe menjëherë nëpërmjet gjykatave më të larta përgjegjëse për të garantuar njëllojshmërinë e praktikës gjyqësore, në mënyrë që të korrigjohet në momentin e duhur çdo mospërputhje në vendimet e gjykatave të ndryshme

vendore dhe kështu të ruhet besimi i publikut në sistemin gjyqësor (paragrafi 38 i Aktgjyimit në rastin Albu kundër Rumanisë)”.

90. Gjykata rikujton se GJEDNJ në zhvillimin e parimeve themelore përmes praktikës së saj gjyqësore ka vendosur tri kritere themelore për të përcaktuar nëse një divergjencë e vendimeve gjyqësore e pretenduar përbën shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së, të cilat kritere janë afirmuar edhe në praktikën gjyqësore të Gjykatës (shih në mënyrë specifike rastet e lartcekura KI35/18 dhe KI87/18). Kriteret e përcaktuara nga GJEDNJ janë si në vijim:
- (i) nëse ekzistojnë “*dallime të thella dhe afatgjata*” në praktikën gjyqësore;
 - (ii) nëse ligji vendor përcakton mekanizma të aftë për të zgjidhur divergjenca të tilla; dhe
 - (iii) nëse ata mekanizma janë zbatuar dhe me çfarë efekti (në këtë kontekst, shih rastet e GJEDNJ-së, *Beian kundër Rumanisë* (nr.1), Aktgjykim i 6 dhjetorit 2007, paragrafët 37 -39; *Famullia Greko-katolike Lupeni dhe të tjerët kundër Rumanisë*, Aktgjykimi i 29 nëntorit 2016, paragrafët 116 - 135; *Iordan Iordanov dhe të tjerët kundër Bullgarisë*, Aktgjykim i 2 korrikut 2009, paragrafët 49-50; *Nejdet Şahin dhe Perihan Şahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 53; dhe shih rastin e Gjykatës, KI29/17, parashtrues *Adem Zhegrova*, Aktvendim për papranueshmëri, i 5 shtatorit 2017, paragrafi 51; dhe shih gjithashtu rastet e Gjykatës të cituar më lartë, KI42/17, parashtrues *Kushtrim Ibraj*, paragrafi 39; KI87/18 parashtrues *IF Skadiforsikring*, paragrafi 67, KI35/18 parashtrues *Bayerische Versicherungsverband*, paragrafi 70).
91. Gjykata më tej thekson se koncepti i “*dallimeve të thella dhe afatgjata*” është shtjelluar nga GJEDNJ, ndër të tjera në rastin *Famullia Greko-katolike Lupeni dhe të tjerët kundër Rumanisë*, rasti ky në të cilin GJEDNJ kishte konstatuar shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së për shkak të shkeljes së parimit të sigurisë juridike (shih, rastin e GJEDNJ-së, *Famullia Greko-katolike Lupeni dhe të tjerët kundër Rumanisë*, cituar më lart, paragrafi 135). Po ashtu GJEDNJ në rastin e saj *Iordan dhe Iordanov kundër Bullgarisë* (Aktgjykim, i 2 korrikut 2009 kishte konstatuar shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së si rezultat i “*dallimeve të thella dhe afatgjata*” në praktikën gjyqësore të një gjykate të vetme, përkatësisht Gjykatës Supreme dhe me mospërdorimin e mekanizmit për të siguruar harmonizimin dhe konsistencën e praktikës gjyqësore (shih, në këtë kontekst, edhe rastet e tjera të GJEDNJ-së ku kjo e fundit kishte konstatuar shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së, si rezultat i shkeljes së parimit të sigurisë juridike për shkak të praktikës kundërthënëse gjyqësore të gjykatave supreme, *Beian kundër Rumanisë* (nr. 1), i cituar më lart; *Hayati Celebi dhe të tjerët kundër Turqisë*, Aktgjykim, i 9 shkurtit 2016; *Ferreira Santos Pardal kundër Portugalisë*, Aktgjykim, i 30 korrikut 2015).
92. Gjykata në këtë drejtim gjithashtu thekson se GJEDNJ nuk ka konstatuar shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së në raste të praktikës divergjente gjyqësore edhe nëse e njëjta ka afektuar një numër të madh njerëzish në lidhje me të njëjtën çështje gjatë një periudhe të shkurtër kohore para se kundërthëniet përkatëse të zgjidheshin nga gjykatat më të larta, duke u dhënë mundësi kështu mekanizmave shtetërorë që të sigurojnë konsistencën e duhur (shih, ndër të tjera, rastin e

GJEDNJ-së, *Albu dhe të tjerët kundër Rumanisë*, të cituar më lart, paragrafët 42, 43; shih edhe rastin e Gjykatës KI35/18, të cituar më lart, paragrafi 73).

93. Kjo e fundit ndërlidhet me kriterin e dytë dhe të tretë, përkatësisht me ekzistencën e një mekanizmi të aftë për të zgjidhur mospërputhjet në praktikën gjyqësore dhe nëse ky mekanizëm është përdorur dhe me çfarë efekti. Në këtë drejtim, GJEDNJ fillimisht ka konstatuar se mungesa e një mekanizmi të tillë përbën shkelje të së drejtës për një proces të rregullt gjyqësor të garantuar me nenin 6 të KEDNJ-së (shih, në këtë kontekst, *Tudor Tudor kundër Rumanisë*, i cituar më lart, paragrafët 30-32; dhe *Ştefăniţă dhe të tjerët kundër Rumanisë*, i cituar më lart, paragrafët 37-38; dhe *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 54). Në këtë drejtim, GJEDNJ ka përsëritur në shumë raste rëndësinë e përcaktimit të mekanizmave për të siguruar konsistencë dhe uniformitet të praktikës gjyqësore të gjykatave. Gjithashtu, ajo ka deklaruar se është përgjegjësi e shteteve për të organizuar sistemet e tyre juridike në mënyrë të tillë që të shmangin divergjencat në praktikë gjyqësore (shih rastet e GJEDNJ-së, *Vrioni dhe të tjerët kundër Shqipërisë*, Aktgjykim i 24 marsit 2009, paragrafi 58; *Mullai dhe të tjerët kundër Shqipërisë*, Aktgjykim i 23 marsit 2010, paragrafi 86; dhe *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 55). GJEDNJ gjithashtu ka theksuar se roli i një gjykate supreme është pikërisht për të zgjidhur kundërthënie të tilla (në këtë kontekst, shih rastin e GJEDNJ-së, *Beian kundër Rumanisë (nr. 1)*, cituar më lart, paragrafi 37; dhe *Famullia Greko-katolike Lupeni dhe të tjerët kundër Rumanisë*, cituar më lart, paragrafi 123). Kjo sepse, nëse praktika kundërthënëse zhvillohet brenda një prej autoriteteve më të larta gjyqësore në një vend, vetë ajo gjykatë bëhet burim i pasigurisë juridike, duke minuar kështu parimin e sigurisë juridike dhe duke e dobësuar besimin e publikut në sistemin gjyqësor (shih, në këtë kontekst, rastin e GJEDNJ-së *Beian (nr. 1)*, cituar më lart, paragrafi 39; dhe *Famullia Greko-katolike Lupeni dhe të tjerët kundër Rumanisë*, cituar më lart, paragrafi 123). Këto parime të vendosura në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së janë pranuar edhe përmes praktikës së vet Gjykatës në rastet e saj të sipërcituara KI35/18 dhe KI87/18 (shih paragrafin 172 të Aktgjykimit në rastin KI35/18).

B. Aplikimi i këtyre parimeve në rrethanat e rastit konkret

94. Në vijim, Gjykata do të aplikoj parimet e shtjelluara më lart në rrethanat e rastit konkret, duke aplikuar kriteret mbi bazën e të cilave Gjykata dhe GJEDNJ trajton çështjet e divergjencës përkitazi me praktikën gjyqësore, duke filluar me vlerësimin nëse në rrethanat e rastit konkret, (i) kundërthëniet e pretenduara në praktikën gjyqësore janë “*të thella dhe afatgjata*”; dhe nëse ky është rasti, (ii) ekziston mekanizmi për të zgjidhur divergjencën përkatëse; dhe (iii) vlerësimin nëse këta mekanizma janë zbatuar dhe me çfarë efekti në rrethanat e rastit konkret.
95. Bazuar edhe në praktikën gjyqësorë të Gjykatës, në veçanti në rastin KI35/18, Gjykata gjatë aplikimit të kriterëve të lartcekura në rastin e parashtruesit të kërkesës do të ketë parasysh parimet themelore përkitazi me konsistencën e praktikës gjyqësore e të elaboruara më lart, rrjedhimisht: (i) rëndësinë e sigurisë juridike; (ii) faktin që parimi i sigurisë juridike dhe rëndësia e konsistencës së praktikës gjyqësore nuk garantojnë një të drejtë në këtë konsistencë në praktikë gjyqësore; (iii) që në fakt, divergjencat në praktikën gjyqësore nuk rezultojnë

domosdoshmërisht në shkelje të Kushtetutës dhe KEDNJ-së; dhe me rëndësi (iv) që GJEDNJ konstaton shkelje të tilla, në rast të arbitraritetit të dukshëm (shih paragrafin 75 të Aktgjykimit në rastin e lartcitur të Gjykatës KI35/18).

96. Në këtë kontekst dhe bazuar në si më sipër, Gjykata përsëritë, se nuk është funksioni i saj të krahasojë vendime të ndryshme të gjykatave të rregullta, edhe nëse merren në procedura dukshëm të ngjashme. Ajo duhet të respektojë pavarësinë e gjykatave të rregullta.
97. Në aplikimin e parimeve të shtjelluara si më lartë dhe vlerësimin e tri kriterëve të lartcekura, Gjykata: (a) do të rikujtojë rrethanat e shkëputjes së marrëdhënies së punës nga ana e parashtruesit të kërkesës dhe ligjin e aplikuar në rastin e tij; (b) do të paraqes përmbledhjen e gjashtë (6) Aktgjykimeve, të dorëzuara nga parashtruesi me kërkesën e tij në Gjykatë më 17 shtator 2020; (c) do ti referohet përgjigjes së Gjykatës Supreme, të 10 tetorit 2021.

(a) Rrethanat e shkëputjes së marrëdhënies së punës nga ana e parashtruesit të kërkesës dhe ligji i aplikuar në rastin e tij

98. Në vijim, Gjykata rikujton se parashtruesi i kërkesës specifikon se kontesti i punës ka filluar në vitin 2009, dhe sipas tij shkëputja e kontratës është bazuar në Ligjin Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27], dhe i cili ligj sipas tij *“përmes nenit 11 rregullon në detaje shkëputjen e kontratës së punës dhe përmbajtjen e njoftimit mbi shkëputjen e kontratës së punës.”* Rrjedhimisht, parashtruesi i kërkesës specifikon se gjykatat e rregullta, dhe në mënyrë specifike edhe Gjykata Supreme në mënyrë të gabuar kanë aplikuar dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës të KSAK [nr. 12/89] dhe LDTHMP-së, të 28 shtatorit 1989 për arsye se sipas tij ligji i aplikueshëm në rastin e tij ishte vetëm Ligji Themelor i Punës.
99. Në këtë kontekst, dhe përkitazi me ligjet e aplikueshme, Gjykata i referohet Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/24, të 12 dhjetorit 1999 për Ligjin në fuqi në Kosovë, i cili ligj përmes nenit 1 të saj përcaktoi që: *“Ligji në fuqi në Kosovë përfshin: (a) Rregulloret e shpallura nga Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm dhe instrumentet ndihmëse të nxjerra në përputhje me to dhe (b) Legjislacionin në fuqi në Kosovë më 22 mars 1989”.*
100. Në rrethanat e rastit konkret, nga Gjykata Themelore dhe ajo e Apelit ishte aplikuar neni 67 i LDTHMP-së, i 28 shtatorit 1989 dhe dispozitat e Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27]. Ndërsa Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit të saj kishte konstatuar se: (i) Njoftimi, i 24 marsit 2009 i parashtruesit të kërkesës nuk ka respektuar kohën e parapare për dëgjim të palës dhe shkelja e pretenduar e B.K. nuk i përgjigjet sanksionit disiplinor; dhe (ii) se kundër B.K. nuk është zhvilluar procedurë disiplinore për të vërtetuar përgjegjësinë eventuale të tij dhe nuk është shqiptuar masa adekuate për shkeljen e paraparë me aktin e brendshëm. Në lidhje me këtë të fundit, Gjykata Supreme kishte shkuar edhe një hap më tej dhe kishte specifikuar se parashtruesi i kërkesës nuk ka respektuar ligjet dhe aktin e brendshëm të tij për ndërprerje të marrëdhënies së punës, përkatësisht nenin 5.3 të Doracakut të Linjës së parashtruesit të kërkesës që numëron llojet e shkeljeve, të cilat shërbejnë si bazë

për largimin e menjëhershëm, e sipas Gjykatës Supreme Njoftimi i parashtruesit të kërkesës nuk hyn në asnjë nga llojet e shkeljeve të përcaktuara në këtë dispozitë. Në kontekst të këtij arsyetimi, Gjykata Supreme aplikoi nenin 111, paragrafin 2 të Ligjit për Marrëdhënien e Punës, i cili përcakton që: *“Punëtori përgjigjet vetëm për shkeljet e normuara me ligj ose me akt të brendshëm”*.

101. Në këtë aspekt, Gjykata vë në pah se Ligji Themelor i Punës, ishte shpallur përmes Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/27, më 8 tetor 2001. Sipas nenit 27 të kësaj Rregulloreje përcaktohet që: *“Kjo rregullore shfuqizon çdo dispozitë të ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të”*.
102. Në rrethanat e rastit konkret, Gjykata rikujton se parashtruesi i kërkesës pretendon së në rastin e tij gjykatat e rregullta është dashur që të aplikojnë Ligjin Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27] i cili sipas tij ishte i aplikueshëm në rrethanat e këtij rasti. Në mbështetje të këtij pretendimi, parashtruesi i kërkesës specifikon se Gjykata Supreme ka aplikuar Ligjin Themelor të Punës në rastet që ndërlidhen me rrethana të ngjashme si ato në rastin e tij. Në mbështetje të argumenteve të tij, ai iu referohet dhe ka dorëzuar gjashtë (6) Aktgjykime të Gjykatës Supreme, respektivisht Aktgjykimin [Rev. Nr. 104/20] të 25 shkurtit 2021; Aktgjykimin [Rev.nr. 60/2020] të 6 prillit 2020; Aktgjykimin [Rev. Nr. 1/2019] të 26 shkurtit 2019; Aktgjykimin [Rev. Nr. 52/2019] të 11 marsit 2019; Aktgjykimin [Rev.nr. 212/2019] të 11 korrikut 2019; dhe Aktgjykimin [Rev.nr. 377/2018] të 20 nëntorit 2018.
103. Bazuar në atë si më sipër, Gjykata vëren se parashtruesi i kërkesës pretendimin për cenim të sigurisë juridike, si rezultat i divergjencës e ngrit vetëm në kuadër të praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme.
104. Para analizës nëse: (i) Aktgjykimi i kontestuar i Gjykatës Supreme, përkatësisht Aktgjykimi [E. Rev. nr.257/2019] i 2 qershorit 2020 është nxjerrë nga Gjykata Supreme në kundërshtim me praktikën e saj gjyqësore; dhe (ii) nëse rrethanat faktike dhe juridike janë të ngjashme me rastet, të cilat parashtruesi i kërkesës pretendon se janë zgjidhur ndryshe nga gjykatat e rregullta, Gjykata në vijim dhe fillimisht, do t'i paraqes pjesët relevante të Aktgjykimeve të lartcekura, përkatësisht ato që ndërlidhen me rrethanat e shkëputjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, qëndrimet e gjykatave të rregullta dhe në mënyrë specifike konstatimin e Gjykatës Supreme në lidhje me ligjin e aplikueshëm në rrethanat e këtyre rasteve.

(b) Përmbledhja e gjashtë (6) Aktgjykimeve të Gjykatës Supreme

1. Aktgjykimi [Rev. nr. 104/20], i 25 shkurtit 2021

105. Rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me Njoftimin e Raiffeisen Bankës, të 21 prillit 2008 për shkëputjen e kontratës së punës së S.R. si arkëtar në degën në Prizren të këtij institucioni për shkak të shkeljeve të rënda të punës, përkatësisht kishte kryer një transaksion bankar të paautorizuar. Për pasojë, më 5 maj 2008, S.R. kishte parashtruar kërkesëpadi në Gjykatën Komunale në Prizren, përmes së cilës kishte kërkuar anulimin e Njoftimit, të 21 prillit 2008 dhe kishte kërkuar

kthimin në vendin e tij të mëparshëm të punës. Në të njëjtën kohë, kundër S.R. ishte zhvilluar edhe procedura penale, e cila përfundimisht përmes Aktgjykimit [PA.II.nr.2/2014], të 21 marsit 2014 të Gjykatës Supreme ishte konstatuar se vepra penale për të cilën S.R. akuzohej kishte arritur parashkrimin absolut dhe për pasojë e refuzoi akuzën e ngritur ndaj tij. Gjykata Themelore në Prizren përmes Aktgjykimit [C.nr.458/14] të 7 dhjetorit 2015 kishte aprovuar kërkesëpadinë e tij dhe kishte obliguar Raiffeisen Bankën që S.R. ta kthejë në vendin e tij të mëparshëm të punës, duke i akorduar edhe kompensimin për pagat e humbura. Gjykata Themelore kishte arsyetuar se Njoftimi i Raiffeisen Bankës ishte i kundërligjshëm, për arsye se kjo e fundit nuk kishte zhvilluar procedurë disiplinore ashtu siç është përcaktuar me nenet 111, 112 dhe 113 të Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK nr. 12/89. Si rezultat i ankesë së parashtruar nga Raiffeisen Bank, në cilësinë e të paditurës, Gjykata e Apelit përmes Aktgjykimit [Ac. Nr. 1280/16] të 4 dhjetorit 2019 kishte refuzuar ankesën dhe kishte vërtetuar në tërësi qëndrimin e Gjykatës Themelore në Prizren. Për pasojë, Raiffeisen Bank, në cilësinë e punëdhënësit ishte detyruar që punonjësin ta kthejë në vendin e tij të mëparshëm të punës. Kundër Aktgjykimeve të lartcekura të Gjykatës Themelore dhe asaj të Apelit, Raiffeisen Bank, në cilësinë e të paditurës kishte parashtruar revizion në Gjykatën Supreme. Gjykata Supreme përmes këtij Aktgjykimi kishte aprovuar si të bazuar revizionin e të paditurës Raiffeisen Bank duke ndryshuar në tërësi Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit si dhe Aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prizren dhe njëkohësisht e kishte refuzuar në tërësi kërkesëpadinë e punonjësit, në cilësinë e palës paditëse. Gjykata Supreme në rastin konkret duke iu referuar dispozitave të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27] gjeti se: *“Veprimet e punonjësi të kualifikohen në grupin e veprimeve që përbëjnë shkelje të rënda të detyrave të punës për të cilat shkelje masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është ekuivalente me natyrën e shkeljes dhe rrjedhimisht edhe me Doracakun e Linjës së Veprimit të Personelit, në mënyrë specifike dispozitat e cituara në njoftimin mbi ndërprerjen e kontratës së punës, me të cilat përcaktohen përgjegjësitë e të punësuarve dhe shkeljet.”* Në këtë kontekst është evidente se veprimet e [S.R.] me rastin e dhënies së mjeteve financiare të kompanisë/këmbimores “Monedha” pa regjistrim në sistemin përkatës bankar paraqet veprime në kundërshtim me përgjegjësitë e paditësit, gjë që do të duhej të parandalohet pikërisht nga paditësi, e jo të ndërmerret nga ai, prandaj me të drejtë [Raiffeisen Bank] pretendon se [S.R.] i ka keqpërdorë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës edhe për faktin se paditësi në mënyrë të paautorizuar ka shfrytëzuar pronën/pasurinë e të paditurës”. Gjykata Supreme nuk kishte pranuar konstatimin dhe qëndrimin e gjykatave të instancës më të ulët se Njoftimi për shkëputje të kontratës së punës ishte i paligjshëm, duke arsyetuar se Raiffeisen Bank ka marrë deklaratë nga paditësi në procedurë të zhvillimit të auditimit të brendshëm dhe për pasojë është konsideruar se S.R. është dëgjuar në këtë procedurë dhe se njoftimi për shkëputje të kontratës është bërë në përputhje me paragrafin 5 të nenit 11 të Ligjit Themelor të Punës.

106. Në lidhje me këtë Aktgjykim, Gjykata vë në pah se rrethanat faktike dhe juridike të këtij rasti janë identike me rrethanat faktike dhe juridike të rastit KI133/20 të regjistruar në Gjykatë. S.R dhe F.S. [në rastin KI133/20] iu kishte shkëputur marrëdhënia e punës nga ana e parashtruesit të kërkesës përmes Njoftimeve të, 21 prillit 2008 për shkak të shkeljeve të detyrave të rënda të punës, me arsyetimin se si rezultat i konstatimit të auditimit të brendshëm, këta të fundit kishin kryer

transaksion të paautorizuar bankar. Përderisa në rastin KI133/20 Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit [Rev.nr.12/2020] të 19 shkurtit 2020 kishte vërtetuar qëndrimin e Gjykatës Themelore dhe të Gjykatës së Apelit se Njoftimi i parashtruesit të kërkesës ishte i kundërligjshëm për arsye se në rastin e F.S. nga ana e parashtruesit të kërkesës nuk ishte zhvilluar procedurë disiplinore ashtu siç është përcaktuar me dispozitat e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK nr.12/89, në këtë rast të sipërcekur, Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit [Rev. nr. 104/20] të 25 shkurtit 2021 kishte aprovuar revizionin e Raiffeisen Bankës dhe kishte anuluar Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit duke konstatuar se Njoftimi, i 21 prillit 2008 është në pajtim me paragrafin 5 të nenit 11 të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27].

2. Aktgjykimi [Rev. nr. 60/2020], i 6 prillit 2020, i Gjykatës Supreme

107. Rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me shkëputjen e një kontrate ndërmjet Korporatës Energjetike të Kosovës (në tekstin e mëtejme: KEK), në cilësinë e punëdhënësit dhe një të punësuarit të tij për shkak se nga raporti i një kontrolli të brendshëm të kryer nga KEK kishte rezultuar se i punësuarit posedonte njëhisorin e pa bllobuar, i hapur në mënyrë të paautorizuar dhe nga brenda i është vendosur një trake filmike e cila pamundësonte leximin e energjisë elektrike të shpenzuar. Punëdhënësi njoftimin për shkëputjen e kontratës së punë për kohë të pacaktuar e kishte nxjerrë pas takimit të mbajtur me të punësuarin dhe ndërprerjen e saj e kishte bazuar në nenin 11.3 (b) dhe (d) të Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës, respektivisht ndërprerjeje “për shkak të sjelljes së rëndë të keqe”. Si rezultat i kërkesëpadisë së të punësuarit për anulim të Njoftimit të punëdhënësit, Gjykata Themelore në Mitrovicë, Dega në Skenderaj kishte aprovuar kërkesëpadinë si të bazuar duke konstatuar se Punëdhënësi [KEK] gabimisht ka zbatuar Rregulloren 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë për shkak se në këtë rast ligji i aplikueshëm është Ligji mbi Marrëdhëniet e Punës, i vitit 1989. Gjykata e Apelit aprovoi ankesën e punëdhënësit dhe konstatoi se qëndrimi i gjykatës së shkallës së parë nuk është i drejtë dhe i ligjshëm pasi që gjykata e shkallës së parë gabimisht ka aplikuar të drejtën materiale. Rrjedhimisht, Gjykata Supreme kishte refuzuar si të pabazuar revizionin e të punësuarit të KEK-ut të paraqitur kundër aktgjykimit të Gjykatës së Apelit, duke konstatuar se: “*Gjykata e shkallës së dytë [Gjykata e Apelit] drejt ka përfunduar se njoftimi-vendimi i Menaxherit të Distriktit , i datës 3.9.2010, është ligjërish i drejtë për arsye se paditësi ka bërë shkelej të rëndë të detyrave të punës, sjellje e rëndë e keqe, [...] . vjedhja shkatërrimit, dëmtimi i paautorizuar i pasurisë së punëdhënësit, 2. Sjellje e natyrës tepër të rëndë pas së cilës do të ishte e pa arsyeshme që të pritët vazhdimi i marrëdhënies së punës dhe më tej të paraparë me nenin 11.3 (b) dhe (d) të Rregullores nr. 2011/27 për Ligjin Themelor të Punës, dhe vjedhjen e energjisë elektrike nga dispozitat e Rregullores së Punës për Distrikte [të KEK-ut]*” dhe “[...] gjykata e shkallës së parë [Gjykata Themelore] gabimisht ka zbatuar Ligjin mbi Marrëdhëniet e Punës nr. 12/1989, kjo për faktin se në kohën e shkëputjes së kontratës së punës së paditësit në fuqi ka qenë Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë”.

3. Aktgjykimi [Rev. nr 1/2019] i 26 shkurtit 2019, i Gjykatës Supreme

108. Rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me shkëputjen e një kontrate ndërmjet (KEK), në cilësinë e punëdhënësit dhe një të punësuarit të tij për shkak se nga raporti i auditimit të brendshëm të kryer nga KEK kishte rezultuar se i punësuarit kishte bërë ndërrimin e përkohshëm të emrave të konsumatorëve pa procedurë të përcaktuara ligjore, dhe në të njëjtën ditë këto ndërrime janë kthyer në gjendje të mëparshme. Punëdhënësi njoftimin për shkëputjen e kontratës së punës për kohë të pacaktuar e kishte nxjerrë pas takimit të mbajtur me të punësuarin dhe ndërprerjen e kontratës së punës e kishte bazuar në shkelje serioze të detyrave të punës në pajtim me nenin 11.2, nenin 11.3 (d) të Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës. Si rezultat i kërkesëpadisë së të punësuarit për anulim të Njoftimit të punëdhënësit, Gjykata Themelore në Ferizaj kishte aprovuar kërkesëpadinë si të bazuar duke konstatuar se kontrata e punës është shkëputur në kundërshtim me nenin 70, paragrafi 4 i Ligjit nr. 03/L-212 të Punës. Gjykata e Apelit pranoi si të bazuar ankesën e KEK për shkak se gjykata e shkallës së parë gabimisht ka zbatuar të drejtën materiale. Gjykata Supreme refuzoi si të pabazuar revizionin e paditësit, paraqitur kundër aktgjykimit të Gjykatës së Apelit. Qëndrimin e saj Gjykata Supreme e arsyetoi si në vijim: "[..] e paditura ka respektuar procedurat e përcaktuara ligjore me rastin e shkëputjes së kontratës së punës së paditësit të përcaktuara me Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë [..]. Veprimet e paditësit paraqesin si raste të sjelljes së keqe të paraparë me nenin 11.3 (d) Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, sjellja e natyrës tepër të rende pas se cilës do të ishte e paarsyeshme që të pritet vazhdim i marrëdhënies së punës së paditësit edhe me të. Shkëputja e kontratës së punës së paditësit është bërë në bazë të procedurave të përcaktuara me Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, që ka qenë në fuqi në atë kohë. [...] Lirimi i paditësit nga aktakuza për shkak të parashkrimit absolut të veprës penale lidhur me këtë rast nuk ka kurrfarë ndikimi për faktin se në pyetje janë dy procedura të ndryshme dhe se procedura penale nuk ka ndikim në procedurën disiplinore, interne të të [KEK]".

4. Aktgjykimi [Rev. nr. 52/2019] i 11 marsit 2019, i Gjykatës Supreme

109. Rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me shkëputjen e një kontrate ndërmjet KEK-ut, në cilësinë e punëdhënësit dhe një të punësuarit të tij për shkak se nga raporti i një kontrolli të brendshëm të kryer nga KEK kishte rezultuar se i punësuarit pas auditimit të brendshëm nga KEK, kishin gjetur se tek një konsumator njehsori ishte i pa bllobuar, si dhe ishte gjetur furnizim i dyanshëm me energji elektrike. Punëdhënësi njoftimin për shkëputjen e kontratës së punës për kohë të pacaktuar e kishte nxjerrë pas takimit të mbajtur me të punësuarin, në prani të përfaqësuesit të sindikatës dhe ndërprerjen e saj e kishte bazuar për shkak të mospërmbushjes së kënaqshme të detyrave të punës në bazë të nenit 11.1 paragrafi (b) të Rregullores nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë. Si rezultat i kërkesëpadisë së të punësuarit për anulim të Njoftimit të punëdhënësit, Gjykata Themelore në Prizren kishte aprovuar kërkesëpadinë si të bazuar duke konstatuar se Punëdhënësi [KEK] gabimisht ka zbatuar Rregulloren 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, për shkak se në këtë rast ligji i aplikueshëm është Ligji mbi Marrëdhëniet e Punës i KSAK, i vitit 1989. Gjykata e Apelit kishte aprovuar pjesërisht ankesën e KEK-ut, dhe vërtetoi aktgjykimin e shkallës së parë përkitazi me anulimin si të kundërligjshëm të njoftimit dhe vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Gjykata Supreme, pranoi si

të bazuar revizionin e [KEK] , duke ndryshuar Aktgjykimin e Gjykatës se Apelit si dhe duke refuzuar në tërësi kërkesëpadinë e të punësuarit, në cilësinë e paditësit, dhe Aktgjykimin e saj e arsyetoi si në vijim: *"Në këto raste Gjykata e shkalles së parë gabimisht ka zbatuar ligjin mbi Marrëdhënien e Punës nr. 12/1989, kjo për faktin se në kohën e shkëputjes së kontratës të punës së paditësit, në fuqi ka qenë Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë"*.

5. Aktgjykimi [Rev. nr. 212/2019] i 11 korrikut 2019, i Gjykatës Supreme

110. Rrethanat e rastit konkret ndërlidhen me shkëputjen e një kontrate me kohë të pacaktuar ndërmjet KEK-ut, në cilësinë e punëdhënësit dhe një të punësuarit të tij për shkak se ishte vërtetuar se i punësuarit kishte bërë shfrytëzimin e energjisë elektrike pa të drejtë ashtu që energjia e shpenzuar fare nuk është regjistruar në njehsorin sipas normave të KEK-ut. Menaxheri i KEK-ut pas intervistimit të të punësuarit ia kishte dorëzuar njoftimin për shkëputjen e kontratës së punës, për shkak të shkeljeve të detyrave të punës të cilat janë kualifikuar si sjellje e rënde e keqe-vjedhje, shkatërrim, dëmtim ose shfrytëzim i paautorizuar i pasurisë së punëdhënësit ashtu siç ishte përcaktuar më nenin 11.3. pika (b) dhe (d) të *Rregullores së UNMIK-ut 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë* dhe me nenin 8.14 (a) të *Rregullores së Punës për Distriktet në KEK*. Paditësi, po ashtu kishte paraqitur edhe kundërshtim të Drejtorit i Divizioni të rrjetit në KEK. Gjykata Themelore në Ferizaj kishte konkluduar se shkëputja e kontratës së punës në mes paditësit dhe KEK-ut, në cilësinë e të paditurës ishte e paligjshme pasi që e paditura nuk ka zhvilluar procedurë disiplinore kundër të punësuarit të saj. Gjykata e Apelit në procedure ankimore kishte pranuar si të bazuar ankesën e KEK-ut në cilësinë e të paditurës duke ndryshuar aktgjykimin e shkallës së parë ashtu që kërkesëpadinë e paditësit e kishte refuzuar si të pabazuar pasi që veprimet e të paditurës përkitazi me ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit ishin veprime të ligjshme në pajtim me nenin 11 par. 1 pika (c) të *Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë* dhe lidhur me nenin 11 par. 3 pika (b) e cila i referohet shkeljes së rëndë të detyrave të punës për shkak të vjedhjes, shkatërrimit, dëmtimit ose shfrytëzimit të paautorizuar të pasurisë së punëdhënësit. Gjykata Supreme refuzoi si të pabazuar revizionin e paditësit [të punësuarit] , paraqitur kundër aktgjykimin të Gjykatës së Apelit. Gjykata Supreme arsyetoi se: *"[...] e paditura ka respektuar procedurat e përcaktuara me Rregulloren e UNMIK-ut nr.2001/27 mbi Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, ashtu që në bazë të nenit 11.5 për shkeljet e rënda të përcaktuara në nenin 11.3 e të njëjtit Ligj, paditësi është njoftuar me njoftim [...] për qëllimin e saj për t'ia ndërprerë paditësit kontratën e punës në bazë të pikës (b)[...]"*.

6. Aktgjykimi [Rev. nr. 377/2018] i 20 nëntorit 2018, i Gjykatës Supreme

111. Përmes këtij aktgjykimi, Gjykata Supreme refuzoi si të pabazuar revizionin e paditësit [të punësuarit] paraqitur kundër aktgjykimin të Gjykatës së Apelit, me të cilin ishte ndryshuar aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë sipas të cilit shkëputja e kontratës së punës në mes të punësuarit dhe të paditurës [punëdhënësit KEK] ishte konsideruar si e paligjshme. KEK e kishte njoftuar ish-të punësuarin e saj mbi shkëputjen e kontratës së punës për shkak se ky i fundit kishte bërë ndërrimin e njehsorit elektrik të konsumatorit, pa autorizim dhe në kundërshtim me procedurat për ndërrimin e njehsorëve. Gjykata Themelore në

Prishtinë kishte aprovuar kërkesëpadinë e ish-të punësuarit duke arsyetuar se punëdhënësi KEK kishte shqiptuar masë të rëndë përderisa veprimet e të punësuarit kishin të bëjnë me sjelljen në kundërshtim me standarde profesionale dhe etike në vendin e punës. Gjykata e Apelit aprovoi ankesën e KEK-ut dhe konstatoi se Gjykata Themelore në mënyrë të gabuar kishte zbatuar të drejtën materiale. Gjykata Supreme refuzoi si të pabazuar revizionin e paditësit [të punësuarit], dhe arsyetoi se: "[...] në baze të nenit 11.5 të Rregullores 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës i cili ka hyrë në fuqi më 8 tetor 2001, është përcaktuar se kontrata e punës shkëputet nga punëdhënësi në rastet e rënda të sjelljes së keqe [. . .]. Punëdhënësi do të njoftoj punonjësin me shkrim për qëllimin e tij për ta ndërprerë kontratën e punës ashtu që në njoftim theksohet edhe shkaqet për shkëputjen e kontratës së punës [...]. E paditura në rastin konkret ka respektuar dispozitat e Rregullores nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë [...]."

(c) Përgjigja e Gjykatës Supreme, e 10 tetorit 2021

112. Gjykata, më 7 tetor 2021, iu ishte drejtuar Gjykatës Supreme me pyetjet specifike si në vijim:

(i) *Për atë sa është e mundur, luteni që ta njoftoni Gjykatën përkitazi me praktikën e Gjykatës Supreme, se në cilat raste zbatohen dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] dhe*

(ii) *Lutni që të na sqaroni se cila është praktika relevante gjyqësore përkitazi me interpretimin dhe zbatimin e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989 dhe dispozitave të Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] në rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës përmes Njoftimit të Punëdhënësit, si rezultat i konstatimit të shkeljeve të detyrave të punës nga punëmarrësit. Më konkretisht, luteni të na sqaroni se a ka Gjykata Supreme një praktikë gjyqësore të unifikuar në këso raste apo çështja e interpretimit dhe zbatimit të dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, i KSAK nr. 12/89 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27] shqyrtohet nga rasti në rast. Nëse Gjykata Supreme ka një praktikë të unifikuar dhe konsistente në lidhje me çështjet e sipërcekura, luteni që po ashtu të na sqaroni se nga cila periudhë saktësisht ka filluar unifikimi i praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme.*

113. Gjykata Supreme ndaj pyetjeve të lartcekura ishte përgjigjur si në vijim:

"Fillimisht ju njoftojmë se në çështje të interpretimit dhe zbatimit të dispozitave të dy Ligjeve të lartpërmendura në rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës përmes njoftimit të punëdhënësit, si rezultat i konstatimit të shkeljeve të detyrave të punës nga punëmarrësit, Gjykata Supreme e Kosovës, nuk ka një praktikë gjyqësore të unifikuar por interpretimi i këtyre dy Ligjeve, në rastet e lartpërmendura, bëhet për secilin rast të veçantë, thjeshtë nga rasti në rast. Megjithatë, duhet sqaruar se brenda për brenda kolegjeve të Gjykatës Supreme, në çështjet civile, ekziston një konsensus si në vijim: Ligji mbi Marrëdhëniet e Punës, i KSAK m. 12/89, dhe Ligji Themelor i Punës (Rregullorja e UNMIK-ut

2001/27) ka qenë në fuqi deri me hyrjen në fuqi të Ligjit të Punës të Republikës së Kosovës më datë 17.12.2010 i shpallur në Gazetën Zyrtare nr. 90 më datë 1.12.2010, kur me nenin 99 par. 1 të këtij Ligji parashihet që „Me hyrjen në fuqi të këtij Ligji shfuqizohet Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë (Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27), Ligji për Marrëdhënien e Punës i KSA të Kosovës i vitit 1989 (fjala është për këtë Ligj i shpallur në Gazetën Zyrtare të KSAK nr. 12/89) dhe Ligji i Punës i Jugosllavisë i vitit 1977 me amandamentet përkatëse.

Nga kjo dispozitë rezulton se Ligji për Marrëdhënien e Punës i KSA të Kosovës i vitit 1989 ka qenë në fuqi dhe në zbatim deri me nxjerrjen e Ligjit të Ri mbi Punën të vitit 2010, mirëpo, ai në tërësinë e tij nuk ka pasur mundësi të zbatohet, kjo ngase me nenin 27 të Ligjit themelor të Punës në Kosovë (Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/27) parashihet që kjo Rregullore shfuqizon çdo dispozitë të Ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të. Për faktin se me këtë Ligj Themelor të Punës të vitit 2001, nuk është paraparë fare procedurë disiplinore për shkelje të rënda të detyrave të punës nga punëmarrësi, Gjykata Supreme ka konsideruar se konstatimi i këtyre shkeljeve të rënda, kryerja e tyre nga punëmarrësi, dhe përgjegjësia për kryerjen e tyre, duhet të vërtetohet në procedurë disiplinore të cilën e parasheh Ligji për Marrëdhënien e Punës i lartpërmendur, pasi që Ligji Themelor i Punës i vitit 2001, nuk parasheh fare procedurë disiplinore, as mënyrën e konstatimit të këtyre shkeljeve disiplinore, e as autoritetin e punëdhënësit i cili shqipton masa disiplinore për shkelje të ndryshme disiplinore. Tani me Ligjin e punës të vitit 2010 situatën e kemi plotësisht të qartë, nga se nuk parashihet fare procedura disiplinore, por punëdhënësve i cili mbetet që me aktet e tyre të brendshme të nxjerrin rregullore për procedurë disiplinore.”

(d) Vlerësimi i tri kriterëve të përcaktuara në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së dhe të Gjykatës

114. Ashtu siç është cekur më lart, Gjykata megjithatë do të vazhdojë me shqyrtimin dhe vlerësimin e pretendimit për mungesë të konsistencës në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme duke marrë për bazë gjashtë (6) Aktgjykimet e lartcekura të Gjykatës Supreme, të dorëzuara me kërkesën e tij në Gjykatë më 27 prill 2021. Në kuptim të këtij pretendimi të parashtruesit të kërkesës, Gjykata do të vazhdojë me elaborimin e tri kriterëve të lartcekura, duke filluar me shqyrtimin dhe vlerësimin: (i) nëse ka dallime të thella dhe afatgjata.

(i) Nëse ka dallime të thella dhe afatgjata

115. Gjykata thekson se ajo vlerëson konsistencën e praktikës gjyqësore të gjykatave të rregullta vetëm në raport me shkeljet e pretenduara të parashtruesit të kërkesës. Rrjedhimisht, mungesa e konsistencës në praktikën gjyqësore duhet të ketë rezultuar në shkelje të të drejtave dhe lirive themelore të parashtruesit të kërkesës. Për të konstatuar një shkelje të tillë, dhe për të konstatuar se të drejtat dhe liritë themelore të parashtruesit të kërkesës janë shkelur si rezultat i “dallimeve të thella dhe të afatgjata” në praktikën përkatëse gjyqësore, rrethanat faktike dhe juridike të rastit të parashtruesit të kërkesës duhet të përkrijnë më ato të rasteve, kundërtënia me të cilat pretendohet.

116. Në kontekst të Aktgjykimeve të Gjykatës Supreme të referuara dhe dorëzuara nga parashtruesi i kërkesës, Gjykata fillimisht rikujton se parashtruesi i kërkesës i ka dorëzuar vetëm kopjet e gjashtë (6) Aktgjykimeve të Gjykatës Supreme, por jo edhe vendimet të cilat i kane paraprirë këtyre të fundit apo ndonjë vendim tjetër.
117. Në vijim, Gjykata vëren se rrethanat e rasteve të lartcekura në pesë (5) nga gjashtë (6) Aktgjykimet e Gjykatës Supreme të dorëzuara nga parashtruesi i kërkesës, janë nxjerrë në periudhën në mes të 20 nëntorit 2018 dhe 6 prillit 2020, ndërlidheshin me ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga Ndërmarrja Publike KEK. Për pasojë, Gjykata vëren se në këto raste, Gjykata Supreme në parim kishte konstatuar se në rastet e të ish-punësuarve të kësaj ndërmarrje, ligji i zbatueshëm në lidhje me procedurën e shkëputjes së kontratës së punës ishte Ligji Themelor i Punës [Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27]. Në vijim, Gjykata vëren se vetëm në dy (2) Aktgjykimet e Gjykatës Supreme, respektivisht Aktgjykimeve [Rev. Nr. 60/2020], të 6 prillit 2020; dhe [Rev. Nr. 52/2019] të 11 marsit 2019, Gjykata Supreme ka konstatuar se nga Gjykata Themelore në mënyrë të gabuar është zbatuar e drejta materiale, si rezultat i aplikimit të Ligjit për Marrëdhënien e Punës, të vitit 1989. Ndërsa, në lidhje me tri (3) Aktgjykimet e tjera, gjegjësisht [Rev. nr 1/2019] të 26 shkurtit 2019; [Rev. Nr. 212/2019] të 11 korrikut 2019 dhe [Rev. Nr. 377/2018] të 20 nëntorit 2018, Gjykata vëren se në këto Aktgjykime nuk është përmendur se cili ligj ishte aplikuar nga gjykata e shkallës së parë, gjegjësisht Gjykata Themelore. Për më tepër, përkitazi me Aktgjykimin [Rev. 377/2018] të 20 nëntorit 2018, Gjykata vëren se kontrata e punëdhënësit ishte me afat të caktuar, dhe për pasojë Gjykata Supreme kishte vlerësuar se çështja e vazhdimet të kontratës së punës është në diskrecion të punëdhënësit.
118. Në fund, në lidhje me Aktgjykimin [Rev. nr. 104/20] të 25 shkurtit 2021, të dorëzuar nga parashtruesi i kërkesës me kërkesën e tij në Gjykatë më 27 prill 2021, Gjykata vëren se rrethanat faktike dhe juridike të këtij rasti janë identike me rrethanat faktike dhe juridike të rastit KI133/20 të regjistruar në Gjykatë. Rrethanat e këtyre dy rasteve ndërlidhen me atë se S.R. dhe F.S. [në rastin KI133/20], të cilëve nga ana e parashtruesit të kërkesës përmes Njoftimeve të, 21 prillit 2008 iu kishte shkëputur marrëdhënia e punës për shkak të shkeljeve të detyrave të rënda të punës, me arsyetimin se si rezultat i konstatimit të auditimit të brendshëm, këta të fundit kishin kryer transaksion të paautorizuar bankar. Përderisa në rastin KI133/20, Gjykata Supremes përmes Aktgjykimit [Rev.nr.12/2020] të 19 shkurtit 2020 kishte vërtetuar qëndrimin e Gjykatës Themelore dhe të Gjykatës së Apelit se Njoftimi i parashtruesit të kërkesës, i 21 prillit 2008 ishte i kundërligjshëm për arsye se në rastin e F.S. nga ana e parashtruesit të kërkesës nuk ishte zhvilluar procedurë disiplinore ashtu siç është përcaktuar me dispozitat e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK nr.12/89, në këtë rast të sipërcekur, Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit [Rev. nr. 104/20] të 25 shkurtit 2021 kishte aprovuar revizionin e Raiffeisen Bankës dhe kishte anuluar Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit duke konstatuar se Njoftimi, i 21 prillit 2008 është në pajtim me paragrafin 5 të nenit 11 të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut 2001/27]. Rrjedhimisht, Gjykata vëren se Gjykata Supreme në rrethana të njëjta faktike dhe juridike përmes dy Aktgjykimeve të saj të nxjerra brenda një viti kishte aplikuar dispozita të dy ligjeve të ndryshme, përkatësisht të Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989 dhe Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut 2001/27], duke konstatuar se në

rastin e parë Njoftimi i parashtruesit të kërkesës për shkëputjen e marrëdhënies së punës së F.S. ishte në kundërshtim me Ligjin për Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989 dhe në rastin e dytë kishte konstatuar se Njoftimi, i parashtruesit të kërkesës, për shkëputje të marrëdhënies së punës së S.R. ishte nxjerrë në pajtim me dispozitat e Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27].

119. Gjykata duke iu rikthyer rastit të parashtruesit të kërkesës, rikujton Aktgjykimin [Rev. nr. 257/2019] e kontestuar të Gjykatës Supreme, të 2 qershorit 2020 përmes së cilit përkritazi me çështjen e interpretimit dhe aplikimit të ligjit në rrethanat e parashtruesit të kërkesës kishte theksuar si në vijim: *“Procedura për caktimin e përgjegjësisë disiplinore i referohet shkeljes që ka ndodhur në qershor të vitit 2007, ndërsa në shkresat e lëndës del se [parashtruesi i kërkesës] ra në dijeni për shkeljen me 5 shkurt 2008, suspendimin e ka kryer me 13 shkurt 2009 ndërsa njoftimin për ndërprerje e ka bërë me 24 mars 2009.”* Sipas Gjykatës Supreme ky veprim i parashtruesit të kërkesës është në kundërshtim nenin 67 LDTHMP-së të vitit 1989 i cili ligj sipas saj në pajtim me Rregulloren e UNMIK-ut 1999/24 ishte në fuqi, dhe se sipas këtij ngritja e procedurës disiplinore parashkruhet brenda 6 muajve nga dita kur mësohet për shkeljen e tillë.
120. Rrjedhimisht, Gjykata Supreme konstatoi se: (i) Njoftimi, i 24 marsit 2009 i parashtruesit të kërkesës nuk ka respektuar kohën e parapare për dëgjim të palës dhe shkelja e pretenduar e B.K. nuk i përgjigjet sanksionit disiplinor; dhe (ii) se kundër B.K. nuk është zhvilluar procedurë disiplinore sipas Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK nr. 12/89, të vitit 1989 për të vërtetuar përgjegjësinë eventuale të tij dhe nuk është shqiptuar masa adekuate për shkeljen e parapare me aktin e brendshëm.
121. Gjykata në këtë aspekt rithekson qëndrimin që ajo vazhdimisht ka mbajtur përkritazi me faktin se aplikimi dhe interpretimi i ligjit është në juridiksionin e gjykatave të rregullta; dhe që roli i saj është vetëm të sigurohet se aplikimi dhe interpretimi i ligjit nga gjykatat e rregullta janë kompatible me Kushtetutën dhe KEDNJ-në (shih rastet e GJENDJ-së, *Brualla Gomes de la Torre kundër Francës*, Aktgjykim i 19 dhjetorit 1997, paragrafi 31; *Kuchoglu kundër Bullgarisë*, Aktgjykim i 10 majit 2007, paragrafi 50; *Işyar kundër Bullgarisë*, Aktgjykim i 20 nëntorit 2008 paragrafi 48; dhe *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 49). Thënë këtë, Gjykata gjithashtu ka theksuar se përjashtim nga ky parim i përgjithshëm, janë rastet e arbitraritetit të dukshëm (shih, për shembull, rastet e GJEDNJ-së *Adamsons kundër Letonisë*, cituar më lart, paragrafi 118; *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 50; dhe *Albu dhe të tjerët kundër Rumanisë*, i cituar më lart, paragrafi 34).
122. Në kontekst të rrethanave të rastit, Gjykata rikujton që GJENDJ ka theksuar se kundërthëniet në praktikën gjyqësore janë pjesë përbërëse e secilit sistem gjyqësor dhe që divergjenca në praktikë gjyqësore mund të ketë edhe brenda të së njëjtës gjykatë. Një e gjë e tillë, nuk është detyrues në kundërshtim me Kushtetutën dhe KEDNJ-në (shih rastet e GJEDNJ-së, *Santo Pinto kundër Portugalisë*, cituar më lart, paragrafi 41; dhe *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin*

kundër Turqisë, cituar më lart, paragrafi 51). Për më tepër, dhe siç është cekur më lart, GJEDNJ ka theksuar vazhdimisht se kërkesat për siguri juridike dhe mbrojtje legjitime të besimit të publikut në gjykata nuk ofrojnë/garantojnë një të drejtë në praktikën gjyqësore konsistente. Për më tepër që, zhvillimi i praktikës gjyqësore është i rëndësishëm për të mbajtur dinamikën e duhur të përmirësimit të vazhdueshëm të administrimit të drejtësisë (shih rastin e GJEDNJ-së, *Atanasovski kundër "Ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë"*, Aktgjykim i 14 janarit 2010, paragrafi 38; dhe *Nejdet Sahin dhe Perihan Sahin kundër Turqisë*, cituar më lart, paragrafi 58). Megjithatë, bazuar në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, përjashtim edhe nga këto parime të përgjithshme, është arbitrariteti i dukshëm, dhe në kuptim të vlerësimit të mungesës së konsistencës gjyqësore, vlerësimi nëse ka *“dallime të thella dhe afatgjata”* në praktikën përkatëse gjyqësore dhe nëse ka një mekanizëm efektiv për të adresuar të njëjtat.

123. Gjkata vëren, se për dallim nga rasti në shqyrtim, Gjkata Supreme në gjashtë (6) rastet e lartcekura të dorëzuara nga vetë parashtruesi i kërkesës dhe përkitazi me ndërprerjen e marrëdhënies së punës si rezultat i shkeljeve të detyrave të punës ka aplikuar dispozitat e Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut 2001/27] gjatë periudhës 2018 dhe 2021.
124. Në vijim, Gjkata duke u bazuar në gjashtë (6) Aktgjykimet e lartcekura të dorëzuara nga parashtruesi i kërkesës, po ashtu vëren se përveç kundërthënieve në çështjet e interpretimit apo aplikimit të Ligjit të Marrëdhënies së Punës (LDTHMP) të vitit 1989 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut 2001/27] nga ana e Gjykatës Supreme, kundërthënie përbën edhe çështja e procedurave të brendshme që i kanë paraprirë shpërndarjes së kontratës, si ato të Komisionit të mashtimeve apo auditimit të brendshëm.
125. Në kontekst të pesë (5) nga gjashtë (6) rastet e dorëzuara nga parashtruesi i kërkesës e që ndërlidhen me Ndërmarrjen KEK, Gjkata Supreme në shkresën e saj të 10 tetorit 2021 kishte theksuar se: *“[...] në aspektin e procedurës disiplinore në mënyrë plotësuese në praktikë është zbatuar edhe Ligji për Marrëdhënien e Punës i vitit 1989. Në këtë situatë në praktikë, megjithatë, Gjkata Supreme ka bërë disa dallime prej rastit në rast, kështu p.sh. në 5 rastet e përshkruara në shkresat përcjellëse të kërkesës për dhënien e këtij njoftimi, në të cilat Gjkata Supreme ka nxjerrë aktgjykim, të cilat kanë të bëjnë me kontestin në mes të punëmarrësve dhe KEDS-it, kjo Gjkatë ka përfunduar se për faktin që me rastin e auditimit të brendshëm, kontrollit të brendshëm të KEDS-it, përmes komisioneve ad-hoc është vërtetuar saktësisht shkelja disiplinore e punëmarrësve të cilat kanë pasur të bëjnë me vjedhjen e pasurisë së KEDS-it, energjisë elektrike, duke mos bllobuar njehsorët elektrikë apo duke intervenuar në kundërshtim me Ligjin në ata njehsorë dhe në mënyrat tjera, fakte këto që kontrolli i brendshëm i ka vërtetuar edhe përmes kontrollimit profesional të këtyre njehsorëve me "bazhdarim", ka rezultuar se gjendja faktike është vërtetuar plotësisht dhe saktësisht sa i përket shkeljeve disiplinore, ndërsa sanksionin disiplinor e ka shqiptuar organi i shkallës së parë dhe i dytë ashtu siç parashihet më afër me Rregulloren e brendshme dhe me Kodin disiplinor të KEDS-it. Për më tepër, me këto dy akte juridike të brendshme të KEDS-it parashihet që në këto raste procedura është e shkurtër, kështu që Gjkata Supreme ka arsyetuar mos zhvillimin e një procedure shumë të veçantë*

disiplinore krahas vërtetimit të saktë dhe të drejtë të gjendjes faktike nga auditori respektivisht kontrolli i brendshëm i KEDS-it, duke ardhur kështu në një përfundim se nuk ka arbitrarizëm me rastin e shqiptimit të sanksionit disiplinor ndaj punëmarrësit përgjegjës, Shkelja disiplinore dhe përgjegjësia e të cilit është konstatuar nga ana e auditorit të brendshëm të punëdhënësit”.

126. Gjykata, duke iu referuar përmbajtjes së përgjigjes së Gjykatës Supreme, megjithatë vëren se një arsyetim apo justifikim i tillë nuk është ofruar në Aktgjykimin e kontestuar të Gjykatës Supreme, kur kjo e fundit ka interpretuar dhe ndër tjerash ka konstatuar se ndaj B.K. nuk është zhvilluar procedurë disiplinore.
127. Gjykata, duke iu referuar praktikës së vet gjyqësore, përkatësisht rasteve KI87/18 dhe KI35/18, rikujton se kishte konstatuar shkelje të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së për shkak të shkeljes së parimit të sigurisë juridike si rezultat i divergjencës së praktikës gjyqësore, në rastin KI87/18 në vlerësimin e 3 (tre) rasteve të Gjykatës Supreme, të nxjerra në një periudhë kohore 3 (tre) vjeçare, dhe në rastin KI35/18 në vlerësimin e 6 (gjashtë) rasteve të Gjykatës Supreme të nxjerra në një periudhë kohore 5 (pesë) vjeçare dhe pasi kishte konstatuar se: (i) kishte *“dallime të thella dhe afatgjata”*; (ii) mekanizmi i Gjykatës Supreme për harmonizimin e praktikës gjyqësore ekzistonte; por se (iii) mekanizmi i lartpërmendur nuk ishte përdorur (shih rastet e Gjykatës KI87/18, cituar më lart, paragrafi 79 dhe paragrafët 81 deri 85; dhe rastin KI35/18, cituar më lart, paragrafi 70 dhe paragrafët 110-111). Përkitazi me rastet e përmendura të Gjykatës, Gjykata thekson se në rastet KI35/18 dhe KI87/18, objekt i çështjes para gjykatave të rregullta në të gjitha rastet ishte vendosja e lartësisë së kamatëvonesës përkitazi me kërkesat e kompanive të sigurimeve private, të parashtruara në kuadër të së drejtës në subrogim.
128. Gjykata në këtë rast ka parasysh që gjashtë (6) Aktgjykimet e dorëzuara të Gjykatës Supreme nga parashtruesi i kërkesës në momentin e parashtrimit të kërkesës së tij, i pasqyrojnë vetëm ato Aktgjykime që parashtruesi i kërkesës ka pasur qasje në to dhe në dispozicion për të mbështetur pretendimin e tij përkitazi me mungesën e praktikës së unifikuar në Gjykatën Supreme. Në lidhje me këtë, Gjykata në kuadër të pyetjes së saj parashtruar Gjykatës Supreme nuk i ka kërkuar që të dorëzojë Aktgjykime të tjera të natyrës dhe të rrethanave të ngjashme si me ato të parashtruesit të kërkesës, por ka kërkuar që kjo gjykatë të sqarojë çështjen e interpretimit dhe aplikimit të këtyre dy ligjeve në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Dhe në lidhje me këtë përgjigje, Gjykata Supreme e ka konfirmuar se shqyrtimi i rasteve që ndërlidhet me interpretimin dhe aplikimin e dispozitave të këtyre dy ligjeve zhvillohet nga rasti në rast.
129. Në kuptim të kriterit të *“dallimeve të thella dhe afatgjata”*, Gjykata vë në pah se në praktikën e saj gjyqësore ka shqyrtuar edhe raste që ndërlidheshin me çështjen e interpretimit dhe aplikimit të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut 2001/27], apo të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989. Në rastet e Gjykatës KI185/13, (me parashtrues *Korporata Energjetike e Kosovës*, Aktvendim për papranueshmëri, i 18 shkurtit 2014) dhe KI186/13, (me parashtrues *Korporata Energjetike e Kosovës*, Aktvendim për papranueshmëri, i 5 dhjetorit 2013), Gjykata Supreme në këto dy raste kishte aprovuar revizionin

e punëmarrësve të KEK-ut duke anuluar vendimet e gjykatave të shkallës së parë dhe të dytë, respektivisht dhe pasi kishte aplikuar dispozita e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989, kishte konstatuar se Njoftimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës nga ana e Punëdhënësit KEK për shkak të performancës së dobët, ishte i paligjshëm si rezultat i mungesës së zhvillimit të procedurës së Komisionit Disiplinor brenda Punëdhënësit. Në rastin e Gjykatës KI29/17 (me parashtrues *Adem Zhegrova*, Aktvendim për papranueshmëri, i 5 shtatorit 2017) rrethanat e këtij rasti ndërlidheshin me ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga ana e Punëdhënësit KEK, si rezultat i konstatimit të shkeljes së rëndë të detyrave të punës, gjegjësisht manipulimit të njehsorit dhe shfrytëzimit të paautorizuar të energjisë elektrike, të cilat ishin konstatuar në raportin e auditimit të brendshëm. Si rezultat i Aktgjykimit të Gjykatës së Apelit, përmes së cilit ishte anuluar Aktgjykimi i Gjykatës Themelore, parashtruesi i kërkesës kishte paraqitur revizion në Gjykatën Supreme dhe duke iu referuar edhe Ligjit mbi Marrëdhëniet e Punës, të KSAK, të vitit 1989, kishte pretenduar se ndërprerja e marrëdhënies së punës si rezultat i mungesës së zhvillimit të procedurës disiplinore nga ana e punëdhënësit është në kundërshtimin me dispozitat e këtij ligji. Gjykata Supreme, përmes Aktgjykimit të saj [Rev. nr.343/2016] kishte refuzuar revizionin e tij kundër Aktgjykimit të Gjykatës së Apelit dhe kishte konstatuar se në rastin e tij ishte Ligji Themelor i Punës ligj i aplikueshëm dhe se Njoftimi i Punëdhënësit (KEK-ut) për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ishte bërë në pajtim me nenin 11.2 të këtij ligji. Si rezultat i këtij vendimi të Gjykatës Supreme, parashtruesi i kërkesës para Gjykatës kishte kontestuar Aktgjykimin e Gjykatës Supreme [Rev. nr.343/2016] duke theksuar se Gjykata Supreme, Aktgjykimin e të cilës po ashtu e kishte dorëzuar në Gjykatë në një rast tjetër në rrethana të njëjta juridike dhe faktike që po ashtu ndërlidheshin me një ish-punonjës të KEK-ut të cilit iu kishte ndërprerë marrëdhënia e punës si rezultat i manipulimit të njehsorit dhe shfrytëzimit të paautorizuar të energjisë elektrike, Gjykata Supreme përmes Aktgjykimit [Rev. nr. 62/2014, të 20 marsit 2014] kishte aprovuar revizionin e ish-punonjësit të KEK-ut kishte anuluar Aktgjykimin e Gjykatës së Apelit dhe duke aplikuar dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK, të vitit 1989 kishte konstatuar se Njoftimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës si rezultat i shkeljeve të rënda ishte i paligjshëm për arsye se Punëdhënësi nuk kishte zhvilluar procedurë të Komisionit disiplinor.

130. Në këtë rast, Gjykata duke aplikuar kriteret e lartcekura të GJEDNJ-së që ndërlidhen me divergjencën në praktikën gjyqësore të gjykatave kishte vlerësuar se: *“...nuk është e mundur të konstatohet ekzistimi i dallimeve të thella dhe të vazhdueshme në praktiken gjyqësore të Gjykatës Supreme që rrezikojnë parimin e sigurisë juridike, duke u thirrur vetëm në një Aktgjykim të Gjykatës Supreme, të nxjerre 3 (tri) vite më herët”,* (paragrafi 53 i Aktvendimit për papranueshmëri të Gjykatës në rastin KI29/17).
131. Në vijim të këtij elaborimi, Gjykata vëren se çështja e kundërthënies në interpretimin dhe aplikimin e Ligjit për Marrëdhënien e Punës, të vitit 1989 apo Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27] nga gjykatat e rregullta, përfshirë edhe vet Gjykatën Supreme daton edhe më herët se periudha e nxjerrjes së vendimit të kontestuar. Për pasojë, Gjykata vëren se në rastin

konkret kemi të bëjmë edhe me dallime afatgjata në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme.

132. Tutje, Gjykata rikujton se çështja e vendimeve kundërthënëse, në kuptim vetëm të interpretimit të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27], gjegjësisht nenit 11, paragrafit 5 të tij ishte trajtuar në praktikën gjyqësore të Gjykatës (shih rastin KI89/13, parashtuese *Arbresha Januzi*, Aktgjykim, i 12 marsit 2014). Në këtë rast, megjithëse në rrethana faktike e juridike të ndryshme, Gjykata kishte trajtuar çështjen e dy (2) vendimeve kundërthënëse në rrethana identike faktike dhe juridike brenda Punëdhënësit të njëjtë, por në kuadër të parimit të mosdiskriminimit, të garantuar me nenin 24 të Kushtetutës (shih paragrafët 63-70 të këtij Aktgjykimi). Megjithatë, edhe në kuptim të nenit 31 të Kushtetutës, Gjykata kishte vënë në pah se brenda praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme në dy raste, përkatësisht Aktgjykimit të Gjykatës Supreme në rastin e parashtueses së kërkesës dhe Aktgjykimit të Gjykatës Supreme përkitazi me rastin e dy kolegeve brenda Punëdhënësit të njëjtë, ekzistonin kundërthënie në interpretimin e nenit 11 të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27] (paragrafët 56 -57 të Aktgjykimit në rastin KI89/13).
133. Nga sa më sipër rezulton që Gjykata Supreme duke interpretuar dhe aplikuar dy ligje të ndryshme, përkatësisht Ligjin mbi Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989, dhe Ligjin Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27] në rrethana të ngjashme faktike dhe juridike në rastin e ndërprerjes apo shpërbërjes së marrëdhënies së punës për shkak të shkeljeve të detyrave nga ana e Punëdhënësit ka rezultuar në interpretim dhe praktikë kundërthënëse, dhe si rezultat i kësaj në praktikën e saj gjyqësore ekzistojnë dallime të thella dhe afatgjata (shih, në këtë rast, rastet e GJEDNJ-së *Iordan dhe Iordanov kundër Bullgarisë*, të cituar më lart, paragrafët 49-50).
134. Në këtë kontekst dhe për pasojë, Gjykata duhet të konstatojë se në rrethanat e rastit konkret, dhe në mënyrë specifike duke iu referuar pjesës së konstatimit të Gjykatës Supreme se Njoftimi i parashtresit të kërkesës është i kundërligjshëm për arsye se ky i fundit nuk ka zhvilluar procedurë disiplinore të paraparë me dispozitat e Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK, të vitit 1989, ekzistojnë “dallime të thella dhe afatgjata” në praktikën gjyqësore të gjykatave të rregullta.
135. Në anën tjetër, konstatimi se ka “dallime të thella dhe afatgjata” në praktikën gjyqësore përkitazi me interpretimin e dispozitave të Ligjit për Marrëdhënien e Punës të KSAK nr. 12/89 apo të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27], nuk rezulton detyrimisht në shkelje të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së. Për të konstatuar një gjë të tillë, Gjykata duhet të shqyrtojë edhe dy kriteret e tjera të GJEDNJ-së që ndërlidhen me vlerësimin e mungesës së konsistencës në praktikën gjyqësore, përkatësisht nëse ligji i aplikueshëm përcakton mekanizma të aftë për të zgjidhur divergjenca të tilla; dhe nëse një mekanizëm i tillë është zbatuar në rrethanat e një rasti dhe me çfarë efekti.
- (ii) Nëse ligji i aplikueshëm përcakton mekanizma të aftë për të zgjidhur divergjenca të tilla; dhe

(iii) nëse një mekanizëm i tillë është zbatuar në rrethanat e një rasti dhe me çfarë efekti.

136. Gjykata thekson se Gjykata Supreme ka një mekanizëm që mundëson zgjidhjen e kundërthënieve të tilla. Në këtë kontekst, Gjykata rikujton se në rastin KI87/18, kishte theksuar se bazuar në pikën 10 të paragrafit 2 të nenit 14 (Kompetencat dhe Përgjegjësitë e Kryetarit dhe nënkryetarit të Gjykatës) të Ligjit nr. 06/L-054 për Gjykatat (në tekstin e mëtejme: Ligji për Gjykatat), Kryetarët e gjykatave përmes takimeve vjetore të të gjithë gjyqtarëve kanë detyrimin, ndër të tjera, për të shqyrtuar dhe propozuar ndryshime në procedura dhe praktika (shih rastin e Gjykatës KI87/18 parashtrues *“IF Skadeforsikring”*, cituar më lart, paragrafi 80). Përmes këtij rasti, Gjykata gjithashtu theksoi se funksionimi i vetë mekanizmit të harmonizimit të praktikës nuk është i pamundësuar, apo i kufizuar me asgjë, gjë që do të zvogëlonte drejtpërdrejt zbatimin dhe efikasitetin e tij në vetë praktikën gjyqësore (shih rastin e Gjykatës KI87/18 parashtrues *“IF Skadeforsikring”*, cituar më lart, paragrafi 81).
137. Megjithatë dhe për më tepër, Gjykata përmes rastit KI87/18 gjithashtu ka theksuar se pika 4 e paragrafit 1 të nenit 26 (Kompetencat e Gjykatës Supreme) të Ligjit për Gjykatat, përcakton kompetencën ekskluzive të vet Gjykatës Supreme për të përcaktuar qëndrimet parimore, nxjerrë mendime juridike dhe udhëzues për zbatimin unik të ligjeve nga gjykatat në territorin e Republikës së Kosovës. Në çështjen që ngërthejnë rrethanat e rastit konkret, përkatësisht çështjen e interpretimit të dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr.12/89 të vitit 1989 apo dispozitave të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27], Gjykata Supreme, përmes përgjigjes së saj të dorëzuar më 10 tetor 2021 në Gjykatë, deklaroi se nuk kishte një praktikë të unifikuar në këto raste. Më konkretisht, Gjykata Supreme konfirmoi se çështja e zbatimit të këtyre dy ligjeve të lartcekura shqyrtohet nga rasti në rast.
138. Në kuptim të kësaj, Gjykata konsideron që Gjykata Supreme si rezultat i mungesës së një praktike të unifikuar në këso lloj rastesh ka shërbyer vet si burim i divergjencave në praktikën gjyqësore edhe të gjykatave të shkallës më të ulët duke cenuar kështu parimin e sigurisë juridike.
139. Gjykata thekson se GJEDNJ vazhdimisht ka theksuar se roli i një gjykate supreme është pikërisht për të zgjidhur kundërthënie të tilla. Për më tepër, ajo gjithashtu ka mbajtur se, nëse praktika kundërthënëse zhvillohet brenda një prej autoriteteve më të larta gjyqësore në një vend, vetë ajo gjykatë bëhet burim i pasigurisë juridike, duke minuar kështu parimin e sigurisë juridike dhe duke e dobësuar besimin e publikut në sistemin gjyqësor (shih, në këtë rast, rastin e GJEDNJ-së *Famullia Greko-katolike Lupeni kundër Rumanisë*, të cituar më lart, paragrafi 123; *Beian kundër Rumanisë*, të cituar më lart, paragrafi 39; dhe *Albu dhe të tjerët kundër Rumanisë*, të cituar më lart, paragrafi 38).

(e) Konkludim

140. Rrjedhimisht, Gjykata marrë parasysh të lartcekurat, konstaton se në rrethanat e rastit konkret, plotësohen të tri kriteret e GJEDNJ-së përkitazi me vlerësimin

nëse mungesa e konsistencës, përkatësisht divergjencat në praktikën gjyqësore, kanë rezultuar në shkelje të të drejtave dhe lirive për një gjykim të drejtë dhe të paanshëm. Gjykata rithekson se në rrethanat e rastit konkret, konstaton:

- (i) “*dallime të thella dhe afatgjata*” në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme përkitazi me interpretimin dhe aplikimin e dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, të KSAK nr.12/89 dhe atyre të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27];
- (ii) Se ekzistojnë mekanizma të Gjykatës Supreme për harmonizimin e kësaj praktikë; dhe se
- (iii) Ky mekanizëm ekzistues, ashtu siç është deklaruar edhe nga vet Gjykata Supreme nuk është përdorur.

141. Si rezultat, Gjykata duhet të konstatojë se në kontekstin e pretendimeve të parashtruesit të kërkesës, “*dallimet e thella dhe afatgjata*” në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme të ndërlidhura me mospërdorimin e mekanizmave të përcaktuar me ligj e të dizajnuar për të siguruar konsistencën e duhur brenda praktikës gjyqësore të gjykatës më të lartë në vend, kanë rezultuar në cenim të parimit të sigurisë juridike dhe në shkelje të së drejtës për gjykim të drejtë dhe të paanshëm të parashtruesit të kërkesës, siç garantohet me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së.

142. Në lidhje me këtë të fundit, Gjykata vë pah se konstatimi i shkeljes së nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, në rrethanat e rastit konkret ndërlidhet vetëm me mospërdorimin e mekanizmave të përcaktuar me ligj e të dizajnuar për të siguruar konsistencën e duhur brenda praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme, dhe në asnjë mënyrë nuk e paragjykon rezultatin e meritave të rastit apo qëndrimin juridik që Gjykata Supreme e vendos dhe e aplikon në rastin konkret.

143. Prandaj, Gjykata Supreme në procedurë të rivendosjes, pretendimet e parashtruesit të kërkesës, të parashtruara në revizionin e tij në Gjykatën Supreme, e që ndërlidhen me ligjshmërinë e Njoftimit të tij për shpëputje të marrëdhënies së punës duhet t’i shqyrtojë dhe vlerësojë varësisht nga qëndrimi apo rezultati i mekanizmit të përdorur nga Gjykata Supreme që ndërlidhen me çështjen e divergjencës së praktikës gjyqësore të kësaj gjykate përkitazi me interpretimin dhe aplikimin e dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës së KSAK nr. 12/89 dhe atyre të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27].

II. Përkitazi me pretendimin për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mungesës së vendimit të arsyetuar gjyqësor dhe nenit 24 të Kushtetutës

144. Gjykata rikujton se parashtruesi i kërkesës në kërkesën e tij pretendon shkelje të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mungesës së vendimit të arsyetuar gjyqësor dhe nenit 24 të Kushtetutës, dhe pretendimin e tij në lidhje me këtë të fundit e ndërlidhë me Aktgjykimet e Gjykatës Supreme, të dorëzuara në Gjykatë, në të cilat raste punëdhënës ishte Ndërmarrja Publike

KEK. Në vijim të kësaj, Gjykata ka konstatuar se në kontekstin e pretendimeve të parashtruesit të kërkesës, "*dallimet e thella dhe afatgjata*" në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme të ndërlidhura me mospërdorimin e mekanizmave të përcaktuar me ligj e të dizajnuar për të siguruar konsistencën e duhur brenda praktikës gjyqësore të gjykatës më të lartë në vend, kanë rezultuar në cenim të parimit të sigurisë juridike dhe në shkelje të së drejtës për gjykim të drejte dhe të paanshëm të parashtruesit të kërkesës, siç garantohet me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së (shih në mënyrë të ngjashme rastin *Iordan Iordanov kundër Bullgarisë*, të cituar më lart, paragrafi 54). Rrjedhimisht, si rezultat i këtij konstatimi, Gjykata nuk e vlerëson si të nevojshme të shqyrtojë ndaras pretendimet për shkelje të të drejtave të garantuara me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mungesës së vendimit të arsyetuar gjyqësor dhe nenit 24 të Kushtetutës.

Përfundime

145. Gjykata ka trajtuar të gjitha pretendimet e parashtruesit të kërkesës, duke aplikuar mbi këtë vlerësim praktikën gjyqësore të Gjykatës dhe asaj të GJEDNJ-së përkitazi me mosarsyetim të vendimit gjyqësor dhe parimin e sigurisë juridike në aspektin e konsistencës së praktikës gjyqësore, garanci këto, që me përjashtime të caktuara, janë të mishëruara në nenin 31 të Kushtetutës dhe nenin 6 të KEDNJ-së.
146. Së pari, sa i përket pretendimit përkitazi me shkeljen e nenit 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, e që ndërlidhet me parimin e sigurisë juridike në kontekst të mungesës së konsistencës, përkatësisht divergjencës së praktikës gjyqësore të Gjykatës Supreme, Gjykata, pasi shtjelloi parimet dhe kriteret themelore të GJEDNJ-së në këtë aspekt, aplikoi të njëjtat në rrethanat e rastit konkret, dhe konstatoi se në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme ka "*dallime të thella dhe afatgjata*" përkitazi me ligjin e aplikueshëm në rastet të shkëputjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, dhe rrjedhimisht konstatoi se përmes Aktgjykimit [Rev.nr.257/2019] të 2 qershorit 2020 ishte cenuar parimi i sigurisë juridike, si rezultat i divergjencave në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme. Në këtë linjë, Gjykata theksoi se Gjykata Supreme në procedurë të rivendosjes, pretendimet e parashtruesit të kërkesës, të parashtruara në revizionin e tij në Gjykatën Supreme, e që ndërlidhen me ligjshmërinë e Njoftimit të tij për shkëputje të marrëdhënies së punës duhet t'i shqyrtojë dhe vlerësojë në pajtim me konstatimet e këtij Aktgjykimi, dhe varësisht nga qëndrimi apo rezultati i mekanizmit të përdorur nga Gjykata Supreme që ndërlidhen me çështjen e divergjencës së praktikës gjyqësore të kësaj gjykate përkitazi me interpretimin dhe aplikimin e dispozitave të Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës së KSAK nr. 12/89 të vitit 1989 dhe atyre të Ligjit Themelor të Punës [Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27], të njëjtat t'i aplikojë në rastin e parashtruesit të kërkesës.
147. Së dyti, sa i përket pretendimit të parashtruesit të kërkesës për shkelje të 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mungesës së vendimit të arsyetuar gjyqësor dhe nenit 24 të Kushtetutës të barazisë para ligjit, si rezultat i trajtimit të pabarabartë, Gjykata, si rezultat i konstatimit të saj për shkelje të së drejtës për siguri juridike të garantuar me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i praktikës kundërthënëse gjyqësore të Gjykatës

Supreme, nuk e vlerësoi si të nevojshme të shqyrtojë ndaras pretendimet për shkelje të të drejtave të tij të garantuara me nenin 31 të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së si rezultat i mosarsyetimit të vendimit gjyqësor dhe nenit 24 të Kushtetutës.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Kushtetuese, në pajtim me nenet 21.4 dhe 113.7 të Kushtetutës, me nenet 20 dhe 47 të Ligjit dhe me rregullin 59 (1) të Rregullores së punës, në seancën e mbajtur më 30 mars 2022 njëzëri

VENDOS

- I. TA DEKLAROJË kërkesën të pranueshme;
- II. TË KONSTATOJË se pika II e dispozitivit të Aktgjykimit [Rev.nr. 257/2019] të 2 qershorit 2020, të Gjykatës Supreme nuk është në pajtueshmëri me nenin 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm] të Kushtetutës, në lidhje me nenin 6 [E drejta për një proces të rregullt] të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut;
- III. TË SHPALLË të pavlefshme pikën II të Aktgjykimit [Rev.nr.257/2019] të 2 qershorit 2020 të Gjykatës Supreme të Kosovës;
- IV. TË KTHEJË Aktgjykimin [Rev.nr.257/2019] e 2 qershorit 2020 të Gjykatës Supreme të Kosovës, për rivendosje në pajtim me Aktgjykimin e kësaj Gjykate;
- V. TË URDHËROJË Gjykatën Supreme që ta njoftojë Gjykatën, në pajtim me rregullin 66 (5) të Rregullores së punës, deri më 30 shtator 2022, për masat e ndërmarra për zbatimin e Aktgjykimit të Gjykatës;
- VI. TË MBETET e përkushtuar në këtë çështje në pajtim me këtë urdhër;
- VII. T'UA KUMTOJË këtë Aktgjykim palëve dhe, në pajtim me nenin 20.4 të Ligjit, ta publikojë në Gazetën Zyrtare;
- VIII. Ky Aktgjykim hyn në fuqi menjëherë.

Gjyqtarja raportuese

Remzije Istrefi-Peci

Kryetarja e Gjykatës Kushtetuese

Gresa Caka-Nimani

