



REPUBLIKA E KOSOVËS - REPUBLIKA KOSOVO - REPUBLIC OF KOSOVO

**GJYKATA KUSHTETUESE
USTAVNI SUD
CONSTITUTIONAL COURT**

Prishtinë, më 14 mars 2024
Nr. Ref.:RK 2404/24

AKTVENDIM PËR PAPRANUESHMËRI

në

rastet nr. KI164/23, KI173/23, KI174/23, KI175/23, KI176/23 dhe KI201/23

Parashtrues

Murat Syla, Gentian Syla, Shqipe Kelmendi, Rinor Sogojeva, Asdren Mustafaj, dhe
Besnik Elshani

Vlerësim i kushtetutshmërisë së gjashtë aktgjytimeve të Gjykatës Supreme të Kosovës: Aktgjykimi [Rev. nr. 93/2023] i 24 marsit 2023, Aktgjykimi [Rev. nr. 103/23] i 28 marsit 2023, Aktgjykimi [Rev. nr. 101/2023] i 21 marsit 2023, Aktgjykimi [Rev. nr. 92/2023], i 29 marsit 2023, Aktgjykimi [Rev. nr. 102/2023] i 29 marsit 2023, dhe Aktgjykimi [Rev. nr. 93/2023] i 16 marsit 2023.

GJYKATA KUSHTETUESE E REPUBLIKËS SE 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
Nexhmi Rexhepi, gjyqtar dhe
Enver Peci, gjyqtar

Parashtruesit e kërkesës

1. Kërkesa KI164/23 është dorëzuar nga Murat Syla, nga Gllogoci (në tekstin e mëtejme: parashtruesi i parë i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson Bashkim Latifi.

2. Kërkesa KI173/23 është dorëzuar nga Gentian Sylja, nga Gllogoci (në tekstin e mëtejshëm: parashtruesi i dytë i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson Shpëtim Sadiku, avokat nga Lipjani.
3. Kërkesa KI174/23 është dorëzuar nga Shqipe Kelmendi, nga Fushë Kosova (në tekstin e mëtejshëm: parashtruesi i tretë i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson Shpëtim Sadiku, avokat nga Lipjani.
4. Kërkesa KI175/23 është dorëzuar nga Rinor Sogojeva, nga Prishtina (në tekstin e mëtejshëm: parashtruesi i katërt i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson Shpëtim Sadiku, avokat nga Lipjani.
5. Kërkesa KI176/23 është dorëzuar nga Asdren Mustafa nga Skenderaj (në tekstin e mëtejshëm: parashtruesi i pestë i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson Shpëtim Sadiku, avokat nga Lipjani.
6. Kërkesa KI201/23 është dorëzuar nga Besnik Elshani nga Gllogoci (në tekstin e mëtejshëm: parashtruesi i gjashtë i kërkesës), të cilin në Gjykatë e përfaqëson avokati Gazmend Sopa nga Lipjani.
7. Duke pasur parasysh se janë gjashtë parashtrues të kërkesës, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejshëm: Gjykata), në vijim të aktvendimit, ndër të tjera, do të përdorë termin grupor parashtrues të kërkesës kur kjo është e nevojshme.

Vendimi i kontestuar

8. Parashtruesit e kërkesës kontestojnë kushtetutshmërinë e aktgjyimeve të ndryshme të Gjykatës Supreme, të cilat janë nxjerrë në intervale të ndryshme kohore, me konkretisht;
9. Parashtruesi i parë i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 93/2023] të Gjykatës Supreme të 24 marsit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 4 prill 2023.
10. Parashtruesi i dytë i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 103/23] të Gjykatës Supreme të 28 marsit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 24 prill 2023.
11. Parashtruesi i tretë i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 101/2023] të Gjykatës Supreme të 21 marsit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 24 prill 2023.
12. Parashtruesi i katërt i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 92/2023] të Gjykatës Supreme të 29 marsit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 24 prill 2023.
13. Parashtruesi i pestë i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 102/2023] të Gjykatës Supreme të 29 marsit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 24 prill 2023.

14. Parashtruesi i gjashtë i kërkesës konteston aktgjykimin [Rev. nr. 147/2023] të Gjykatës Supreme të 27 prillit 2023, i cili i është dorëzuar parashtruesit të kërkesës më 30 maj 2023.

Objekti i çështjes

15. Objekt i çështjes i të gjashtë kërkesave është vlerësimi i kushtetutshmërisë së aktgjykimeve të sipërpërmendura të Gjykatës Supreme, të cilat pretendohet se cenojnë të drejtat dhe liritë themelore të parashtruesve të kërkesës të garantuara me nenet: 24 [Barazia para Ligjit], 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm], 46 [Mbrotjtja e Pronës] të Kushtetutës së Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Kushtetuta), si dhe nenit 6 (E drejta për një proces të rregullt), 14 (Ndalimi i diskriminimit), neni 1 i Protokollit 12 (Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit), dhe neni 1 i Protokollit 1 (Mbrotjtja e pronës), të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme: KEDNJ).

Baza juridike

16. Kërkesat bazohen në paragrafët 1 dhe 7 të nenit 113 [Juridiksioni dhe Palët e Autorizuara] të Kushtetutës, 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 në rregullat 25 (Parashtrimi i kërkesave dhe përgjigjeve) dhe 32 [Bashkimi dhe ndarja e kërkesave] të Rregullores së punës së Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme: Rregullorja e punës).
17. Më 7 korrik 2023, Rregullorja e punës së Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës Nr. 01/2023, u publikua në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës dhe hyri në fuqi 15 ditë pas publikimit të saj. Rrjedhimisht gjatë shqyrtimit të kërkesës, Gjykata Kushtetuese i referohet dispozitave të Rregullores së lartcekur. Lidhur me këtë, konform Rregullit 78 (Dispozitat kalimtare) të Rregullores së punës Nr. 01/2023, përjashtimisht, dispozita të caktuara të Rregullores së punës Nr. 01/2018, do të vazhdojnë të zbatohen në lëndët e regjistruara në Gjykatë përpara shfuqizimit të saj, vetëm nëse dhe për aq sa janë më të favorshme për palët.

Procedura në Gjykatë

18. Më 27 korrik 2023, përfaqësuesi i parashtruesit të parë parashtroi kërkesë në Gjykatë. Gjykata e regjistroi kërkesën me shenjën KI164/23.
19. Më 2 gusht 2023, Kryetarja e Gjykatës me vendimin [GJR. KI164/23] për kërkesën KI164/23, caktoi gjyqtarin Safet Hoxha Gjyqtar raportues dhe Kolegjin shqyrtues të përbërë nga gjyqtarët: Radomir Laban (kryesues), Remzije Istrefi-Peci, dhe Enver Peci, anëtarë.
20. Më 4 gusht 2023, Gjykata e njoftoi përfaqësuesin e parashtruesit të kërkesës KI164/23 për regjistrimin e kërkesës, dhe po atë ditë ia dërgoi një kopje të kërkesës Gjykatës Supreme.

21. Më 18 gusht 2023, përfaqësuesi i parashtruesit të dytë, të tretë, të katërt dhe të pestë dërgoi kërkesat me postë, të cilat u pranuan dhe u regjistruan nga Gjykata më 22 gusht 2023, me shenjat KI 173/23, KI174/23, KI175/25, KI176/23.
22. Më 1 shtator 2023, Kryetarja e Gjykatës me vendimin [GJR. KI173/23], për kërkesën KI173/23, caktoi gjyqtaren Remzije Istrefi-Peci Gjyqtare raportuese dhe Kolegjin shqyrtues, të përbërë nga gjyqtarët: Selvete Gërxhaliu-Krasniqi (kryesuese), Safet Hoxha dhe Radomir Laban, anëtarë.
23. Më 1 shtator 2023, Kryetarja e Gjykatës me vendimin [GJR. KI174/23] për kërkesën KI174/23, caktoi gjyqtarin Nexhmi Rexhepi Gjyqtar raportues dhe Kolegjin shqyrtues, të përbërë nga gjyqtarët: Bajram Ljatifi (kryesues), Safet Hoxha dhe Remzije Istrefi-Peci anëtarë.
24. Më 1 shtator 2023, Kryetarja e Gjykatës me vendimin [GJR. KI175/23], për kërkesën KI175/23, caktoi gjyqtarin Enver Peci Gjyqtar raportues dhe Kolegjin shqyrtues, të përbërë nga gjyqtarët: Gresa Caka-Nimani. (kryesuese), Bajram Ljatifi dhe Remzije Istrefi-Peci, anëtarë.
25. Më 1 shtator 2023, Kryetarja e Gjykatës me vendimin [GJR. KI176/23] për kërkesën KI176/23, caktoi gjyqtaren Selvete Gërxhaliu-Krasniqi Gjyqtare raportuese dhe Kolegjin shqyrtues të përbërë nga gjyqtarët: Gresa Caka-Nimani (kryesuese), Bajram Ljatifi dhe Safet Hoxha anëtarë.
26. Më 7 shtator 2023, Gjykata njoftoi përfaqësuesin e përfaqësuesit të dytë, të tretë, të katërt dhe të pestë për regjistrimin e kërkesës dhe po atë ditë i dërgoi një kopje të kërkesës Gjykatës Supreme. Po në të njëjtën ditë, Gjykata i dërgoi një shkresë Gjykatës Themelore në Lipjan, në të cilën kërkoi dëshmi se kur aktgjykimet e kontestuar të Gjykatës Supreme u ishin dorëzuar parashtruesve të kërkesës.
27. Më 13 shtator 2023, Gjykata Themelore nga Lipjani i dërgoi një shkresë Gjykatës së bashku me fletëkthesën si dëshmi për datën e dorëzimit të aktgjykimeve të kontestuar të Gjykatës Supreme.
28. Më 22 shtator 2023, përfaqësuesi i parashtruesit të gjashtë parashtroi kërkesë në Gjykatë.
29. Më 26 shtator 2023, Kryetarja e Gjykatës, me vendimin [GJR. KI201/23], për kërkesën KI201/23, caktoi gjyqtarin Radomir Laban Gjyqtar raportues dhe Kolegjin shqyrtues, të përbërë nga gjyqtarët : Remzije Istrefi-Peci (kryesuese), Nexhmi Rexhepi dhe Enver Peci anëtarë.
30. Më 6 tetor 2023, Gjykata njoftoi përfaqësuesin e parashtruesit të gjashtë për regjistrimin e kërkesës dhe po atë ditë i dërgoi një kopje të kërkesës Gjykatës Supreme. Po në të njëjtën ditë, Gjykata i dërgoi një shkresë Gjykatës Themelore në Lipjan, në të cilën kërkonte dëshmi se kur aktgjykimi i kontestuar i ishte dorëzuar parashtruesit të kërkesës.
31. Më 11 tetor 2023, Gjykata Themelore në Lipjan i dërgoi një shkresë Gjykatës së bashku me fletëkthesën si dëshmi për datën e dorëzimit të aktgjykimit të kontestuar të Gjykatës Supreme.

32. Më 11 tetor 2023, Kryetarja e Gjykatës me urdhrin Urdh. KI173/23, KI174/22, KI175/23, KI176/23 dhe KI201/23, urdhëroi bashkimin e kërkesave KI173/23, KI174/22, KI175/23, KI176/23 dhe KI 201/23 me kërkesën KI164/23, ndërsa Gjyqtari raportues dhe përbërja e Kolegjit shqyrtues kanë mbetur të njëjtë si në kërkesën e parë të regjistruar KI164/23.
33. Më 13 tetor 2023, Gjykata i njoftoi përfaqësuesit e parashtruesve të kërkesës se kërkesat KI173/23, KI174/22, KI175/23, KI176/23 dhe KI 201/23 ishin bashkuar me kërkesën KI164/23.
34. Më 15 nëntor 2023, përfaqësuesi i parashtruesve të kërkesës në kërkesat KI 173/23, KI174/23, KI175/25, KI176/23, dërgoi kërkesën e plotësuar. Në kërkesën e plotësuar, përfaqësuesi i parashtruesve të kërkesës paraqiti një rast tjetër me të njëjtin objekt të kontestit si dëshmi se gjykatat e rregullta nuk kanë praktikë të unifikuar gjyqësore kur vendosin për kërkesëpadi të njëjta ose të ngjashme.
35. Më 13 shkurt 2024, Kolegji shqyrtues shqyrtoi raportin e Gjyqtarit raportues dhe njëzëri i rekomandoi Gjykatës papranueshmërinë e kërkesës.

Përmbledhja e fakteve

36. Pas shqyrtimit të shkresave të lëndës së gjashtë kërkesave, Gjykata vëren se thelbi i të gjitha kërkesave ka të bëjë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës që parashtruesit e kërkesës e kishin lidhur për një periudhë të caktuar kohore me punëdhënësin e tyre “Kosovo Limak Aeroporti Ndërkombëtar Sh.A” (në tekstin e mëtejme: punëdhënësi Limak). Megjithatë, përkundër faktit se thelbi i të gjitha kërkesave është i njëjtë, Gjykata, për hir të një përmbledhjeje më të qartë të fakteve dhe kuptimit të gjashtë kërkesave të parashtruara, do t'i paraqesë secilën prej tyre veç e veç në vijim të aktvendimit.

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e parë të kërkesës (kërkesa KI 164/23)

37. Më 15 qershor 2015, deri më 3 prill 2020, parashtruesi i kërkesës kishte kontratën e punës me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, në pozitën e bagazhierit. Kontrata e punës i është vazhduar disa herë, por gjithmonë për një periudhë kohore të përcaktuar saktësisht.
38. Në bazë të shkresave të lëndës, më tutje del se punëtorët e Limak-ut më 19 gusht 2019 kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rrezikshmëri në punë, shujta, orë shtesë pune, mosdiskriminim, etj.).
39. Më 6 mars 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës njoftimin se kontrata e tij e punës nuk do të vazhdohej.
40. Më 11 mars 2020. vit, parashtruesi i kërkesës parashtrroi ankesë në shkallën e apelit të punëdhënësit (LIMAK) kundër njoftimit për mosvazhdim të kontratës së tij të punës të 6 marsit 2020, ku thuhej “*se Njoftimi i LIMAK-ut i datës 06.03.2020 ishte i*

kundërligjshëm sepse është marrë për arsye se ai ishte anëtar i sindikatës që e ka mbështetur grevën, prandaj kërkoi që të njëjtin ta revokojë”.

41. Më 16 mars 2020, shkalla e apelit e Limak i dërgoi “Përgjigje” ankesës së parashtruesit të kërkesës duke thënë se pretendimet e ankesës janë të pabazuara dhe se njoftimi i datës 6 mars 2020, është nxjerrë në pajtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71 (2). Për më tepër, shkalla e ankesës së Limakut hodhi poshtë pretendimet se nuk i ishte ripërtëritë kontrata vetëm për shkak se ai është anëtar i Sindikatës së Aeroportit.
42. Shoqatat e sindikatave të punëdhënësit Limak, në mesin e të cilëve ishte edhe parashtruesi i kërkesës, parashtruan ankesë në Inspektoratin e Punës përmes së cilës kërkuan anulimin e njoftimit të datës 06.03.2023 për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
43. Më 2 prill 2020, Inspektorati i Punës nxori vendimin [Nr. i Raportit 01-14-66/2020-1], përmes të cilit anuloi Njoftimin e Limak-ut të 06 marsit 2023 për mosvazhdimin e marrëdhënies së punës për 28 (njëzet e tetë) punëtorë, në mesin e të cilëve ishte edhe parashtruesi i kërkesës.
44. Punëdhënësi Limak ushtroi ankesë në organin e shkallës së dytë të Inspektoratit të Punës, kundër vendimit [Nr. i Raportit 01-14-66/2020-1], të Inspektoratit të Punës.
45. Më 6 prill 2020, parashtruesi i kërkesës parashtrroi padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë, Dega në Lipjan (në tekstin e mëtejme: Gjykata Themelore), kundër vendimit të Limak-ut të 6 marsit 2020. Në padi, parashtruesi i kërkesës kërkoi anulimin e vendimit – njoftimit të 06 marsit 2020, kthimin në punë dhe detyrat e punës, si dhe kompensimin e të ardhurave personale.
46. Më 06 gusht 2020, organi i shkallës së dytë të Inspektoratit të Punës mori vendimin përmes të cilin refuzoi ankesën e Limak-ut si të pabazuar, ndërsa vërtetoi vendimin [Nr. i Raportit 01-14-66/2020-1], të Inspektoratit të Punës në tërësi.
47. Më 23 gusht 2020, Gjykata Themelore nxori aktgjykimin [C.nr. 490/20], përmes të cilit aprovoi padinë e parashtruesit të kërkesës si të bazuar, anuloi njoftimin e Limak-ut të 6 marsit 2020 dhe urdhëroi që parashtruesi i kërkesës të kthehet në vendin e punës, si dhe t’i kompensohet dëmi material në vlerë prej 5.275,36 euro.
48. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 490/20], Gjykata Themelore deklaroi:

“[...] Gjykata erdhi në përfundim se njoftimi i të paditurës për mospërtëritjen e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar e e paditura që nga fillimi i kontratës së parë të punës së d. 15.06.2015 për një periudhë kohore deri më 15.06.2016, ndërsa nga dt. 01.06.2017. deri më dt. 03.04.2020. ku paditësi ka punuar te e paditura, ka qenë vend pune i përhershëm, e paditura si punëdhënëse ka lidhur kontratë pune në kohë të caktuar, që nga dt. 01.06.2017 deri më 03.04.2020 dhe në mënyrë të pandërprerë me 3 kontratë pune për periudhë të caktua dhe 2 amandamente të saj, kjo kontratë i është vazhduar deri më dt. 03.04.2020 dhe deri në atë kohë vendi i punës ku ka punuar paditësi ka qenë vend pune i përhershëm, ashtu që me

kontrata të tilla të njëpasnjëshme të lëshuara për kohë të caktuar, është cenuar parimi i ndërgjegjshmërisë dhe ndershmërisë, kështu duke u mbajtur paditësin në gjendje të pasigurtë juridike...”

Andaj gjykata vlerëson se punëmarrësi nuk mund të heq dorë nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës, ku përcaktohet se është i ndaluar qfarëdo diskriminimi në punësim, profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës së punës ose çështjeve tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe ligjet tjera në fuqi, dhe mbi këtë bazë e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit.”

49. Punëdhënësi Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjykimit [C. nr. 490/20] të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8 dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK; Vërtetimi i gabuar ose jo i plotë i gjendjes faktike, neni 183 i LPK; dhe Zbatimi i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.
50. Më 19 janar 2023, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 9143/2021], përmes të cilit aprovoi ankesën e Limak-ut, ndryshoi aktgjykimin [C. nr. 490/20] në mënyrë të tillë që refuzoi si të pabazuar kërkesëpadinë e parashtruesit të kërkesës me të cilin kishte kërkuar anulimin e njoftimit të të paditurës për mosvazhdimin e kontratës së punës nga data 6 mars 2020.
51. Në arsyetimin e aktgjykimit [Ac. nr. 9143/2021], Gjykata e Apelit theksoi:

„[...] në rastin konkret të paditësit, spse njoftimi për mos ripërtëritje të kontratës së punës nuk është jo ligjor, por është në pajtim me nenin 67 par. 1 pika 1.3 të Ligjit të Punës, ku përcaktohet qartë situata e ndërprerjes së kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, ku ndër të tjera në pikën 1.3 të nenit në fjalë theksohet se marrëdhënia e punës ndërpritet sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës“. Ashtu që, gjykimi përtej kësaj kohëzgjatje të kontratës, është i pambështetur në ligj.

Sipas Gjykatës së Apelit, në rrethana të tilla, ku kontrata e punës si instrument i realizimit të marrëdhënies së punës, kthimi i paditësit në punë është bërë i pa realizueshëm, për faktin se ka skaduar kontrata e punës. Paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës me skadimin e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore dhe me njoftimin e të paditurës së dt. 06.03.2020.

Prandaj, sipas Gjykatës së Apelit, bazuar në gjendjen faktike të vërtetuar, tashmë nga gjykata e shkallës së parë, rezulton se paditësi ka pasur kontratë e punës në kohë të caktuar, e cila në fakt i është vazhduar disa herë, por edhe përkundër këtyre vazhdimeve, e gjithë përvoja e punës së paditësit nuk i kalon 10 vite, ashtu siç kërkohet me dispozitat e nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, ku në mënyrë eksplicite parashihet se:

„Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të caktuar kohore“. Mirëpo, një situatë e

tillë nuk e kemi në rastin e paditësit, i cili sipas shkresave të kësaj lënde ka pasur 3 vite e dy muaj përvojë të punës, në kohën e inicimit të këtij kontesti.

Gjykata e Apelit vlerëson se, gjykata e shkallës së parë gabimisht ka zbatuar të drejtën materiale kur ka vendosur ta anuloj njoftimin e datës 06.03.2020, mbi bazat e diskriminimit dhe paditësin ta kthej në vendin e punës. Gjykata e Apelit bazuar në rrethanat dhe faktet e rastit vlerëson se, mungon lidhja kauzale në mes të mos ripërtëritjes së kontratës së punës dhe diskriminimit të paditësit në vendin e punës.”

52. Parashtruesi i kërkesës parashtroi kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9143/2021], të Gjykatës së Apelit, ku thuhet se „Gjykata e shkallës së dytë nuk i ka zbatuar drejtë dispozitat materiale të nenit 5 paragrafi 1, nenit 70, paragrafi 1.4.1, 1.4.2. dhe 1.6. të nenit 70, 71., paragrafi 1 lidhur me nenin 76., paragrafi 1., nenit 78, 79, nenit 24, paragrafi 1 të Ligjit të Punës, nenin 4 të LMD-së, nenit 49 dhe 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, lidhur me nenin 6 dhe 11 të Konventës Evropiane.”
53. Më 24 mars 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 100/2023], me të cilin refuzoi kërkesën e paditësit për revizion. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme theksoi:

“[...] aktgjykimi nuk është përfshirë me zbatim të gabuar të së drejtës materiale, siç pretendohet nga revizioni. Kjo për arsye se, sikundër ka gjetë edhe gjykata e shkallës së dytë, vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është marrë në përputhje me, veç tjerash, me dispozitat e nenit 10, par. 1, par 2., nenit 67, par 1. nënp 1.3, nenit 71., par. 2 të Ligjit të punës, të cilat dispozita parashohin, përkatësisht, rastet dhe konditat ligjore për ndërprerjen, përkatësisht, mos ripërtëritjen e kontratës së punës, të cilat, në rastin konkret ishin përmbushur.

Kështu, gjykata e shkallës së dytë, në rastin konkret civil, ka pasur parasysh faktin vendimtarë – relevant, se marrëdhënia e punës ka qenë e krijuar në kohë të caktuar, prandaj, nga këtu kontrata e punës, paditësit nuk i është ripërtëritur, e njëjta ka skaduar sipas fuqisë ligjore (ex lege – neni 67, paragrafi 1, nënp. 1.3. I Ligjit të Punës). Edhe sipas dispozitës ligjore të nenit 10, par. 2., nënp. 2.2. të Ligjit të Punës, parashihet se kontrata e punës lidhet edhe „për një periudhë të caktuar“, sikundër është edhe rasti konkret juridiko – civil. Ndërkohë që, me dispozitën e nenit 71, paragrafi 2të Ligjit të Punës parashihet që: „Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftimin prej (30) ditësh kalendarike [...]”

[...] nuk qëndrojnë as thëniet e revizionit lidhur me pretendimin se në këtë rast kemi të bëjmë me largimet kolektive nga puna, përkatësisht, nenin 76 të LP-së, gjë që nuk qëndron, për faktin sepse dispozita e nenit 76.1 të LP-së, që flet për largimet kolektive nga puna, ka të bëjë me dispozitën e nenit 70, par. 1, nënp. 1.1 të LP-së, që flet për ndërprerjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, kur ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative, gjë që, këtu nuk është rasti...”

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e dytë të kërkesës (kërkesa KI 173/23)

54. Parashtruesi i kërkesës që nga 16 qershori 2016 deri më 31 qershor 2020 kishte kontratë pune me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, për pozitën pastrues i terminaleve dhe ndërtesave. Kontrata e punës iu vazhdua disa herë, por gjithmonë për një periudhë të caktuar.
55. Nga shkresat e lëndës rezulton se punëtorët e Limak-ut më 19 gusht 2019 kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rrezikshmëri në punë, shujta, orë shtesë pune, mosdiskriminim, etj.).
56. Më 31 janar 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës Njoftimin për mosvazhdim të kontratës së punës.
57. Më 7 shkurt 2020, parashtruesi i kërkesës paraqiti kërkesë në shkallën e apelit të punëdhënësit Limak.
58. Më 20 shkurt 2020, Departamenti i Burimeve Njerëzore i LIMAK-ut iu përgjigj ankesës së parashtruesit duke deklaruar se ankesa e tij ishte e pabazuar, sepse *“Njoftimi i datës 31/01/2020 ishte bërë në pajtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71(2).”*
59. Më 13 mars 2020, parashtruesi i kërkesës parashtroi padi në Gjykatën Themelore kundër punëdhënësit Limak përmes së cilës kërkoi anulimin e vendimit-Njoftimit të 31 janarit 2020; kthimin në punë dhe detyrat e punës si dhe kompensimin e të ardhurave.
60. Më 19 maj 2021, Gjykata Themelore nxori aktgjykimin [C. nr. 466/20], përmes të cilit miratoi kërkesëpadinë e parashtruesit si të bazuar, anuloi njoftimin e të paditurës (LIMAK), për mos vazhdimin e kontratës së punës, obligoi punëdhënësin që punonjësin ta kthej në punë dhe detyra të punës brenda 7 ditëve, pas pranimit të aktgjykimit të Gjykatës Themelore dhe në të njëjtën kohë t'i kompensojë dëmin material për periudhën nga 1 shkurti 2020. deri më 9 nëntor 2020, në emër të pagave, në shumën prej 2,182,07 euro.
61. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 466/20], Gjykata Themelore theksoi:

[...] gjykata erdhi në përfundim se vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se edhe pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar tek e paditura që nga fillimi i kontratës së parë të punës së dt.06.06.2016, kontratës së dt. 15.06.2017 dhe një amendamenti të kontratës së dt. 14.09.2017 ku paditësi ka punuar me ndërprerje respektivisht (në mënyrë të pandërprerë), ka qenë vend pune i përhershëm, e paditura si punëdhënëse ka lidhur kontrate pune në kohë të caktuar, që nga dt. 03.04.2018 deri më dt.31.07.2018 dhe në mënyrë të pandërprerë me 8 amandamente të saj, kjo kontratë i është vazhduar deri me dt. 31.01.2020 .

Andaj gjykata vlerëson se punëmarrësi nuk mund të heq dore nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës,

ku përcaktohet se është i ndaluar çfarëdo diskriminimi në punësim, profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës së punës ose çështjeve tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe ligjet tjera në fuqi, dhe mbi këtë bazë, e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit.

Fakti se vendimi i të paditurës është joligjor vërtetohet edhe në nenin 1 të kontratës së punës së paditësit të lëshuar pikërisht nga e paditura me dt. 03.04.2018, në të cilin përcakton se, e njëjta është e lidhur për kohë të caktuar, dhe varësisht nga kushtet e Kompanisë dhe rrethanat operacionale, si dhe të performancës së të punësuarës, kontrata mund të vazhdohet [...].

Kjo për faktin se në këto vendime ceket se paditësit nuk do ti ofrohet kontratë e re e punës, sepse bazuar në nenin 67, paragrafi 1.3 dhe 2, neni 71 i Ligjit të punës të Kosovës Nr. 03/1- 212 të njëjtës nuk do ti ripërtërihet kontrata aktuale e punësimit, andaj në bazë të kësaj edhe vendimit mbi mos Ripërtëritjen e kontratës së punës nuk ka bazë ligjore për ndërprerjen e kontratës së punës bazuar në arsyet e cekura më lartë, prandaj gjykata vlerëson se vendimi i të paditurës datë 31.01.2020, si dhe përgjigjja në ankesë e dt. 20.02.2020, me të cilin paditësit i është ndërprerë kontrata e punës, janë marrë në shkelje të dispozitave ligjore të Ligjit të Punës ...”

62. Punëdhënësi Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjykimit [C. nr. 466/20] të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8 dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK-së; Vërtetim i gabuar ose jo i plotë i gjendjes faktike, neni 183 i LPK-së; dhe Zbatimi i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.
63. Më 6 dhjetor 2020, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 7926/2021], përmes të cilit aprovoi ankesën e Limak-ut, ndryshoi aktgjykimin [C. nr. 466/20] e Gjykatës Themelore në atë mënyrë që kërkesëpadia e parashtruesit me të cilën ai kërkoj anulimin e vendimit të të paditurës për mosvazhdimin e kontratës së 31 janarit 2020, refuzohet si e pabazuar.
64. Në arsyetimin e aktgjykimit [Ac. nr. 7926/2021], Gjykata e Apelit theksoi:

„[...] gjykata e shkallës së parë, në mënyrë të gabuar ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditësit është e bazuar, për faktin se në rastin konkret paditësi me të paditurin, në bazë të vullnetit të lirë kanë lidhur kontratë pune për periudhë të caktuar kohore në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës dhe atë: sipas nenit 10 par.1 i cili parasheh formën e kontratës së punës "Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar", ndërsa parag.2, pika 2.2 i këtij neni parasheh lidhjen e kontratës së punës në kohë të caktuar. Sipas nenit 11 i këtij Ligji i cili rregullon përmbajtjen e kontratës së punës "Kontrata e punës përmban: 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës". Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret janë respektuar këto kritere ligjore, pra kontrata e punës e lidhur mes paditësit dhe të paditurit ka përfshirë periudhën e caktuar kohore për të cilën është lidhur kontrata dhe aneks kontratat dhe rrjedhimisht paditësi ka qenë i vetëdijshëm që është duke lidhur kontratë për kohë të caktuar.”

„Pas analizimit të dispozitës së nenit 67 par. 1.3 të Ligjit të Punës, i cili parasheh ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, Gjykata e Apelit i rezulton se në rastin konkret, gjykata e shkallës së parë gabimisht e ka zbatuar të drejtën materiale kur ka aprovuar kërkesëpadinë e paditësit bazuar në nenin 70, 71, 78 dhe 79 të Ligjit të Punës. Kjo për faktin se në këtë rast duhet të zbatohet neni 67 paragrafi 1, pika 1.3 i Ligjit të Punës për arsye se kemi të bëjmë me kontratë të punës e lidhur për periudhë të caktuar kohore dhe me kalimin e asaj periudhe kontrata e punës ndërpritet sipas fuqisë ligjore (Ex lege), përveç nëse palët kontraktuese pajtohen për vazhdimin e saj.“

65. Parashtruesi paraqiti kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 7926/2021], të Gjykatës së Apelit, ku thuhet se „Gjykata e shkallës së dytë nuk ka zbatuar dispozitat materiale të nenit 5 paragrafi 1, nenit 70 paragrafi 1.4.1, 1.4.2 dhe 1.6 , 70, 78 dhe 79 të Ligjit të Punës, nenit 24 paragrafi 1, 49, 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, në lidhje me nenin 6 dhe 11 të Konventës Evropiane.“
66. Më 28 mars 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 103/23], me të cilin refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës, të paraqitur kundër aktgjykimit [Ac. nr. 7926/21] të Gjykatës së Apelit të Kosovës. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme theksoi:

„[...] me nenin 67 paragrafi 1 pika 1.3, të këtij ligji, përcaktohet se: “Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës; ...“.

Me nenin 71 paragrafi 2 i këtij ligji, përcaktohet se: “Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Nga interpretimi i dispozitave ligjore të Ligjit të Punës dhe dispozitave të kontratave të punës të datës 05.05.2016, 15.06.2017 dhe 03.04.2018 dhe amendamentet e kontratave, si dhe nga shqyrtimi i të gjitha provave dhe shkresave të lëndës edhe Gjykata Supreme e Kosovës, erdhi në përfundim se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar. Në këtë kuptim gjykata e shkallës së dytë në mënyrë të drejtë ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar si në dispozitiv të aktgjykimit, për arsye se paditësi dhe i padituri raportin e tyre - të drejtat dhe detyrat e tyre, punëdhënës - punëmarrës i kanë rregulluar me kontratë në formë të shkruar, duke përcaktuar saktë të drejtat dhe detyrat e tyre reciproke, gjykata ka konstatuar se kontratat e punës janë lidhur në pajtim të plotë me dispozitat ligjore të cekura më lartë, se kushtet e kontratave të punës të lidhura në mes të paditësit dhe të paditurit duke marrë për bazë kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, si dhe përfundimin e marrëdhënies së punës, siç ka ndodhur në këtë rast janë në pajtim të plotë me dispozita ligjore të Ligjit të Punës dhe dispozitat e kontratave të punës. Në këtë rast i padituri me vendim e ka

njoftuar paditësin për mos ripërtëritjen e kontratës së punës, për shkak të kontratës edhe pse nuk ka pasur detyrim ta bëjë një gjë të tillë në kuptim të dispozitave ligjore të lartëcekura.

Gjykata Supreme e Kosovës, e vlerësoi të pabazuar edhe pretendimin e paditësit se kërkesa e tij është e bazuar në bazë të nenit 10 paragrafi 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, me të cilin përcaktohet se: "Kontrata e Punës, për një periudhë të caktuar, që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme, për një periudhë të punësimit më të gjatë se tri (3) vite, do të konsiderohet si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar", për arsye se: Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës e lidhur me datë 18.03.2014, e lidhur dhe nënshkruar nga Organizatat e punëdhënësve (Oda Ekonomike e Kosovës dhe Aleanca Kosovare e Biznesit), Organizatat e të punësuarve (Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës), si dhe Qeveria e Republikës së Kosovës, (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale), e cila kontratë ka hyrë në fuqi me datë 01.01.2015. Nga kjo rezulton se edhe sikur të zbatohet neni 10 paragrafi 5 i kësaj marrëveshje, nga momenti kur paditësi ka themeluar marrëdhënie të punës, për kohë të caktuar, për herë të parë me datë 05.05.2016, e deri sa ka qenë në fuqi kjo marrëveshje nuk i ka pasur tri vite të punës, të këtu i padituri, çka do të thotë se kërkesëpadia e paditësit është pabazuar."

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e tretë të kërkesës (kërkesa KI 174/23)

67. Parashtruesja e kërkesës nga 17 maji 2016 deri më 31 janar 2020. vit, kishte kontratë pune me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, për pozitën pastruese e terminaleve dhe objekteve. Kontrata e punës i është vazhduar disa herë, por gjithmonë për një periudhë të caktuar kohore.
68. Nga shkresat e lëndës del se më 19 gusht 2019, punëtorët e Limak-ut kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rrezikshmëri në punë, shujta, orë shtesë pune, mosdiskriminim, etj.
69. Më 31 janar 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës Njoftim për mosvazhdim të kontratës së punës.
70. Më 7 shkurt 2020, parashtruesja e kërkesës parashtroi kërkesë në shkallën e apelit të punëdhënësit Limak.
71. Më 20 shkurt 2020, Departamenti i Burimeve Njerëzore në Limak iu përgjigj ankesës së parashtrueses së kërkesës, duke deklaruar se ankesa e saj ishte e pabazuar, sepse Njoftimi i datës 31 janar 2020 ishte lëshuar në përputhje me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71 (2).
72. Më 13 mars 2020, parashtruesja e kërkesës parashtroi padi kundër punëdhënësit Limak, me të cilën kërkoi anulimin e vendimit-Njoftimit të datës 31 janar 2020; kthimin në punë dhe detyrat e punës si dhe kompensimin e të ardhurave.
73. Më 26 prill 2021, Gjykata Themelore nxori aktgjykimin [C. nr. 461/20], me të cilin kërkesëpadia e parashtrueses është miratuar si e bazuar, të paditurës i është anuluar

njoftimi për mospërtëritje të kontratës së punës, punëdhënësi Limak është detyruar ta kthejë atë në punë dhe në detyrat e punës brenda 7 ditëve dhe në të njëjtën kohë ta kompensojë atë për periudhën e dëmit material nga 1 shkurti 2020 deri më 18 nëntor 2020, në emër të pagave, në shumën prej 2,265,12 euro.

74. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 461/20], Gjykata Themelore theksoi:

“[...] gjykata erdhi në përfundim se vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se edhe pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar tek e paditura që nga fillimi i kontratës së parë të punës së dt. 17.05.2017, dhe një amandamenti të kontratës së dt. 14.09.2017 ku ku paditësi ka punuar me ndërprerje respektivisht (në mënyrë të pandërprerë), ka qenë vend pune i përhershëm, e paditura si punëdhënëse ka lidhur kontrate pune në kohë të caktuar, që nga dt. 03.04.2018 deri më dt. 31.07.2018 dhe në mënyrë të pandërprerë me 8 amandamente të saj, kjo kontratë i është vazhduar deri me dt. 31.01.2020 dhe deri në atë kohë vendi i punës ku ka punuar paditësi ka qenë vend pune i përhershëm, ashtu që me kontrata e tilla të njëpasnjëshme të lëshuara për kohë të caktuar, është cenuar parimi i ndërgjeshmërisë dhe ndershmërisë, kështu duke u mbajtur paditësi në gjendje të pasigurtë juridike gjatë ekzistimit të marrëdhënies së punës që nga dt. 03.04.2018 e deri më dt. 31.01.2020.

Andaj gjykata vlerëson se punëmarrësi nuk mund të heq dore nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës, ku përcaktohet se është i ndaluar çfarëdo diskriminimi në punësim, profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës së punës ose çështjeve tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe ligjet tjera në fuqi, dhe mbi këtë bazë, e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit.

Gjykata vlerëson se e paditura me rastin e mosripërtëritjes së kontratës së punës paditëses me vendimin e dt. 31.01.2020 dhe përgjigjen në Ankesë dt. 20.02.2020, nuk i ka respektuar dispozitat ligjore të parapara me Ligjin e Punës dhe Marrëveshjen Kolektive, si dhe të njëjtat vendime-përgjigje janë marrë në kundërshtim me këtë Ligj...”

75. Punëdhënësi Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjykimit [C. nr. 461/20] të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8 dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK-së; Vërtetim i gabuar ose jo i plota të gjendjes faktike, neni 183 i LPK-së; dhe Zbatimi i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.
76. Më 23 janar 2023, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 6799/2021] përmes të cilit aprovoi ankesën e Limak-ut, ndryshoi aktgjykimin [C. nr. 461/20], të Gjykatës Themelore në atë mënyrë që kërkesëpadia e parashtrueses së kërkesës me të cilën ajo kërkoj anulimin e vendimit të të paditurës për mosvazhdimin e kontratës së 31 janarit 2020, refuzohet si e pabazuar.
77. Në arsyetimin e aktgjykimit [Ac. nr. 6799/2021] Gjykata e Apelit deklaroi:

“[...] gjykata e shkallës së parë, në mënyrë të gabuar ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditësit është e bazuar, për faktin se në rastin konkret paditësi me të paditurin, në bazë të vullnetit të lirë kanë lidhur kontratë pune për periudhë të caktuar kohore në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës dhe atë: sipas nenit 10 par.1 i cili parasheh formën e kontratës së punës "Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit", ndërsa parag.2, pika 2.2 i këtij neni parasheh lidhjen e kontratës së punës në kohë të caktuar. Sipas nenit 11 i këtij Ligji i cili rregullon përmbajtjen e kontratës së punës "Kontrata e punës përmban: 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës". Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret janë respektuar këto kritere ligjore, pra kontrata e punës e lidhur mes paditësit dhe të paditurit ka përfshirë periudhën e caktuar kohore për të cilën është lidhur kontrata dhe aneks kontratat dhe rrjedhimisht paditësi ka qenë i vetëdijshëm që është duke lidhur kontratë për kohë të caktuar

Pas analizimit të dispozitës së nenit 67 par. 1.3 të Ligjit të Punës, i cili parasheh ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret, gjykata e shkallës së parë gabimisht e ka zbatuar të drejtën materiale kur ka aprovuar kërkesëpadinë e paditësit bazuar në nenin 70, 71, 78 dhe 79 të Ligjit të Punës. Kjo për faktin se në këtë rast duhet të zbatohet neni 67 parag.1, pika 1.3 i Ligjit të Punës për arsye se kemi të bëjmë me kontratë të punës e lidhur për periudhë të caktuar kohore dhe me kalimin e asaj periudhe kontrata e punës ndërpritet sipas fuqisë ligjore (Ex lege), përveç nëse palët kontraktuese pajtohen për vazhdimin e saj.

78. Parashtruesja e kërkesës parashtrroi kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 6799/2021], të Gjykatës së Apelit, ku thuhet se „Gjykata e shkallës së dytë nuk ka zbatuar dispozitat materiale të nenit 5 paragrafi 1, nenit 70 paragrafi 1.4.1, 1.4.2 dhe 1.6, nenit 70, 71, paragrafi 1, në lidhje me nenin 76 paragrafi 1, nenet 78, 79, nenin 24, paragrafin 1 të Ligjit të Punës, nenin 4 të LMD-së, nenin 49, 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, në lidhje me nenet 6 dhe 11 të Konventës Evropiane”.
79. Më 21 mars 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 101/23] përmes të cilit refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës, të paraqitur kundër aktgjykimit [Ac. nr. 6799/2021] të Gjykatës së Apelit. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme deklaroi:

„[...] vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është marrë në përputhje me, veç tjerash, me dispozitat e nenit 10, par. 1, par 2., nenit 67, par 1. nënp 1.3, nenit 71., par. 2 të Ligjit të punës, të cilat dispozita parashohin, përkatësisht, rastet dhe konditat ligjore për ndërprerjen, përkatësisht, mos ripërtëritjen e kontratës së punës, të cilat, në rastin konkret ishin përmbushur.

Kështu, gjykata e shkallës së dytë, në rastin konkret civil, ka pasur parasysh faktin vendimtarë – relevant, se marrëdhënia e punës ka qenë e krijuar në kohë të caktuar, prandaj, nga këtu kontrata e punës, paditësit nuk i është ripërtëritur, e njëjta ka skaduar sipas fuqisë ligjore (ex lege – neni 67, paragrafi 1, nënp. 1.3. I Ligjit të Punës). Edhe sipas dispozitës ligjore të nenit 10, par. 2., nënp. 2.2. të Ligjit të Punës, parashihet se kontrata e punës lidhet edhe „për një periudhë të caktuar“,

sikundër është edhe rasti konkret juridiko – civil. Ndërkohë që, me dispozitën e nenit 71, paragrafi 2të Ligjit të Punës parashihet që: „Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftimin prej (30) ditësh kalendarike,

Kështu, në kontekstin e mësipërm, nuk qëndrojnë as thëniet e revizionit lidhur me pretendimin se në këtë rast, kemi të bëjmë me largimet kolektive nga puna, përkatësisht, nenin 76 të LP-së, gjë që nuk qëndron, për faktin sepse dispozita e nenit 76.1 të LP-së, që flet për largimet kolektive nga puna, ka të bëjë me dispozitën e nenit 70 par. 1, nënp.1.1, të LP-së, që flet për ndërprerjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, kur ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative, gjë që, këtu nuk është rast, sepse në rastin konkret civil - juridik, kemi të bëjmë me ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, përkatësisht, me dispozitën e nenit 67.1,1.3, të LP-së, e cila parasheh se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, veç tjerash, ndërpritet edhe “ me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës”, sikundër edhe është rasti konkret civil -juridik.”

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e katërt të kërkesës (kërkesa KI 175/23)

80. Nga data 3 maj 2018 deri më 4 prill 2020, parashtruesi i kërkesës ka pasur marrëdhënie pune me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, në pozitën e menaxherit të bagazheve. Kontrata e punës iu vazhdua disa herë, por gjithmonë për një periudhë të caktuar.
81. Nga shkresat e lëndës del se punëtorët e Limak-ut më 19 gusht 2019 kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rreziqet në punë, shujta, orë shtesë të orëve të punës, mosdiskriminim, etj.).
82. Më 6 mars 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës Njoftimin për mosripërtëritje të kontratës së punës.
83. Më 12 mars 2020, parashtruesi i kërkesës paraqiti kërkesë në shkallën e apelit të punëdhënësit Limak.
84. Më 16 mars 2020. ankesës së parashtruesit të kërkesës i është përgjigjur Departamenti i Burimeve Njerëzore në LIMAK, duke deklaruar se ankesa e tij është e pabazuar, sepse Njoftimi i datës 06.03.2020. është bërë në pajtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71 (2).
85. Më 4 qershor 2020, parashtruesi i kërkesës parashtroi padi në Gjykatën Themelore përmes të cilës kërkoi anulimin e vendim-njoftimit të datës 6 mars 2020, kthimin në punë dhe detyrat e punës si dhe kompensimin e të ardhurave.
86. Më 7 shkurt 2021, Gjykata Themelore nxori aktgjykimin [C. nr. 485/20], përmes të cilit aprovoi padinë e parashtruesit si të bazuar; anuloi njoftimin e të paditurit (LIMAK) për mosripërtëritje të kontratës së punës, me detyrim kthimin në vendin e punës në afat prej 7 ditësh dhe kompensimin e dëmit material për periudhën prej 06.03.2020. deri më 28 shkurt 2021., në emër të fitimit, në shumë prej 5 439,87 euro.

87. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 485/20], Gjykata Themelore thekson:

“[...] gjykata mbi bazën e provave të administruara, e bazuar në dispozitat e Ligjit të Punës, LMD-së dhe Ligjit për Greva, ka ardh në përfundim se njoftimi i të paditurës për mosvazhdimin e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se edhe pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar tek e paditura, që nga momenti i themelimit të marrëdhënies së punës në bazë të kontratës së punës me afat të caktuar i dt.03.05.2018 ka qenë vend pune i përhershëm, e cila kontratë është vazhduar me 3 amandamente të kontratës për punë të caktuar, e të cilat kontrata i janë vazhduar deri më dt. 03.04.2020, andaj me këto kontrata dhe anekse kontrata për vazhdimin e punës në kohë të caktuar është shkelur parimi i ndërgjegjshmërisë dhe ndershmërisë, duke e mbajtur paditësin e paditura në gjendje të pasigurt juridike të marrëdhënies së punës që nga dt. 03.08.2018 e deri me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me dt. 03.04.2020.

Gjithashtu e paditura me rastin e ndërprerjes së kontratës së punës ka konstatuar se paditësit do të përfundoj marrëdhënia në bazë të nenit 71 par. 2 të Ligjit të punës në ditën e skadimit të kontratës, duke e lajmruar në afatin e parapare prej 30 ditësh, duke mos përshkruar arsyet për ndërprerjen e kontratës së punës, punëdhënësi ka qenë dashur meqenëse bëhet fjalë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës që në njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të ketë përshkrim të qarte se për çfarë shkaqesh i ndërpritet marrëdhënia e punës, shkaqe të cilat mungojnë në rastin konkret.

Ka qenë detyrim i të paditurës që në njoftim për ndërprerje të kontratës, të ceket qartë se për çfarë shkaqesh nuk i vazhdohet kontrata e punës, se a ka bere ndonjë shkelje, në rast se ka bere shkelje çfarë shkelje ka bërë, se kjo shkelje a hynë në kuadër të sjelljes tepër të rëndë pas së cilën nuk mund të arsyetohet vazhdimi i punës, dhe në raport me këtë shkelje ka qenë dashur të udhëhiqet procedurë disiplinore, e që në rastin konkret paditësit me veprimet e të paditurës nuk i është siguruar e drejta e saj e paraqitjes së mbrojtjes apo versionit të tij, gjë që bie ndesh me aktet më të larta nacionale por edhe ndërkombëtare.”

88. Punëdhënësi Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjykimit [C. nr. 485/20], të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8. dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK-së; Vërtetim i gabuar ose jo i plotë i gjendjes faktike, neni 183 i LPK-së; dhe Zbatim i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.

89. Më 16 dhjetor 2022, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 9467/2021] me të cilin aprovoi ankesën e punëdhënësit Limak, ndryshoi aktgjykimin [C. nr. 485/20] të Gjykatës Themelore. në atë mënyrë që kërkesëpadia e parashtruesit të kërkesës në të cilin ka kërkuar anulimin e vendimit të palës së paditur për mos vazhdimin e kontratës së 6.3.2020, të refuzohet si e pabazuar.

90. Në arsyetimin e aktgjykimit [Ac. nr. 9467/2021] Gjykata e Apelit deklaroi:

„Pas analizimit të dispozitës së nenit 67 par. 1.3 të Ligjit të Punës, i cili parasheh ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret, gjykata e shkallës

së parë gabimisht e ka zbatuar të drejtën materiale kur ka aprovuar kërkesëpadinë e paditësit bazuar në nenin 70, 71, 78 dhe 79 të Ligjit të Punës. Kjo për faktin se në këtë rast duhet të zbatohet neni 67 parag.1, pika 1.3 i Ligjit të Punës për arsye se kemi të bëjmë me kontratës të punës e lidhur për periudhë të caktuar kohore dhe me kalimin e asaj periudhe kontrata e punës ndërpritet sipas fuqisë ligjore (Ex lege), përveç nëse palët kontraktuese pajtohen për vazhdimin e saj.

Andaj, meqë kontrata e punës në rastin konkret ka qenë e lidhur për periudhë të caktuar kohore, vazhdimi i të njëjtës do të vinte në shprehje vetëm po që se i padituri, përkatësisht punëdhënësi (edhe paditësi) do të kishte vullnet për të vazhduar një marrëdhënie të tillë kontraktuale, nëse nuk do ta kishte (sikurse në këtë rast) kthimi në vendin e punës nga ana e gjykatës do të ishte imponim i vullnetit të palëve dhe shkelje e parimeve kryesore të marrëdhënieve kontraktuale (kjo çështje është trajtuar edhe në aktgjykimin e Gjykatës Supreme të Kosovës Rev. nr. 457/2019, datë 30.01.2020). Rrjedhimisht për Gjykatën e Apelit njoftimi i të paditurit drejtuar paditësit konsiderohet njoftim i karakterit informues dhe konfirmues (i bërë në pajtim me dispozitën e nenit 71 parag. 2 të Ligjit të Punës), pasi që me vet faktin se paditësi ka pasur kontratë pune për periudhë të caktuar kohore është e qartë se me kalimin e asaj periudhe të caktuar vjen deri të ndërprejta e marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore, për shkak të skadimit të kohëzgjatjes së kontratës së punës.”

91. Parashtruesi i kërkesës parashtroi kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9467/2021] të Gjykatës së Apelit, me pretendimin se “Gjykata e shkallës së dytë nuk ka zbatuar dispozitat materiale të nenit 5, paragrafi 1, neni 70, paragrafi 1.4.1, 1.4, 2 dhe 1.6, neni 70, 71, paragrafi 1, në lidhje me nenin 76, paragrafi 1, nenin 78, 79, nenin 24, paragrafi 1, të Ligjit të Punës, neni 4 të LMD-së, nenet 49, 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, në lidhje me nenet 6 dhe 11 të Konventës Evropiane”.
92. Më 29 mars 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 92/2023] me të cilin refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës, të paraqitur kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9467/2021] të Gjykatës së Apelit. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme theksoi:

„Kjo gjykatë ka vlerësuar se paditësi me të paditurin, në bazë të vullnetit të lirë kanë lidhur kontrate pune për periudhë të caktuar kohore në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës dhe atë: sipas nenit 10 par.1 i cili parasheh formën e kontratës së punës “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar”, ndërsa parag.2, pika 2.2 i këtij neni parasheh lidhjen e kontratës së punës në kohë të caktuar. Sipas nenit 11 i këtij Ligji i cili rregullon përmbajtjen e kontratës së punës “Kontrata e punës përmban: 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës”. Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret janë respektuar këto kritere ligjore, pra kontrata e punës e lidhur mes paditësit dhe të paditurit ka përfshirë periudhën e caktuar kohore për të cilën është lidhur kontrata dhe aneks kontratat dhe rrjedhimisht paditësi ka qenë i vetëdijshëm që është duke lidhur kontratë për kohë të caktuar.

Në këtë rast marre për bazë faktin që marrëdhënia e punës ka qenë në kohë të caktuar, e paditura ka vepruar në pajtim me ligjin kur paditësin një muaj përpara

e ka njoftuar se nuk do ti vazhdohet kontrata e punës e cila është parapa që të skadoj në kohën e caktuar. Ligji i Punës me nenin 97 ka parapa ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore dhe një nga format është skadimi i kohëzgjatjes së kontratës, gjë që në këtë rast në raport me paditësin është plotësuar ky kusht ligjor, mirëpo obligimi i vetëm i punëdhënësit në këtë rast është që ta lajmëroj një muaj më herët punëtorin, të cilën gjë e ka bërë pala e paditur në këtë rast.

Situata do të ishte ndryshe sikur paditësi të e paditura të ishte në marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar, apo të plotësoheshin kushtet ligjore për tu konsideruar se kontrata e punës është në kohë të pacaktuar [...].“

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e pestë të kërkesës (kërkesa KI 176/23)

93. Parashtruesi i kërkesës nga data 16 qershor 2016 deri më 31 janar 2020 ka pasur marrëdhënie pune me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, në pozitën pastruese e terminaleve dhe objekteve. Kontrata e punës iu vazhdua disa herë, por gjithmonë për një periudhë të caktuar.
94. Nga shkresat e lëndës del se punëtorët e Limak-ut më 19 gusht 2019 kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rreziqet në punë, shujta, orë shtesë të orëve të punës, mosdiskriminim, etj.).
95. Më 31 janar 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës Njoftimin për mosripërtëritje të kontratës së punës.
96. Më 7 shkurt 2020, parashtruesi i kërkesës paraqiti kërkesë në shkallën e apelit të punëdhënësit Limak.
97. Më 20 shkurt 2020, Departamenti i Burimeve Njerëzore të LIMAK-ut i është përgjigjur ankesës së parashtruesit të kërkesës, duke deklaruar se ankesa e tij është e pabazuar, sepse Njoftimi i datës 31.1.2020, është bërë në pajtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71 (2).
98. Më 13 mars 2020, parashtruesi i kërkesës parashtroi padi në Gjykatën Themelore përmes të cilës kërkoi anulimin e vendim-njoftimit të datës 31 janar 2020, kthimin në punë dhe detyrat e punës si dhe kompensimin e të ardhurave.
99. Më 27 maj 2021, Gjykata Themelore në Prishtinë nxori aktgjykimin [C. nr. 464/20], përmes të cilit aprovoi padinë e parashtruesit si të bazuar; anuloi njoftimin e të paditurit (LIMAK) për mosripërtëritje të kontratës së punës, me detyrim kthimin në vendin e punës në afat prej 7 ditësh dhe në të njëjtën kohë ta kompensojë dëmin material për periudhën prej 01.02.2020. deri më 18.11.2020, në emër të pagave, në vlerë prej 2,384,50 euro.
100. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 464/20], Gjykata Themelore deklaroi :

“[...] Gjykata ka ardh në përfundim se vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në

kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se edhe pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar tek e paditura që nga fillimi i kontratës së parë të punës së datës 05.07.2019 dhe një amendamenti të kontratës së datës 27.12.2019 ku paditësi ka punuar pandërprerë, ka qenë vend pune i përhershëm, e paditura si punëdhënëse ka lidhur kontrate pune në kohë të caktuar, që nga data 05.07.2019, deri me datën 11.10.2019, dhe në mënyrë të pandërprerë me 2 amendamente të saj, kjo kontrate i është vazhduar deri me datën 31.01.2020, dhe deri në atë kohë vendi i punës ku ka punuar paditësi ka qenë vend i përhershëm i punës, andaj me këto kontrata të njëpasnjëshme për vazhdimin e punës në kohë të caktuar është shkelur parimi i ndërgjegjshmërisë dhe ndershmërisë, duke e mbajtur paditësin në gjendje të pasigurt juridike të marrëdhënies së punës që nga dt. 05.07.2019 e deri me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me dt. 31.01.2020.

Andaj gjykata vlerëson se punëmarrësi nuk mund të heq dore nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës, ku përcaktohet se është i ndaluar çfarëdo diskriminimi në punësim, profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës së punës ose çështjeve tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe ligjet tjera në fuqi, dhe mbi këtë bazë, e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit.“

101. Punëdhënësi Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjyqimit [C.nr. 464/20] të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8. dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK-së; Vërtetim i gabuar ose jo i plotë i gjendjes faktike, neni 183 i LPK-së; dhe Zbatim i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.
102. Më 15 dhjetor 2022, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 9165/2021], imë të cilin aprovoi ankesën e punëdhënësit Limak, ndryshoi aktgjykimin [C.nr.464/20] e Gjykatës Themelores. në atë mënyrë që kërkesëpadia e parashtruesit të kërkesës në të cilin ka kërkuar anulimin e vendimit të palës së paditur për mosvazhdimin e kontratës së 31 janarit 2020, të refuzohet si e pabazuar.
103. Në arsyetimin e aktgjyqimit [Ac. nr. 9467/2021] Gjykata e Apelit deklaroi:

„[...] sipas Gjykatës së Apelit, bazuar në gjendjen faktike të vërtetuar, tashmë nga gjykata e shkallës së parë, rezulton se paditësi ka pasur kontratë e punës në kohë të caktuar, e cila në fakt i është vazhduar disa herë, por edhe përkundër këtyre vazhdimëve, e gjithë përvoja e punës së paditësit nuk i kalon 10 vite, ashtu siç kërkohet me dispozitat e nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, ku në mënyrë eksplicite parashihet se: „Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të caktuar kohore“. Mirëpo, një situatë e tillë nuk e kemi në rastin e paditësit, i cili sipas shkresave të kësaj lënde ka pasur 3 vite e dy muaj përvojë të punës, në kohën e inicimit të këtij kontesti.

Gjykata e Apelit vlerëson se, gjykata e shkallës së parë gabimisht ka zbatuar të drejtën materiale kur ka vendosur ta anuloj njoftimin e datës 31.01.2020, mbi bazat e diskriminimit dhe paditësin ta kthej në vendin e punës. Gjykata e Apelit

bazuar në rrethanat dhe faktet e rastit vlerëson se, mungon lidhja kauzale në mes të mos ripërtëritjes së kontratës së punës dhe diskriminimit të paditësit në vendin e punës. Duke ju referuar parimit “pacta sunt servanda” palët janë të lira të krijojnë marrëdhënie kontraktuese duke përfshiri edhe kohën se, sa do të zgjasë një marrëdhënie e tillë), ashtu që neni 11 i Ligjit të Punës nuk lejon ndërprerjen e marrëdhënies së punës në bazë të fuqisë ligjore dhe si i tillë rregullohet me Ligjin e Punës. Po ashtu, është edhe praktikë gjyqësore se, kthimi në vendin e punës pas kalimit të afateve të kontratës, është i pa mbështetur në ligj dhe si i tillë është i paqëndrueshëm. Prandaj në rastin konkret të paditësit, gjykata e shkallës së parë, gabimisht ka vepruar kur ka vendosur që paditësi të kthehet në vendin e tij të punës, pasi që në rastin konkret, afati i kontratës ka qenë data 31.01.2020 dhe duke qenë se ishte kontratë me kohë të caktuar dhe se paditësi nuk ka akoma dy vite përvojë të punës, atëherë është e drejtë ekskluzive e punëdhënësit përkatësisht të paditurit, që të njëjtën kontratë ta ripërtërijë apo mos ta ripërtërijë, por me detyrimin që të veprojë sipas nenit 71 par. 2 të Ligjit të punës për kohën e njoftimit”.

104. Parashtruesi i kërkesës parashtroi kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9467/2021] të Gjykatës së Apelit, ku thuhet se Gjykata e shkallës së dytë nuk ka zbatuar dispozitat materiale të nenit 5 paragrafi 1, nenit 70 paragrafi 1.4.1, 1.4.2 dhe, nenet 70, 71, paragrafi 1, në lidhje me nenin 76, paragrafi 1 i nenit 78, 79, neni 24, paragrafi 1, të Ligjit të Punës, neni 4 të LMD-së, nenet 49, 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, në lidhje me nenin 6 dhe 11 të Konventës Evropiane.
105. Më 29 mars 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 102/2023] përmes të cilit refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës, të paraqitur kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9467/2021] të Gjykatës së Apelit. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme theksoi:

„Gjykata Supreme e Kosovës, e ka pranuar qëndrimin e gjykatës së shkallës së dytë edhe për zbatimin e të drejtës materiale, duke vlerësuar se në përputhje me gjendjen faktike të provuar e drejta materiale është zbatuar në mënyrë të drejtë dhe të ligjshme, për arsye se:

me nenin 67 paragraf 1 pika 1.3, të këtij ligji, përcaktohet se: “Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës; ...”

Me nenin 71 paragrafi 2 i këtij ligji, përcaktohet se: “Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Nga interpretimi i dispozitave ligjore të Ligjit të Punës dhe dispozitave të kontratave të punës të datës 27.12.2019 dhe 03.04.2018 dhe amendamentet e kontratave, si dhe nga shqyrtimi i të gjitha provave dhe shkresave të lëndës edhe Gjykata Supreme e Kosovës, erdhi në përfundim se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar. Në këtë kuptim gjykata e shkallës së dytë në mënyrë të drejtë ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar si në dispozitiv të aktgjykimit [...]”.

Përmbledhja e fakteve në lidhje me parashtruesin e gjashtë të kërkesës (kërkesa KI 201/23)

106. Parashtruesi i kërkesës nga 15 janari 2016 deri më 3 prill 2020 ka pasur marrëdhënie pune me afat të caktuar me punëdhënësin Limak, në pozitën e menaxherit të ngarkimit. Kontrata e punës iu vazhdua disa herë, por gjithmonë për një periudhë të caktuar.
107. Nga shkresat e lëndës del se punëtorët e Limak-ut më 19 gusht 2019 kanë filluar një grevë, e cila është organizuar nga Sindikata dhe ka zgjatur tri ditë. Kërkesat e grevistëve kishin të bënin me kushtet dhe kompensimin e tyre (pagesë për rrezikshmërinë në punë, shujta, orë shtesë të orëve të punës, mosdiskriminim, etj.).
108. Më 3 mars 2020, punëdhënësi Limak i dërgoi parashtruesit të kërkesës Njoftimin për mosripërtëritje të kontratës së punës.
109. Më 12 mars 2020, parashtruesi i kërkesës ka paraqitur kërkesë në shkallën e apelit të punëdhënësit Limak.
110. Më 16 mars 2020, ankesës së parashtruesit të kërkesës i është përgjigjur Departamenti i Burimeve Njerëzore të LIMAK-ut, duke deklaruar se ankesa e tij është e pabazuar, sepse Njoftimi i datës 3.3.2020 është bërë në pajtim me Ligjin e Punës, përkatësisht nenin 67 (1.3) dhe nenin 71 (2).
111. Më 8 prill 2020, parashtruesi i kërkesës parashtrroi padi në Gjykatën Themelore përmes të cilës kërkoj anulimin e vendim-njoftimit të datës 03 mars 2020, kthimin në punë dhe detyrat e punës si dhe kompensimin e të ardhurave.
112. Më 6 korrik 2021, Gjykata Themelore nxori aktgjykimin [C. nr. 498/2] përmes të cilit aprovoi padinë e parashtruesit si të bazuar; anuloi njoftimin e të paditurit (LIMAK) për mosripërtëritje të kontratës së punës, me detyrim kthimin në vendin e punës në afat prej 7 ditësh dhe kompensimin e dëmit material për periudhën prej datës 04 prill 2020 deri më 2 mars 2021, në emër të të ardhurave, në shumën prej 5 662,32 euro.
113. Në arsyetimin e aktgjykimit [C. nr. 498/2], Gjykata Themelore deklaroi:

„Në bazë të gjendjes faktike të vërtetuar dhe bazuar në dispozitat ligjore të lartshënuara, gjykata erdhi në përfundim se vendimi i të paditurës për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është i kundërligjshëm, dhe atë i njëjti si i tillë është marrë në kundërshtim me dispozitat e nenit 4 të LMD-së, kjo për faktin se edhe pse vendi i punës së paditësit ku ka punuar tek e paditura që nga fillimi i kontratës së parë të punës i datës 15.01.2016, kontrata e datës 15.07.2016, së bashku me amandamentet e datës 30.03.2017, dhe amandamentin e datës 05.04.2019, dhe 18.04.2018, ka qenë vend pune i përhershëm, e paditura si punëdhënëse ka lidhur kontratë pune në kohë të caktuar, që nga dt. 15.01.2016 dhe në mënyrë të pandërprerë kjo kontratë i është vazhduar deri me dt. 03.04.2020 dhe deri në atë kohe vendi i punës ku ka punuar paditësi ka qenë vend pune i përhershëm, ashtu që me kontrata e tilla të njëpasnjëshme të lëshuara për kohë të caktuar, është cenuar parimi i ndërgjegjshmërisë dhe ndershmërisë, kështu duke u mbajtur paditësi në gjendje të pasigurtë juridike gjatë ekzistimit të marrëdhënies së punës që nga dt. 15.01.2016 e deri me dt. 03.04.2020.

Andaj, gjykata vlerëson se punëmarrësi nuk mund të heq dore nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës, ku përcaktohet se është i ndaluar çfarëdo diskriminimi në punësim, profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës së punës ose çështjeve tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe ligjet tjera në fuqi, dhe mbi këtë bazë, e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit.“

114. Limak parashtroi ankesë në Gjykatën e Apelit kundër aktgjykimit [C.nr. 498/20] të Gjykatës Themelore, duke pretenduar shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore, neni 182, paragrafi 1 dhe 2 pika n, neni 8. dhe neni 164 paragrafi 4 i LPK-së; Vërtetim i gabuar ose jo i plotë i gjendjes faktike, neni 183 i LPK-së; dhe Zbatim i gabuar i së drejtës materiale, neni 184 i LPK-së.
115. Më 27 janar 2023. vit, Gjykata e Apelit nxori aktgjykimin [Ac. nr. 9146/2021], me të cilin aprovoi ankesën e punëdhënësit Limak, ndryshoi aktgjykimin [C. nr. 498/20] e Gjykatës Themelore. në atë mënyrë që kërkesëpadia e parashtruesit të kërkesës në të cilin ka kërkuar anulimin e vendimit të palës së paditur për mos vazhdimin e kontratës së datës 3 mars 2020, të refuzohet si e pabazuar.
116. Në arsyetimin e aktgjykimit [Ac. nr. 9146/2021], Gjykata e Apelit theksoi:

“[...] mos ripërtëritje të kontratës së punës nuk është jo ligjor, por është në pajtim me nenin 67, par. 1, pika 1.3. të Ligjit të Punës, i cili përcakton qartë situatën e zgjidhjes së kontratës së punës me fuqinë e ligjit, ku ndër të tjera, në pikën 1.3 të nenit në fjalë theksohet se: “marrëdhënia e punës ndërpritet sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës”. Ashtu që, gjykimi përtej kohëzgjatjes së kontratës është i pa mbështetur në ligj. Në anën tjetër, e paditura si punëdhënëse në këtë rast nuk ka obligim që të ripërtërijë kontratat në kohë të caktuar pas skadimit të tyre, pavarësisht nga performanca së punonjësit, por me detyrimin që të respektojë afatin e njoftimit prej 30 ditësh, para skadimit të kontratës. Përrjashtim kësaj, bëjnë kontratat në kohë të caktuar që e kalojnë afatin prej 10 vitesh, siç parashihet në nenin 10, paragrafi 5 i Ligjit të Punës.

Në rastin e paditësit, gjykata e shkallës së parë e mbështetë vendimin e saj në dispozitat e nenit 80 par. 1 pika 1.2 të Ligjit Nr. 03/L-212 ku parashihet se “nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna”.

Mirëpo, sipas Gjykatës së Apelit, në rastin konkret gjykata e shkallës së parë, nuk e ka arsyetuar e as administruar asnjë provë, e cila dëshmon se, kemi të bëjmë me dispozitat e nenit 5 të ligjit të sipër cituar, ose që paraqet diskriminim, apo mbi çfarë baze është bere diskriminimi i paditësit, në situatën konkrete, edhe pse në kete rast kemi të bëjmë me ndërprerje të kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, nga neni 67 par. 1 pika 1.3 e Ligjit të Punës, neni 6.1 respektivisht neni 1 pika 1.1 të Kontratës së punës, ne lidhje me nenin 10 përkatësisht 11 par. 1.11 të Ligjit të Punës.”

117. Parashtruesi i kërkesës paraqiti kërkesë për revizion në Gjykatën Supreme kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9146/2021], ku thuhet se Gjykata e shkallës së dytë nuk ka zbatuar dispozitat materiale të nenit 5 paragrafi 1, nenit 70 paragrafi 1.4.1, 1.4.2 dhe 1.6, nenit 70, 71, paragrafi 1, lidhur me nenin 76. paragrafi 1 i neneve 78, 79, neni 24, paragrafi 1 i Ligjit të Punës, neni 4 i LMD-së, nenet 49, 54 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, në lidhje me nenet 6 dhe 11 të Konventës Evropiane.
118. Më 27 prill 2023, Gjykata Supreme nxori aktgjykimin [Rev. nr. 147/2023] me të cilin refuzoi si të pabazuar revizionin e parashtruesit të kërkesës, të paraqitur kundër aktgjykimit [Ac. nr. 9146/2021], të Gjykatës së Apelit të Kosovës. Në arsyetimin e aktgjykimit, Gjykata Supreme theksoi:

“[...] marrëdhënia e punës ka qenë e krijuar në kohë të caktuar, [...] kontrata e punës, paditësit nuk i është ripërtërirë, e njëjta ka skaduar sipas fuqisë ligjore (ex lege – neni 67, paragrafi 1, nënp. 1.3. I Ligjit të Punës). Edhe sipas dispozitës ligjore të nenit 10, par. 2., nënp. 2.2. të Ligjit të Punës, parashihet se kontrata e punës lidhet edhe „për një periudhë të caktuar“, sikundër është edhe rasti konkret juridiko – civil. Ndërkohë që, me dispozitën e nenit 71, paragrafi 2 të Ligjit të Punës parashihet që: „Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftimin prej (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim që të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar, duhet të informojë të punësuarin së paku 30 ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do ti jepe të drejtën të punësuarit për zgjatjen e 30 ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë”, ndaj, dispozitat e sipër përmendura, në rastin konkret, janë zbatuar drejtë, sikundër ka gjetur edhe gjykata e shkallës së dytë, prandaj, nga këtu, Gjykata Supreme e Kosovës, vlerëson se, nuk qëndrojnë as thëniet e revizionit për zbatimin e gabuar të së drejtës materiale, ndërsa, aktgjykimi i goditur është i drejtë dhe i ligjshëm.

“[...] në kontekstin e mësipërm, nuk qëndrojnë as thëniet e revizionit lidhur me pretendimin se në këtë rast, kemi të bëjmë me largimet kolektive nga puna, përkatësisht, nenin 76 të LP-së, gjë që nuk qëndron, për faktin sepse dispozita e nenit 76.1 të LP-së, që flet për largimet kolektive nga puna, ka të bëjë me dispozitën e nenit 70 par. 1, nënp.1.1, të LP-së, që flet për ndërprerjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, kur ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative, gjë që, këtu nuk është rast, sepse në rastin konkret civil - juridik, kemi të bëjmë me ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, përkatësisht, me dispozitën e nenit 67.1,1.3, të LP-së, e cila parasheh se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, veç tjerash, ndërpritet edhe “me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës”, sikundër edhe është rasti konkret civil -juridik.”

Pretendimet e parashtruesit të kërkesës

119. Në të gjashtë kërkesat, parashtruesit e kërkesës pretendojnë shkelje të të drejtave dhe lirive të garantuara me nenet 24 [Barazia para Ligjit], 31 [E Drejta për Gjykim të Drejtë dhe të Paanshëm]], 46 [Mbrojtja e Pronës] të Kushtetutës, si dhe nenit 6 (E drejta për një proces të rregullt), 14 (Ndalimi i diskriminimit), neni 1 i Protokollit 1 (Mbrojtja e pronës) dhe neni 1 i Protokollit 12 (Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit) të KEDNJ-

së. Duke pasur parasysh këtë, Gjykata, në vijim të kërkesës, do të paraqesë të gjitha pretendimet e parashtruesve si një tërësi.

i) Pretendimet e parashtruesve të kërkesës në lidhje me shkeljen e nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së

120. Lidhur me shkeljet e pretenduara të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, parashtruesit e kërkesës konsiderojnë se gjykatat e rregullta kanë shkelur dy principet themelore të këtij parimi, a) parimin e së drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar, dhe, b) parimi i sigurisë juridike.
121. Në lidhje me **a)** parimin e shkeljes së të drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar, parashtruesit e kërkesës theksojnë se në praktikën e saj, Gjykata Kushtetuese ka ndjekur vazhdimisht interpretimet e GJEDNJ-së, sipas të cilave e drejta për një vendim gjyqësor të arsyetuar, cenohet kur gjykatat nuk kanë shqyrtuar disa prej pretendimeve apo argumenteve të rëndësishme të palëve. Kështu, Gjykata Kushtetuese ka konstatuar shkelje të së drejtës për gjykim të drejtë dhe të paanshëm për shkak të mos-arsyetimit të vendimeve gjyqësore në disa raste kur gjykatat e rregullta nuk kanë trajtuar disa pretendime të rëndësishme që palët kanë ngritur para atyre gjykatave (shih rastet e Gjykatës Kushtetuese, KI 135/14, KI 138/15, KI 22/16, KI 177/19).
122. Në mbështetje të këtij pretendimi, parashtruesit e kërkesës deklarojnë se Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme nuk trajtuan fare disa nga pretendimet themelore të ngritura me revizion nga ana e tyre, ndërsa përmendën vetëm sipërfaqësisht disa pretendime të tjera të ngritura si në ankesë, po ashtu edhe në revizion, në mënyrë që, *Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme nuk i adresuan fare pretendimet se janë ndëshkuar nga punëdhënësi vetëm për shkak të pjesëmarrjes së tyre në grevën e gushtit 2019.*
123. Në lidhje me **b)** parimin e sigurisë juridike, parashtruesit e kërkesës deklarojnë se Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme kanë shkelur parimin e sigurisë juridike për shkak të qasjes jokonsistente të gjykatave në lidhje me punëtorët e LIMAK-ut, duke përfshirë edhe rastet e tyre. Në mbështetje të kësaj, parashtruesit e kërkesës deklarojnë se *“Konsistenca e vendimmarrjes së gjykatës është një element i rëndësishëm i sigurisë juridike, dhe mosvazhdimi i marrëdhënies së punës së punëtorëve të LIMAK (Aerportit të Prishtinës) të cilët kanë pasur kontratë me kohë të caktuar, gjykatat e Kosovës kanë ndjekur qasje të ndryshme, duke marrë vendime kundërtënëse dhe duke u dhënë epilogë të ndryshëm gjyqësor procedurave të zbatuara për raste të njëjta”*.
124. Si shembull i kësaj mospërputhjeje të praktikës gjyqësore, parashtruesit e kërkesës përmendën disa raste në të cilat gjykatat kishin qasje të ndryshme, më konkretisht, rastet e V. K., L. H., dhe E.A.

ii) Pretendimet e parashtruesit të kërkesës në lidhje me shkeljen e nenit 24 të Kushtetutës në lidhje me nenin 14 dhe nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së

125. Të gjashtë parashtruesit e kërkesës në mbështetje të shkeljes së nenit 24 të Kushtetutës deklarojnë se mbrojtja nga diskriminimi sigurohet jo vetëm me Kushtetutë, por edhe

me nenin 5 të Ligjit të Punës, si dhe nenin 14 dhe nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së, duke cituar praktikën e GJEDNJ-së në rastet *Danilenkov dhe të tjerët kundër Rusisë*, *Zakharova dhe të tjerët kundër Rusisë*.

126. Më konkretisht, parashtruesit e kërkesës konsiderojnë se në rastet e tyre ka pasur diskriminim nga punëdhënësi i tyre Limak për arsye se vetëm punëtorëve që morën pjesë në grevën e organizuar nga Sindikata nuk iu vazhduan kontratat e punës në mënyrë masive. Punonjësi nuk dha asnjë arsyetim të vetëm se bëhej fjalë për një largim masiv nga puna, pra për mos vazhdim të kontratës së punës, në lidhje me ndonjë riorganizim, planifikim apo aspekt tjetër biznesor dhe organizativ të kompanisë.
127. Për më tepër, si një akt i qartë diskriminues i punëdhënësit Limak, parashtruesit e kërkesës pretendojnë se, krahas largimit kolektiv të tyre dhe 60 punëtorëve të tjerë, punëdhënësi (LIMAK) punësoi 50 punëtorë të rinj, duke përfshirë punëtorë për pozitën e mbajtur nga parashtruesit e kërkesës për rreth katër vjet.
128. Prandaj, sipas pretendimeve të parashtruesit e kërkesës, çështja kryesore lidhur me diskriminimin nuk është nëse punëdhënësi (LIMAK) ka pasur të drejtë të mos i vazhdojë kontratat e punës të lidhura për një periudhë të caktuar kohore; por pyetja nëse punëdhënësi kishte të drejtë të mos e vazhdojë marrëdhënien e punës së punëtorëve, si formë ndëshkimi për pjesëmarrjen e tyre në grevën e organizuar nga Sindikata?

iii) Pretendimet e parashtruesit në lidhje me shkeljen e nenit 46 të Kushtetutës në lidhje me nenin 1 të Protokollit 1 të KEDNJ-së

129. Parashtruesit e kërkesës përsërisin se në lidhje me pretendimet për shkelje të së drejtës së pronës *Gjykata Kushtetuese e Kosovës, duke u mbështetur në jurisprudencën e GJEDNJ, në shumë raste ka interpretuar kufijtë juridik të mbrojtjes së të drejtave pronësore. Kështu, Gjykata Kushtetuese ka interpretuar se e drejta pronësore përbëhet nga tri rregulla të ndryshme. Rregulli i parë, i cili ka natyrë të përgjithshme, formulon parimin e gëzimit paqësor të pronës. Rregulli i dytë përfshin privimin nga prona dhe ia nënshtron atë kushteve të caktuara. Rregulli i tretë i njeh shteteve, ndërmjet të tjerash, të drejtën për të kontrolluar shfrytëzimin e pronës në pajtim me interesin e përgjithshëm, me zbatimin e atyre ligjeve që ato i konsiderojnë të nevojshme për këtë qëllim (shih rastet e Gjykatës Kushtetuese, KI 50/16, KI 86/18, si dhe rastet e GJEDNJ Sporrong dhe Lonnrot kundër Suedisë; James dhe të tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar.*
130. Në mbështetje të kësaj, parashtruesit e kërkesës e lidhin në mënyrë specifike shkeljen e së drejtës në pronë me “pritsmëritë legjitime”, ndërsa citojnë vendimet e gjykatës në rastet KI 44/18, KI 194/48: KI 86/18).
131. Pikërisht në lidhje me këtë, parashtruesit e kërkesës pretendojnë se janë të privuar nga të ardhurat personale e përfitimet e tjera materiale që rrjedhin nga marrëdhënia e punës e ndërprerë me vendim diskriminues të punëdhënësit, si dhe për shkak të pritshmërive të tyre legjitime bazuar në vendimin e Inspektorati i Punës, të cilat nuk u materializuan.

Kërkesat e parashtruesve në Gjykatën Kushtetuese

132. Të gjithë parashtruesit e kërkesës kërkojnë që Gjykata t'i deklarojë kërkesat të pranueshme, të konstatojë se aktgjykimet e kontestuarra të Gjykatës Supreme të Kosovës janë në kundërshtim me nenet 24, 31 dhe 46 të Kushtetutës, t'i kthejë lëndët në Gjykatën e Apelit për rivendosje.

Dispozitat relevante kushtetuese dhe ligjore

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 gjykatare, 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.
[...]“

Neni 46 [Mbrojtja e Pronës]

- „1. E drejta e pronës është e garantuar.*
2. Shfrytëzimi i pronës rregullohet me ligj, në pajtim me interesin publik.
3. Askush nuk do të privohet në mënyrë arbitrare nga prona. Republika e Kosovës ose autoriteti publik i Republikës së Kosovës mund të bëjë ekspropriimin e pronës nëse ky ekspropriim është i autorizuar me ligj, është i nevojshëm ose i përshtatshëm për arritjen e qëllimit publik ose përkrahjen e interesit publik, dhe pasohet me sigurimin e kompensimit të menjëhershëm dhe adekuat për personin ose personat prona e të cilave ekspropriohehet.
4. Kontestet që lindin nga akti i Republikës së Kosovës ose autoritetit publik të Republikës së Kosovës për të cilat pretendohet se përbëjnë ekspropriimin, do të zgjidhen nga gjykata kompetente.
5. Prona intelektuale mbrohet me ligj.”

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 ndalohet 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 dëmtonte interesat e drejtësisë.

[...],”

Neni 14 (Ndalimi i diskriminimit)

„Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.“

Neni 1 i Protokollit 12 (Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit)

„1. Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër.
2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsytet e parashikuara në paragrafin 1.“

Dispozitat përkatëse të ligjit

Ligji Nr. 03/L-212 I PUNËS

Neni 5 Ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit

„1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.
2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën në mënyrë adekuate.
3. Nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim përjashtim ose dhënie e përparësisë, përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kriterëve të caktuar që kërkohen për atë vend pune.
4. Punëdhënësi është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.

5. Dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit.“

Neni 10

Kontrata e Punës

„[...]

2. Kontrata e Punës mund të lidhet për:

- 2.1. një periudhë të pacaktuar;
- 2.2. një periudhë të caktuar; dhe
- 2.3. për punë dhe detyra specifike.

[...]

5. Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore“.

KREU VIII

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 67

Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

- 1. „Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
[...]
- 1.3. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;
[...]

Neni 71

Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës

„1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të këtij ligji në këto intervale kohore të njoftimit:

- 1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike
[...]

Pranueshmëria e kërkesës

- 133. Gjykata së pari vlerëson nëse janë përmbushur kriteret e pranueshmërisë, të përcaktuara me Kushtetutë dhe të specifikuar më tej me Ligj dhe me Rregullore të punës.
- 134. Në këtë drejtim, Gjykata i referohet paragrafëve 1 dhe 7, të nenit 113 [Juridiksioni dhe Palët e Autorizuara] të Kushtetutës, të cilët përcaktojnë:

“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”.

[...]

135. Në vazhdim, Gjykata gjithashtu shqyrton nëse parashtruesi i kërkesës i ka përmbushur kriteret e pranueshmërisë, siç përcaktohet me Ligj. Në lidhje me këtë, Gjykata së pari i referohet neneve 47 (Kërkesa individuale), 48 (Saktësimi i kërkesës) dhe 49 (Afatet) të Ligjit, të cilët përcaktojnë:

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. Individ i mund të ngrejë 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 qartësojë 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) muajve. Afati fillon të ecë që nga dita kur parashtruesit i është dorëzuar vendimi gjyqësor...”

136. Sa i përket përmbushjes së këtyre kriterëve, Gjykata në fillim thekson se të gjithë kërkuarit janë palë të autorizuar, të cilët kundërshtojnë aktin e organit publik, pra aktgjykimet e ndryshme të Gjykatës së Lartë që janë nxjerrë në intervale të ndryshme kohore, më saktë: aktgjykimi [Rev. nr. 93/2023] i datës 24 mars 2023, aktgjykimi [Rev. nr. 103/23] të datës 28 mars 2023, aktgjykimi [Rev. nr. 101/2023] i datës 21 mars 2023, aktgjykimi [Rev. nr. 92/2023], i datës 29 mars 2023, aktgjykimi [Rev. nr. 102/2023] të datës 29 mars 2023, dhe aktgjykimin [Rev. nr. 93/2023] të datës 16 mars 2023, pas shterjes së të gjitha mjeteve juridike të përcaktuara me ligj.. Parashtruesit e kërkesës gjithashtu i kanë sqaruar të drejtat dhe liritë themelore që ata pretendojnë se u janë shkelur, në pajtim me nenin 48 të Ligjit dhe e ka dorëzuar kërkesën në pajtim me afatet e përcaktuara në nenin 49 të Ligjit.
137. Megjithatë, përveç kësaj, Gjykata shqyrton nëse parashtruesit e kërkesës i kanë plotësuar kushtet e pranueshmërisë të përcaktuara me rregullin 34 (Kriteret e

pranueshmërisë), respektivisht dispozitat e paragrafit (2) të rregullit 34 të Rregullores së punës, i cili përcakton që:

(2) Gjykata mund ta konsiderojë kërkesën të papranueshme, nëse kërkesa është qartazi e pabazuar, sepse parashtruesi nuk dëshmon dhe nuk mbështetë në mënyrë të mjaftueshme pretendimin e tij”.

138. Gjykata fillimisht thekson se rregulli i lartcekur, bazuar në praktikën gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme: GJEDNJ) dhe në praktikën gjyqësore të Gjykatës, i mundëson kësaj të fundit, që të shpallë kërkesa të papranueshme për arsye që ndërlidhen me meritat e një rasti. Më saktësisht, bazuar në këtë rregull, Gjykata mund të shpallë një kërkesë të papranueshme bazuar në dhe pas vlerësimit të meritave të saj, përkatësisht nëse e njëjta vlerëson se përmbajta e kërkesës është qartazi e pabazuar në baza kushtetuese, siç është përcaktuar në paragrafin (2) të rregullit 39 të Rregullores së punës.
139. Bazuar në praktiken gjyqësore të GJEDNJ-së, por edhe të Gjykatës, një kërkesë mund të shpallet e papranueshme si “qartazi e pabazuar” në tërësinë e saj ose vetëm përkitazi me ndonjë pretendim specifik që një kërkesë mund të ngërthejë. Në këtë drejtim, është më e saktë t’iu referohet të njëjtave, si “pretendime qartazi të pabazuara”. Këto të fundit, bazuar në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, mund të kategorizohen në katër grupe të veçanta: (i) pretendime që kategorizohen si pretendime “të shkallës së katërt”; (ii) pretendime që kategorizohen me një “mungesë të dukshme ose evidente të shkeljes” (iii) pretendime “të pambështetura apo të paarsyetuara”, atëherë kur plotësohet njëri nga dy nën kriteret, në vijim: a) kur parashtruesi/ja i/e kërkesës thjesht citon një ose disa dispozita të Konventës apo të Kushtetutës, pa shpjeguar mënyrën se si ato janë shkelur, përveç nëse në bazë të fakteve dhe rrethanave të rastit qartazi duket shkelja e Kushtetutës dhe KEDNJ-së (shih, rastin e GJEDNJ-së [Trofimchuk kundër Ukrainës](#), nr. 4241/03, vendimi i 31 majit 2005; shih gjithashtu [Baillard kundër Francës](#), nr. 6032/04, vendimi i 25 shtatorit 2008); dhe b) kur parashtruesi i kërkesës nuk paraqet ose refuzon të paraqesë prova materiale, me të cilat do t’i mbështeste pretendimet e tij (kjo posaçërisht vlen për vendimet e gjykatave ose të autoriteteve të tjera të brendshme), përveç; rasteve kur ekzistojnë rrethana të jashtëzakonshme që janë jashtë kontrollit të tij dhe të cilat e pengojnë atë ta bëjë këtë (për shembull, kur administrata e burgut refuzon t’ia paraqes Gjykatës dokumentet nga dosja e një të burgosuri për të cilin bëhet fjalë) ose nëse Gjykata vet nuk vendos ndryshe (shih, rastin e Gjykatës KI166/20. parashtrues, *Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale*, Aktvendim për papranueshmëri, i 5 janarit 2021, paragrafi 43), dhe në fund, (iv) pretendime “konfuze dhe të paqarta” (shih, rastet e GJEDNJ-së [Kemmache kundër Francës](#), nr. 17621/91, kategoria (i), [Juta Mentzen kundër Lituanisë](#), nr. 71074/01, vendimi i 7 dhjetorit 2004, kategoria (ii) dhe [Trofimchuk kundër Ukrainës](#), nr. 4241/03, kategoria (iii)).
140. Gjykata në fillim rikujton se në aspekt të trajtimit të pretendimeve të parashtruesve të kërkesës, Gjykata, duke u referuar në praktikën gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme: GJEDNJ), thekson se ajo nuk është kushtëzuar nga karakterizimi i shkeljeve të pretenduara nga parashtruesi i kërkesës. Në frymën e parimit *juria novit curia*, Gjykata është vet zotëruese e karakterizimit të çështjeve kushtetuese që mund të ngërthejë një rast, dhe me vullnetin e vet mund të shqyrtojë ankesat përkatëse, duke u mbështetur në dispozita ose paragrafë në të cilat nuk janë thirrur, shprehimisht, palët (shih, në këtë drejtim, rastin e Gjykatës: [KI56/18](#), parashtrues: *Ahmet Frangu*, aktgjykim i 22 korrikut 2020, paragrafi 81).

141. Përveç kësaj, bazuar në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, një ankesë karakterizohet nga faktet që përmban ajo dhe jo vetëm nga baza ligjore dhe argumentet e referuara shprehimisht në të nga palët (shih rastin e GJEDNJ-së-a: *Talpis kundër Italisë*, nr. 41237/14, Aktgjykim i 18 shtatorit 2017, paragrafi 77 dhe referencat e përmendura aty).
142. Megjithatë, Gjykata, para se të vazhdojë me analizën e pretendimeve të parashtruesve të kërkesës, dëshiron të deklarojë se do të japë gjithashtu një shpjegim unik ligjor në vazhdim të vendimit për të gjashtë kërkesat, duke pasur parasysh se të gjitha pretendimet e parashtruesve të kërkesës janë të njëjta dhe se të gjitha kërkesat përputhen plotësisht me të njëjtën situatë faktike.
143. Rrjedhimisht, duke iu kthyer thelbit të kërkesës së parashtruesve të kërkesës, Gjykata konstaton se thelbi i të gjitha pretendimeve të tyre për shkeljen e neneve 24, 31 dhe 46 të Kushtetutës, si dhe të neneve 6, 14 dhe nenit 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së qëndron në dyshimin, se punëdhënësi i tyre Limak nuk ka dashur që atyre t'ua vazhdojë kontratat e punës që i kishin lidhur për një periudhë të caktuar kohore për faktin se ata morën pjesë në një grevë treditore të organizuar nga sindikata.
144. Ishte pikërisht një veprim i tillë nga punëdhënësi Limak që i shtyu parashtruesit e kërkesës të iniciojnë procedurat ligjore kundër tij para gjykatave të rregullta në mënyrë që të dëshmonin dyshimet e tyre dhe të vlerësonin ligjshmërinë e vendimeve të punëdhënësit të Limak-ut. Të gjitha procedurat gjyqësore përfunduan me aktgjykime të formës së prerë të Gjykatës Supreme, të cilat parashtruesit e kërkesës i kontestojnë në këto kërkesa.
145. Duke pasur parasysh këtë, në vijim të aktvendimit, Gjykata do të shqyrtojë të gjitha pretendimet e parashtruesve të kërkesës ekskluzivisht në lidhje me aktgjykimet e kontestuara të Gjykatës së Apelit dhe të Gjykatës Supreme, duke mos u lëshuar në analizën e dyshimeve dhe arsyeve të mundshme për mosvazhdimin e kontratës nga punëdhënësi Limak, sepse pikërisht ato pretendime të parashtruesve të kërkesës dhe ato vendime të Limak-ut kanë qenë objekt i shqyrtimit gjyqësor.
146. Në vijim, gjykata së pari do të shqyrtojë pretendimet e parashtruesve të kërkesës në lidhje me shkeljet e pretenduara të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, duke analizuar shkeljet e dy parimeve të këtij principi, përkatësisht a) parimi i të drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar dhe, b) parimi i sigurisë juridike, për arsye se shkeljet e tjera të pretenduara, parashtruesit e kërkesës i paraqesin pikërisht si rezultat i padrejtësisë së procedurës gjyqësore.

i) Pretendimet e parashtruesve të kërkesës lidhur me shkeljen; a) e parimit të së drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar dhe, b) parimit të sigurisë juridike, si pjesë e parimit të së drejtës për një gjykim të drejtë në nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së

a) parimi i së drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar

147. Duke marrë parasysh pretendimin e parë, Gjykata rikujton se të gjithë parashtruesit e kërkesës pretendojnë se shkelja e parimit të së drejtës për një vendim gjyqësor të arsyetuar, si pjesë përbërëse e së drejtës për një gjykim të drejtë dhe të paanshëm të garantuar me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së, ka ndodhur

për arsye se “Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme në përgjithësi nuk kanë trajtuar disa prej pretendimeve themelore të ngritura prej tyre, ndërsa kanë shpjeguar vetëm në mënyrë sipërfaqësore disa pretendime të tjera të ngritura si në ankesë ashtu edhe në revizion”. Më konkretisht, parashtruesit e kërkesës konsiderojnë se pretendimi se Gjykata Supreme dhe ajo e Apelit nuk e kanë adresuar është pretendimi se janë ndëshkuar nga punëdhënësi Limak me mosvazhdimin e kontratës së punës vetëm për arsye se kanë marrë pjesë në grevën treditore të vitit 2019.

148. Në mbështetje të pretendimeve për vendime të paarsyeshme gjyqësore, Gjykata rikujton praktikën e saj si dhe praktikën e GJEDNJ-së, në të cilën vazhdimisht theksohet se neni 31 i Kushtetutës, përkatësisht neni 6, paragrafi 1 i KEDNJ-së, i obligon gjykatat të japin arsye për vendimet e tyre, ato gjithashtu kanë konstatuar se kjo nuk mund të kuptohet si kërkesë për një përgjigje të detajuar për çdo argument (shih rastet e Gjykatës nr. [KI24/22](#), parashtrues *Turkiye Is Bankasi A.D.- dega në Kosovë*, aktvendim për papranueshmëri i 27 tetorit 2022, paragrafi 44; nr. [KI174/21](#) parashtrues *Bashkim Makiqi*, aktvendim për papranueshmëri i 16 shkurtit 2022, paragrafi 57) dhe nr. [KI97/16](#) parashtrues *IKK Classic*, aktgjykimi i 4 dhjetorit 2017, paragrafi 49) shih gjithashtu rastet e GJEDNJ-së [Van de Hurk kundër Holandës](#), nr. 16034/90, aktgjykimi i 19 prillit 1994, paragrafi 61; [Higgins dhe të tjerët kundër Francës](#), nr. 20124/92, aktgjykimi i 19 shkurtit 1998, paragrafi 42).
149. Gjykata gjithashtu rikujton se ajo vazhdimisht ka theksuar se nuk është roli i saj të shqyrtojë konkluzionet e gjykatave të rregullta në lidhje me gjendjen faktike dhe zbatimin e ligjit material dhe se ajo nuk mund të vlerësojë vetë faktet që kanë shtyrë një gjykatë të rregullt të marrë një vendim në vend të një vendimi tjetër. Nëse do të ishte ndryshe, Gjykata do të vepronte si një gjykatë e “shkallës së katërt” e cila do të rezultonte në tejkalimin e kufijve të përcaktuar nga juridiksioni i saj (shih, në këtë kontekst, rastin e GJEDNJ-së [García Ruiz kundër Spanjës](#), nr. 30544/96 aktgjykimi i 21 janarit 1999, paragrafi 28 dhe referencat e përdorura në të; dhe gjithashtu shih rastet e Gjykatës [KI128/18](#) parashtrues *Limak Kosovo International Airport SH.A. “Adem Jashari”*, aktvendim për papranueshmëri i 27 majit 2019, paragrafi 56; dhe [KI62/19](#) parashtrues *Gani Gashi*, aktvendim për papranueshmëri i 13 nëntorit 2019, paragrafi 58).
150. Prandaj, drejtësia e procedurës gjyqësore në lidhje me një vendim gjyqësor të arsyetuar vlerësohet gjithmonë duke marrë parasysh tërësinë e saj, kështu që një parregullsi e izoluar ose pretendim i paarsyeshëm mund të jetë i pamjaftueshëm për ta bërë procedurën të padrejtë në tërësi (shih rastin e Gjykatës [KI107/22](#), parashtrues *Valdet Avdiu*, aktvendim për papranueshmëri i 18 janarit 2023, paragrafi 42, dhe rasti i GJEDNJ-së [Miroslubovs kundër Letnisë](#), nr. 798/05, aktgjykim i 15 shtatorit 2009, paragrafi 103).
151. Në lidhje me këtë, në mënyrë që Gjykata t’i përgjigjet në mënyrë adekuate të gjitha pretendimeve të parashtruesve të kërkesës, ajo duhet të marrë parasysh jo vetëm aktgjykimet e Gjykatës së Apelit dhe të Gjykatës Supreme, por edhe aktgjykimet e Gjykatës Themelore në lidhje me pjesën e arsyetimit që është pjesë thelbësore e pretendimeve ankimore për të kuptuar rrjedhën e procedurës në Gjykatën e Apelit dhe Gjykatën Supreme.
152. Prandaj, duke shqyrtuar aktgjykimet e Gjykatës Themelore, është evidente se ajo i ka aprovuar pretendimet për të gjashtë parashtruesit si të bazuara, ndërsa ka dhënë arsye se vendimet e punëdhënësit Limak për mosripërtëritjen e kontratës së punës

shkelin dispozitat e nenit 13 të Ligjit për Grevat, ndërsa shtoi [...] se paditësve nuk iu vazhduan kontratat e punës thjesht sepse ishin pjesëmarrës në grevën e organizuar nga Shoqata Sindikale e Punëtorëve, pavarësisht marrëveshjes së arritur në mes të Sindikatës së Aeroportit dhe Administratës së punëdhënësit (këtu i padituri), se punëtorët në grevë nuk do të kenë pasoja për pjesëmarrjen e tyre në këto greva.

153. Prandaj, duke përmbledhur të gjashtë aktgjykimet e Gjykatës Themelore, Gjykata arrin në përfundimin se, ndër të tjera, një nga arsyet e rëndësishme pse Gjykata Themelore i shpalli dhe më pas i anuloi si të paligjshme vendimet e punëdhënësit Limak, për mosvazhdimin e kontratës së punës për të gjashtë parashtruesit e kërkesës, është edhe pikërisht fakti që ata morën pjesë në një grevë treditore dhe se një veprim i tillë i tyre ndikoi në vendimin e punëdhënësit.
154. Megjithatë, Gjykata më tej konstaton se Gjykata e Apelit nuk është pajtuar me një konkluzion të tillë të Gjykatës Themelore, pikërisht për shkak se Gjykata Themelore e ka bazuar përfundimin e saj kryesor në paligjshmërinë e vendimeve të punëdhënësit Limak në faktin se pjesëmarrja e tyre në grevë shkaktoi edhe masat ndëshkuese ndaj parashtruesve të kërkesës në formën e mosvazhdimin të kontratës së punës dhe gjykata nuk mori parasysh dispozitat ligjore të Ligjit të punës.
155. Për Gjykatën e Apelit, me të cilën pajtohet edhe kjo Gjykatë, zbatimi i gabuar i të drejtës materiale nga Gjykata Themelore ka ndodhur për faktin se Gjykata Themelore nuk mori parasysh një fakt vendimtar. „[...] se paditësit kanë pasur kontrata me afat të caktuar për të gjithë periudhën e lidhjes së marrëdhënies së punës me të paditurin, kështu që kthimi në vendin e punës, pas përfundimit të kohëzgjatjes së periudhës së marrëdhënies së punës, nuk mbështetet me ligj, neni 67 i Ligjit të Punës, dhe si i tillë është i paqëndrueshëm.”
156. Gjykata, duke marrë parasysh dispozitën ligjore të paragrafit 1.3 të nenit 67 të Ligjit të punës në të cilën referohet Gjykata e Apelit, vërejtë se ajo rregullon saktësisht gjendjen faktike dhe juridike në të cilën u gjenden të gjashtë parashtruesit e kërkesës. Më konkretisht, me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës, u ka përfunduar edhe marrëdhënia e punës me punëdhënësin Limak.
157. Gjykata rikujton se kontrata e punës, e përcaktuar me nenin 10 të Ligjit të Punës, parasheh që punëdhënësi dhe punëmarrësi mund të lidhin një kontratë pune për një kohë të pacaktuar ose të caktuar. Sipas Ligjit të Punës, kontrata e punës në të cilën nuk përcaktohet kohëzgjatja e kontratës konsiderohet kontratë pune me afat të pacaktuar. Me këtë dispozitë ligjvënësi ka vendosur kontratën e punës me afat të pacaktuar si rregull dhe është paraparë në paragrafin 2.1 të nenit 10 të Ligjit të Punës, nga i cili ka përjashtime që pasqyrohen në kontratat e punës që lidhen për një periudhë të caktuar kohore, e cila është paraparë në paragrafin 2.2 të nenit 10 të Ligjit të Punës, dhe si e tillë lidhet vetëm në kushtet e përcaktuara me ligj.
158. Prandaj, punonjësi që punon për një kohë të caktuar i ka të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, i vetmi dallim është se tek ai, ato kufizohen në kohëzgjatjen e kontratës së punës, e cila pushon të jetë e vlefshme me skadimin e periudhës për të cilën është lidhur, që ishte pikërisht rasti me parashtruesit e kërkesës.

159. Prandaj, Gjykata është e mendimit se nuk qëndrojnë pretendimet e parashtruesve të kërkesës që Gjykata e Apelit nuk i mori parasysh dhe për rrjedhojë nuk arsyetoi pretendimet që ata i konsiderojnë të rëndësishme. Gjykata e Apelit shpjegoi në detaje se pse pretendimet e parashtruesve në rrethanat e dhëna nuk mund të konsiderohen thelbësore për rezultatin e vendimit të punëdhënësit, duke pasur parasysh rrethanat dhe natyrën e kontratave të tyre, të cilat janë lidhur në pajtim me paragrafin 2.2 të nenit 10 të Ligjit të Punës, dhe kanë skaduar me fuqinë e ligjit (*ex lege*), në pajtim me nenin 67, paragrafi 1, nën paragrafin 1.3. të Ligjit të Punës.
160. Për më tepër, duke i shqyrtuar aktgjykimet e Gjykatës Supreme në kontekstin e pretendimeve për paarsyeshmërinë e tyre në lidhje me pretendimet ankimore, sipas konkluzionit të kësaj gjykate, nuk mund të vënë në dyshim se këto janë aktgjykime të paarsyetuara në lidhje me faktet vendimtare. që ndikuan në rezultatin e procedurave gjyqësore të parashtruesve të kërkesës. Për arsyet e mëposhtme, në aktgjykimet e kontestuar, Gjykata konstatoi se Gjykata Supreme ka theksuar qartë se Gjykata Themelore ka vërtetuar saktë gjendjen faktike në lidhje me natyrën e kontratave të punës që parashtruesit e kërkesës kishin lidhur me punëdhënësin Limak, përkatësisht vetë natyra e këtyre kontratave në korrelacion me dispozitat ligjore përkatëse të ligjit të punës, nuk mund të çonte në një përfundim të ndryshëm të procesit gjyqësor në lidhje me ligjshmërinë e ndërprerjes së marrëdhënies së tyre të punës.
161. Për më tepër, në arsyetimet e aktgjykimeve, Gjykata Supreme ka dhënë arsye përkatëse për vendimin e saj, si në aspektin e fakteve të vërtetuara, po ashtu edhe në aspektin e zbatimit të ligjit, prandaj nuk mund të thuhet se konkluzione të tilla janë qartazi të paarsyeshme ose arbitrare. Gjykata thekson veçanërisht se Gjykata Supreme, duke vendosur për pretendimet identike të gjashtë parashtruesve të kërkesës në aktgjykimet e saj, ka dhënë arsye të qarta për pabazueshmërinë e pretendimeve ankimore, duke dhënë kështu përgjigje për të gjitha çështjet kryesore për marrjen e aktgjykimeve të saj.
162. Prandaj, Gjykata gjithashtu i gjen si të pabazuara pretendimet e parashtruesve të kërkesës se aktgjykimet e Gjykatës Supreme nuk përmbajnë arsyetime të mjaftueshme për faktet vendimtare që ndikojnë në drejtësinë e procedurave të tyre gjyqësore, dhe për këtë arsye konsideron se arsyetimet janë në pajtim me nenin 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së.

b) parimi i sigurisë juridike

163. Duke shqyrtuar pretendimin e dytë, Gjykata konstaton se parashtruesit e kërkesës e lidhin shkeljen e parimit të sigurisë juridike me aktgjykimet e Gjykatës së Apelit dhe Gjykatës Supreme, duke marrë parasysh „*se me vendimin e tyre kanë shkelur parimin e sigurisë juridike për shkak të qasjes jokonsistente të gjykatave në raport me punonjësit e LIMAK-ut.*” Si dëshmi e një qasjeje të tillë, parashtruesit e kërkesës paraqitën në Gjykatë tri raste në të cilat Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme kishin vendosur ndryshe.
164. Në mbështetje të pretendimit për shkeljen e sigurisë juridike, Gjykata rikujton se parimi i sigurisë juridike garanton një stabilitet të caktuar në situatat ligjore dhe kontribuon në besimin e publikut në gjykata. Nga ana tjetër, ekzistenca e vendimeve gjyqësore kontradiktore mund të krijojë një gjendje pasigurie juridike që mund të ulë besimin e publikut në sistemin gjyqësor, ndërkohë që një besim i tillë është padyshim një nga elementët thelbësorë të një shteti të bazuar në sundimin e ligjit. Megjithatë, kërkesat e

sigurisë juridike dhe mbrojtja e besimit legjitim publik nuk sigurojnë të drejtën e qëndrueshmërisë së praktikës gjyqësore, ndërsa zhvillimi i praktikës gjyqësore nuk është në vetvete në kundërshtim me administrimin e duhur të drejtësisë, sepse dështimi për të ruajtur një qasje dinamike dhe evolutive mund të rrezikojë reformat ose përmirësimet (shih rastin GJEDNJ-së [Borg kundër Maltës](#), kërkesa [37537/13](#) aktgjykim i 12 prillit 2016, paragrafi 107).

165. Prandaj, gjatë vlerësimit nëse vendimet kontradiktore të Gjykatës Supreme ishin në kundërshtim me kërkesën për një gjykim të drejtë të parashikuar në nenin 6 paragrafi 1, GJEDNJ-ja zbaton testin që u zhvillua për herë të parë në rastet civile ([Nejdet Şahin dhe Perihan Şahin kundër Turqisë](#), kërkesa [13279/05](#), aktgjykimi i 20 tetorit 2011, paragrafi 53), i cili përfshin përcaktimin nëse ekzistojnë “dallime të thella dhe afatgjata” në praktikën gjyqësore të Gjykatës Supreme, nëse ligji i vendit parashikon mekanizma për tejkalimin e këtyre dallimeve, nëse këta mekanizma janë zbatuar dhe, nëse është e nevojshme, me çfarë efekti (shih rastin GJEDNJ-së [Borg kundër Maltës](#), kërkesa [37537/13](#) aktgjykim i 12 prillit 2016, paragrafi 108).
166. Duke iu rikthyer pretendimeve të parashtruesve në lidhje me shkeljen e parimit të sigurisë juridike, në kërkesat konkrete Gjykata vëren se parashtruesit e kërkesës pretendojnë se Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme kishin qasje të ndryshme në rastet e Limak-ut dhe për këtë arsye vendosën ndryshe në lidhje me rastet me gjendje faktike të njëjta. Gjykata vëren gjithashtu se parashtruesit e kërkesës potencuan tri vendime të Gjykatës Supreme si dëshmi për të justifikuar pretendime të tilla.
167. Megjithatë, Gjykata rikujton se ekzistenca e thjeshtë e vendimeve gjyqësore kontradiktore brenda së njëjtës gjykatë në lidhje me një çështje të ngjashme faktike dhe juridike nuk çon domosdoshmërisht në shkeljen e parimit të sigurisë juridike si një element i pandashëm i së drejtës për një gjykim të drejtë. nëse një ekzistencë e tillë nuk krijon dallime të thella dhe afatgjata në praktikën e një gjykate.
168. Prandaj, Gjykata, para së gjithash, vëren se numri i vendimeve të referuara nga parashtruesit e kërkesës nuk është i mjaftueshëm për të shqyrtuar ekzistencën e një “ndryshimi të thellë dhe afatgjatë” në praktikën gjyqësore të gjykatave të vendit, përkatësisht parashtruesit e kërkesës në rastin konkret nuk kanë paraqitur prova se është krijuar një “pasiguri e vazhdueshme”, dhe në atë mënyrë është shkelur parimi i sigurisë juridike.
169. Nga ana tjetër, në mënyrë që Gjykata Kushtetuese të jetë në gjendje të krahasojë nëse ka “dallime të thella dhe afatgjata” në praktikën e Gjykatës së Apelit dhe asaj Supreme në procesin e vendimmarrjes në rastet e referuara nga parashtruesit e kërkesës, dhe nëse kanë të bëjnë saktësisht me të njëjtat rrethana faktike dhe ligjore, ajo do të duhej të kishte para vetes jo vetëm tri aktgjykime në rastet e përmendura nga parashtruesit e kërkesës, por edhe vendimet që u paraprinë atyre aktgjykimeve ose ndonjë vendim tjetër (shih aktgjykimin e gjykatës në rastin nr. KI133/20, parashtrues [Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.](#) paragrafi 146), dhe çfarë nuk dorëzuan parashtruesit e kërkesës, dhe vetëm atëherë të japë mendimin dhe konkluzionet e saj për ngjashmëritë dhe dallimet ndërmjet lëndëve si dhe ndërmjet vendimeve të gjykatave të rregullta në rastet që i krahason me rastet e parashtruesve të kërkesës
170. Në këtë kontekst, Gjykata duhet të përmend edhe një fakt, përkatësisht, se përfaqësuesi i parashtruesve në kërkesat KI173/23, KI174/23, KI175/25, KI176/23, dërgoi kërkesën

e plotësuar, e cila arriti në Gjykatë në momentin kur gjyqtari raportues tashmë kishte miratuar raportin paraprak për shqyrtim. Mirëpo, përkundër këtij fakti, Gjykata shqyrtoi edhe argumentet nga kërkesa e plotësuar, të cilat ishin në mbështetje të pretendimit për shmangie nga praktika gjyqësore e gjykatave të rregullta në raste të ngjashme, me ç'rast përfaqësuesi i dorëzoi Gjykatës aktgjykimin e Gjykatës Themelore dhe të Gjykatës së Apelit në rastin e personit M.H., si dëshmi të këtyre pretendimeve.

171. Në kërkesën e plotësuar, përfaqësuesi deklaroi se në rastin e personit M.H., Gjykata Themelore dhe Gjykata e Apelit kanë aprovuar kërkesëpadinë dhe për këtë arsye kanë vendosur në favor të tij. Gjykata, duke parë këtë pretendim si dhe pjesën procedurale të procedurës së zhvilluar në rastin M.H., vlerëson se, në rrethanat e dhëna, nuk paraqet argument të vlefshëm në mbështetje të pretendimit se gjykatat e rregullta kanë vendosur ndryshe në raste të ngjashme, sepse vetë fakti se në praktikën krahasuese të referuar nga përfaqësuesi ka munguar vlerësimi i Gjykatës Supreme sipas kërkesës për revizion, ose është duke u zhvilluar, për çka Gjykata nuk ka informacion sepse nuk është paraqitur nga përfaqësuesi, është një fakt që i dallon kërkesat që ai përfaqëson në këtë gjykatë nga procedura gjyqësore e personit M.H., të cilën ai e paraqet si argument për praktikën e paunifikuar gjyqësore të gjykatave të rregullta.
172. Në mbështetje të kësaj, Gjykata shton gjithashtu se rrethanat e rasteve të referuara nga parashtruesit e kërkesës lidhen me të njëjtën periudhë kohore me vendimet që ata i kontestojnë para gjykatës, gjë që përfaqëson faktin se nuk bëhet fjalë për “dallime afatgjata” në interpretimin e dispozitave ligjore të njëjta dhe marrjen e vendimeve të ndryshme për një periudhë të gjatë kohore. Për më tepër, nëse bëhet fjalë për një largim nga praktika gjyqësore në rrethana të ngjashme apo të njëjta faktike dhe ligjore për një periudhë më të gjatë kohore, i takon Gjykatës Supreme, e cila, nëse konstaton se ka dallime afatgjata, është e detyruar të bëjë harmonizimin. siç konkludoi Gjykata, në aktgjykimin KI 87/18, ku, ndër të tjera, ajo konstatoi “[...] se ligji i vendit parasheh një mekanizëm i cili mund t'i tejkalojë këto kundërtënie; (shih rastin KI 87/18, parashtrues *"IF Skadeforisikring"*, aktgjykim i 15 prillit 2019).
173. Në rrethanat e dhëna, Gjykata vlerëson se pretendimet për shkeljen e parimit të sigurtisë juridike në rrethanat e rastit konkret janë të pabazuara, dhe rrjedhimisht arrin në përfundimin se aktgjykimet e kontestuar të parashtruesve të kërkesës nuk cenojnë parimin e sigurtisë juridike. si një nga format bazë të sundimit të ligjit, që është element i pandashëm i të drejtës për një gjykim të drejtë të nenit 31 të Kushtetutës në lidhje me nenin 6 të KEDNJ-së.

ii) Pretendimet e parashtruesve të kërkesës përkitazi me shkeljen e nenit 24 të Kushtetutës në lidhje me nenin 14 dhe paragrafin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së

174. 171. Në lidhje me pretendimet për diskriminim, parashtruesit e kërkesës deklarojnë se diskriminimi ka ndodhur nga ana e punëdhënësit të tyre Limak, në atë mënyrë që vetëm punëtorët që kanë marrë pjesë në grevë janë ndëshkuar me mosvazhdim të kontratës së punës. e cila është shkelje e nenit 24 të Kushtetutës në lidhje me nenin 14 dhe nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së.
175. Në mbështetje të kësaj, Gjykata rikujton se diskriminimi ekziston nëse rezulton në trajtim të ndryshëm të individëve në pozita të ngjashme dhe nëse ai trajtim nuk ka arsyetim objektiv ose të arsyeshëm. Për t'u justifikuar, trajtimi duhet të ndjekë një

qëllim legjitim dhe duhet të ketë një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që duhet të arrihet (shih vendimin e GJEDNJ-së Marckx kundër Belgjikës, kërkesa nr. 6833/74 e 13 qershorit 1979, paragrafi 33).

176. Gjykata shton gjithashtu se sipas nenit 5 të Ligjit të Punës, ndalimi i diskriminimit është një nga parimet bazë të ligjit të punës, i cili zbatohet njëloj për punonjësit që kanë lidhur kontratë pune me afat të caktuar. Gjykata thekson se pikërisht për shkak të eliminimit të mundësisë që ky grup punëtorësh të vihet në pozitë të pafavorshme në krahasim me punëtorët që punojnë për një periudhë të pacaktuar, parashikohet që një punonjës me afat të caktuar nuk mund të trajtohet më keq se një punonjës i krahasueshëm. Për shkak të kufizimeve të kontratës së punës, përveç rasteve kur arsye objektive justifikojnë një trajtim të ndryshëm, statusi i punonjësit të krahasueshëm përcaktohet në lidhje me punonjësit që kanë lidhur një kontratë pune në të njëjtën kompani për një periudhë të pacaktuar për të kryer të njëjtën ose punë të ngjashme. Përmbajtja e parimit të barazisë presupozon që punonjësit me afat të caktuar të gëzojnë të njëjtat të drejta individuale dhe kolektive si punonjësit me afat të pacaktuar.
177. Prandaj, ndalimi i diskriminimit lidhet me statusin aktiv të punës që ka një person në momentin e vlefshmërisë së kontratës së punës dhe lidhet me kushtet, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës. Megjithatë, në raste specifike, çështja e diskriminimit e ngritur nga parashtruesit e kërkesës është një çështje që lind nga “dyshimet e pretenduara” të tyre për arsyet e mosvazhdiminimit të kontratës së punës nga punëdhënësi dhe jo nga kushtet që ata kanë dhe gëzojnë gjatë kohëzgjatjes së kontratës së punës.
178. Megjithatë, Gjykata nuk mund të mos vërë re se çështja e diskriminimit ndaj parashtruesve të kërkesës ishte gjithashtu objekt i kontrollit gjyqësor, ku Gjykata e Apelit dhe Gjykata Supreme arritën në përfundimin se parashtruesit e kërkesës [...] „nuk e kanë arsyetuar e as administruar asnjë provë, e cila dëshmon se, kemi të bëjmë me dispozitat e nenit 5 të ligjit të sipër cituar, ose që paraqet diskriminim, apo mbi qfarë baze është bërë diskriminimi i paditësit, në situatën konkrete, edhe pse në këtë rast kemi të bëjmë me nderprerje të kontratës së punës sipas fuqisë ligjore [...]”.
179. Prandaj, Gjykata konkludon se pretendimet e parashtruesve të kërkesës në lidhje me shkeljen e ndalimit të diskriminimit nga neni 24 i Kushtetutës në lidhje me nenin 14 dhe nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së janë gjithashtu të pabazuara.

iii) Pretendimet e parashtruesve të kërkesës përkitazi me shkeljen e nenit 46 të Kushtetutës në lidhje me nenin 1 të Protokollit 1 të KEDNJ-së

180. Gjykata konstaton se parashtruesit e kërkesës e lidhin shkeljen e së drejtës së pronës me “pritshmëritë legjitime”, duke deklaruar, *se ata janë privuar nga të ardhurat personale dhe përfitimet tjera materiale që rrjedhin nga marrëdhënia e punës e cila atij i ishte ndërprerë me një vendim diskriminues të punëdhënësit [...]”.*
181. Në kontekstin e këtyre pretendimeve, Gjykata rikujton se në pjesën e mëparshme të aktvendimit, ajo trajtoi pretendimet e parashtruesve për diskriminim dhe, pas analizës së tyre, i gjeti ato të pabazuara.

182. Megjithatë, pavarësisht kësaj, Gjykata dëshiron të shtojë se çështja e pritjeve legjitime mund të gëzojë mbrojtjen e nenit 1 të Protokollit nr. 1 (shih rastet e GJEDNJ-së *Pressos Compania Naviera S.A. dhe të tjerët kundër Belgjikës*, kërkesa 17849/91, aktgjykimi i 20 nëntorit 1995, paragrafi 31). Megjithatë, në mënyrë që “pritja” të jetë legjitime, ajo duhet të jetë më konkrete se një “shpresë e thjeshtë” dhe duhet të bazohet në një dispozitë ligjore ose një akt ligjor, siç është vendimi gjyqësor, në lidhje me interesin pronësor në fjalë (shih vendimin e GJEDNJ-së *Kopecký kundër Sllovakisë* kërkesa nr. 44912/98, aktgjykimi i 28 shtatorit 2004, paragrafët 49 – 50).
183. Nga sa më sipër dhe në rrethanat e rastit konkret, Gjykata vlerëson se “pritjet” e parashtruesve të kërkesës mund të ishin legjitime vetëm në atë pjesë të periudhës kohore për të cilën ata kishin një kontratë të përkohshme pune, ndërsa “pritjet” që ata kanë pasur për periudhën e vazhdimit të mundshëm të kontratës së re të punës (të vazhdimit të ri) nuk mund të konsiderohen legjitime por një “shpresë e thjeshtë” dhe si e tillë, kjo lloj pritshmërie legjitime nuk mund të ketë mbrojtjen e nenit 46 të Kushtetutës në lidhje me nenin 1 të Protokollit 1 të KEDNJ-së.
184. Duke pasur parasysh se “pritjet legjitime” të parashtruesve të kërkesës përfaqësojnë një “shpresë e thjeshtë” dhe se ato nuk bazohen në një dispozitë ligjore apo akt ligjor, si të tilla, Gjykata i shpall ato të pabazuara.

PËRFUNDIME

185. Në përmbledhjen e të gjitha shtjellimeve dhe analizave të përmendura më parë, Gjykata përfundon:
- i) që pretendimet e parashtruesve të kërkesës për shkelje të nenit 31 të Kushtetutës dhe nenit 6 të KEDNJ-së, për sa i përket “vendimit të paarsyetuar gjyqësor” dhe “sigurisë juridike”, hyjnë në kategorinë e tretë (iii) të pretendimeve “*të pambështetura apo të paarsyetuara*”, dhe prandaj të njëjtat si të tilla, duhet të deklarohen si qartazi të pabazuara në baza kushtetuese;
 - ii) që pretendimet e parashtruesve të kërkesës për shkelje të nenit 24 të Kushtetutës, nenit 14 dhe nenit 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së bien në kategorinë e tretë (iii) të pretendimeve “*të pambështetura apo të paarsyetuara*”, dhe për këtë arsye, si të tilla, ato duhet të deklarohen qartazi të pabazuara në baza kushtetuese;
 - iii) që pretendimet e parashtruesve të kërkesës për shkelje të nenit 46 të Kushtetutës dhe nenit 1 të Protokollit 1 të KEDNJ-së bien në kategorinë e tretë (iii) të pretendimeve “*të pambështetura apo të paarsyetuara*”, dhe për këtë arsye këto pretendime duhet gjithashtu të deklarohen qartazi të pabazuara në baza kushtetuese;
186. Rrjedhimisht, kërkesat e të gjashtë parashtruesve të kërkesës duhet të deklarohen të papranueshme në tërësi, në pajtim me rregullin 34 (2) të Rregullores së punës.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Kushtetuese e Kosovës, në pajtim me nenin 113.1 dhe 7 të Kushtetutës, nenin 20 dhe 48 të Ligjit dhe në pajtim me rregullin 34 (2) të Rregullores së punës, në seancën e mbajtur më 13 shkurt 2024, njëzëri:

VENDOS

- I. TË DEKLAROJË kërkesën të papranueshme;
- II. T'UA KUMTOJË këtë aktvendim palëve;
- III. TË PUBUKOJË këtë aktvendim ne Gazetën Zyrtare, në pajtim me nenin 20.4 të Ligjit;
- IV. Ky aktvendim hyn në fuqi në ditën e shpalljes në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës në pajtim me paragrafin 5 të nenit 20 të Ligjit.

Gjyqtari raportues


Safet Hoxha



Kryetarja e Gjykatës Kushtetuese


Gresa Caka-Nimani