



SHOQËRIA E AVOKATËVE

VOKSHI & LATA



Burimet Njerëzore dhe Ligji i Punës

Përmbledhje e Vendimeve të Rëndësishme

BURIMET NJERËZORE DHE LIGJI I PUNËS PËRMBLEDHJE E VENDIMEVE TË RËNDËSISHME

Për nxjerrjen e kësaj përmbledhje janë analizuar disa vendime gjyqësore të rëndësishme nga tema të përzgjedhura të Gjykatës së Apelit të Kosovës dhe Gjykatës Supreme të Kosovës dhe disa vendime tjera nga Agjencia për Informim dhe Privatësi me rëndësi për Burimet Njerëzore.

AUTORË:

- Agnesa AZEMI ADEMI
- Valmir HAZIRAJ
- Ardit HUMOLLI
- Albin XHEMAILI
- Gent NUZA
- Diart GASHI
- Urim VOKSHI

Dizajnoi:

- Makfire ALIU

E drejta e autorit - Ky publikim është pronë ekskluzive e Shoqërisë së Avokatëve “Vokshi & Lata” dhe mbrohet nga ligji për të drejtën e autorit. Çdo formë riprodhimi, shpërndarjeje, ekspozimi publik ose përshtatje e këtij publikimi pa pëlqim paraprak me shkrim të Shoqërisë së Avokatëve “Vokshi & Lata” është i ndaluar.

Ndalimi përfshin, por nuk kufizohet në kopjimin, ndarjen ose shpërndarjen e ndonjë pjese të këtij publikimi në çfarëdo formati ose mediumi, qoftë elektronik, i printuar ose tjetër, për çfarëdo qëllimi, komercial ose jokomercial. Përdorimi i paautorizuar ose shkelja e këtyre të drejtave do të rezultojë me ndërmarrjen e veprimeve ligjore dhe mjeteve juridike sipas ligjeve dhe rregulloreve në fuqi.

Për pyetje ose kërkesa në lidhje me përdorimin e këtij publikimi, ju lutemi kontaktoni info@vokshilata.com. “Vokshi & Lata” rezervon të drejtën për të dhënë ose refuzuar lejen sipas vlerësimit të saj.

Copyright © 2025, Shoqëria e Avokatëve “Vokshi & Lata”. Të gjitha të drejtat e rezervuara.

NJOFTIM - Informacioni i dhënë në këtë dokument ka vlerë të përgjithshme dhe nuk përbën këshillë ligjore. Asnjë lexues nuk duhet të veprojë bazuar në një informacion të tillë pa kërkuar këshilla profesionale. Edhe pse ne përpiqemi të ofrojmë informacion të saktë dhe në kohë, autorët dhe firma nuk mbajnë përgjegjësi për çdo pasaktësi ose lëshim të përfshirë në këtë dokument.

PARATHËNIE

Burimet njerëzore, në përditshmërinë e tyre, përballen me sfida të shumta lidhur me raportet nga marrëdhënia e punës dhe me çështje që burojnë nga Ligji i Punës. Nga përvoja jonë në Vokshi & Lata gjatë punës me kompani të ndryshme, kemi hasur në raste të shumta ku interpretimi dhe zbatimi i saktë i Ligjit të Punës ka paraqitur vështirësi. Zyrtarët e burimeve njerëzore shpesh kanë dilema të lidhura me çështje që prekin direkt këtë ligj dhe marrëdhëniet e punës. Për këtë arsye, është jashtëzakonisht e rëndësishme të kuptohet se si praktika gjyqësore e interpreton dispozitat e diskutueshme që lidhen me marrëdhëniet mes punëdhënësve dhe punonjësve.

Ky publikim ka për qëllim të ofrojë një përmbledhje të vendimeve të rëndësishme gjyqësore, të cilat interpretojnë dispozitat e caktuara të Ligjit të Punës. Vendimet të cilat janë pjesë e këtij publikimi janë vendime publike të marra nga webfaqja e Këshillit Gjyqësor të Kosovës.

Në publikim kemi bërë përmbledhjen e rastit, kemi paraqitur dispozitat e ligjit të punës për të cilat ka të bëjë rasti si dhe kemi paraqitur pjesën kryesore të arsyetimit të vendimit gjyqësor. Për të mundësuar shqyrtimin e mëtejshëm, kemi shënuar numrin e çdo rasti, në mënyrë që palët e interesuara të kenë mundësinë të konsultohen me vendimin e plotë.

Ky publikim dhe asnjë nga vendimet e përfshira nuk paraqet qëndrimin e Shoqërisë së Avokatëve Vokshi & Lata lidhur me interpretimin e dispozitave të caktuara. Në shumë raste, nuk jemi pajtuar me qëndrimin e gjykatës, ashtu siç ka pasur raste kur jemi pajtuar. Megjithatë, qëllimi i këtij publikimi është që të paraqesim qëndrimin e Gjykatës në rastet përkatëse, pa shprehur qëndrimet tona lidhur me çështjet e përfshira.

Në këtë publikim janë përfshirë gjithsej 23 vendime të rëndësishme nga fusha e marrëdhënieve të punës, të cilat janë paraqitur në mënyrë të strukturuar dhe të përmbledhur për publikun. Po ashtu, janë përfshirë edhe vendime gjyqësore që kanë të bëjnë me zbatimin e Ligjit për Siguri dhe Shëndet në Punë. Përveç vendimeve gjyqësore, kemi përfshirë edhe 3 Vendime dhe një Sqarim të Agjencisë për Informim dhe Privatësi, në të cilat trajtohet mbrojtja e të dhënave personale të punonjësve në ambientin e punës, përfshirë përdorimin e kamerave dhe të dhënave biometrike për qëllime kontrolli të aksesit.

Shpresojmë që ky publikim do të shërbejë si një udhëzues i dobishëm për zyrtarët e burimeve njerëzore, juristët dhe të gjithë ata që janë të përfshirë në menaxhimin e marrëdhënieve të punës, duke u ofruar një pasqyrë të qartë të qëndrimit të gjykatës lidhur me çështjet e përfshira.

Urim Vokshi - Drejtor



Rreth Vokshi & Lata

Në vitin 1982, në zemrën e Mitrovicës, një qytet industrial që pulsonte me energjinë e punëtorëve të saj, Avokati Adem Vokshi bëri një ndryshim të rëndësishëm në karrierën e tij. Pasi kishte shërbyer si gjyqtar për më shumë se 4 vite, ai vendosi të japë dorëheqjen për shkak të rrethanave politike të kohës, i shtyrë nga dëshira për të kontribuar në drejtësi nga një perspektivë tjetër—si avokat. Ai hapi një zyrë të vogël avokatie, i vetëdijshëm për pengesat që do të përballonte, por i vendosur që drejtësia të kishte një shtëpi të fortë dhe të sigurt. Nga ky fillim modest, zyra e Adem Vokshit u shndërrua në një pikë kyçe për drejtësinë në Kosovë, ku çdo rast, sado i vogël, trajtohej me përkushtim dhe integritet.

Në vitin 2012, një kapitull i ri u hap për këtë zyrë kur Florin Lata, një jurist i ri me vizion dhe energji të re, u kthye nga studimet e tij në Francë. Me një sfond të fortë në të drejtën ndërkombëtare private dhe pronësinë intelektuale, dhe me dëshirën për të kontribuar në përmirësimin e sistemit ligjor në Kosovë, ai u bashkua me z. Vokshi. Ata filluan një periudhë të suksesshme bashkëpunimi në një firmë tjetër avokatie, ku punuan me partnerë të tjerë.

Në ndërkohë, firmës iu bashkua edhe avokati Urim Vokshi, i cili ishte i specializuar në të drejtën komerciale dhe kontraktuale. Ky bashkim ndihmoi në ndërtimin dhe zgjerimin e mëtejshëm të firmës, duke e rritur stafin dhe duke kontribuar në zhvillimin e saj. Pas një periudhe të gjatë dhe produktive në këtë firmë, z. Vokshi dhe z. Lata vendosën të ndjekin një vizion të përbashkët: të ndërtonin një firmë avokatie model për tregun e Kosovës. Kështu, ata themeluan Shoqërinë e Avokatëve Vokshi & Lata, e cila bazohej në standarde të larta dhe parime etike që do të përballonin sfidat e kohës, me qëllim të ofronin shërbime ligjore cilësore dhe të kontribuonin në zhvillimin e sistemit ligjor në Kosovë.

Kështu lindi Shoqëria e Avokatëve Vokshi & Lata, një firmë që sot është sinonim i cilësisë dhe besueshmërisë. Firma jonë ofron një gamë të gjerë shërbimesh ligjore, duke përfshirë këshilla dhe përfaqësim në të gjitha aspektet e ligjit, si të drejtën afariste dhe komerciale, të drejtën e punës, të drejtën e pronësisë intelektuale, të drejtën fiskale, të drejtën e energjisë, mbrojtjen e konsumatorit, etj. Ne ofrojmë zgjidhje të plota dhe të personalizuar për klientët tanë duke i mbështetur në tejkalimin e sfidave ligjore dhe në mbrojtjen e interesave të tyre në çdo hap.

Ne jemi të përkushtuar të kontribuojmë në shoqëri përmes ndarjes së njohurive dhe edukimit. Kjo përfshin botimin e materialeve që ndihmojnë në avancimin e sektorit ligjor dhe komunitetit të biznesit në Kosovë. Aktivitetet tona përfshijnë publikime, libra, artikuj në revista ndërkombëtare, dhe një blog të pasur në faqen tonë të internetit. Përveç kësaj, avokatët tanë janë trajnerë në fusha të ndryshme ligjore, duke ofruar trajnim dhe workshope për profesionistët dhe investitorët. Këto burime dhe aktivitete janë të dizajnuara për të ofruar njohuri të dobishme dhe këshilla praktike,

duke kontribuar kështu në zhvillimin dhe përmirësimin e sektorit ligjor dhe afarist në Kosovë.

Një shembull i angazhimit tonë është “Legal Guide to Investing in Kosovo” një udhëzues që ndihmon investitorët ndërkombëtarë të kuptojnë mundësitë dhe sfidat në Kosovë. Ky botim është një pjesë e rëndësishme e përpjekjeve tona për të ofruar informacion të vlefshëm dhe të saktë, duke kontribuar në zhvillimin ekonomik dhe ligjor të vendit.

Sot, Vokshi & Lata është një firmë e përkushtuar për të ofruar shërbime ligjore të personalizuar dhe të orientuara drejt klientit. Ne bashkëpunojmë rregullisht me ekspertë nga fusha të ndryshme, për të siguruar që klientët tanë të marrin këshillat më të mira të mundshme. Me një kombinim të përvojës së partnerëve dhe energjisë së të rinjve, Vokshi & Lata është një histori suksesi që vazhdon të shkruhet çdo ditë.

TABELA E PËRMBAJTJËS

PARATHËNIE.....	5
Rreth Vokshi & Lata.....	7
KAPITULLI - I -	11
VENDIME LIDHUR ME LIGJIN E PUNËS.....	11
HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT.....	12
HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT.....	15
HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT.....	18
HEDHJA E PADISË SI E PARAKOHSHME.....	21
MOSVAZHDIMI I KONTRATËS SË PUNËS GJATË SHTATZËNISË.....	24
MOSPAGESË E PUSHIMIT TË LEHONISË.....	27
MOSVAZHDIM I KONTRATËS SË PUNËS GJATË PUSHIMIT TË LEHONISË.....	30
TË DREJTAT NGA MARRËDHËNIA E PUNËS NË RASTET E MOSNJOFTIMIT TË PUNËDHËNËSIT PËR SHTATZËNI.....	33
NDRYSHIMI I PAGËS ME VENDIM TË PUNËDHËNËSIT.....	35
ULJA E PAGËS ME KONTRATË TË RE TË PUNËS.....	38
REFUZIMI I NËNSHKRIMIT TË KONTRATËS SË PUNËS ME PAGË MË TË ULËT SI SHKAK I NDËRPRERJES SË MARRËDHËNIES SË PUNËS.....	42
MOSNJOFTIMI PËR MOSVAZHDIM TË KONTRATËS SË PUNËS, KONTRATË ME AFAT TË CAKTUR.....	45
MOSVAZHDIMI & NDËRPRERJA E KONTRATËS SË PUNËS ME AFAT TË PACAKTUR.....	49
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAK TË PERFORMANCËS JO TË KËNAQSHME.....	52
NDËRPRERJA E KUNDËRLIGJSHME E MARRËDHËNIES SË PUNËS.....	55
NDËRPRERJE E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAK TË PERFORMANCËS JO TË KËNAQSHME.....	58
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS NGA I PUNËSUARI.....	61
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS ME MARRËVESHJE.....	64
PROCEDURA PËR NDËRPRERJEN E MARRËDHËNIES SË PUNËS.....	66
NDËRPRERJE E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAQE ORGANIZATIVE.....	69

KAPITULLI - II –	73
VENDIME LIDHUR ME LIGJIN PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË.....	73
MOSINFORMIMI I INSPEKTORATIT TË PUNËS PAS LËNDIMIT NË VENDIN E PUNËS	74
PËRGJEGJËSIA E PUNËDHËNËSIT NË RAST TË LËNDIMIT NË VENDIN E PUN ËS.....	77
PËRGJEGJËSIA E TË PUNËSUARIT NË RAST TË LËNDIMIT NË VENDIN E PUNËS	82
KAPITULLI – III –	87
VENDIMET LIDHUR ME LIGJIN PËR MBROJTJEN E TË DHËNAVE PERSONALE.....	87
VENDOSJA E SISTEMIT TË VËZHGIMIT ME KAMERË NË NDËRTESE TË BIZNESIT....	88
PËRPUNIMI I TË DHËNAVE BIOMETRIKE (TIPARET E FYTYRËS) PËR QËLLIM TË REGJISTRIMIT TË HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NGA PUNA.....	93
PËRPUNIMI I TË DHËNAVE BIOMETRIKE (SHENJAVE TË GISHTËRINJEVE) PËR QËL- LIM TË REGJISTRIMIT TË HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NGA PUNA.....	99
MONITORIMI I HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NË PUNË PËRMES SMART KAR- TELAVEDHESHENJAVETËGISHTËRINJËVE.....	105



KAPITULLI - I - VENDIME LIDHUR ME LIGJIN E PUNËS

HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 28.02.2022

Numri i lëndës: Rev.nr. 582/21

Fjalë kyçe: Hedhje e padisë për shkak të humbjes së afatit, pasfatshmëria e padisë.

Përmbledhja:

I punësuari ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin dhe ky i fundit përmes komisionit disiplinor me datë 28.12.2018, ka nxjerrë Vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës për të punësuarin.

I punësuari, me datë 18.01.2019 ndaj Vendimit të punëdhënësit për ndërprerje të marrëdhënies së punës kishe paraqitur ankesë drejtuar punëdhënësit, përkatësisht Komisionit për Zgjidhjen e Kontesteve dhe Ankesave. Punëdhënësi lidhur me këtë ankesë ka vendosur me datë 22.02.2019 duke e refuzuar të njëjtën si të pabazuar. Pas pranimit të këtij vendimi, i punësuari me datë 22.03.2019 ka paraqitur padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë, duke kërkuar anulimin e vendimeve të nxjerra nga punëdhënësi dhe kthimin në vendin e punës me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës.

Gjykata Themelore në Prishtinë me datë 17.12.2019, jashtë seancës, ka nxjerrë Aktvendimin C.nr.839/2019 me të cilin ka hedhur si të palejuar padinë e paditësit, në kuptim të humbjes së afatit ligjor për paraqitjen e padisë.

I punësuari i pakënaqur me Vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë, ka paraqitur ankesë e cila ishte refuzuar nga Gjykata e Apelit përmes Aktvendimit AC.nr. 2880/2020 të datës 03.06.2021.

Vendimet gjyqësore të Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe të Gjykatës së Apelit janë Vërtetuar edhe nga Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktvendimit Rev.nr. 582/21 të datës 28.02.2022.

Dispozitat ligjore:

Neni 78

Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

1. I punësuari i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.

2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.

3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

Neni 79

Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente .

Vendimi Rev.Nr.582/21 i Gjykatës Supreme të Kosovës

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktvendimin Rev.nr.582/21 ka refuzuar si të pabazuar revizionin e parashtruar nga paditësi – i punësuarit dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës së Apelit të Kosovës me të cilin ishte refuzuar ankesa e parashtruar nga paditësi – i punësuarit, dhe ishte vërtetuar Aktvendimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte hedhur si e palejuar padia e paditësit.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Gjykata Supreme e Kosovës gjeti se nga shkresat e lëndës, vërtetohet qartazi se ndaj vendimit të datës 28.12.2018, me të cilin paditësi është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës si mësimdhënës në lëndën e historisë në SHFMU “Asim Vokshi” në P, i njëjti ka ushtruar ankesë më datë 18.01.2019. Më datën 22.02.2019, Komisioni për Zgjedhjen e Ankesave me vendimin ..., ka refuzuar ankesën e paditësit. Paditësi me datën 22.03.2019 ka ushtruar padi për anulimin e vendimit e që i bie jashtë afatit të paraparë me ligj për mbrojtje gjyqësore..”

“...Dispozita nga neni 78, paragrafi 1 e Ligjit nr.03/L-212 të Punës, përcakton se: “I punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën nga marrëdhënia e punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura”, ndërsa në paragrafin 2 të Nenit të njëjtë përcaktohet se: “Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda 15 ditëve nga data e pranimit të kërkesës”. Andaj, meqenëse e paditura nuk ka marrë ndonjë vendim brenda afatit prej 15 ditësh lidhur me ankesën e paditësit të datës 18.01.2019, të njëjtit i ka lindur e drejta që lidhur me pretendimet e tij të parashtrrojë padi pranë gjykatës kompetente në afat prej 30 ditësh,

në kuptim të dispozitës nga Neni 79 të Ligjit të Punës, i cili parasheh që: “Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga Neni 78 par. 2 të këtij ligji, në afatin vijues prej 30 (tridhjetë) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente”.

“Meqë padia pranë gjykatës së shkallës së parë është ushtruar më datë 22.03.2019, e duke iu referuar dispozitave të lartcekura, rrjedh se padia është ushtruar pas kalimit të afatit të paraparë ligjor prej 30 ditësh nga dita prej së cilës organi i punëdhënësit është dashur të vendosë lidhur me ankesën e datës 18.01.2019.”

“Në këtë rast ashtu siç kanë arsyetuar të dy gjykatat rezulton se paditësi ka dështuar të paraqes padinë brenda afatit ligjor, prandaj duke qenë se afati për parashtrimin e padisë është prezumim ligjor nga i cili varet lejueshmëria e kontestit gjyqësor, përfundimi për hedhjen e padisë është i drejtë dhe i ligjshëm.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se i punësuar ka humbur afatin për paraqitjen e padisë, në pajtim me dispozitat e Nenit 78 dhe Nenit 79 të Ligjit të Punës. Humbja e afatit ka ndodhur si pasojë e pritjes së vendimit të shkallës së dytë të punëdhënësit përtej afatit prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh nga data e parashtrimit të ankesës. Në përputhje me Nenin 78, i punësuar duhej që, pas kalimit të 15 ditëve nga paraqitja e ankesës ndaj punëdhënësit, të dorëzonte padinë në Gjykatën kompetente brenda afatit vijues prej tridhjetë (30) ditësh.

Rrjedhimisht rezulton se afati i fundit për paraqitjen e padisë ka qenë data 03.03.2019, përkatësisht 45 ditë nga data e ushtrimit të ankesës drejtuar organit të shkallës së dytë të punëdhënësit, të datës 18.01.2019.

HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 15.06.2022

Numri i lëndës: Rev.nr. 53/22

Fjalë kyçe: Hedhje e padisë për shkak të humbjes së afatit, pasfatshmëria e padisë, mungesa e vendimit me shkrim për ndërprerje të Marrëdhënies së Punës, vendimi i Inspektoratit të Punës.

Përmbledhja:

I punësuari ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin pa ndonjë kontratë pune të lidhur me shkrim, që nënkupton se në mes të palëve ishte duke u zhvilluar marrëdhënie faktike e punës. Punëdhënësi me datë 17.10.2018 i ka ndërprerë marrëdhënien e punës të punësuarit.

Paditësi edhe pse nuk ka pranuar ndonjë vendim nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënies faktike të punës, i njëjti referuar pohimeve në padi, nga data 17.10.2018 ka qenë i informuar se punëdhënësi - e paditura i ka ndaluar qasjen në objekt, dhe se nga kjo datë, i është ndërprerë marrëdhënia faktike e punës.

I punësuari përmes shkresave të datës 17.10.2018, 18.10.2018, 20.10.2018 dhe 30.10.2018 i ishte drejtuar punëdhënësit-pronarit të kompanisë së paditur për sqarim të statusit të tyre, nëse marrëdhënia e tyre faktike e punës është ndërprerë apo nëse është marrë ndonjë veprim tjetër lidhur me këtë situatë.

Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe ndalimin e qasjes në objektin e punëdhënësit, i punësuari i ishte drejtuar edhe Inspektoratit të Punës me ankesë. I punësuari pas pranimi të Vendimit nga Inspektorati i Punës, me datë 11.02.2019 ka paraqitur padinë në Gjykatën Themelore në Prishtinë. Gjykata Themelore në Prishtinë me datë 29.04.2021 ka nxjerrë Aktvendimin C.nr.337/19 me të cilin e ka hedhur si të pasafatshme padinë e paditësit.

I punësuari i pakënaqur me Vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë, ka paraqitur ankesë e cila ishte refuzuar nga Gjykata e Apelit përmes Aktvendimit AC.nr.9375/21 të datës 24.11.2021. Vendimet gjyqësore të Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe të Gjykatës së Apelit janë Vërtetuar edhe nga Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktvendimit Rev.nr. 53/22 të datës 15.06.2022.

Dispozitat ligjore:

Neni 78

Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

- 1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.*
- 2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.*
- 3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.*

Neni 79

Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente .

Vendimi Rev.nr. 582/21 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktvendimin Rev.nr.53/22 ka refuzuar si të pabazuar revizionin e parashtruar nga paditësi – i punësuar dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës së Apelit të Kosovës. me të cilin ishte refuzuar ankesa e parashtruar nga paditësi – i punësuar, dhe përmes të cilit ishte vërtetuar Aktvendimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë, nëpërmjet të cilit ishte hedhur si e pasafatshme padia e paditësit.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Gjykata e shkallës së parë dhe ajo e shkallës së dytë me rastin e vlerësimit të afatshmërisë së paraqitjes së padisë, me të drejtë nuk i janë referuar datës së nxjerrjes të vendimit të Inspektoratit të Punës, ngase sikur këto dy gjykata, ashtu edhe Gjykata Supreme e Kosovës, vlerëson se afatshmëria e paraqitjes së padisë në kuptim të Nenit 78 dhe 79 të Ligjit të Punës, nuk lidhet me datën vendimmarrjes në Inspektoratin e Punës, ngase me këto dispozita ligjore, nuk parashihet një gjë e tillë, përkundrazi në Nenin 79 të Ligjit të Punës parashihet që “çdo i punësuar që nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij ose nuk merr përgjigje brenda afatit 15 ditor të paraparë në nenin 78 par. 2 të këtij Ligji, në afatin vijues prej 30 ditësh, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente”

“...sipas kësaj Gjykate, nuk është relevant fakti nëse e paditura ka nxjerrë apo jo vendim me shkrim për ndërprerjen e marrëdhënies faktike të punës meqë kjo marrëdhënie e punës nuk ka qenë e themeluar me kontratë pune në formë të shkruar, por është relevant vërtetimi i faktit nëse paditësja është vënë në dijeni lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së tillë të punës, e cila ka qenë marrëdhënie faktike e punës, meqë nga deklaratimet e paditësës si në padi ashtu edhe gjatë shqyrtimit të mbajtur në gjykatën e shkallës së parë nuk kontestohet që ajo ka qenë në dijeni për një fakt të tillë pasi që i është ndaluar qasja në objekt nga data 17.10.2018 e tutje që nënkupton ndërprerjen faktike të marrëdhënies faktike të punës. Në këtë mënyrë, nga ky moment paditësës i ka lindur e drejta që të kërkojë nga e paditura realizimin e të drejtës së pretenduar të marrëdhënies së punës, të cilin veprim paditësja ka ndërmarrë, por e paditura nuk i është përgjigjur në këto kërkesa siç obligon paragrafi 2 i Nenit 78 të Ligjit të Punës, ndërsa paditësja pas paraqitjes së këtyre kërkesave, nuk ka shfrytëzuar mundësinë ligjore që në afatin vijues 30 ditor të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente sipas Nenit 79 të Ligjit të Punës. Me këtë dispozitë ligjore, vetëm brenda këtij afati të punësuarit i është lënë mundësia por jo edhe më vonë, për fillimin e kontestit gjyqësor të punës. Ky afat është afat prekluziv dhe si i tillë nuk mund të zgjatet apo të ndryshohet me vullnetin e palëve, kështu që sipas bindjes së Gjykatës Supreme, me të drejtë gjykata e shkallës së parë ka marrë qëndrim juridik se padia e paditësës është e vonuar, qëndrim ky me të drejtë i pranuar edhe nga Gjykata e Apelit.

Komenti:

Gjykata ka gjetur se i punësuarit ka humbur afatin për paraqitjen e padisë sipas dispozitës së Nenit 78, respektivisht Nenit 79 të Ligjit të Punës. Humbja e afatit për paraqitje të padisë ka ardhur si pasojë e pritjes së vendimit të Inspektoratit të Punës të cilit i ishte drejtuar i punësuarit, përderisa sipas dispozitës së Nenit 78 i punësuarit ka qenë dashur që pas kalimit prej 15 ditëve nga data kur e ka parashtruar ankesën drejtuar punëdhënësit, brenda afatit vijues prej 30 ditëve të parashtrojë padi në Gjykatën kompetente.

Rrjedhimisht, rezulton se mbrojtja ligjore e të punësuarit në Inspektorat të Punës dhe mbrojtja ligjore e të punësuarit në Gjykatë, nuk e përjashtojnë njëra tjetrën dhe mund të zhvillohen paralelisht, përderisa afatshmëria e paraqitjes së padisë në kuptim të Nenit 78 dhe 79 të Ligjit të Punës, nuk lidhet me datën vendimmarrjes në Inspektoratin e Punës.

HEDHJA E PADISË PËR SHKAK TË HUMBJES SË AFATIT

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 30.03.2022

Numri i lëndës: Rev.nr. 105/22

Fjalë kyçe: Hedhje e padisë për shkak të humbjes së afatit, pasfatshmëria e padisë, vendimi i Inspektoratit të Punës.

Përmbledhja:

I punësuar ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin me kontratë me afat të pacaktuar duke filluar nga data 14.04.2020, të cilën punëdhënësi e ka ndërprerë me datë 01.10.2020 përmes një vendimi me shkrim.

Paditësi pas pranimi të këtij vendimi, nuk ka kërkuar menjëherë mbrojtje gjyqësore por ka parashtruar ankesë në Inspektoratin e Punë, përderisa padinë në Gjykatën Themelore në Prishtinë e ka paraqitur me datë 06.08.2021. Përmes padisë, paditësi ka kërkuar kthimin në vendin e punës, kompensimin e pagave të munguara, dhe kompensimin e dëmit material dhe jomaterial.

Gjykata Themelore në Prishtinë me datë 15.10.2021 ka nxjerrë Aktvendimin C.nr. 5912/2021 përmes të cilit ka hedhur si të pasfatshme padinë dhe propozimin për masë të sigurisë të parashtruar nga paditësi. Paditësi i pakënaqur me vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë, ka paraqitur ankesë e cila ishte refuzuar nga Gjykata e Apelit përmes Aktvendimit AC.nr. 9796/2021 të datës 13.12.2021.

Vendimet gjyqësore të Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe të Gjykatës së Apelit janë vërtetuar edhe nga Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktvendimit Rev.nr. 105/22 të datës 30.03.2022.

Dispozitat ligjore:

Neni 78

Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

- 1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.*
- 2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimi të kërkesës.*
- 3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.*

Neni 79

Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente.

Vendimi Rev.nr.105/22 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktvendimin Rev.nr. 105/22 ka refuzuar si të pabazuar revizionin e parashtruar nga paditësi – i punësuar dhe ka lënë në fuqi vendimin të Gjykatës së Apelit të Kosovës me të cilin ishte refuzuar ankesa e parashtruar nga paditësi – i punësuar, dhe ishte vërtetuar Aktvendimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte hedhur si e pasafatshme padia e paditësit.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Gjykata Supreme e Kosovës gjeti se nga shkresat e lëndës, vërtetohet qartazi se ndaj vendimit, me të cilin paditësi është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e ka pranuar më datën 01.10.2020, i njëjti ka paraqitur padi në gjykatë më 06.08.2021, e që i bie jashtë afatit të paraparë me ligj për mbrojtje gjyqësore. Në seancën dëgjimore të datës 12.10.2021, i autorizuari i paditësit ka pohuar pranimin e vendimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës të datës 01.09.2020 si dhe shkresën për shkëputjen e marrëdhënies së punës të datës 01.10.2020. Paditësi deklaroi se ka respektuar procedurën përpara organit kompetent të Inspektoratit të Punës por një gjë e tillë nuk lidhet me mbrojtjen gjyqësore të paraparë me afatet prekluzive në Ligjin e punës.”

“...Gjykata Supreme e pranon qëndrimin juridik të gjykatave të instancës më të ulët sepse paditësi ka lëshuar të gjitha afatet e parapara për ushtrimin e padisë, dhe gjykata e shkallës së parë drejtë ka vepruar kur duke i ‘u referuar dispozitës nga neni 391 pika f) të LPK-së, e ka hedhur poshtë padinë, me arsyetim se e njëjta është paraqitur jashtë afatit të paraparë ligjor.” “...me dispozitën e nenit 79 të Ligjit të Punës përcaktohet se “çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2, të këtij ligji, në afatin vijues prej 30 ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente. Në këtë rast ashtu siç kanë arsyetuar të dy gjykatat rezulton se paditësi ka dështuar të paraqes padinë brenda afatit ligjor, prandaj duke qenë se afati për parashtrimin e padisë është prezumim ligjor nga i cili varet lejueshmëria e kontestit gjyqësor, përfundimi për hedhjen e padisë është i drejtë dhe i ligjshëm.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se i punësuari ka humbur afatin për paraqitjen e padisë sipas dispozitës së Nenit 78, respektivisht Nenit 79 të Ligjit të Punës. Përderisa i punësuari kishte pretenduar se e kishte ndjekur procedurën para organit kompetent të Inspektoratit të Punës, megjithatë Gjykata Supreme e Kosovës ka vlerësuar se një gjë e tillë nuk lidhet me mbrojtjen gjyqësore të paraparë me afate prekluzive të Ligjit të Punës.

Rrjedhimisht rezulton se mbrojtja ligjore e të punësuarit pranë Inspektoratit të Punës dhe mbrojtja ligjore e të punësuarit në Gjykatë rreth ndërprerës së marrëdhënie së punës, nuk varen dhe nuk e përjashtojnë njëra tjetrën, dhe mund të zhvillohen paralelisht. Afati i paraqitjes së padisë në kuptim të Nenit 78 dhe 79 të Ligjit të Punës, nuk lidhet me datën e paraqitjes së ankesës në Inspektoratin e Punës apo vendimmarrjen e këtij institucioni.

HEDHJA E PADISË SI E PARAKOHSHME

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 31.05.2022

Numri i lëndës: Ac.nr. 8041/2021

Fjalë kyçe: Hedhja e padisë si e parakohshme, mos-shterja e mjeteve të brendshme.

Përmbledhja:

E punësuar ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin dhe, më datë 18.09.2013, punëdhënësi e ka njoftuar se kontrata e saj e punës nuk do të vazhdohet.

E punësuar me datë 10.10.2013, ndaj Njoftimit të punëdhënësit për mosvazhdim të kontratës së punës ka paraqitur padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë, duke kërkuar kthimin në punë, vazhdimin e kontratës së punës dhe kompensimin e pagave të munguara.

Gjykata Themelore në Prishtinë me datë 18.11.2019, ka nxjerrë Aktvendimin C.nr. 3730/18 me të cilin ka hedhur si të parakohshme padinë e paditëses. E punësuar e pakënaqur me vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë, ka paraqitur ankesë e cila është refuzuar nga Gjykata e Apelit përmes Aktvendimit AC.nr. 8041/2021 të datës 31.05.2022.

Dispozitat ligjore:

Neni 78

Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

- 1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.*
- 2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.*
- 3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.*

Neni 79

Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente.

Vendimi Ac.nr. 8041/21 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktvendimin AC.nr. 8041/21 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësja dhe ka lënë në fuqi vendimin të Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte hedhur si e palejuar padia e paditëses.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“Sipas Gjykatës së Apelit, qëndrimi dhe përfundimi juridik i gjykatës së shkallës së parë, është i drejtë dhe i ligjshëm, sepse në rastet kur punonjësi, nuk i ka shfrytëzuar mjetet e brendshme juridike për mbrojtjen e të drejtave të tij, për të cilat konsideron se i janë shkelur nga ana e punëdhënësit, atëherë në situata të tilla, punonjësi nuk mund të ushtrojë padi. Kjo për faktin se punonjësi fillimisht duhet t'i drejtohet punëdhënësit të tij, me kërkesë-ankesë, e nëse në afatin prej 15 ditësh nuk merr përgjigje (heshtje administrative) ose merr përgjigje negative, atëherë në afatin vijues prej 30 ditësh, mund të iniciojë kontestin nga marrëdhënia e punës, në gjykatën kompetente. Këta hapa nuk janë ndërmarrë në rastin e paditëses, sepse me vetë faktin se paditësja e cila edhe vetë pranon se, Njoftimin mbi mos përtëritjen e kontratës së punës e ka pranuar përkatësisht është njoftuar me datën 18.09.2013, siç deklaroi e njëjta, atëherë njoftimin e tillë të së paditurës, nëse e ka konsideruar jo të drejtë, është dashur që ta kundërshtojë me shkrim tek e paditura, nga momenti kur për këtë ka marrë dijeni. Në anën tjetër e paditura do të obligohej që lidhur me ankesën e paditëses në këtë rast, të japë përgjigje në afatin prej 15 ditësh, nga dita e pranimi të kërkesës-ankesës, ashtu që mbas kalimit të afatit prej 15 ditësh, pala ankuese do ta fitonte të drejtën që në afatin tjetër vijues prej 30 ditësh të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente.”

“Të gjitha këto që u theksuan më sipër, janë të përcaktuara në mënyrë eksplicite në dispozitat e Nenit 78 par. 1 të Ligjit të Punës ku parashihet se: “I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë tek punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, realizimi e të drejtave të shkelura. Në par. 2 të nenit në fjalë përcaktohet se, punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimi të kërkesës. Në par. 3 të këtij neni parashihet se vendimi nga par. 2 i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh”. Ndërkaq, dispozita e Nenit 79 i Ligjit të Punës, i referohet mbrojtjes së të punësuarit në gjykatë ku parashihet se: “çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga Neni 78 paragrafi 2, të këtij ligji, në afatin vijues prej 30 ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente.”

Komenti:

Pas shqyrtimit paraprak të padisë gjykata ka gjetur se padia është paraqitur para shterjes së mjeteve juridike të punëdhënësi, atëherë vlerësohet se e njëjta është e parakohshme dhe duhet të hedhet si e palejueshme.

Si rrjedhojë, i punësuar i cili konsideron se i janë shkelur të drejtat e tij nga ana e punëdhënësit, në mënyrë që të sigurojë mbrojtje gjyqësore të garantuar me Nenin 79 të Ligjit të Punës, fillimisht duhet t'i shtjerë mjetet e brendshme duke paraqitur ankesë te punëdhënësi sipas afateve të përcaktuara me Nenin 78 të Ligjit të Punës.

MOSVAZHDIMI I KONTRATËS SË PUNËS GJATË SHTATZËNISË

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 07.10.2024

Numri i lëndës: AC.nr. 4750/22

Fjalë kyçe: Mosvazhdimi i Kontratës së Punës gjatë shtatzënisë, Njoftimi për Mosvazhdim.

Përmbledhja:

E punësuarja ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura me kontratë pune me afat të caktuar, nga data 01.07.2018 deri më 01.07.2019. Paditësja ishte njoftuar verbalisht nga përfaqësuesi i të paditurës më 30.05.2019 se kontrata e saj nuk do të vazhdohej. Gjatë kësaj periudhe kohore, paditësja ishte shtatzënë dhe me datë 31.07.2019, kishte lindur një fëmijë.

E punësuarja ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që të obligohet punëdhënësi që ta kthejë në punë (t'i vazhdohet kontrata e punës), me të gjitha të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhënia e punës, t'i kompensojë pagesat e pushimit të lehonisë si dhe të ardhurat që e njëjta do t'i realizonte sikur të ishte në vendin e punës. Kërkesën e saj e punësuarja e ka bazuar duke e trajtuar mosvazhdimin e kontratës së punës si ndërprerje të kontratës së punës.

Pra kontestuese ndërmjet të punësuarës në cilësinë e paditëses dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret kemi pasur të bëjmë me ndërprerje të marrëdhënies së punës apo me mosvazhdim të kontratës së punës. Po ashtu kontestuese në mes palëve ishte nëse lejohej apo jo mosvazhdimi i kontratës gjatë periudhës së shtatzënisë.

Padia e paditëses, ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 3291/19, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës nëpërmjet Aktgjykimin AC.nr. 4750/22¹.

Dispozitat ligjore:

Neni 53

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji.

¹Aktgjykimi AC.nr. 4570/22 i Gjykatës së Apelit të Kosovës, i datës 24.10.2025.

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;

Vendimi Ac.nr.4750/22 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr.4750/22 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësja – e punësuar dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditëses për kthim në vendin e punës dhe kompensim së të ardhurave personale.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Nuk qëndron pretendimi ankimor se me rastin e mosvazhdimit të kontratës së punës e paditura ka bërë shkelje të dispozitave ligjore nga Neni 53 i Ligjit të Punës, për faktin se nëse kemi parasysh dispozitën e lartcekur e njëjta i referohet pamundësisë së shkëputjes së marrëdhënies së punës, apo ndërprerjes së kontratës dhe në asnjë mënyrë nuk përcakton mosvazhdimin e kontratës e cila përfundon sipas fuqisë ligjore. Me këtë rast paditësja dhe e paditura kanë lidhur kontratë me afat të caktuar dhe me skadimin e afatit kohor rrjedhimisht përfundimit të kontratës, ka përfunduar marrëdhënia e punës për paditësen, dhe se e paditura nuk ka ndërprerë kontratën e cila ka qenë e lidhur në mes të dy palëve, sepse e njëjta ka përfunduar me skadimin e afatit të paraparë me kontratë. Përfundimisht edhe kjo gjykatë konstaton se sipas Nenit 67 par. 1.3 të Ligjit të Punës, përcaktohet shprehimisht se kontrata e punës, sipas fuqisë ligjore ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së të njëjtës, andaj rrjedhimisht në rastin konkret kontrata e punës së paditëses të e paditura ka skaduar sipas fuqisë ligjore, dhe nuk është ndërprerë nga ana e punëdhënësit.”

“...përfundimisht kjo gjykatë vlerëson se gjykata e shkallës së parë pranë gjendjes faktike të vërtetuar drejtë dhe në mënyrë të plotë, drejtë ka zbatuar edhe të drejtën materiale sa i përket mosvazhdimit të kontratës së punës në kohë të caktuar ngase sipas kreut VIII përkatësisht të Nenit 67 të Ligjit të Punës, ndërprerja e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore vjen në shprehje me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, në kuptim të Nenit 67 par. 1 pika 1.3 të Ligjit të Punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se, megjithëse e punësuar ishte shtatzënë, punëdhënësi nuk ka detyrim ligjor për t’ia vazhduar kontratën e punës kur ajo kontratë ishte lidhur me afat të caktuar kohor.

Në rastin konkret, ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ndodhur si pasojë e skadimit të afatit të përcaktuar në kontratë, në përputhje me Nenin 67, paragrafi 1, pika 1.3 të Ligjit të Punës. Për rrjedhojë, nuk mund të konsiderohet si shkelje e Nenit 53 të Ligjit të Punës, i cili ndalon shkëputjen e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit gjatë periudhës së shtatzënisë, por nuk e ndalon mosvazhdimin e saj me rastin e përfundimit të afatit të caktuar.

MOSPAGESË E PUSHIMIT TË LEHONISË

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 20.02.2025

Numri i lëndës: AC.nr. 399/22

Fjalë kyçe: Skadim i kontratës së punës, mospagesa e pushimit të lehonisë;

Përmbledhja:

E punësuarja ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin, sipas kontratës me afat të caktuar, deri me datë 30.05.2019. E punësuarja, përgjatë kohës së fundit sa kishte kontratë valide me punëdhënësin, ishte shtatzënë dhe e njëjta kishte lindur fëmijën e saj me datë 03.09.2019.

Punëdhënësi kishte vendosur që të punësuarës të mos i vazhdojë kontratën e punës dhe e punësuarja e pakënaqur me këtë vendim, me datë 12.03.2020, në Gjykatën Themelore në Gjilan – Dega në Viti, ka paraqitur padi duke kërkuar kompensimin e pagave gjatë pushimit të lehonisë, për gjashtë (6) muaj.

Kontestuese ndërmjet palëve ndërgjyqëse ishte fakti nëse e paditura në cilësinë e punëdhënësit, duhet të mbahet përgjegjëse për kompensim të pagave në emër të pushimit të lehonisë, përtej datës së skadimit të kontratës së punës, dhe nëse mosvazhdimi i kontratës së punës nga ana e punëdhënësit ishte i ligjshëm.

Gjykata Themelore në Gjilan – Dega në Viti, me datë 19.11.2021, ka nxjerrë Aktgjykimin C.nr. 491/20 me të cilin ka aprovuar pjesërisht kërkesëpadinë e paditëses duke obliguar të paditurën që t'ia kompensojë paditëses pagat në emër të pushimit të lehonisë për periudhën prej gjashtë (6) muajsh duke filluar nga data 01.08.2019, përderisa kishte refuzuar pjesën e kërkesëpadisë me të cilën paditësja kishte kërkuar kompensimin e pushimit të shtatzënisë për muajin gusht të vitit 2019.

E paditura, e pakënaqur me vendimin e gjykatës së shkallës së parë, ka paraqitur ankesë, e cila përmes Aktgjykimit AC.nr. 399/2022 të Gjykatës së Apelit, të datës 20.02.2025, është aprovuar pjesërisht, ashtu që si rezultat, është ndryshuar Aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Gjilan – Dega në Viti, dhe është refuzuar si e pabazuar kërkesëpadia e paditëses.

Dispozitat ligjore:

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 53 Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji.

Vendimi Ac.nr. 399/22 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin Ac.nr. 399/22 ka aprovuar pjesërisht si të bazuar ankesën e të paditurës – punëdhënësit, dhe ka ndryshuar vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore, duke refuzuar në tërësi kërkesëpadinë e paditëses si të pabazuar.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“Kolegji i Gjykatës së Apelit e Kosovës, erdhi në përfundim se kërkesëpadia e paditëses është në tërësi e pabazuar. Në këtë drejtim sipas vlerësimit të kolegjit, gjykata e shkallës së parë dhe ajo e shkallës së dytë në mënyrë të gabuar ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditëses është në tërësi e bazuar, duke vendosur si në dispozitiv të aktgjykimit të atakuar. Kjo për arsye se paditësja 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, andaj sipas vlerësimit të kolegjit është konstatuar se kontratat e punës janë lidhur në pajtim të plotë me dispozitat ligjore të cekura me lartë, se kushtet e kontratave të punës të lidhura në mes të paditëses dhe të paditurës 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, me vet faktin e mosvazhdimit të kontratës së punës, është nënkuptuar se kontrata ka përfunduar, për shkak të skadimit të kontratës.”

“Po ashtu, Gjykata e Apelit gjen se në këtë rast, gjykata e shkallës së parë gabimisht e ka zbatuar të drejtën materiale, respektivisht vendimin e vet fare nuk e ka mbështetur në asnjë dispozitë materiale të paraparë për rastin konkret, por vetëm në Nenin 49 ku është paraparë e drejta e pushimit të lehonisë. Megjithatë, mbi bazën e gjendjes faktike të vërtetuar si më lartë dhe nga arsyet e cekura si më lartë, Gjykata e Apelit gjen se në rastin konkret kërkesëpadia e paditëses është e pabazuar, për çka edhe vendosi sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi. Është vlerësim i Gjykatës së Apelit se me rastin e mosvazhdimit të kontratës së punës, e paditura nuk ka bërë shkelje të dispozitave ligjore nga Neni 49 dhe 53 i Ligjit të Punës, për faktin se nëse kemi parasysh dispozitën

e lartcekur, e njëjta i referohet pamundësisë së shkëputjes së marrëdhënies së punës, apo ndërprerjes së kontratës dhe në asnjë mënyrë nuk mund të zbatohet te rastet e mosvazhdimit të kontratës me kohë të caktuar, e cila përfundon sipas fuqisë ligjore. Në këtë rast paditësja dhe e paditura kanë lidhur kontratë me afat të caktuar dhe me skadimin e afatit kohor, rrjedhimisht, përfundimit të kontratës, ka përfunduar marrëdhënia e punës për paditësen dhe se e paditura nuk e ka ndërprerë kontratën e cila ka qenë e lidhur në mes të dy palëve, sepse e njëjta ka përfunduar me skadimin e afatit të paraparë me kontratë.”

Komenti:

Gjykata e Apelit në rastin konkret ka theksuar se nuk ekziston ndonjë ndalesë ligjore për punëdhënësin që të mosvazhdojë kontratën e punës së të punësuarës shtatzënë, dhe se ndalesa e përcaktuar me Nenin 53 të Ligjit të Punës, ka të bëjë vetëm me rastet e shkëputjes së kontratës së punës para afatit për të cilin ishte lidhur ajo kontratë.

Rrjedhimisht, në rastet kur kemi të bëjmë me mosvazhdim të marrëdhënies së punës, punëdhënësi nuk mund të mbahet përgjegjës për kompensimin e të ardhurave në emër të pushimit të lehonisë duke u thirrur në Nenin 49 të Ligjit të Punës, sepse kjo dispozitë ligjore nuk gjen zbatim në rastet kur marrëdhënia e punës ka përfunduar sipas fuqisë ligjore, përkatësisht me rastin e skadimit të saj.

MOSVAZHDIM I KONTRATËS SË PUNËS GJATË PUSHIMIT TË LEHONISË

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 03.02.2022

Numri i lëndës: AC.nr. 5315/18

Fjalë kyçe: Mosvazhdim i kontratës së punës gjatë pushimit të lehonisë, njoftimi për mosvazhdim.

Përmbledhja:

E punësuarja ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin me kontratë pune me afat të caktuar, nga data 01.03.2015 deri me datë 31.08.2015. Punëdhënësi me datë 12.07.2015 ka nxjerrë njoftimin për mosvazhdim të kontratës së punës pas skadimit të kontratës së punës. Përderisa me rastin e mosvazhdimit të kontratës së punës, e punësuarja ishte duke shfrytëzuar pushimin e lehonisë.

E punësuarja ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që të anulohet njoftimi e të paditurës për ndërprerje të marrëdhënies së punës dhe të obligojë punëdhënësin që paditëses t'i kompensojë pagesën e pushimit të lehonisë. Kërkesën e saj e punësuarja e ka bazuar duke e trajtuar mosvazhdimin e kontratës së punës si ndërprerje të kontratës së punës.

Në rastin konkret, kontestuese ndërmjet të punësuarës në cilësinë e paditëses dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret kemi të bëjmë me ndërprerje të marrëdhënies së punës apo me mosvazhdimin e kontratës së punës. Po ashtu, kontestues ishte nëse lejohet mosvazhdimi i kontratës gjatë periudhës sa e punësuarja është në shfrytëzim të pushimit të lehonisë.

Padia e paditëses ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 2136/17 dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 5315/18.

Dispozitat ligjore:

Neni 53

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji.

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;

Vendimi Ac.nr. 5315/18 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 5315/18 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësja – e punësuar, dhe ka lënë në fuqi vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditëses për anulim të njoftimit për mosvazhdim të kontratës dhe kompensim të së ardhurave personale.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“Gjykata e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë me të drejt ka administruar provat e propozuara nga palët ndërgjyqësore për të konstatuar rrethanën nëse në rastin konkret kemi të bëjmë me shkëputje të kontratës së punës apo me mos vazhdim të kontratës e cila është lidhur për kohë të caktuar nga palët ndërgjyqëse. Në këtë kuptim gjykata ka arsyetuar se nga provat e administruara ka konstatuar se paditësja ka nënshkruar kontratën e punës me të paditurën me kohë të caktuar nga data 01.03.2015 deri me datë 31.08.2015 dhe pas përfundimit të kësaj kontrate paditësja me njoftimin e datës 13.07.2015 është njoftuar nga e paditura se nuk mund t'i vazhdohet kontrata e punës që ka qenë në kohë të caktuar dhe mos vazhdimi i kontratës së punës është në përputhje me dispozitat ligjore që rregullojnë çështjen e marrëdhënies së punës.”

“Nuk qëndrojnë pretendimet ankimore për zbatim të gabuar të së drejtës materiale ngase gjykata e shkallës së parë ka aplikuar të drejtën materiale në mënyrë të drejtë kur ka aplikuar dispozitën e Nenit 67 paragrafi 1 pika 1.3 të Ligjit të Punës, me të cilën një prej bazave të ndërprerjes së kontratës së punës është edhe skadimi i kohëzgjatjes së kontratës së punës. Kjo dispozitë e aplikuar është në përputhje të plotë me të gjeturat e gjykatës, sepse paditësja me të paditurën marrëdhënien e punës e kishte të themeluar sipas kontratës në kohë të caktuar, ndërsa në anën tjetër në rastin konkret është respektuar procedura e përcaktuar ligjore për dërgimin e njoftimit në afat të caktuar për mos vazhdimin e kontratës së punës.”

“Pretendimet ankimore së të autorizuarit të paditëses për zbatim të gabuar të dispozitës së Nenit 53 të Ligjit të Punës me arsyetimin se e paditura është obliguar që paditëses t'i vazhdojë kontratën e punës për shkak se e njëjta ka qenë në pushim të lehonisë dhe se nuk kanë qenë të plotësuar kushtet e parapara

me dispozitën e Nenit 76 të Ligjit të Punës të cilat i referohen largimit kolektiv nga puna nuk qëndrojnë, për arsye se këto dispozita iu referohen rasteve të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, gjegjësisht shkëputjes së kontratës së punës kur kohëzgjatja e marrëdhënies së punës ka qenë e pacaktuar apo shkëputje të marrëdhënies së punës para afatit të caktuar me kontratë, ndërsa në rastin konkret te paditësja kemi të bëjmë me mosvazhdim të kontratës së punës të lidhur me afat të caktuar me vet vullnetin e palëve duke respektuar edhe procedurën e njoftimit paraprakisht të saj për mos vazhdim të kontratës së punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se përkundër se punëdhënësi ka njoftuar të punësuarën për mos vazhdimin e kontratës së punës gjatë periudhës sa e njëjta ishte në shfrytëzim të pushimit të lehonisë, në rastin kur kontrata e punës është me afat të caktuar atëherë punëdhënësi nuk është i obliguar që të vazhdoj kontratën e punës.

Në rastin konkret, ndërprerja e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore ka ardhur në shprehje me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, në kuptim të Nenit 67 par. 1 pika 1.3 të Ligjit të punës, dhe rrjedhimisht nuk kemi të bëjmë me shkelje të Nenit 53 të Ligjit të Punës pasi kjo dispozitë përcakton pamundësinë e punëdhënësit për shkëputje të kontratës gjatë periudhës kur e punësuarja është shtatzënë apo kur e njëjta është në pushim të lehonisë, por jo edhe pamundësinë e punëdhënësit për mosvazhdim të kontratës me rastin e skadimit të saj.

TË DREJTAT NGA MARRËDHËNIA E PUNËS NË RASTET E MOSNJOFTIMIT TË PUNËDHËNËSIT PËR SHTATZËNI

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 30.06.2021

Numri i lëndës: AC.nr. 2379/18

Fjalë kyçe: Mosnjoftimi i punëdhënësit për shtatzëni, të drejtat nga marrëdhënia e punës;

Përmbledhja:

E punësuarja ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin, sipas kontratës së punës me afat të caktuar. Punëdhënësi me datë 03.04.2017, ka nxjerrë vendimin për ndërprerje të kontratës së punës për faktin se të punësuarës i ka skaduar kontrata e punës. Përderisa gjatë kësaj periudhe, e punësuarja ishte shtatzënë, mirëpo lidhur me këtë fakt nuk e kishte njoftuar ndonjëherë punëdhënësin.

E punësuarja ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që të anulohet vendimin e të paditurës për ndërprerje të marrëdhënies së punës dhe të obligohet punëdhënësi që paditësen ta kthejë në vendin e punës.

Kontestuese ndërmjet të punësuarës në cilësinë e paditëses, dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit, ishte çështja nëse në rastin konkret paditëses si e punësuar i takojnë të drejtat nga marrëdhënia e punës, përkatësisht mbrojtja ligjore lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës gjatë shtatzënisë, edhe përkundër faktit se e punësuarja nuk e kishte njoftuar punëdhënësin se e njëjta ishte shtatzënë.

Padia e paditëses ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë – Dega në Podujeve përmes Aktgjykimit C.nr. 96/18 dhe ky Aktgjykim është vërtetuar edhe nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 2379/18.

Dispozitat ligjore:

Neni 53

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkuqjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji.

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;*

Vendimi Ac.nr.2379/18 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 2379/18 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësja – e punësuar dhe ka lënë në fuqi vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë – Dega në Podujevë, me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditëses për anulim të Vendimit për ndërprerje të kontratës dhe kthim në vendin e punës.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

*“Nuk qëndron pretendimi i paditëses se e paditura është njoftuar për faktin se paditësja ka qenë e shtrirë në spital për lindje, pasi për këtë paditësja nuk ka qenë në gjendje të ofrojë asnjë provë, **pastaj paditësja nuk ka prova se e ka njoftuar të paditurën për pushimin e lehonisë, dhe se e paditura si punëdhënëse nuk ka detyrim të inspektojë apo vërtetojë gjendje e punëtorëve të tij, në aspektin shëndetësor, pasi me asnjë shkresë paditësja nuk ia ka bërë me dije një gjë të tillë.**”*

***E paditura nuk do të kishte të drejtë t’ia ndërpresë marrëdhënien e punës paditëses, në kohën e shtatzënisë, sikur e paditura të ishte njoftuar për një gjendje të tillë,** mirëpo përkundër faktit se në këtë procedurë kemi vendimin mbi ndërprerje, ne kemi edhe informimin dhe konstatimin se paditëses i ka skaduar kontrata e punës, dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës pra është bërë sipas fuqisë ligjore.”*

Komenti:

Gjykata ka gjetur se përkundër faktit se punëdhënësi nuk ka të drejtë që t’i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarës e cila është shtatzënë, kjo rregull nuk mund të aplikohet në rastet kur e punësuar nuk ka njoftuar punëdhënësin lidhur me faktin se është shtatzënë.

Rrjedhimisht ndërprerja e marrëdhënies së punës në rastin konkret është e ligjshme pasi punëdhënësi në momentin e nxjerrjes së vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës nuk ka pasur njohuri për faktin se e punësuar ka qenë shtatzënë dhe i njëjti nuk ka obligim që të vërtetojë gjendjen e të punësuarve në aspektin shëndetësor.

NDRYSHIMI I PAGËS ME VENDIM TË PUNËDHËNËSIT**Gjykata:** Gjykata e Apelit të Kosovës**Data:** 02.12.2024**Numri i lëndës:** AC.nr. 7304/22**Fjalë kyçe:** Ndryshimi i Pagës me vendim të Punëdhënësit, ulja e pagës së të punësuarit;**Përmbledhja:**

I punësuar ka qenë marrëdhënie pune me punëdhënësin me kontratë pune me afat të pacaktuar sipas të cilës, të punësuarit i është përcaktuar paga sipas koeficientit 6. Punëdhënësi me datë 07.03.2021 ka marrë vendim me të cilin të punësuarit i ka zbritur pagën nga koeficienti gjashtë (6) në koeficientin pesë (5).

I punësuar me datë 08.05.2014 ka paraqitur padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë, duke kërkuar anulimin e vendimit për zbritje të pagës dhe duke kërkuar diferencën e pagës nga koeficienti gjashtë (6), në koeficientin pesë (5).

Kontestuese ndërmjet të punësuarit në cilësinë e paditësit dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte çështja nëse punëdhënësi ka të drejtë që njëanshëm, përmes një vendimi të ndryshojë, respektivisht të ulë pagën e të punësuarit të përcaktuar me kontratë të punës.

Padia e paditëses ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr.3493/2020, ndërsa ky Aktgjykim është ndryshuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 7304/22, ashtu që është aprovuar si e bazuar kërkesëpadia e paditësit, është anuluar vendimi i të paditurës për ulje të pagës, dhe është obliguar e paditura që paditësit të ia kompensojë diferencën në pagë ndërmjet koeficientit gjashtë (6) dhe pesë (5) për periudhën kontestuese.

Dispozitat ligjore:**Neni 55****Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat tjera**

1. I punësuar ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i punësuar i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.

Neni 87

Afati i parashkrimit

“Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej tri (3) vitesh, nga dita e paraqitjes së kërkesës.”

Vendimi Ac.nr. 7304/22 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 7304/22 ka aprovuar si të bazuar ankesën e parashtruar nga paditësi – i punësuari dhe ka ndryshuar vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit, ashtu që me vendimin e Gjykatës së Apelit është aprovuar kërkesëpadia e paditësit për anulim të vendimit me të cilin ishte ulur paga dhe është obliguar e paditura që paditësit t’ia kompensojë diferencën në pagë nga koeficienti gjashtë (6) në koeficientin pesë (5).

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Kjo gjykatë konstaton se gabimisht nga gjykata e shkallës së parë është aplikuar e drejta materiale kur e njëjta ka ardhur në përfundimin se në rastin konkret paditësi ka lëshuar afatin 30 ditor të paraparë me nenin 79 të Ligjit të Punës të Kosovës për të kërkuar mbrojtje lidhur më te drejtën e tij të pretenduar sipas padisë se ushtruar, mbi bazën e të cilit fakt edhe ka vlerësuar se padia duhet refuzuar si e pabazë. Te ky përfundim gjykata e shkallës së dytë vjen për faktin se me shikim në kërkesën e paditësit sipas padisë se ushtruar, qartazi rrjedh se në rastin konkret kemi të bëjmë më kërkesë monetare që i referohet kompensimit të diferencës se pagës së paditësit, me çka në rastin konkret gjen zbatim dispozita e Nenit 87 të Ligjit të Punës, e jo dispozita e Nenit 78 paragrafi 1 i të njëjtit ligj, siç ka vlerësuar gjykata e shkallës së parë.

Me dispozitën e Nenit 87 të Ligjit të Punës shprehimisht përcaktohet: “Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej tri (3) vitesh, nga dita e paraqitjes së kërkesës”. Mbi bazën e një rregullimi të tillë ligjor, kur marrim parasysh se nga shkresat e lëndës rrjedh se e paditura vendimin Nr. 01-1040-886/12 me të cilin në mënyrë të njëanshme paditësit ia ka ndryshuar koeficientin e pagës nga grada 6 në 5 të cilin e ka pasur të caktuar me kontratën e lidhur në mes tyre e cila ka qenë në kohë të pacaktuar e ka marrë më datë 07.03.2012, ndërsa paditësi padinë del ta ketë ushtruar në gjykatë më datë 08.05.2014, qartazi Gjykata e Apelit ka ardhur në përfundimin se paditësi padinë e ka ushtruar brenda afatit kohor ligjor prej 3 vitesh.”

“...paditësit sipas kontratës në kohë të pacaktuar nr. 01-2880-1688 e datës 20.10.2011 e lidhur në mes tij dhe të paditurës ishte caktuar në pozitën e punës „A.....” në NjV. me lokacion në P....., ku me nenin 5 të së njëjtës kontratë ishte përcaktuar paga e tij në lartësi të koeficientit 6.

Nuk ishte kontestues as fakti se e paditura me vendimin e saj nr.01-1040-886/12 të nxjerrë më datë 07.03.2012 pa pëlqimin e paditësit, krejt në mënyrë të njëanshme paditësit ja cakton te ardhurat mujore ne lartësi te koeficientit 5, ku më të njëjtin vendim përcakton se i njëjti vendim do te jetë pjesë e kontratës se lidhur ne mes tij dhe paditësit nr. 01-2880-1688 e datës 20.10.2011.

*Nën rrethanat e tilla sipas vlerësimit të Gjykatës se Apelit, **e paditura ligjër-isht nuk ka pas të drejtë që në mënyrë të njëanshme të ndryshojë kushtet nga kontrata e punës e lidhur me paditësin më datë 20.10.2011, duke ia ulur lartësinë e pagës nga koeficienti 6 në 5, ngase marrëdhënia e punës është marrëdhënie kontraktuale ku palët duhet çdoherë të respektojnë kushtet, të drejtat dhe detyrimet siç përcaktohen më të. Është rregull i përgjithshëm dhe parim i të drejtës se palët me vullnetin e tyre të lirë e të shprehur mund të krijojnë raportin juridik, e po ashtu me vullnetin e tyre edhe ta ndryshojnë apo ta shuajnë. Në rastin konkret gjykata vlerëson se kontrata e punës në kohë të pacaktuar Nr. 01-2880-1688 e datës 20.10.2011 e lidhur në mes paditësit si punëmarrës dhe të paditurës si punëdhënës ka mundur të ndryshohet vetëm më vullnetin e shprehur të dy palëve sipas kontratës. Nuk mund te ndryshohen kushtet e kontratës vetëm me vullnetin dhe shprehjen e njëanshme të vetëm njëres palë, siç ka ndodhur në rastin konkret më të paditurën përmes vendimit të nxjerrë nga ana e saj Nr. 01-1040-886/12 të datës 07.03.2012, me çka në kuptim të një rrethane të tillë Gjykata e Apelit vlerëson se ky vendim i nxjerrë nga e paditura është kundërligjor dhe assesi nuk mund të pranohet si pjesë e kontratës përderisa për një gjë të tillë nuk ishte pajtuar paditësi përmes vullnetit të tij të shprehur.”***

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi nuk ka të drejtë që njëanshëm të ndryshojë kushtet e kontratës, specifikisht pagën e të punësuarit, pasi një gjë e tillë paraqet shkelje të parimeve të përgjithshme të së drejtës dhe Ligjit të Punës, pasi në thelb marrëdhënia punëdhënës – punëmarrës është marrëdhënie kontraktuale dhe të dy palët janë të obliguara të përmbushin detyrimet që kanë marrë përsipër me kontratën e punës.

Andaj të gjitha kushtet e përcaktuara me kontratën e punës mund të ndryshohen vetëm me vullnetin e dy palëve, përkatësisht me kontratë të re apo me marrëveshje dhe assesi me vendim të punëdhënësit, pasi vendimi në rastin konkret paraqet vetëm vullnetin e punëdhënësit.

Sa i përket afatit për paraqitjen e padisë, respektivisht parashkrimit, Gjykata ka theksuar faktin se kur kemi të bëjmë me kërkesa monetare siç është në rastin konkret kërkesa e paditësit për diferencë të pagës, atëherë zbatohet dispozita e Nenit 87 të Ligjit të Punës, dispozitë e cila ka përcaktuar afatin e parashkrimit prej tre (3) viteve.

ULJA E PAGËS ME KONTRATË TË RE TË PUNËS

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 25.07.2024

Numri i lëndës: AC.nr. 2845/2021

Fjalë kyçe: Ndryshimi i Pagës me Kontratë të Re të Punës, Ulja e Pagës së të Punësuarit;

Përmbledhja:

I punësuar i ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin me kontratë pune me afat të caktuar, të datës 30.04.2014, sipas të cilës të punësuarit i është përcaktuar paga sipas koeficientit trembëdhjetë (13). Pas kësaj kontrate, palët kanë lidhur disa kontrata të tjera siç është edhe ajo e datës 31.12.2014 përmes së cilave është përcaktuar vendi i punës i ndryshëm nga vendi i punës i cili ishte përcaktuar me kontratën e datës 30.04.2014. Gjithashtu, paga ishte përcaktuar me koeficient dymbëdhjetë (12).

I punësuar me datë 07.11.2016, ka paraqitur padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë duke kërkuar diferencën e pagës nga koeficienti dymbëdhjetë (12) në koeficientin trembëdhjetë (13) për periudhën nga data 01.09.2015 e tutje.

Kontestuese ndërmjet të punësuarit në cilësinë e paditësit dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte çështja nëse punëdhënësi ka të drejtë që përmes Kontratës së re të Punës të ndryshojë, respektivisht të ulë pagën e të punësuarit.

Padia e paditëses ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 2682/16, ndërsa ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 2845/2021.

Dispozitat ligjore:

Neni 10 Kontrata e Punës

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji.

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.

3. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar.

4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.

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.

6. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindënjëzet (120) ditë brenda një (1) viti.

7. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë ligj, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj.

Neni 11

Përmbajtja e Kontratës së Punës

1. Kontrata e Punës përmban;

1.1. të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);

1.2. të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);

1.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;

1.4. vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,

1.5. orët dhe orarin e punës;

1.6. datën e fillimit të punës;

1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;

1.8. lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,

1.9. kohëzgjatjen e pushimeve;

1.10. përfundimin e marrëdhënies së Punës;

1.11. të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;

1.12. kontrata e Punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me këtë ligj;

1.13. të drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë të përcaktuara me Kontratën e Punës, rregullohen me dispozitat e këtij ligji, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit;

Vendimi Ac.Nr.2845/2021 i Gjykatës së Apelit të Kosovës :

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 2845/21 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësi – i punësuari dhe ka vërtetuar Aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilat ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Sipas shkresave të lëndës, paditësi dhe e paditura vazhdimisht në periudha të ndryshme kanë lidhur kontrata të punës më afat të caktuar, ku kanë qenë të caktuara qartë të drejtat, detyrimet dhe paga e paditësit. Neni 10, par 4, 5, 6 dhe 7 të Ligjit të Punës përcakton se: “ 4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite. 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. 6. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindënjëzet (120) ditë brenda një (1) viti. 7. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë ligj, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj”.

“Nga dispozita e lartcekur duke e ndërlidhur me shkresat e lëndës, konstatohet qartë, se paditësi me kontratën për punë më afat të caktuar ka qenë me koeficient 12, dhe meqenëse kanë qenë të përfshira të drejtat dhe detyrimet në mënyrë të qartë, duke pas parasysh që edhe pse në vazhdimësi paditësi dhe e paditura kanë lidhur kontratë me afat të caktuar, por që ky afat nuk ka tejkaluar periudhën prej dhjetë (10) viteve, atëherë Gjykata e shkallës së parë me të drejtë e ka refuzuar kërkesën e tij si të pa pabazuar. Ngase kontrata e parë e nënshkruar mes palëve ka qenë me datë 30.04.2014, kurse kontrata e fundit ka qenë me datë 30.08.2019. Duke pasur parasysh se paditësi me vullnet të plotë e ka nënshkruar kontratën dhe është pajtuar me kushtet e kontratës, nuk mund të qëndrojnë pretendimet se të njëjti i janë shkelur të drejtat e tij në punë për faktin se i njëjti e ka pranuar gradën 12, në bazë të cilës është caktuar edhe paga bazë.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se kërkesëpadia e paditësit është e pabazuar dhe të njëjtit nuk i takon e drejta në kompensim të diferencës së pagës ndërmjet koeficientit trembëdhjetë (13) të dakorduar përmes kontratës së vitit 2014 dhe koeficientit dymbëdhjetë (12) të dakorduar sipas kontratave tjera vijuese të lidhura ndërmjet paditësit si i punësuar dhe të paditurës si punëdhënëse, për shkak se Kontrata e Punës përfaqëson vullnetin e dy palëve kontraktuese.

Rrjedhimisht duke pasur parasysh se paditësi me vullnet të plotë ka nënshkruar kontratën dhe është pajtuar me kushtet e kontratës, nuk mund të qëndrojnë pretendimet se të njëjtit i janë shkelur të drejtat e tij në punë, për faktin se i njëjti me rastin e nënshkrimit të kontratës së re të punës e ka pranuar gradën dymbëdhjetë (12).

REFUZIMI I NËNSHKRIMIT TË KONTRATËS SË PUNËS ME PAGË MË TË ULËT SI SHKAK I NDËRPRERJES SË MARRËDHËNIES SË PUNËS

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 07.02.2022

Numri i lëndës: AC.nr. 3939/18

Fjalë kyçe: Refuzim për nënshkrim të kontratës së re të punës me pagë më të ulët, ndryshimi i pagës me kontratë të re të punës, ndërprerja e marrëdhënies së punës;

Përmbledhja:

I punësuarit ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin me kontratë pune me afat të caktuar, përmes së cilës ishte përcaktuar edhe paga e të punësuarit. Punëdhënësi me datë 15.12.2015 ka nxjerrë Vendim për zbritje të pagave për disa pozita, duke përfshirë edhe pozitën të cilën e mbante e punësuar. Duke vepruar sipas vendimit të saj, punëdhënësi i ka ofruar paditëses kontratë të re të punës, me kohëzgjatje më të shkurtër, dhe me pagë më të ulët, sesa ishin të përcaktuara në kontratën paraprake. I punësuarit ka refuzuar nënshkrimin e kontratës së re të punës, duke e atakuar të njëjtën tek organet e të punëdhënësit, ashtu që punëdhënësi ka nxjerrë vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës së të punësuarit, me arsyetimin se i punësuarit ka refuzuar vazhdimin e marrëdhënies së punës.

Rrjedhimisht, i punësuarit ndaj vendimit për ndërprerje të marrëdhënies ka paraqitur padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë, duke kërkuar anulimin e vendimit të punëdhënësit dhe kompensimin e pagave nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, deri në skadimin e kontratës së punës.

Kontestuese ndërmjet të punësuarit në cilësinë e paditësit, dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit, ishte çështja nëse punëdhënësi ka të drejtë që t'i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarit i cili ka refuzuar nënshkrimin e kontratës së punës e cila përmbante kushte më pak të favorshme sesa kontrata sipas të cilës ishte duke punuar aktualisht i punësuar.

Padia e paditëses ishte aprovuar në tërësi nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 997/2016, ndërsa ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 3939/2018.

Dispozitat ligjore:

Neni 69

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuar

1. I punësuarit ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;

2. I punësuar me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuar me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.

3. I punësuar mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 70

Ndërprerja e Marrëdhënies së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;

1.2. i punësuar nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e përshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

Vendimi Ac.nr.3939/18 i Gjykatës së Apelit të Kosovës

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 3939/19 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga e paditura dhe ka vërtetuar Aktgjykimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte aprovuar në tërësi kërkesëpadia e paditësit.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Nga shkresat e lëndës rezulton se marrëdhënia e punës në mes paditësit dhe të paditurës ka qenë e rregulluar me Kontratën e Punës Nr. 841/15, e datës 30.06.2015, me të cilën paditësi ishte i angazhuar si mjek censor, në kohë të caktuar, përkatësisht me kohëzgjatje deri me datë 30.06.2019 dhe me pagë mujore bruto 1000 euro në muaj. Në anën tjetër, me Vendimin 331/16 datë 11.02.2016 të menaxhmentit të paditurës, i ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit për shkak të refuzimit të paditëses për nënshkrimin e kontratës së re të punës, të ofruar në bazë të vendimit të datës 19.01.2016, duke u bazuar në Nenin 69 par. 2.3, lidhur me Nenin 70 të Ligjit të Punës. Mirëpo,

referuar shkresave të lëndës dhe aktgjykimit të atakuar, rezulton se gjykata e shkallës së parë me të drejtë ka konstatuar se e paditura në këtë procedurë gjyqësore nuk ka arritur të argumentojë se vendimi i atakuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditëses është marrë duke zbatuar në tërësi procedurën e paraparë me Ligjin e Punës, përkatësisht në pajtim me Nenin 69 par. 2 dhe 3, lidhur me Nenin 70. Në rastin konkret nuk rezulton se kanë qenë të plotësuara kushtet për zbatim të këtyre dispozitave, për faktin se dispozita e Nenit 69 të Ligjit të Punës, i referohet rasteve kur vet i punësuari kërkon nga punëdhënësi që t'i ndërpritet kontrata e punës, e që në fakt kjo nuk ka të bëjë fare me rastin e paditësit.”

“Në anën tjetër, ashtu siç edhe ka konstatuar gjykata e shkallës së parë në arsyetim të aktgjykimit të atakuar, se në vendimin e të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit, referenca në dispozitën e Nenit 70 të Ligjit të Punës, nuk e qartëson faktin se për cilat nga arsyet e parapara me këtë dispozitë i ndërpritet marrëdhënia e punës paditëses. Andaj, mungesa e dhënies së arsyeve të qarta ligjore nga ana e të paditurës në vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditëses, përkatësisht mos sqarimi i duhur se në bazë të cilit paragraf të Nenit 70 të Ligjit të Punës është vendosur t'i ndërpritet marrëdhënia e punës paditëses (për shkak të arsyeve teknike, organizative apo ekonomike, apo paaftësisë për t'i kryer detyrat e punës), duke mos e zbatuar edhe Nenin 71 dhe 72 të Ligjit të Punës, një vendim të tillë e bën plotësisht të paligjshëm.”

“Andaj, kjo gjykatë vlerëson se gjykata e shkallës së parë si rrjedhojë e procesit të pa ligjshëm të së paditurës edhe ofrimi të kontratës së re paditëses me kushte me pak të favorshme ka qenë i kundërligjshëm, andaj ofrimi i një kontrate të re e cila ofron me pak të drejta dhe beneficione për punëtoreshen e cila e ka një kontratë ekzistuese me të favorshme, nuk mund të konsiderohet si refuzim i vazhdimit të marrëdhënies së punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me dispozitën e Nenit 69 dhe 70 të Ligjit të Punës kur ka vendosur që të punësuarit t'i ndërpresë marrëdhënien e punës duke vlerësuar se i punësuari ka refuzuar vazhdimin e marrëdhënies së punës me punëdhënësin për shkak se i njëjti kishte refuzuar që të nënshkruajë kontratën e punës e cila përmbante kushte më pak të favorshme për të njëjtin, siç është edhe paga më e ulët sesa paga për të cilën ishte duke punuar i punësuar sipas kontratës ekzistuese paraprake.

Rrjedhimisht, gjykata ka theksuar se refuzimi për nënshkrim të një kontrate me kushte më të pafavorshme se kontrata ekzistuese nuk mund të konsiderohet si refuzim i vazhdimit të marrëdhënies së punës.

MOSNJOFTIMI PËR MOSVAZHDIM TË KONTRATËS SË PUNËS, KONTRATË ME AFAT TË ÇAKTUR

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 21.03.2024

Numri i lëndës: AC.nr. 7205/22

Fjalë kyçe: Mosnjoftim për Mosvazhdim të Kontratës së Punës, Kontratë me afat të caktuar / të pacaktuar;

Përmbledhja:

I punësuar ka qenë në marrëdhënie pune në kohë të caktuar tek e paditura, i caktuar në detyrat e punës si asistent në Fakultetin Juridik - Katedra Civile, marrëdhënie pune kjo e cila ka vazhduar për tetë (8) vite.

Punëdhënësi me datë 30.09.2017 i ka ndërprerë marrëdhënien e punës të punësuarit, mirëpo nuk është vërtetuar se punëdhënësi e ka njoftuar të punësuarin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Pas përfundimit të kontratës së punës, paditësi i është drejtuar me kërkesë ta paditurës, përmes së cilës ka kërkuar që t'i vazhdohet puna si asistent.

I punësuar me datë 07.12.2017, ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që të vërtetohet ekzistimi i marrëdhënies së punës dhe duke kërkuar kompensimin e pagave që nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Kontestuese ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit, si palë ndërgjyqëse, ishte çështja nëse në rastin konkret kemi të bëjmë me një kontratë pune me afat të pacaktuar, për shkak të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës prej tetë (8) vitesh.

Paditësi, duke u mbështetur në Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive, ka pretenduar se ripërtëritja e kontratës së punës për një periudhë më shumë se tre (3) vjet duhet të konsiderohet si një kontratë e lidhur për afat të pacaktuar. Po ashtu, një tjetër kontest ishte nëse të punësuarit i takon kompensimi i një page për shkak të mosnjoftimit të tij për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Padia e paditësit është aprovuar pjesërisht përmes Aktgjykimit C.nr.244/22 nga Gjykata Themelore në Prishtinë, të datës 30.06.2022, ku e paditura është detyruar që, në emër të mosnjoftimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, t'i kompensojë paditësit një pagë shtesë.

Ndërkaq, pjesa tjetër e kërkesëpadisë, ku paditësi ka kërkuar që të vërtetohet se nga data 01.09.2017 ka qenë në marrëdhënie pune në pozitën asistent i ri në Fakultetin Juridik - Katedra Civile, me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, dhe që e paditura të detyrohet të kompensojë pagat nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, është refuzuar. Ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 7205/2022.

Dispozitat ligjore:

Neni 71

Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës

2. 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.

Neni 10

Kontrata e Punës

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.

Vendimi Ac.nr. 7205/2022 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr.7205/22 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësi - i punësuar dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte aprovuar pjesërisht kërkesëpadia e paditësit vetëm sa i përket kompensimit të një page në emër të mosnjoftimit për ndërprerje të kontratës së punës.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Çështje kryesore kontestuese mes palëve ndërgjyqëse ishte nëse paditësi ka të drejtë në themelimin e marrëdhënies së punës si rezultat i vazhdimit të kontratave të herë pas hershme për një periudhë prej 8 viteve, fillimisht vendimi i datës 21.05.2009, përmes të cilit kishte zgjedhur paditësin asistent në Fakultetin Juridik, më pas palët kishin nënshkruar kontratën e punës më datë 01.10.2009, e cila kishte kohëzgjatje deri me datë 01.10.2012. Më pastaj, vendimi tjetër me datë 28.09.2012, përmes të cilit paditësi zgjidhet si asistent në Fakultetin Juridik, për periudhën tre vjeçare. Pas skadimit të punësimit sipas këtij vendimi, ndërgjyqësit lidhin kontratë të re të punës me datë 18.11.2015, në kohëzgjatje prej një viti, kontrata tjetër 19.10.2016 e cila i ka përfunduar me datë 30.09.2017, që do të thotë se paditësi ka pasur kontratë pune me afat të caktuar. Pra paditësit nuk i është vazhduar marrëdhënia e punës si pasojë e skadimit të kontratës së punës, e i cili nga vazhdimi i këtyre kontratave nuk ka pasur periudhë pune me të gjatë se 10 vite.”

“...Me dispozitën e Nenit 10 pika 5 e Ligjit Nr.03/L-212 të Punës parashihet që: Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit me të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore. Kurse neni 71 par.2 parasheh që: punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditëve kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë të 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. Në rastin konkret gjykata e shkallës së parë drejtë ka vlerësuar kur e ka aprovuar vetëm pjesërisht kërkesëpadinë e paditësit, duke ia njohur vetëm një pagë paditësit, kjo pasi që e paditura duke mos vazhduar kontratën e punës paditësit ka dështuar t'a informojë paditësin 30 ditë para skadimit të kontratës së punës.”

“Me dispozitën e Nenit 4 par. 2 parashihet që: “Kontrata Kolektive nuk mund të përmbajë të drejta më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësin se sa të drejtat e përcaktuara me këtë ligj”. Në rastin konkret kontrata e paditësit nuk mund të konsiderohet me afat të pacaktuar sepse nuk është plotësuar kushti ligjor nga Neni 10 par. 5 i Ligjit të Punës, dhe se dispozitat e marrëveshjes kolektive nuk mund të suspendojnë aplikimin e një norme ligjore e cila e ka rregulluar në mënyrë specifike këtë çështje.”

“Kjo gjykatë vlerëson se, lidhur me vlerësimin e kushteve se kur një marrëdhënie e punës e lidhur në kohë të caktuar konsiderohet se është lidhur në kohë të pacaktuar a duhet të aplikohet Ligji i Punës apo Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive, lidhur me këtë çështje Gjykata Supreme e Kosovës me Qëndrimin Parimor nr.152-2023 i datës 26.07.2023, ka vlerësuar se në këtë rast përparësi në zbatim kanë dispozitat e ligjit duke marrë për bazë hierarkinë e akteve ligjore ashtu siç është rregulluar me Nenin 4 paragrafi 1 të Ligjit të Punës, ku është përcaktuar se, dispozitat e Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit të Punëdhënësit dhe Kontratës së Punës duhet të jene në përputhje me Ligjin e Punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se përkundër se punëdhënësi ka të drejtë të mos vazhdoj kontratën e punës me të punësuarin, mirëpo lidhur me mosvazhdimin e kontratës punëdhënësi është i obliguar sipas Nenit 71 par.2 të Ligjit të Punës, ta njoftojë të punësuarin për mosvazhdim të kontratës të paktën tridhjetë (30) ditë para datës së ndërprerjes.

Përderisa lidhur me statusin e kontratës së punës ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit kur marrëdhënia e punës zgjatë për një periudhë më të shkurtë se dhjetë (10) vite, në rastin konkret në periudhë prej tetë (8) viteve, atëherë nuk mund të konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar, dhe atë për shkak se me Nenin 10 par. 5 të Ligjit të Punës është përcaktuar në mënyrë shprehimore se kusht që kontrata e punës të konsiderohet kontratë me afat të pacaktuar, është ripërtëritja e të njëjtës për një periudhë prej dhjetë (10) viteve pa ndërprerë.

MOSVAZHDIMI & NDËRPRERJA E KONTRATËS SË PUNËS ME AFAT TË PACAKTUR

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 21.01.2020

Numri i lëndës: AC.nr. 1560/17

Fjalë kyçe: Mosvazhdim i kontratës së punës, ndërprerja e kontratës së punës me afat të pacaktuar;

Përmbledhja:

I punësuari ka qenë në marrëdhënie pune në kohë të caktuar te e paditura duke filluar nga data 07.08.2000, përderisa kontrata e fundit e lidhur ndërmjet palëve ishte ajo e datës 24.01.2012 e vlefshme për periudhën nga data 01.01.2012 deri me datë 31.01.2013.

Punëdhënësi, më konkretisht Komisioni Disiplinor, me datë 28.12.2012, ka mbajtur seancë disiplinore dhe ka vendosur që të punësuarit të mos i vazhdohet kontrata e punës për shkak të rezultateve të pakënaqshme në kryerjen e detyrave të punës, gjersa me datë 31.12.2012 e ka njoftuar të punësuarin se kontrata e tij e punës nuk do të vazhdohet pas datës 31.01.2013, datë kjo e cila ishte e përcaktuar si afat i skadimit të kontratës së punës.

Me datë 23.01.2013, punëdhënësi ka nxjerrë vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

I punësuari ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që të anulohet vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kthim në vendin e punës dhe duke kërkuar kompensimin e pagave duke filluar nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Ndërmjet palëve, kontestuese ishte çështja nëse në rastin konkret kemi të bëjmë me kontratë me afat të pacaktuar për shkak të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës prej më shumë se dhjetë (10) viteve, dhe rrjedhimisht nëse mosvazhdimi, respektivisht ndërprerja e marrëdhënies së punës ka qenë e kundërligjshme.

Padia e paditësit ishte aprovuar nga Gjykata Themelore në Prizren përmes Aktgjyqimit C.nr. 715/15 të datës 19.01.2016, ashtu që është anuluar vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës, është detyruar e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e punës, dhe t'ia kompensojë paditësit të ardhurat personale.

Ky Aktgjykim është vërtetuar pjesërisht nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 1560/17, përkatësisht ka mbetur në fuqi pjesa e vendimit të gjykatës së shkallës së parë lidhur me anulimin e vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës si të kundërligjshëm, ndërsa në rivendosje është kthyer vetëm pjesa e vendimit gjyqësor të gjykatës së shkallës së parë, sa i përket lartësisë së kompensimi.

Dispozitat ligjore:

**Neni 10
Kontrata e Punës**

4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.

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.

Vendimi Ac.nr. 1560/2017 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 1060/17 ka refuzuar pjesërisht si të pabazuar ankesën e parashtruar nga i padituri dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prizren, përmes të cilit ishte aprovuar kërkesëpaddia e paditësit, me të cilën ka kërkuar anulimin e vendimit mbi ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“Me të drejtë është konstatuar në aktgjykimin e atakuar se marrëdhënia e punës së paditësit te e paditura konsiderohet marrëdhënie e punës e lidhur për kohë të pacaktuar edhe pse i njëjti ka pasur kontrata me kohë të caktuar, krejt kjo në kuptim të dispozitës së nenit 10 paragrafi 4 dhe 5 përcaktohet: “4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite. 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.”

“Në rastin konkret për palët ndërgjyqëse dhe për gjykatën nuk ishte kontestues fakti se paditësi tek e paditura ka themeluar marrëdhënie pune nga viti 2000 deri në vitin 2013, kur të njëjtit i është ndërprerë marrëdhënia e punës. Pra në rastin konkret, marrëdhënia e punës së paditësit te e paditura konsiderohet se ka qenë e lidhur për kohë të pacaktuar. Meqenëse marrëdhënia e punës së paditësit te e paditura trajtohet sipas ligjit marrëdhënie e punës e lidhur për kohë të pacaktuar, atëherë, e njëjta marrëdhënie ka qenë në fuqi, dhe se ndërprerja e të njëjtës ka qenë e kundërligjshme, pasi duke e trajtuar gabimisht dhe në kundërshtim me ligjin e paditura e ka njoftuar paditësin fillimisht se nuk i vazhdohet marrëdhënia e punës, pas skadimit të së njëjtës.”

“E paditura fillimisht është dashur që marrëdhënien e punës së paditësit tek e paditura ta trajtojë si marrëdhënie e punës për kohë të pacaktuar, më pastaj të sigurohet në vlerësimin e performancës së paditësit, aty ku paditësi nuk ka

performuar mirë, t'i bëjë vërejtje me shkrim, të cilin e njofton se ka vërejtje në performancën e paditësit, dhe se të njëjtit i ofrohet kohë tre mujore për përmirësimin e saj, në të kundërtën, do të pasojë ndërprerja e marrëdhënies së punës. E paditura në gjykatë të shkallës së parë nuk arriti që të vërtetojë faktin se ka vepruar në këtë formë, se e ka informuar paditësin për performancën jo të mirë, dhe se ka kërkuar nga i njëjti përmirësimin e performancës së saj brenda tre muajve të ardhshëm, nën paralajmërimin se të njëjtit do t'i ndërpritet marrëdhënia e punës.”

“Pra vet e paditura në mungesë të provave vlerëson se nuk mund të provojë se i ka dërguar vërejtje me shkrim paditësit, andaj në mungesë të vërejtjes me shkrim vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës nuk mund të jetë i ligjshëm për dy arsye: e para në kundërshtim me ligjin e ka trajtuar marrëdhënien e paditësit të e paditura në kohë të caktuara ndërsa është dashur për shkak të periudhës 10 vjeçare si marrëdhënie për kohë të pacaktuar dhe e dyta, ia ka ndërprerë marrëdhënien e punës për shkak të performancës së dobët të paditësit të e paditura, por pa i bërë vërejtje me shkrim për performancë dhe duke i dhënë kohë që të reflektojë në përmirësim e saj nën paralajmërimin se mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës. Vërejtja si e tillë mund të ekzistojë nuk është kontestues ekzistimi i saj si vërejtje, por kontestues ishte fakti i pranimit të së njëjtës nga ai të cilit i është adresuar dhe për të cilin ka vlejtur, e që është paditësi, andaj vërejtja prodhon efekt kur të shkon në drejtim të personit, pra me kusht që i njëjti të njoftohet me përmbajtjen e saj, dhe varësisht nga reflektimi pozitiv apo negativ në drejtim të përmbushjes së kërkesave për përmirësim që janë evidentuar në vërejtje të merren masat ligjore qoftë edhe ndërprerja e marrëdhënies së punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi nuk ka të drejtë të mosvazhdojë kontratën e punës me të punësuarin në rastin kur marrëdhënia e punës ka zgjatur për më shumë se dhjetë (10) vite, pavarësisht se kontrata e lidhur me të punësuarin është lidhur me afat të caktuar.

Rrjedhimisht, gjykata njoftimin për mosvazhdim të kontratës së punës, në rastin konkret e ka trajtuar si vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit.

Vendimi si i tillë ishte i kundërligjshëm për shkak se në të njëjtin është përcaktuar se deri te ndërprerja ka ardhur për shkak të mospërmbushjes së kënaqshme të detyrave të punës, mirëpo punëdhënësi ka dështuar që të zhvillojë procedurën që i paraprinë një vendimi të tillë, të përcaktuar sipas dispozitave të Nenit 70 par. 1.6.2 dhe par. 2 të Ligjit të Punës.

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAK TË PERFORMANCËS JO TË KËNAQSHME

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 15.06.2020

Numri i lëndës: AC.nr. 3236/17

Fjalë kyçe: Ndërprerje e Marrëdhënies së Punës, performancë jo e kënaqshme, vërejtje paraprake me shkrim.

Përmbledhja:

I punësuari ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin sipas aneksit të kontratës të datës 16.12.2010 me kohë të pacaktuar, përderisa punëdhënësi me datë 05.09.2013 ka nxjerrë vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkak të performancës jo të kënaqshme. Paraprakisht, punëdhënësi ndaj të punësuarit kishte shqiptuar masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe “Vërejtje e fundit me shkrim”, duke theksuar se i punësuari brenda afatit 3 mujor duhet të përmirësojë performancën e tij.

I punësuari i pakënaqur me vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës, i drejtohet punëdhënësit me ankesë, të cilën më pas punëdhënësi e kishte refuzuar si të pabazuar, duke e lënë në fuqi vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës. I punësuar ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata që anulojë vendimet e të paditurës dhe të obligohet e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e punës, si dhe kompensimin e pagave të munguara për periudhën që nga data e largimit nga puna e deri në kthimin e tij në punë.

Kontestuese ndërmjet palëve ndërgjyqëse ishte fakti nëse ndërprerja e marrëdhënies së punës së paditësit ka qenë e ligjshme apo jo!

Padia e paditëses ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 2814/2013, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 3236/17.

Dispozitat ligjore:

Neni 70

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

1. Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

- 1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;*
- 1.2. i punësuari nuk është më i aftë t’i kryejë detyrat e punës;*
- 1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e*

përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajnojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

1.4. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:

1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe

1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

1.5. punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;

1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkëljes së detyrimeve;

1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.

Vendimi Ac.Nr.3236/2017 i Gjykatës së Apelit të Kosovës :

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 3236/2017 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga paditësi dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilat ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit për anulim të vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kthim në vendin e punës dhe kompensim të së ardhurave personale.

Gjykata e Apelit ka arsyetuar se:

“Gjykata e Apelit gjen se nuk ka qenë kontestues fakti se paditësit para se t'i ndërpritej kontrata e punës, i është shqiptuar vërejtja e parë e më dt. 09.10.2012, në pozitën zëvendës menaxher dege në Gjilan, lidhur me par-regullsinë e punës me klient, ndërkaq vërejtja e dytë me shkrim si masë disiplinore i është shqiptuar më datë 24.04.2013, si pasojë e mospërmbushjes së objektivave të punës, mos realizimin e performancës, duke theksuar faktin se paditësi brenda afatit 3 mujor, duhet të përmirësojë performancën, në të kundërtën e paditura do ti shkëpusë kontratën e punës.

Në vërejtjen e fundit është konstatuar se paditësi ka pasur rezultate nën nivelin e pranueshëm dhe ka konstatuar se ka dështuar t'i arrijë objektivat e caktuara, nga se në tre muajt e fundit (Overall score) ishin 69%, dhe se një performancë e tillë në rolin e paditësit si Koordinator për NVM ndikon në performancën e tërë segmentin për NVM në nivel të Degës në Gjilan dhe drejt-përdrejtë ndikon në realizimin e objektivave të përgjithshme të T...-it, për çka në atë periudhë i ishte shqiptuar masa disiplinore vërejtje me shkrim.”

“...paditësit paraprakisht i janë shqiptuar dy masa disiplinore dhe atë: vërejtje me shkrim dhe vërejtja e fundit, po ashtu paditësi me rastin e vlerësimit të fundit (kur i është ndërprerë kontrata e punës) jo vetëm që nuk ka mundur të arrijë objektivat por i është ulur performanca edhe më tutje.”

“Gjykata e Apelit vlerësoi se ndërprerja e marrëdhënies së punës për paditësin nga ana e të paditurës është në pajtim me dispozitat e akteve të brendshme të paditurës dhe në pajtim me Ligjin e Punës, pasi që vlerësimi i performancës për kryerjen e kënaqshme të detyrave të punës është vlerësim që e bënë punëdhënësi, ndërsa gjykata sipas Ligjit të Punës nuk përcaktohet se mund të marrë prova për të vlerësuar performancën e punonjësit, përveç se gjykata mund të vlerësojë zbatimin e procedurës dhe harmoninë e saj me dispozitat e akteve të brendshme të paditurës dhe me dispozitat e Ligjit të Punës. Në këtë rast sipas vlerësimit të Gjykatës së Apelit, vlerësimi i performancës për paditësin është realizuar në procedurën e përcaktuar me Ligjin e Punës, aktet e brendshme të paditurës dhe me Nenin 6.3.4 të Kontratës së Punësimit, ndaj nga arsyet e cekura kjo gjykatë i refuzoi të pa bazuar ankesën e paditësit dhe e vërtetoi aktgjykimin e atakuar me ankesë.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi, para se t'i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarit, kishte shqiptuar masat disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe “Vërejtja e fundit me shkrim.” Përmes vërejtjes së fundit me shkrim, i punësuarit është paralajmëruar se, në rast të mospërmirësimit të performancës në afatin vijues prej tre (3) muajve, do të pasonte ndërprerja e marrëdhënies së punës.

Rrjedhimisht, e paditura ka vepruar në përputhje me dispozitat e nenit 70, paragrafi 1, pika 6.1 dhe 6.2 të Ligjit të Punës, duke i respektuar aktet e brendshme të punëdhënësit dhe kontratën e punës me të punësuarin. Për këtë arsye, është vlerësuar se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka qenë e ligjshme.

NDËRPRERJA E KUNDËRLIGJSHME E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 13.01.2022

Numri i lëndës: Rev.nr. 3 /2021

Fjalë kyçe: Ndërprerja e kundërligjshme e marrëdhënies së punës, vendimi i paarsyetuar për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Përmbledhja:

I punësuari ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin në bazë të kontratës së punës me afat të caktuar nga data 15.02.2012, deri më datë 31.12.2012.

Punëdhënësi i kishte ndërprerë marrëdhënien e punës të punësuarit nga data 01.06.2012, përmes vendimit të datës 04.06.2012, për shkak të performancës së dobët. Megjithatë të punësuarit përgjatë kohës sa ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin, nuk i është bërë ndonjëherë vlerësimi i performancës me shkrim, dhe një vlerësim i tillë, i vetëm, i ishte realizuar me datë 11.10.2012, pra pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

I punësuari, i pakënaqur me vendimin e punëdhënësit, me datë 12.10.2012, ka paraqitur padi pranë gjykatës së shkallës së parë, duke kërkuar anulimin e vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, si dhe kompensimin e të ardhurave personale për periudhën sa ka qenë valide kontrata e punës ndërmjet paditësit si i punësuar, me të paditurën si punëdhënëse.

Kontestuese ndërmjet paditësit dhe të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret punëdhënësi, me rastin e nxjerrjes së vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkak të performancës së pakënaqshme, ka respektuar dispozitat përkatëse ligjore që përcaktojnë kushtet se kur, dhe si, duhet të nxirret një vendim i tillë. Respektivisht, kontestuese ndërmjet palëve ishte nëse vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës ka qenë i ligjshëm apo jo.

Padia e paditësit ishte aprovuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 2676/12, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr.3693/16, përderisa edhe Gjykata Supreme e Kosovës i ka konfirmuar këto vendime përmes Aktgjykimit Rev.nr. 3/2021.

Dispozitat ligjore:

Neni 72

Procedura para ndërprerjes së Kontratës

1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje.

2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

Neni 86 **Shqiptimi i masave**

1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr:

1.1. organi kompetent i punëdhënësit apo punëdhënësi,

1.2. punëdhënësi i cili nuk e ka statusin e personit juridik ose personi të cilin ai e autorizon;

2. Autorizimi nga paragrafi 1. i këtij neni jepet me shkrim;

3. Vendimi i punëdhënësit duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.

Vendimi Rev.nr.3/2021 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin Rev.nr. 3/2021 ka refuzuar si të pabazuar revizionin e parashtruar nga e paditura dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte aprovuar kërkesëpadia e paditësit për anulim të vendimit mbi ndërprerje të marrëdhënies së punës, dhe kompensim së të ardhurave personale, vendim ky i cili ishte vërtetuar nga Gjykata e Apelit.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Gjykata Supreme vlerëson se në rastin konkret pala e paditur ka dështuar të provojë se ka vepruar konform dispozitës së Nenit 72 par 1 dhe 2, të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës, me të cilën është përcaktuar procedura para ndërprerjes së kontratës: “1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje, dhe 2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit”, pra nëse e marrim parasysh këtë dispozitë, e paditura ka dështuar të veprojë sipas të njëjtës, pasi nuk ka mundur të provojë se paditësit i ka dorëzuar vendimin për ndërprerjen e kontratës së punës në formë të shkruar, po ashtu ky vendim nuk përmban arsyet konkrete për të cilat ka ardhur deri te shpëputja e kontratës së punës, ndonëse e ka pasur obligim në bazë të Nenit 86 par.3, të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës, ku është përcaktuar se “Vendimi i punëdhënësit duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.”

“Punëdhënësit i është lënë mundësia që punëtorit për arsytet e përcaktuara me dispozitat ligjore mund t’i shkëputet kontrata e punës, edhe në rastin konkret mos përmbushja e kontratës apo e detyrave të punës nga punëmarrësi, është një nga arsytet për shkëputjen e kontratës, por kjo nuk e justifikon të paditurën që t’i anashkalojë procedurat ligjore për shkëputjen e kontratës së punës, dhe rrjedhimisht edhe detyrimin për pagesën e dëmit që ka pësuar paditësi për shkak të shkëputjes së kontratës së punës pa respektuar dispozitat ligjore, pasi kjo është paraparë edhe me dispozitën e Nenit 80 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se përkundër faktit se punëdhënësi ka të drejtë që të ndërpresë marrëdhënien e punës ndaj të punësuarit, atëherë kur i punësuarit dështon të përmbushë detyrat e tij të punës, apo për shkaqe të tjera të specifikuar me Ligjin e Punës, megjithatë punëdhënësi nuk ka të drejtë që të anashkalojë procedurën ligjore që i paraprinë ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Si rezultat, gjykata ka vlerësuar se punëdhënësi mund të ketë pasur arsye për shqiptimin e masës “Ndërprerje e Marrëdhënies së Punës”, megjithatë, përderisa punëdhënësi nuk e ka zbatuar procedurën ligjore që i paraprinë shqiptimit të një mase të tillë, atëherë vendimi për ndërprerje vlerësohet si i kundërligjshëm, dhe rrjedhimisht, kundërligjshmëria e vendimit përbën bazë për kompensimin e të ardhurave personale për paditësin – ish të punësuarin.

NDËRPRERJE E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAK TË PERFORMANCËS JO TË KËNAQSHME

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 18.03.2019

Numri i lëndës: AC.nr. 3693/16

Fjalë kyçe: Ndërprerja e marrëdhënies së punës, performanca jo e kënaqshme, vërejtje paraprake me shkrim.

Përmbledhja:

I punësuari ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin sipas kontratës së punës me kohë të caktuar, të lidhur me datë 15.02.2011 dhe të vlefshme deri me datë 15.02.2012. Punëdhënësi me datë 01.06.2012, ka nxjerrë vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkak të performancës jo të kënaqshme, mirëpo të njëjtit asnjëherë nuk i ishte bërë vlerësim i performancës me shkrim.

I punësuari i pakënaqur me vendimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës, ka paraqitur padi duke kërkuar nga gjykata anulimin e vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës si dhe kompensimin e të ardhurave personale për periudhën nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës e deri me datën e skadimit të kontratës së punës.

Kontestuese ndërmjet palëve ndërgjyqëse ishte fakti nëse ndërprerja e marrëdhënies së punës së paditësit ka qenë e ligjshme në kuptim të dispozitave përkatëse ligjore të cilat përcaktojnë mundësinë e punëdhënësit për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkak të performancës së pakënaqshme së të punësuarit.

Padia e paditëses ishte aprovuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr. 2676/12 dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 3693/16.

Dispozitat ligjore:

Neni 70

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;

1.2. i punësuari nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e përshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë

punë tjetër;

1.4. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:

1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe

1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

1.5. punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;

1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;

1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.

Vendimi Ac.nr. 3693/16 i Gjykatës së Apelit të Kosovës:

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr.3693/16 ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtruar nga e paditura dhe ka lënë në fuqi vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte aprovuar në tërësi kërkesëpadia e paditësit për anulim të vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe kompensim së të ardhurave personale.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“Sipas kontratës së punës, kohëzgjatja e kontratës ka qenë deri më 31.12.2012, ndërsa që e paditura ia ka ndërprerë kontratën e punës paditësit me datën 04.06.2012, me arsyetimin se nuk ka treguar performancë të kënaqshme në punë. Në anën tjetër raportin për performancën e punës e paditura nuk dihet se kur ia ka ofruar paditësit (ish puntorit), por që të njëjtin e ka përpiluar me datën 11.10.2012, që do të thotë se i bie katër (4) muaj pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës këtu paditësit, andaj në këtë drejtim pretendimet ankimore janë të pabazuara, pasi që e paditura ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore të Nenit 70 par. 2 të Ligjit të Punës, i cili ka qenë në fuqi në kohën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës ku parashihet se “Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nënparagrafit 1.6. të para-

grafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuari ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim”, përkundër faktit se e paditura ka deklaruar se disa herë ia ka tërhequr vërejtjen me gojë paditësit lidhur me performancën e punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi nuk ka të drejtë që t'i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarit me arsyetimin se i punësuari ka pasur performancë të pakënaqshme, nëse paraprakisht ndaj të njëjtit nuk ka shqiptuar ndonjë nga masat disiplinore “Vërejtje me shkrim” apo “Vërejtje e fundit me shkrim”, ashtu që përmes këtyre masave të paralajmërojë të punësuarin se në rast të mospërmirësimit të performancës së tij brenda një afati të përcaktuar, ndaj të njëjtit do të pasojë ndërprerja e marrëdhënies së punës.

Si rezultat, e paditura ka vepruar në kundërshtim me dispozitën e Nenit 70 par. 1 pika 6.1 dhe 6.2 të Ligjit të Punës, për çka edhe është vlerësuar se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka qenë e kundërligjshme.

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS NGA I PUNËSUARI

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 13.08.2024

Numri i lëndës: Rev.nr. 337/2024

Fjalë kyçe: Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuar, dorëheqja nga vendi i punës;

Përmbledhja:

I punësuar ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin në bazë të kontratës së punës me afat të pacaktuar, të lidhur me datë 02.08.2010. I punësuar me datë 14.07.2017, në drejtim të Bordit të Drejtorëve së paditurës, ka nisur e-mailin me përmbajtjen:

“Ju dhurova këto informacione si kontributi im i fundit pas punës time në këtë grup në 15 vitet e fundit, jo si një person që dëshiron ta mbajë/ruajë punën e tij (dua ta bëj këtë plotësisht të qartë).”

“...bazuar në të cilat, unë e kam marrë vendim përfundimtar që nuk dua ta shoh vetën në në periudhë afatgjate...”;

Pas pranimit të kësaj letre elektronike, punëdhënësi përmes komunikimit të datës 24.07.2017, i është drejtuar të punësuarit me letrën e titulluar: “Pranimi i shkëputjes së njëanshme të marrëdhënies së punës me “.....”, përmes së cilës paditësit i është shkëputur marrëdhënia e punës, me arsyetim se është duke u vepruar sipas kërkesës së paditësit.

I punësuar me datë 24.07.2017, ka nënshkruar Procesverbalin e të paditurës për pranimin e dorëheqjes dhe i është caktuar data e fundit e punës më 24.07.2017. Tutje, paditësi ka plotësuar edhe formularin e daljes së datës 24.07.2017, i cili parimisht plotësohet nga të gjithë punëmarrësit të cilët bëjnë dorëzimin e detyrës.

Përkitazi me këtë, paditësi ka nënshkruar formularin si dhe është pajtuar të dorëzojë të gjitha asetet të cilat janë pronë e të paditurës, dhe të cilat paditësi i ka shfrytëzuar përgjatë kryerjes së funksioneve të tij nga marrëdhënia e punës. Paditësi në të njëjtën kohë ka pranuar nga e paditura një pagesë në vlerën prej pesë (5) pagave mujore, si dhe pagesën për pushimin vjetor të pashfrytëzuar, ashtu siç veprohet me rastin e përfundimit të marrëdhënies së punës.

Megjithatë, i punësuar pranë Gjykatës Themelore në Prishtinë, me datë 09.10.2017, kishte paraqitur padi me kërkesë që të vërtetohet se e paditura jashtëligjshëm ka larguar të njëjtin nga puna ashtu që të detyrohet e paditura që paditësit t’ia kompensojë pagat e papaguara.

Kontestuese ndërmjet paditësit dhe të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret kemi të bëjmë me dorëheqje nga ana e të punësuarit / paditësit apo me ndërprerje të marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit.

Padia e paditësit ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjyqimit C.nr. 2664/17, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 10050/21. Të dy këto vendime gjyqësore janë konfirmuar edhe nga Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktgjyqimit Rev.nr. 337/2024, të datës 13.08.2024.

Dispozitat ligjore:

Neni 69

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga i punësuari

- 1. I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;*
- 2. I punësuari me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuari me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.*
- 3. I punësuari mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.*

Vendimi Rev.nr.337/2024 i Gjykatës Supreme të Kosovës

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin Rev.nr. 337/2024 ka refuzuar revizionin e paditësit dhe ka lënë në fuqi vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit për kthim në vendin e punës dhe kompensim së të ardhurave personale, vendim ky i vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“...Gjykata Supreme e Kosovës e aprovon qëndrimin e gjykatave të instancës më të ulët se paditësi vullnetarisht me veprime të vullnetshme e ndërpret marrëdhënien e punës. Në rastin konkret me vetë dëshirë ka paralajmëruar në dy letra elektronike se nëse nuk ndërmerren masa ai do ta lë punën dhe nuk e sheh vetën si pjesë e të paditurës. Gjykata e revizionit vlerëson se me Nenin 5.10.1 të “Rregullores mbi Politikën dhe Procedurat e Burimeve Njerëzore” të paditurës është paraparë se përfundimi i kontratës mund të bëhet midis tjerash edhe me paraqitjen e dorëheqjes tek resurset njerëzore.

Kjo është në pajtim me Ligjin Nr.03/L-212 e Punës, konkretisht në Nenin 69 i cili përcakton se: "I punësuar ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme; dhe par. 2 I punësuar me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuar me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh". Prandaj, Gjykata Supreme e Kosovës konsideron se qëndrimi juridik i gjykatës së shkallës së dytë për sa i përket faktit se e paditura asnjëherë nuk ka nxjerrë një vendim për ta dëshmuar se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, dhe se sipas kësaj, se të njëjtit i takon kompensimi në të ardhura personale, nuk është i mbështetur në ligj sepse ndërprerja e kontratës së punës nuk është e kundërligjshme për arsye se është marrë në bazë të deklarimit të vullnetshëm të paditësit për mospranimin e transferimit dhe dhënien e dorëheqjes nga vetë paditësi."

Komenti:

Gjykata ka vlerësuar se i punësuar, në bazë të vullnetit të tij, mund të ndërpresë marrëdhënien e punës duke dhënë dorëheqje pranë organeve të punëdhënësit, mundësi të cilën e ka paraparë edhe dispozita e Nenit 69 të Ligjit të Punës.

Në raste të tilla, nuk parashihet që i punësuar shprehimisht të deklarojë se është duke dhënë dorëheqje nga vendi i tij i punës, por për të arritur te një përfundim i tillë, mjafton që të ketë prova të cilat argumentojnë një vullnet të tillë së të punësuarit dhe veprime të ndërmarra nga i njëjti në drejtim të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, siç janë dorëzimi i pajisjeve të punës, nënshkrimi i dokumentacionit dalës (p.sh siç janë procesverbali, etj).

Pas heqjes dorë së të punësuarit nga marrëdhënia e punës, obligimet e punëdhënësit ngërthejnë në njoftimin e këtij të fundit për pranimin e dorëheqjes, si dhe përmbushjen e detyrimeve të papërfunduara ndaj të njëjtit, siç janë kompensimi i pushimit të pashfrytëzuar vjetor, etj.

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS ME MARRËVESHJE

Gjykata: Gjykata e Apelit të Kosovës

Data: 03.02.2022

Numri i lëndës: AC.nr. 1975/2020

Fjalë kyçe: Ndërprerja e marrëdhënies së punës me marrëveshje, anulim i marrëveshjes për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Përmbledhja:

I punësuari ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin në bazë të kontratës së punës së lidhur me datë 14.06.2011. Me datë 13.02.2024, punëdhënësi dhe i punësuari, kanë lidhur marrëveshjen për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së të punësuarit.

Megjithatë i punësuari kishte paraqitur padi pranë Gjykatës Themelore në Prishtinë, me kërkesë për anulimin e marrëveshjes për ndërprerje të marrëdhënies së punës, duke pretenduar se e njëjta është lidhur në kundërshtim me dispozitat ligjore, ku si rrjedhojë ka kërkuar që përveç anulimit të saj, paditësi të kthehet në vendin e punës, dhe të obligohet e paditura që t'ia kompensojë të ardhurat personale të munguara, që nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Kontestuese ndërmjet paditësit dhe të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret marrëveshja për ndërprerje të marrëdhënies së punës është lidhur në kundërshtim me dispozitat përkatëse ligjore apo jo!

Padia e paditësit ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjyimit C.nr. 1070/2014, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 1975/2020.

Dispozitat ligjore:

Neni 68

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

- 1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.*
- 2. Marrëveshja nga paragrafi 1. i këtij neni bëhet në formë të shkruar.*
- 3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.;*

Vendimi Ac.nr.1975/2020 i Gjykatës së Apelit të Kosovës

Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 1975/2020, ka refuzuar si të pabazuar ankesën e parashtuar nga paditësi dhe ka lënë në fuqi vendimin e Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit për anulim të marrëveshjes mbi ndërprerje të marrëdhënies së punës, kthim në vendin e punës dhe kompensim të së ardhurave personale.

Gjykata e Apelit të Kosovës ka arsyetuar se:

“...marrëveshja për shkëputjen e kontratës së punës nuk është e kundërligjshme, pasi ajo është lidhur në pajtim me dispozitën e Nenit 68 të Ligjit të Punës. Pretendimet ankimore të ankuesit se për shkak të përjetimit të stresit dhe gjendjes shpirtërore të paditësit kjo marrëveshje duhet të anuluar, janë të pa qëndrueshme, për faktin se paditësi ka kuptuar dhe ka qenë i vetëdijshëm se me nënshkrimin e kësaj marrëveshje atij i ndërpritet kontrata e punës, pra i ka kuptuar pasojat juridike të nënshkrimit të kësaj marrëveshje dhe mbi bazë të kësaj, drejtë ka vlerësuar gjykata e shkallës së parë se marrëveshja e tillë nuk mund të anulohet vetëm nga kjo bazë apo shkak.”

“Të paqëndrueshme janë edhe pretendimet ankimore të paditësit, përkundër faktit se atij, pra paditësit, i është ofruar për nënshkrim marrëveshja aty për aty siç pretendohet me ankesë, paditësi ka mundur ta refuzojë nënshkrimin e menjëhershëm të marrëveshjes me qëllim që atë ta lexojë me kujdes e më pastaj me shkrim apo gojarisht ta njoftojë të paditurën si punëdhënës se nuk do ta nënshkruajë këtë marrëveshje të tillë, pasi nuk pajtohet me kushtet e saj, por ai këtë nuk e ka bërë por përkundrazi e ka nënshkruar këtë marrëveshje madje duke marrë edhe kompensim për paga të përshkruara më konkretisht si në marrëveshje. Gjendja e tillë është konstatuar edhe nga mendimi i ekspertit të psikiatrisë, paditësi me rastin e nënshkrimit ka qenë në gjendje t’i kuptojë dhe t’i dijë pasojat juridike të nënshkrimit të kësaj marrëveshje për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Pra paditësi, nuk ka qenë në pozitë të tillë psikike që të mos i kuptojë pasojat e nënshkrimit të marrëveshjes tani kontestuese.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi dhe i punësuar munden që me vullnetin e tyre të dyanshëm, të ndërpresin marrëdhënien e punës, dhe atë përmes marrëveshjes të përpiluar me shkrim dhe të lidhur sipas Nenit 68 të Ligjit të Punës.

Në raste të tilla, një marrëveshje për ndërprerje të marrëdhënies së punës konsiderohet e vlefshme, dhe rrjedhimisht e njëjta nuk mund të anulohet nëse njëra nga palët është penduar për lidhjen e saj, përveç nëse vërtetohet se e njëjta është lidhur nën presion, nëse një marrëveshje e tillë është lidhur nga palët aftësia e të cilave nuk është e kufizuar për të vepruar, nuk ka pasur të meta në pikëpamje të vullnetit të palëve (mashtim, apo lajthim). Në të kundërtën një marrëveshje e tillë është e vlefshme dhe e njëjta prodhon pasoja juridike për palët nënshkruese.

PROCEDURA PËR NDËRPRERJEN E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 11.10.2024

Numri i lëndës: Rev.nr. 465/2024

Fjalë kyçe: Procedura për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Përmbledhja:

I punësuari ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin në bazë të kontratës së punës, së datës 04.02.2014. Punëdhënësi me datën 03.07.2017, i ka ndërprerë marrëdhënien e punës të punësuarit, pa ndonjë lajmërim paraprak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Paraprakisht, përkatësisht me datë 08.04.2016 dhe me datë 15.08.2016, punëdhënësi kishte nxjerrë dy vendime për shqiptimin e masave disiplinore ndaj të punësuarit, ndaj të cilave vendime, i punësuari nuk kishte paraqitur ndonjë ankesë drejtuar punëdhënësit, rezulton se të njëjtat nuk i ka kontestuar.

Megjithatë, i punësuari i pakënaqur me Vendimin e punëdhënësit të datës 04.07.2017 me të cilin i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës, me datë 08.08.2017 ka paraqitur padi pranë gjykatës së shkallës së parë, duke kërkuar anulimin e vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, dhe kthim në vendin e punës.

Kontestuese ndërmjet paditësit dhe të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret punëdhënësi me rastin e nxjerrjes së vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, ka respektuar apo jo, dispozitat përkatëse ligjore që përcaktojnë kushtet se kur të punësuarit mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës pa paralajmërim. Më konkretisht, kontestuese ndërmjet palëve ishte nëse vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës ka qenë i ligjshëm apo jo.

Padia e paditësit ishte refuzuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjyimit C.nr. 2033/2017, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr. 5940/2021, përderisa edhe Gjykata Supreme e Kosovës i ka konfirmuar këto vendime gjyqësore përmes Aktgjyimit Rev.nr. 465/2024.

Dispozitat ligjore:

Neni 70 par.1.6

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa paralajmërimin e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

1.6.1. i punësuari është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;

Vendimi Rev.nr. 465/2024 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin Rev.nr. 465/2024 ka refuzuar si të pabazuar Revizionin e parashtruar nga paditësi, duke konfirmuar vendimin gjyqësor të Gjykatës Themelore në Prishtinë, me të cilin ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit për anulim të vendimit mbi ndërprerje të marrëdhënies së punës dhe kompensim të së ardhurave personale, vendim ky i cili ishte vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Aktgjykimi i gjykatës së shkallës së dytë ka përmbajtje koherente në rrjedhë logjike dhe juridike, duke i arsyetuar të gjitha pretendimet ankimore dhe shkeljet që vlerësohen sipas detyrës zyrtare, lidhur me vlerësimin se aktgjykimi i shkallës së parë është i ligjshëm. Kjo për arsye se vendimi i së paditurës për ndërprerjen e kontratës së punës është marrë në përputhje me dispozitat e Nenit 70, paragrafi 1, pika 1.6 e, të Ligjit të Punës, të cilat dispozita parashohin, përkatësisht, rregullojnë rastet dhe konditat ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të cilat, në rastin konkret, këto kondita ishin përmbushur. Ndërprerja e marrëdhënies së punës pasi që i është shqiptuar masa disiplinore për shkelje të Kodit të mirësjelljes e në dy raste tjera është shpallur përgjegjës dhe i është shqiptuar masa ulje në pozitë. Mbi bazën e provave të administruara gjykata e shkallës së parë ka ardhur në përfundim se paditësi në të vërtetë ka shkelur detyrat e punës, që ka rezultuar me shkaktimin e dëmit të shfrytëzuesve të shërbimeve nga e paditura, të konstatuar në raportin e kontrollit dhe të eprorit të paditësit. Me këtë rast e paditura për vlerësimin e përgjegjësisë disiplinore të paditësit ka konstatuar të shkeljes së detyrave të punës, bazuar në aktin e brendshëm dhe në dispozitat e Ligjit të Punës, ka vendosur që si masë adekuate të shqiptohet masa disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës.”

“Gjykata Supreme e Kosovës pajtohet me qëndrimin e gjykatave të instancës më të ulët nga se me dispozitën e Nenit 70 par. 1 pika 6 ku është paraparë “1.6. punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur: 1.6.1. i punësuar i është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve.” Prandaj, nuk qëndrojnë as thëniet e revizionit për zbatimin e gabuar të së drejtës materiale, sikundër që nuk qëndron as pretendimi i revizionit se vendimi i së paditurës dhe ai i gjykatës së shkallës së parë dhe së dytë, janë të kundërligjshëm.

Përkundrazi Gjykata Supreme e Kosovës, ka gjetur se gjykatat e instancës më të ulët, duke vërtetuar drejtë dhe në mënyrë të plotë gjendjen faktike, drejtë kanë zbatuar dispozitat e procedurës kontestimore dhe të drejtën materiale kur kanë gjetur se kërkesëpadia e paditësit është e pa bazuar.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi ka të drejtë që të ndërpresë marrëdhënien e punës ndaj të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit atëherë kur i punësuari është përgjegjës për përsëritje të sjelljes së keqe, ose të shkeljes së detyrimeve të cilat rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

Duke qenë se në rastin konkret i punësuari para ndërprerjes së marrëdhënies së punës, dy herë është shpallur përgjegjës për shkelje të detyrimeve që burojnë nga Kontrata e Punës, duke i shkaktuar dëm material punëdhënësit, atëherë punëdhënësi ka të drejtë që duke u bazuar në Nenin 70 par. 1.6.1 të Ligjit të Punës, t'i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarit, njëanshëm pa ndonjë paralajmërim.

NDËRPRERJE E MARRËDHËNIES SË PUNËS PËR SHKAQE ORGANIZATIVE

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 12.09.2022

Numri i lëndës: Rev.nr. 576/2021

Fjalë kyçe: Ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkaqe organizative, riorganizim i punëdhënësit, pamundësi për risistemim.

Përmbledhja:

I punësuar i ishte në marrëdhënie pune me punëdhënësin sipas kontratës së punës së datës 15.06.2011, dhe kjo marrëdhënie e punës kishte zgjatur deri me datë 14.08.2013, kur punëdhënësi i ka ndërprerë marrëdhënien e punës të punësuarit. Vendimi i punëdhënësit për ndërprerje të marrëdhënies së punës i datës 14.08.2013 përmbante arsyetimin se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ardhur si pasojë e riorganizimit të brendshëm të shërbimeve të punëdhënësit dhe pamundësisë që i punësuar i të transferohet në një vend tjetër të punës.

I punësuar i pakënaqur me këtë vendim me ankesën e datës 20.08.2013, i drejtohet me ankesë Komisionit të Ankesave në Departamentin e Burimeve Njerëzore të punëdhënësit. Punëdhënësi përmes vendimit të datës 02.09.2013, ka refuzuar ankesën e të punësuarit.

Pas pranimit të vendimit të Komisionit të Ankesave, i punësuar i ka paraqitur padi me kërkesë që të anulohen vendimet e të paditurës mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të obligohet e paditura që paditësin ta kthejë në punë në vendin e tij të punës si dhe t'ia kompensojë të ardhurat personale nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Kontestuese ndërmjet paditësit dhe të paditurit ishte çështja nëse në rastin konkret punëdhënësi me rastin e nxjerrjes së Vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkak të riorganizimit, ka respektuar dispozitat përkatëse ligjore që përcaktojnë kushtet se kur dhe si duhet të nxirret një vendim i tillë. Respektivisht kontestuese ndërmjet palëve ishte nëse Vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës ka qenë i ligjshëm apo jo.

Padia e paditësit ishte aprovuar nga Gjykata Themelore në Prishtinë përmes Aktgjykimit C.nr.2330/13, dhe ky Aktgjykim është vërtetuar nga Gjykata e Apelit të Kosovës me Aktgjykimin AC.nr.2610/17. Mirëpo të dy këto vendime gjyqësore janë shfuqizuar nga Gjykata Supreme e Kosovës, ashtu që e njëjta përmes Aktgjykimit Rev.nr.576/2021 ka pranuar Revizionin e të paditurës dhe ka refuzuar në tërësi kërkesëpadinë e paditësit.

Dispozitat ligjore:

Neni 70

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;

1.2. i punësuar nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

Vendimi Rev.nr. 576/2021 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin Rev.nr. 576/2021 ka aprovuar si të bazuar revizionin e parashtruar nga e paditura dhe ka shfuqizuar vendimet gjyqësore të instancave më të ulëta, përmes të cilave ishte vendosur se kërkesëpadia e paditësit ishte e bazuar, gjegjësisht se ndërprerja e marrëdhënies së punës ishte bërë në mënyrë të kundërligjshme.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Këtë pikëpamje juridike gjykata e revizionit e mori për faktin se është e qartë se në bazë të Nenit 70 paragrafi 1, pika 1 dhe 3 të Ligjit Nr. 03/l-212 të Punës, parashihet se: Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur: 1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative dhe 1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër”, ndërsa këto dispozita ligjore gjykata e shkallës së parë dhe gjykata e shkallës së dytë i kanë zbatuar në mënyrë të gabuar. Nga gjendja faktike e vërtetuar nga gjykata e shkallës së parë, shihet qartë se e paditura ka qenë e detyruar të bëjë ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, për faktin se ka bërë ristrukturimin apo organizimin e ri të punës, për shkak të mbylljes së zyrës së bankës në Pejë, zyrë ku ka punuar paditësi. Gjykata duke pasur parasysh se e paditura ka shqyrtuar mundësinë e transferimit apo sistemimin e paditësit në një vend tjetër të punës, por për shkak të pamundësisë, së transferimit, për shkak të numrit të madh të punëtorëve, dhe faktit se në të gjitha njësitë ka pasur zvogëlim të numrit të punëtorëve, ka qenë e detyruar në ndërprerjen e marrëdhënies së punës të paditësit. E paditura në rastin e ndërprerjes së mar-

rëdhënies së punës të paditësit i ka respektuar në mënyrë të drejtë dispozitat ligjore, të lartcekura, pasi që më datë 30.11.2016, e njëjta e ka ftuar paditësin paraprakisht për ta njoftuar për riorganizimin dhe ristrukturimin e sistemit të punës, dhe konkretisht mbylljen e njësisë në të cilën ka punuar paditësi dhe njoftimin e pamundësisë së transferimit në një njësi tjetër, për shkak të numrit të madh të punëtorëve edhe në njësit e tjera.”

“Ndërprerja e marrëdhënies së punës për paditësin është në përputhje me dispozitat e lartcekura për faktin se ndërprerja është bërë për arsye të mbylljes së njësisë në të cilën ka qenë duke punuar paditësi dhe kjo vërtetohet me vendimin e Bordit Menaxhues të datës 22.04.2013, dhe mbyllja është bërë për arsye ekonomike teknike dhe organizative, të cilën mbyllje e ka aprovuar edhe Banka Qendrore e Republikës së Kosovës, si autoritet mbikëqyrës, që nënkupton se me rastin e ndryshimeve strukturore janë përfillur procedurat e parapara, dhe me njoftimin paraprak nga ana e të paditurës, prandaj një vendim i tillë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për Gjykatën Supreme është i drejtë dhe i ligjshëm, dhe nuk përbën shkelje të drejtave nga marrëdhënia e punës.”

Komenti:

Gjykata ka gjetur se punëdhënësi ka të drejtë që t’i ndërpresë marrëdhënien e punës të punësuarit atëherë kur punëdhënësi bën riorganizim të shërbimeve të tij dhe në atë rast nuk ka mundësi që të punësuarin ta sistemojë në një vend tjetër pune që i përgjigjet aftësive dhe përgatitjes profesionale të tij.

E rëndësishme në raste të tilla është që të gjitha veprimet ligjore të kërkuara me Ligjin e Punës, të dokumentohen me shkrim, siç është edhe vendimi për riorganizim të brendshëm, njoftimi i organit kompetent mbikëqyrës se kompania është duke shkuar drejt riorganizimit, njoftimi me kohë i të punësuarit për riorganizimin, dhe pasojat e riorganizimit, etj.

Rrjedhimisht, rezulton se Ligji i Punës i ka dhënë mundësi punëdhënësit që të ndërpresë marrëdhënien e punës së të punësuarit në rastet e riorganizimit, megjithatë punëdhënësi duhet të respektojë procedurën e përcaktuar me Ligjin e Punës, në mënyrë që ndërprerjet e tilla të marrëdhënies së punës të konsiderohen të ligjshme.



**KAPITULLI - II –
VENDIME LIDHUR ME LIGJIN PËR SIGURINË DHE
SHËNDETIN NË PUNË**

MOSINFORMIMI I INSPEKTORATIT TË PUNËS PAS LËNDIMIT NË VENDIN E PUNËS

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 08.12.2023

Numri i lëndës: Arj.nr. 160/2023

Fjalë kyçe: Gjobë nga Inspektorati i Punës; Njoftimi për Aksidentet në Punë; Lëndim në Vendin e Punës.

Përmbledhja:

I punësuar ka pësuar lëndim gjatë kryerjes së detyrave të tij në vendin e punës. Menjëherë pas aksidentit, paditësi ka njoftuar organet komunale dhe Policinë e Kosovës. Megjithatë, ai nuk e ka informuar Inspektoratin e Punës për aksidentin e ndodhur. Inspektorati i Punës është njoftuar vetëm një muaj më vonë, kur i punësuar ka paraqitur ankesë pranë këtij institucioni.

Inspektorati i Punës, duke vepruar brenda kompetencave të tij, ka gjobitur paditësin me gjobë prej 1,000€ me arsyetimin se i njëjti ka dështuar të përmbushë obligimet e tij që rrjedhin nga Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, më saktësisht ka bërë shkelje të Nenit 23, paragrafi 1 të këtij ligji.

Ndaj vendimit të Inspektoratit të Punës për shqiptimin e gjobës, paditësi ka paraqitur ankesë, e cila është refuzuar nga organi i shkallës së dytë brenda Inspektoratit të Punës. Ndaj vendimit përfundimtar të nxjerrë në procedurë administrative, paditësi ka iniciuar konfliktin administrativ me propozim që të anulohet vendimi i të paditurës (Inspektoratit të Punës) dhe i njëjti të lirohet nga masa ndëshkimore.

Padia e kompanisë është refuzuar nga të gjitha instancat gjyqësore dhe gjoba e Inspektoriatit të Punës ka mbetur në fuqi.

Dispozita ligjore:

Neni 23

Njoftimi për aksidentet në punë

1. Në rastet kur ka ndodhur aksidenti me pasojë lëndimin apo vdekjen e të punësuarit, punëdhënësi është i detyruar ta lajmërojë menjëherë inspektorin e punës.

Neni 25

Gjobat

7. Për shkeljet e dispozitave të nenit 20, 22 dhe 23 të këtij ligji, punëdhënësi do të dënohet në të holla në shumën prej pesqind (500) deri njëzetmijë (20 000) Euro.

Vendimi Arj. Nr. 160/2023 Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin² Arj.nr. 160/2023 ka refuzuar si të pabazuar kërkesën për rishqyrtim të jashtëzakonshëm të paraqitur nga kompania dhe ka lënë në fuqi vendimet gjyqësore të Gjykatës Themelore dhe Gjykatës së Apelit me të cilat ishte refuzuar kërkesëpadia e paditësit për anulimin e gjobës së shqiptuar nga Inspektoriati i Punës.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Nga procesverbali i përpiluar nga Drejtoria për Inspektorat – Komuna e Fushë Kosovës, me Nr. 48/18 të datës 06.03.2018, është konstatuar se me thirrjen e Policisë së Stacionit Policor në F. K., inspektorët komunal kanë bërë inspektimin në vendin e ngjarjes të subjekti “R.-K.”, Sh.p.k., për të konstatuar gjendjen faktike, dhe kanë marrë edhe deklaratat e personave të lënduar. Ndërsa nga ankesa 01.Nr.209/2018, e datës 03.04.2018, e parashtruar nga ankuesi S. Sh. në Inspektoratin e Punës, është konstatuar se Inspektorati i Punës, njoftohet për aksidentin e ndodhur në vendin e punës pas një muaji dhe atë nga njëri nga të lënduarit.”

*“...në mënyrë të plotë provohet se paditësi-punëdhënësi ka bërë shkelje të Nenit 23 paragraf 1, të Ligjit Nr.04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, **meqë ka qenë i obliguar që të lajmërojë menjëherë Inspektoratin e Punës, për aksidentin në punë me pasojë lëndimin e punonjësve, që të përpilohet procesverbali mbi konstatimin e gjendjes faktike, dhe inspektori i njëjtë të marrë ose urdhërojë ndërmarrjen e masave adekuate për evitimin e rrezikut.** Ndërsa bazuar në gjendjen faktike të vërtetuar nga organi i paditur dhe gjykata e shkallës së parë, **shihet se punëdhënësi lajmërimin nuk e ka bërë, dhe si rrjedhojë nuk janë ndërmarrë masat për evitimin e rrezikut.**”*

“Pasi që në mënyrë të plotë vërtetohet që paditësi ka kryer shkelje të Nenit 23, paragrafit 1 të Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, bazuar në Nenin 25 paragrafin 7 të Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, sipas të cilit përcaktohet se: “Për shkeljet e dispozitave të Nenit 20, 22 dhe 23 të këtij ligji, punëdhënësi do të dënohet në të holla në shumën prej pesëqind (500) deri njëzetmijë (20 000) Euro”, organi i shkallës së parë i Inspektoratit të Punës, me të drejtë punëdhënësit i ka shqiptuar gjobën në lartësi prej 1000 (një mijë euro), si në vendimin 01.Nr.25-47/2018A, të datës 20.04.2018, me bindje se do të ndikojë pozitivisht që punëdhënësi në fjalë, në të ardhmen të mos bëjë cenim të njëjtë apo të ngjashëm të dispozitave ligjore.”

² Shih Aktgjykimin ARJ.nr. 160/2023 të Gjykatës Supreme të Kosovës, të datës 08.12.2023.

Komenti:

Gjykata ka konstatuar se, megjithëse punëdhënësi ka njoftuar Policinë dhe organet komunale për aksidentin e ndodhur, ai ka shkelur Ligjin Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Konkretisht, është vërtetuar shkelja e nenit 23, paragrafi 1 të këtij ligji, i cili e ngarkon punëdhënësin me detyrimin për të njoftuar Inspektoratin e Punës.

Nga vendimet Gjyqësore në këtë rast, rrjedh se njoftimi i Policisë apo organeve tjera nuk përjashton obligimin për të njoftuar Inspektoratin e Punës. Si përfundim, gjykata ka gjetur se shqiptimi i gjobës për mosnjoftim të inspektoriatit ka qenë i drejtë, pa marrë parasysh faktin se Policia e Kosovës dhe organet tjera komunale ishin njoftuar paraprakisht.

Punëdhënësit duhet të jenë veçanërisht të kujdesshëm në rastet e aksidenteve në vendin e punës që shkaktojnë lëndime apo, në rastet më të rënda, vdekjen e të punësuarit. Në përputhje me obligimin e përcaktuar në nenin 23 të Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, ata duhet të njoftojnë menjëherë Inspektoratin e Punës.

PËRGJEGJËSIA E PUNËDHËNËSIT NË RAST TË LËNDIMIT NË VENDIN E PUNËS

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 13.11.2023

Numri i lëndës: Rev.nr. 451/2023

Fjalë kyçe: Përgjegjësia, kompensimi i dëmit; lëndim në vendin e punës; siguria dhe shëndeti në punë.

Përmbledhja:

I punësuar, gjatë kryerjes së detyrave të tij në vendin e punës, ka pësuar lëndim. Nga fletë-lëndimi i aksidentit personal për vendin e punës të Inspektorit të Punës, është vërtetuar se i punësuar kishte pësuar aksident derisa ishte në vendin e punës dhe duke i kryer detyrat e punës.

Inspektorati i Punës kishte urdhëruar punëdhënësin që të punësuarit t'ia kompensojë 70% të pagës për pushim mjekësor, dhe po ashtu e kishte detyruar që të punësuarit t'ia mbulonte të gjitha shpenzimet për shërim që i ka pësuar, sipas parimit të përgjegjësisë objektive të së drejtës së detyrimeve.

I punësuar, kishte paraqitur padi ndaj punëdhënësit me objekt kompensimin e dëmit për shkak të lëndimeve në vendin e punës me kërkesë që ta kompensojë për të gjitha format e dëmit material dhe jo material.

Kontestuese ndërmjet të punësuarit në cilësinë e paditësit dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte përgjegjësia e të paditurit për lëndimet që paditësi i kishte pësuar.

Padia e paditësit ishte aprovuar nga gjykata e shkallës së parë, ashtu që i kishte njohur paditësit të drejtën e kompensimit në emër të dëmit material dhe dëmit jo material, sipas vlerave të caktuara në aktgjykim. Ankesë ndaj këtij aktgjykimi ka paraqitur i padituri, e cila është gjetur si pjesërisht e bazuar nga Gjykata e Apelit, vetëm sa i përket lartësisë së dëmit jo material, ndërsa pjesa tjetër e ankesës ishte refuzuar, duke u vërtetuar aktgjykimimi i shkallës së parë.

Vendimet e Gjykatës Themelore në Prishtinë – Dega në Glllogoc, dhe Gjykatës së Apelit të Kosovës janë konfirmuar edhe nga Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktgjykimit Rev.nr. 451/2023.

Dispozita ligjore:

**Ligji Nr. 03/L-212 i Punës
KREU VI MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË**

Neni 42

Mbrojtja e përgjithshme në punë

“1. I punësuar ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë ligj dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin.

3. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.

4. Punëdhënësi obligohet të japë udhëzime që tregojnë rreziqet në punë dhe masat mbrojtëse të cilat duhet të merren në përputhje me udhëzimet e lëshuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

5. Punëdhënësi është i detyruar t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, që janë të përcaktuara me Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Mbrojtjen e Ambientit të Punës.

6. I punësuar është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë.”

Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

KREU II DETYRIMET E PUNËDHËNËSIT

Neni 5

Parimet e përgjithshme për punëdhënësin

“1. Punëdhënësi është përgjegjës për të krijuar kushtet e punës të sigurta dhe të shëndetshme në të gjitha aspektet e punës.

2. Punëdhënësi është i detyruar që të mbulojë të gjitha shpenzimet për kurimin e të punësuarit që ka pësuar lëndim në punë apo sëmundje profesionale, nëse nuk i ka siguruar në ndonjë kompani të sigurimeve të të punësuarit në pikëpamje shëndetësore.

3. Punëdhënësi është i detyruar të bëjë vlerësimin e hollësishëm mbi rreziqet për secilën vend të punës.

4. Punëdhënësi është i detyruar të udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë në marrjen e masave të sigurisë dhe shëndetit në punë për të gjithë të punësuarit.”

Neni 6**Detyrimet e përgjithshme të punëdhënësit**

“1. Në kuadër të përgjegjësi të tij, punëdhënësi detyrohet të ndërmarrë masat për siguri dhe shëndet në punë, përfshirë masat për parandalimin e rreziqeve profesionale, sigurimin e informatave, trajnimeve të të punësuarve për punë të sigurtë, udhëzimet e duhura për përdorimin dhe mirëmbajtjen e makinerive, instrumenteve, pajisjeve dhe veglave të punës, masat për organizimin dhe mbarëvajtjen e procesit të punës.

2. Punëdhënësi duhet të veprojë në vazhdimësi në përmirësimin e kushteve të punës për të ngritur nivelin e sigurisë dhe shëndetit në punë, duke i ndryshuar dhe plotësuar masat e ndërmarra më parë varësisht prej rrethanave të cilat krijohen me ndryshimet e proceseve teknike – teknologjike.

3. Punëdhënësi i përgjigjet të punësuarit për dëmet e shkaktuara nga lëndimi në punë, sëmundjet profesionale ose sëmundjet e lidhura me punën, sipas parimit të përgjegjësisë objektive të së drejtës së detyrimeve.”

KREU III DETYRIMET E TË PUNËSUARVE**Neni 21****Detyrimet e të punësuarit**

“1. Çdo i punësuar ka përgjegjësi të përkujdeset për sigurinë dhe shëndetin e vet dhe të personave të tjerë në punë, në përputhje me trajnimin dhe udhëzimet që i janë dhënë nga punëdhënësi.

2. Në përputhje me trajnimin, udhëzimet e dhëna nga punëdhënësi, doracakët, udhëzimet dhe rregulloret teknike, i punësuarit është i detyruar të:

2.1. përdorë me korrektësi makineritë, aparaturat, veglat, pajisjet e transportit mjetet tjera për punë dhe të veprojë me kujdes me substancat e rrezikshme;

2.2. përdorë me korrektësi pajisjet mbrojtëse individuale të vëna në dispozicion të tyre dhe pas përdorimit t'i rikthejë ato në vendin që është planifikuar për ruajtjen e tyre të sigurt;

2.3. mos nxjerrë jashtë shërbimit, të ndryshoj ose të zhvendosë arbitrarisht mekanizmat e sigurisë të montuara në makineri, aparatura, vegla, impiante, ndërtesa dhe t'i përdorë si duhet këta mekanizma;

2.4. njoftojë menjëherë punëdhënësin, personin e ngarkuar për çështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesit e të punësuarve, për çdo situatë pune, për të cilën kanë një motiv të arsyeshëm për ta vlerësuar si rast që paraqet një rrezik të rëndë dhe të menjëhershëm për sigurinë dhe shëndetin në punë;

2.5. respektojë të gjitha detyrimet e përcaktuara prej punëdhënësit nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë, në të kundërtën do të jetë përgjegjës për dëmin ose aksidentin e shkaktuar.

3. I punësuar do ta lajmërojë inspektorin e punës, nëse punëdhënësi nuk i ka ndërmarrë masat përkatëse për mënjanimin, evitim dhe eliminimin e rrezikut të bazuar nga nën-paragrafi 2.4. i paragrafit 2. të këtij neni.

4. I punësuar mund të refuzojë urdhëresën për punë, nëse e ka lajmëruar punëdhënësin, personin për çështje të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesin e të punësuarve për rrezikun që i kanoset atij/asaj nëse punon në ato kushte të punës, derisa nuk evitohet rreziku dhe nuk krijohen kushtet normale për punë.”

Vendimi Rev.nr. 451/2023 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës me Aktgjykimin Rev.nr. 451/2023, ka refuzuar si të pabazuar revizionin e paraqitur nga kompania dhe ka konfirmuar vendimet e Gjykatës Themelore dhe Gjykatës së Apelit me të cilat ishte aprovuar kërkesëpadia e paditësit për kompensimin e dëmit material dhe jo material.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

“Sipas vlerësimit të Gjykatës Supreme të Kosovës, gjykata e shkallës së dytë ka zbatuar në mënyrë të drejtë dispozitat e së drejtës materiale, kur ka miratuar pjesërisht ankesën e të paditurit dhe ka ndryshuar aktgjykimin e gjykatës së shkallës së parë në kuptimin e mësipërm, ndaj, aktgjykimi i goditur nuk përmban shkelje të karakterit thelbësor të dispozitave të procedurës kontestimore, të cilat kjo Gjykatë i vëren sipas detyrës zyrtare dhe as shkelje të së drejtës materiale.”

“Nga ekspertiza e ekspertit të mbrojtjes dhe sigurisë në punë Dr.Sc. A. K., konstatohet se deri te lëndimi i punëtorit ka ardhur për shkak të mos përmbushjes së kushteve për siguri dhe mbrojtje në punë nga ana e punëdhënësit dhe mos respektimit të duhur të masave të sigurisë dhe mbrojtjes në punë nga vet paditësi – i lënduari, ashtu që i padituri nuk i ka përmbushur kushtet për siguri dhe mbrojtje në punë konform Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, nga se nuk ka bërë trajtimin adekuat të punëtorit nga fusha e sigurisë dhe mbrojtjes në punë, nuk ka organizuar si duhet veprimet punuese, respektivisht ka lejuar që punëtori të kryejë veprime punuese në pjesën e objektit pa e përgatitë si duhet paraprakisht sipërfaqen për veprime të sigurta, nuk ka dërguar punëtorin në kontrollim sistematik mjekësor, ndërsa, punëtori- paditësi nuk ka respektuar masat e sigurisë në punë konform ligjit, sepse punëmarrësi detyrohet t’i zbatojë masat e sigurisë dhe mbrojtjes në punë, ashtu që të ketë kujdes për veprimet e veta mos të rrezikojë jetën e vetë dhe të punëtorëve tjerë, me qenë se gjatë veprimeve punuese, ka shkelur në I-profile pa qenë sipërfaqja shkelëse e sigurt, atëherë konsiderohet se ka bërë veprim të pasigurt në vendin e punës dhe në përfundim ka theksuar se shkaqet e përgjithshme nga aspekti i sigurisë dhe mbrojtjes në punë për lëndimet e punëtorit-paditësit janë

lëshimet e të dy palëve ndërgjyqëse dhe kontributi i tyre në këto lëshime është për afërsisht i barabartë. ”

“Prandaj, nga këtu, thëniet e revizionit të paditurës përkitazi me zbatimin e gabuar të së drejtës materiale, kjo Gjykatë i vlerësojë si të pa themelta, nga se gjykatat e instancës më të ulët, për sa i përket përgjegjësisë, me të drejtë kanë gjetur se i padituri është përgjegjës, mbi bazën e përgjegjësisë së ndarë, prej 50%, për kompensimin e dëmit të kërkuar nga paditësi, si në dispozitiv të aktgjykimit të gjykatës së shkallës së parë dhe për shumat e gjykuara si në dispozitivin e aktgjykimit të gjykatës së shkallës së dytë. Kështu edhe kjo Gjykatë, në kontekstin e mësipërm, vlerëson se ky vendim ka mbështetje, veç tjerash, edhe në dispozitat e nenit 5, nenit 6, nenit 21 të Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në punë,(nr.04/L-161) si dhe në dispozitën e nenit 136 dhe 137 të Ligjit për Marrëdhëniet e Detyrimeve, ndaj, nga këtu, e njëjta, aktgjykimin e gjykatës së shkallës së dytë, e konsideron të drejtë dhe të ligjshëm.”

Komenti:

Gjykata ka konstatuar se i padituri mbanë përgjegjësi mbi bazën e përgjegjësisë së ndarë për kompensimin e dëmit të kërkuar nga paditësi. Ky vlerësim është bazuar në dispozitat e Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë si dhe në dispozitat e Ligjit mbi Marrëdhëniet e Detyrimeve.

Nga vendimet gjyqësore në këtë rast rrjedh se lëndimi i paditësit ka ndodhur si pasojë e mospërmbyshjes së kushteve të sigurisë dhe mbrojtjes në punë nga punëdhënësi, si dhe nga mosrespektimi i duhur i masave të sigurisë nga vet paditësi. Përgjegjësia e të paditurit buron nga fakti se ai, në cilësinë e punëdhënësit, ka dështuar të përmbushë disa detyrime ligjore, përfshirë:

- Mungesën e trajnimit të punëtorit në fushën e sigurisë dhe mbrojtjes në punë;
- Organizimin e pamjaftueshëm të procesit të punës;
- Lejimin e punëtorit të kryejë veprime punuese në një zonë të objektit pa përgatitjen e duhur të vendit të punës; dhe
- Mos pajisjen e punëtorit me kontrollime sistematike mjekësore.

Punëdhënësit duhet të jenë veçanërisht të kujdesshëm në krijimin e kushteve të sigurt dhe të shëndetshme të punës si dhe në ndërmarrjen e masave për siguri dhe shëndet duke përfshirë këtu marrjen e masave për parandalimin e rreziqeve profesionale, sigurimin e informatave, trajnimeve të punësuarve për punë të sigurt etj.

PËRGJEGJËSIA E TË PUNËSUARIT NË RAST TË LËNDIMIT NË VENDIN E PUNËS

Gjykata: Gjykata Supreme e Kosovës

Data: 22.02.2023

Numri i lëndës: Rev.nr. 232/2022

Fjalë kyçe: Përgjegjësia, kompensimi i dëmit; lëndim në vendin e punës, siguria dhe shëndeti në punë.

Përmbledhja:

I punësuar ka pësuar lëndim gjatë kryerjes së detyrave të tij në vendin e punës dhe gjatë orarit të punës.

I punësuar, kishte paraqitur padi ndaj punëdhënësit me objekt kompensimin e dëmit për shkak të lëndimeve në vendin e punës me kërkesë që punëdhënësi ta kompensojë për të gjitha format e dëmit material dhe jo material si dhe kompensimin e pagave dhe bonuseve të papaguara pas lëndimit.

Kontestuese ndërmjet të punësuarit në cilësinë e paditësit dhe punëdhënësit në cilësinë e të paditurit ishte përgjegjësia e të paditurit për lëndimet që paditësi i kishte pësuar.

Padia e paditësit ishte aprovuar nga gjykata e shkallës së parë, ashtu që i ishte njohur e dreja e kompensimit në emër të dëmit material dhe dëmit jo material, sipas vlerave të caktuara në aktgjykim. Ankesë ndaj këtij aktgjykimi kanë paraqitur paditësi dhe i padituri, të cilat janë refuzuar si të pabazuara nga Gjykata e Apelit, duke u vërtetuar aktgjykimi i shkallës së parë.

Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktgjykimit Rev.nr. 232/2022 ka pranuar si të bazuar revizionin e të paditurit dhe ka ndryshuar aktgjykimin e Gjykatës së Apelit dhe Gjykatës Themelore në Prishtinë – Dega në Podujevë, ashtu që ka refuzuar në tërësi si të pabazuar padinë e paditësit.

Dispozita ligjore:

Ligji Nr. 2003/19 për Siguri në Punës, Mbrojtje të Shëndetit të Punësuarve dhe Ambientit të Punës

Neni 2

Obligimet dhe përgjegjësitë e punëdhënësit

“2.1 Punëdhënësi është i obliguar të krijoj kushtet për siguri në punë, mbrojtjen e shëndetit së të punësuarve dhe ambientit të punës për punëmarrësit e tij/saj. Punëdhënësi është i obliguar për t'i mbuluar të gjitha shpenzimet për kurimin e të lënduarve në punë dhe sëmundjeve profesionale. Krijimi i fondit për sigurimin shëndetësor, nga kontributet e punëdhënësve për të gjithë punëmarrësit, i liron punëdhënësit prej obligimeve për bartjen e shpenzimeve.

2.2 Punëdhënësi është i obliguar të organizoi dhe të ndërmerr masa të nevojshme për siguri në punë, mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, përfshirë parandalimin e rreziqeve në punë, ofrimin e informatave, trajnimeve, organizimit përkatës dhe masave të duhura për të siguruar, mirëmbajtur makinerinë, instrumentet, paisjet, veglat, vendin e punës, mundësitë për të shkuar në vendin e punës.

Neni 3

Të drejtat dhe përgjegjësit e punëmarrësit

3.1 Punëmarrësi ka të drejtë dhe obligim për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit dhe ambientit të punës.

3.2 Punëmarrësi është i obliguar t'i përmbahet masave të nevojshme për siguri në punë, mbrojtjes së shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, kujdeset për sigurinë dhe shëndetin e tij/saj dhe të personave të tjerë të ndikuar nga veprimet e tij/saj në punë, shfrytëzon në mënyrë të duhur mjetet e sigurisë dhe PPM-në, ato i përdor me kujdes dhe i mban në gjendje funksionale. Punëmarrësit gjithashtu duhet të kenë përgjegjësi për të siguruar mbrojtjen dhe shëndetin e të gjithë personave të ndikuar nga veprimet në punën e tyre.

Vendimi Rev.nr. 451/2023 i Gjykatës Supreme të Kosovës:

Gjykata Supreme e Kosovës përmes Aktgjykimit Rev.nr. 232/2022, e ka pranuar si të bazuar revizionin e të paditurit dhe ka ndryshuar aktgjykimin e Gjykatës së Apelit dhe Gjykatës Themelore në Prishtinë – Dega në Podujevë ashtu që e ka refuzuar në tërësi si të pabazuar padinë e paditësit.

Gjykata Supreme e Kosovës ka arsyetuar se:

*“Për çdo kërkesë duhet të provohet bazueshmëria e saj, në rastin konkret paditësi ka dështuar të provojë bazueshmërinë e kërkesës, për faktin se nuk janë vërtetuar në asnjë rrethanë lëshimet e të paditurës, që do të rezultojnë me lëndimin e paditësit në punë. Në rastin konkret paditësi nuk ka ushtruar ndonjë punë e cila ka përmbajtur rrezikshmëri, e për të cilën rrezikshmëri e paditura do të ishte e obliguar që të ndërmerrte masa ashtu siç parashihet me Ligjin e Punës, si dhe dispozitat nga Ligji për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të Punësuarve dhe Ambientit të Punës Nr. 2003/19 2007. Është fakt i pa mohueshëm se lëndimi i paditësit ka ndodhur në punë, mirëpo **lëndimi i tij ka ardhur ekskluzivisht si pasojë e lëshimeve nga ana e paditësit, i cili nuk ka qenë i kujdesshëm gjatë ecjes së tij dhe lëndimi nuk i atribuohet ndonjë veprimi të kryer si rezultat i kryerjes së punës së tij.**”*

“Puna e paditësit nuk ka pas ndonjë rrezik për shëndetin e tij, andaj edhe obligimi i të paditurës për ndërmarrjen e masave parandaluese rreth rrezikimit të shëndetit ka qenë i pa nevojshëm. Paditësi në momentin e lëndimit në punë nuk ka pasur ndonjë pengesë të atillë që do të paraqiste rrezik për punëtorët, lëndimi i paditësit duke u rrëzuar, për shkak se ka zënë në pragun e derës, nuk mund të trajtohet se ka pasur pengesë që duhet të evitohet, dhe e paditura nuk mund të vihet në përgjegjësi për mungesë të paralajmërimit apo edhe evitimit të pengesave, sepse kjo nuk mund të paraqitet si pengesë e cila mund të rrezikojë shëndetin e punëtorëve në punë, sepse pragu në mod-elet e vjetra të dyerve është pjesë përbërëse e dyerve dhe nuk konsiderohet si pengesë me rrezik për shëndetin.”

“Ndërsa me dispozitat e Nenit 3 të ligjit të lartcekur përcaktohet se: “3.1 Punëmarrësi ka të drejtë dhe obligim për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit dhe ambientit të punës. 3.2 Punëmarrësi është i obliguar t’i përmbahet masave të nevojshme për siguri në punë, mbrojtjes së shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, kujdeset për sigurinë dhe shëndetin e tij/saj dhe të personave të tjerë të ndikuar nga veprimet e tij/saj në punë, shfrytëzon në mënyrë të duhur mjetet e sigurisë dhe PPM-në, ato i përdor me kujdes dhe i mban në gjendje funksionale. Punëmarrësit gjithashtu duhet të kenë përgjegjësi për të siguruar mbrojtjen dhe shëndetin e të gjithë personave të ndikuar nga veprimet në punën e tyre”. Nga dispozita e lartcekur shihet çartë se paditësi ka qenë i obliguar të kujdeset për sigurinë e tij në punë gjë të cilën në rastin konkret nuk e ka bërë, edhe pse nuk ka pas ndonjë rrezik konstant që e ka atakuar gjatë punës së tij, sepse puna e tij nuk ka qenë me rrezik ashtu siç parashihet me ligjin e lartcekur. Prandaj nga një gjendje e tillë e fakteve dhe vlerësimi të gjendjes faktike, rezulton se gjykata e shkallës së parë dhe gjykata e shkallës së dytë gabimisht i kanë zbatuar dispozitat ligjore lidhur me detyrimin e të paditurës për kompensimin e paditësit.”

Komenti:

Gjykata ka konstatuar se i padituri nuk mund të mbahet përgjegjës për kompensimin e dëmit të kërkuar nga paditësi, pasi që asnjë nga provat e administruara nuk ka vërtetuar se dëmi ka ardhur si rezultat i lëshimeve apo mosveprimit të të paditurit. Ky vlerësim është bazuar në dispozitat e Ligjit Nr. 2003/19 për Sigurinë në Punë, Mbrojtjen e Shëndetit të Punësuarve dhe Ambientin e Punës, i cili ishte në fuqi në kohën e aksidentit.

Gjykata Supreme ka theksuar se paditësi, në cilësinë e të punësuarit, kishte detyrimin të kujdesej për sigurinë e tij në punë, gjë të cilën nuk e ka bërë, pavarësisht se puna e tij nuk paraqiste ndonjë pengesë që do të rrezikonte sigurinë apo ndonjë situatë që kërkonte ndërhyrje për shmangien e rrezikut.

Gjithashtu, duke marrë parasysh natyrën e punës së paditësit dhe mungesën e një rreziku të dukshëm në ambientin e punës, gjykata ka gjetur se lëndimi ka ardhur si rezultat i pakujdesisë së vetë paditësit dhe jo si pasojë e ndonjë neglizhence nga ana e punëdhënësit.



KAPITULLI – III –
VENDIMET LIDHUR ME LIGJIN PËR MBROJTJEN
E TË DHËNAVE PERSONALE

VENDOSJA E SISTEMIT TË VËZHGIMIT ME KAMERË NË NDËRTESE TË BIZNESIT

Organi Kompetent: Agjencia për Informim dhe Privatësi (AIP)

Data: 28.02.2025

Numri i lëndës: 23/2025

Fjalë kyçe: Vëzhgimi me kamerë në ndërtesë të biznesit, Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale Kontrolluesi i të Dhënave.

Përmbledhja:

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka pranuar njoftim përmes postës elektronike nga një palë, e cila ka deklaruar se në një subjekt ekonomik, ka kamera të vendosura në markete, zyra, dhe kuzhinë.

Agjencia për Informim dhe Privatësi, ka zhvilluar procedurën e inspektimit, në adresën e përshkruar sipas palës. Gjatë inspektimit është hartuar procesverbali në të cilin është konstatuar se subjekti ekonomik ndaj të cilit është paraqitur njoftimi në Agjenci në cilësinë e kontrolluesit të të dhënave, ka vendosur sistemin e vëzhgimit me kamerë në hapësirat e brendshme të objektit.

Gjatë kësaj kontrole nga Agjencia është konstatuar se mungon vendimi për vendosjen e sistemit të vëzhgimit, ekziston një shenjë paralajmëruese e cila nuk i plotëson kriteret e Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Dispozita ligjore:

Neni 75

Dispozitat e Përgjithshme

“2. Personat në sektorin publik ose privat që kanë për qëllim të instalojnë sistemet e vëzhgimit me kamerë duhet të vendosin njoftimin për këtë. Organet publike ndërmarrin masat e përshtatshme për të identifikuar kontrolluesin. Njoftimi i tillë duhet të jetë i dukshëm dhe të bëhet publik në mënyrë që t’iu mundësojë subjekteve të të dhënave, që pa vështirësi, të njoftohen me masat, më së voni kur të fillojë vëzhgimi me kamerë.”

Neni 76

Vëzhgimi i ndërtesave zyrtare dhe të biznesit

“1. Personat në sektorin publik dhe privat mund të instalojnë sistemet e vëzhgimit me kamerë për vëzhgimin e ndërtesave të tyre nëse konsiderohet e nevojshme për sigurinë e njerëzve dhe sigurimin e pasurisë. Vëzhgimi me kamerë, në veçanti, mund të jetë i nevojshëm për të vëzhguar hyrjet e ndërtesave ose ku, për shkak të natyrës së punës së tyre, ekziston kërcënim potencial ndaj të

punësuarve.

2. Vendimet e nevojshme merren nga nëpunësi kompetent, drejtori ose ndonjë person tjetër i autorizuar nga sektori publik ose privat.

3. Vendimi duhet të përmbajë arsyet për vendosjen e sistemeve të vëzhgimit me kamerë.

4. Sistemet e vëzhgimit me kamerë mund të mbikëqyrin pjesën e jashtme dhe hyrjen e ndërtesës, por jo edhe hyrjen dhe brendinë e apartamenteve.

5. Personat që punojnë në ndërtesat publike dhe private nën vëzhgimin me kamerë informohen në mënyrë të duhur në formë të shkruar për instalimin e sistemeve të tilla dhe të drejtat e tyre.

6. Secili kontrollues i të dhënave duhet ta krijojë sistemin e dosjeve për regjistrimin e sistemeve të vëzhgimit me kamerë. Sistemi i dosjeve, veçmas nga regjistrimet (pamjet dhe/ose zëri), përmban datën, vendin, kohën e regjistrimit dhe se ku ruhen regjistrimet.

7. Regjistrimet nga paragrafi 6. i këtij neni mund të ruhen deri në (1) muaj, përveç nëse nuk kërkohet ndryshe për qëllime legjitime.”

Neni 78

Vëzhgimi me kamerë në sektorin e punësimit

“1. Vëzhgimi me kamerë në hapësirat e punës mund të bëhet vetëm në rastet kur domosdoshmërisht kërkohet për sigurinë e njerëzve, sigurimin e pronës dhe ruajtjen e informacioneve konfidenciale, nëse ky qëllim nuk mund të arrihet me mjete më të lehta.

2. Vëzhgimi me kamerë duhet të kufizohet rreptësisht në hapësirat ku janë të rrezikuara interesat nga paragrafi 1. i këtij neni.

3. Vëzhgimi me kamerë ndalohet në hapësirat jashtë vendit të punës, veçanërisht në dhoma të ndërrimit, ashensorë, hapësira sanitare dhe në hapësira pune me potencial të shkeljes së privatësisë së të punësuarve.

4. Para instalimit të sistemit të vëzhgimit me kamerë, punëdhënësi duhet t'i informojë me shkrim subjektet e të dhënave për të drejtat e tyre dhe arsyet për vëzhgim. Hapësirat e mbikëqyrura duhet të shënohen nga punëdhënësit përmes shenjave të përshtatshme.

5. Para fillimit të instalimit të sistemeve të vëzhgimit me kamerë në sektorët publik ose privat, punëdhënësi i informon përfaqësuesit e sindikatës, nëse është e zbatueshme.

6. Paragrafët 4. dhe 5. të këtij neni nuk zbatohen në hapësirat e mbrojtjes kombëtare, në aktivitetet e sigurisë shtetërore të zbulimit në vendet ku ruhen të dhënat sekrete.”

Neni 99

Shkelja e dispozitave për vëzhgimin me kamerë në hapësirat e punës

“1. Personi juridik ose personi që ushtron veprimtari të pavarur dënohet me gjobë prej tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) € nëse zbaton sistemet e vëzhgimit me kamerë në hapësirat e punës në kundërshtim me nenin 78 të këtij ligji.

2. Personi përgjegjës i personit juridik ose personit që ushtron veprimtari të pavarur dënohet për kundërvajtje me gjobë prej dy mijë (2,000) deri në katër mijë (4,000) € nga paragrafi 1. i këtij neni.

3. Personi përgjegjës i organit shtetëror dënohet për kundërvajtje me gjobë prej një mijë (1,000) deri në dy mijë (2,000) € nga paragrafi 1. i këtij neni.

4. Individit dënohet me gjobë prej tetëqind (800) deri në një mijë (1,000) € për shkelje nga paragrafi 1. i këtij neni.”

Vendimi 23/2025 i Agjencisë për Informim dhe Privatësi⁴

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka urdhëruar subjektin ekonomik që të ndalojë përpunimin e të dhënave përmes sistemit të vëzhgimit me kamerë, në hapësirat e zyrave të objektit, si dhe të fshijë të dhënat personale të mbledhura përmes vëzhgimit me kamerë deri në ditën e pranimit të vendimit nga Agjencia.

Përveç kësaj, Agjencia ka obliguar subjektin ekonomik, që të nxjerrë vendimin lidhur me instalimin e sistemit të vëzhgimit me kamerë dhe të vendosë shenjat njoftuese për vëzhgimin me kamerë, duke respektuar përcaktimet e Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Agjencia po ashtu ka këshilluar kontrolluesin që sistemin e vëzhgimit me kamerë ta aplikojë sipas dispozitave të parapara në Ligjin Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Agjencia ka konstatuar se lejon vendosjen e sistemit të vëzhgimit me kamerë për qëllim të sigurisë së njerëzve dhe pronës, mirëpo, një gjë e tillë duhet të bëhet gjithmonë në harmoni me dispozitat e parapara për vendosjen e sistemit të vëzhgimit me kamerë, duke arsyetuar kështu:

“Neni 75 paragrafi 2 i LMDhP-së, ka përcaktuar se personat në sektorin publik ose privat që kanë për qëllim të instalojnë sistemet e vëzhgimit me kamerë, duhet të vendosin njoftimin për këtë. Njoftimi i tillë duhet të jetë i dukshëm dhe të bëhet publik në mënyrë që t’iu mundësojë subjekteve të të dhënave, që pa vështirësi, të njoftohen me masat, më së voni kur të fillojë vëzhgimi me kamerë.

⁴Shih Vendimin e Agjencisë për Informim dhe Privatësi me Nr. 23/2025 të datës 28.02.2025.

Neni 76, paragrafi 1 i LMDHP-së, përcakton se personat në sektorin publik dhe privat mund të instalojnë sistemet e vëzhgimit me kamerë për vëzhgimin e ndërtesave të tyre nëse konsiderohet e nevojshme për sigurinë e njerëzve dhe

sigurimin e pasurisë, nëse nuk mund të arrihet me mjete tjera më të lehta. Pra, qëllimi kryesorë është siguria e njerëzve dhe siguria e pasurisë, kur nuk mund të arrihet me mjete tjera, me të cilën na lë të kuptojmë që nëse mund të arrihet me mjete tjera edhe video vëzhgimi në raste të caktuara mund të kufizohet.

Vëzhgimi me kamerë, në veçanti mund të jetë i nevojshëm për të vëzhguar hyrjet e ndërtesave ose për shkak të natyrës së punës së tyre, ekziston kërcënimi potencial ndaj të punësuarve. Neni 76, paragrafi 2 dhe 3 i LMDHP-së, përcakton se për instalimin e sistemit të vëzhgimit me kamerë, duhet merret vendim nga nëpunësi kompetent, drejtori ose ndonjë person tjetër i autorizuar nga sektori privat, i cili vendim duhet të përmbajë arsyet për vendosjen e sistemit të vëzhgimit me kamerë. Në pajtim me nenin 76, paragrafi 5 të LMDHP-së, personat që punojnë në ndërtesat publike dhe private nënë vëzhgim me kamerë duhet të informohen në mënyrë të duhur në formë të shkruar për instalimin e sistemeve të tilla dhe të drejtat e tyre.

Kontrolluesi me rastin e instalimit të sistemit të vëzhgimit me kamerë në hap-sirat e zyreve të objekti, ka përpunuar të dhënat personale në kundërshtim me qëllimin e vendosjes, pasi që përpunimi i të dhënave personle përmes sistemit të vëzhgimit me kamerë në këto hapësira është jo proporcional në këtë kënd-vështrim, kontrolluesi ka përpunuar të dhëna personale në kundërshtim me nenin 78 paragrafi 3, të LMDhP-së.

Andaj, nga kjo që u tha më lartë, bazuar në faktet e sipërpërmendura, Agjencia për Informim dhe Privatësi konstaton se subjekti ekonomik (në cilësinë e kontrolluesit) përmes sistemit të vëzhgimit me kamerë ka përpunuar të dhëna personale në kundërshtim me nenin 75 paragrafi 2 dhe neni 76 paragrafi 1, par. 2 par. 3 dhe par. 5, si dhe nenin 78 par.3 të LMDHPsë."

Komenti:

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka theksuar rëndësinë e të drejtës së privatësisë, duke e cilësuar atë si një e drejtë e garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Kosovës, nga instrumentet ndërkombëtare, dhe nga Ligji Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Sipas dispozitave ligjore në fuqi, vendosja e sistemeve të vëzhgimit me kamerë lejohej për qëllime të sigurimit të njerëzve dhe pronës. Megjithatë, një veprim i tillë duhet të jetë gjithmonë në përputhje me kriteret e përcaktuara nga Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Nëse vlerësoni se për çështje sigurie është e nevojshme instalimi i një sistemi të vëzhgimit me kamerë, duhet të përmbushni kriteret e mëposhtme:

1. Vlerësimi i domosdoshmërisë – Duhet të analizoni nëse instalimi i sistemit të vëzhgimit me kamerë është i domosdoshëm apo nëse ekzistojnë alternativa tjera të cilat cenojnë më pak privatësinë..

2. Marrja e një vendimi të arsyetuar – Vendimi për instalimin e kamerave duhet të përmbajë:

- Qëllimin e vendosjes së kamerave;
- Numrin dhe vendndodhjen e kamerave;
- Personin përgjegjës për administrimin e sistemit;
- Kohëzgjatjen e ruajtjes së regjistrimeve (Ligji përcakton se regjistrimet nuk mund të ruhen për më shumë se një 30 ditë, përveç rasteve kur kërkohet ndryshe për qëllime legjitime).

3. Vendosja e sinjalizimeve për vëzhgimin me kamerë – Duhet të vendosen tabela të dukshme paralajmëruese që informojnë individët për praninë e kamerave dhe përmbajnë të dhënat e kontrolluesit të të dhënave (biznesit apo institucionit përkatës).

4. Respektimi i kufizimeve mbi vendndodhjen e kamerave – Kamerat duhet të instalohen vetëm në hapësira të jashtme dhe në hyrjet e objekteve. Vendosja e kamerave brenda hapësirave të punës është e ndaluar, përveç rasteve kur ekziston një rrezik i lartë për punonjësit si pasojë e natyrës së punës.

5. Informimi i punonjësve – Punonjësit duhet të njoftohen me shkrim për përdorimin e sistemit të vëzhgimit me kamerë, qëllimin e tij dhe të drejtat që ata kanë në lidhje me përpunimin e të dhënave të tyre.

Kujdes! – edhe pse sipas Nenit 5 të Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, një nga bazat e ligjshme për përpunimin e të dhënave është pëlqimi i subjektit të dhënave, sipas AIP në marrëdhëniet e punës, dhënia e pëlqimit mund të mos konsiderohet gjithmonë e vlefshme për shkak të raportit hierarkik midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Duke arsyetuar se punonjësit mund të ndihen të detyruar të japin pëlqimin për shkak të pasojave të mundshme në vendin e punës gjë që e bën atë juridikisht të diskutueshëm.

Përpara vendosjes së një sistemi të vëzhgimit me kamerë, është e rëndësishme të bëhet një vlerësim i ligjshmërisë së veprimeve tuaja. Për këtë mund të konsultoni profesionistë të çështjes, Agjencinë për Informim dhe Privatësi dhe udhëzuesin e Agjencisë për përdorimin e vëzhgimit me kamerë për kontrolluesit e të dhënave.⁵ Mosrespektimi i dispozitave ligjore mund të çojë në masa ndëshkuese, me gjoba që variojnë nga tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) euro.

⁵ Shih <https://aip.rks.gov.net/download/udhezues-per-perdorimin-e-sistemit-te-vezhgimit-me-kamere-per-kontrolluesit-e-te-dhenave/>

PËRPUNIMI I TË DHËNAVE BIOMETRIKE (TIPARET E FYTYRËS) PËR QËLLIM TË REGJISTRIMIT TË HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NGA PUNA

Organi Kompetent: Agjencia për Informim dhe Privatësi

Data: 04.05.2022

Numri i lëndës: 108/2022

Fjalë kyçe: Të dhënat biometrike, tiparet e fytyrës; hyrje-daljet e punëtorëve; Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, kontrolluesi i të dhënave.

Përmbledhja:

Agjencia për Informim dhe Privatësi, përmes postës elektronike zyrtare ka pranuar njoftim nga një palë, e cila ka deklaruar se në vendin e saj të punës janë duke u mbledhur të dhënat personale biometrike të stafit të asaj kompanie me qëllim të regjistrimit të hyrje-daljeve.

Agjencia për Informim dhe Privatësi, ka zhvilluar procedurën e inspektimit, në adresën e përshkruar sipas palës. Gjatë inspektimit është hartuar procesverbali në të cilin është konstatuar se kompania ndaj së cilës është paraqitur ankesa, ka instaluar pajisje të cilat e kanë të integruar algoritmin për fytyrë. Sipas kontrollit të Agjencisë është konstatuar se qëllimi i instalimit të këtyre pajisjeve ka qenë siguria mirëpo të njëjtat janë përdorur edhe për identifikimin e hyrje-daljeve të punëtorëve dhe regjistrimin e orëve të punës.

Gjatë kontrollit të realizuar, është provuar se Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe Administratës së kompanisë e cila është inspektuar, i është drejtuar punonjësve lidhur me obligimin për regjistrim dhe instruksionet se si duhet të përdoret ky sistem dhe me pasojat (mospagesë e orëve të punës) në rast të mosregjistrimit.

Gjatë kësaj kontrole nga Agjencia, po ashtu, ka konstatuar se mungon autorizimi për përpunimin e karakteristikave biometrike, ashtu siç parashihet me Ligjin Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Dispozita ligjore:

Neni 3 Përkufizimet

*“1.1. **E dhënë personale** - çdo informacion në lidhje me një person fizik të identifikuar ose të identifikueshëm (“subjekt i të dhënave”); një person fizik i identifikueshëm është ai, i cili, mund të identifikohet drejtpërdrejt ose jo drejtpërdrejt, veçanërisht duke iu referuar një identifikuesi në bazë të një emri, një numri identifikimi, të dhënave rreth vendndodhjes, një identifikues online, ose një apo më shumë faktorë specifikë për identitetin fizik, psikologjik, gjenetik, mendor, ekonomik, kulturor ose social të atij personi fizik;*

1.2. Përpunim - çdo veprim ose seri veprimesh që kryhen ndaj të dhënave personale me mjete automatike ose jo, si: mbledhja, regjistrimi, organizimi, strukturimi, ruajtja, përshtatja ose ndryshimi, tërheqja, konsultimi, përdorimi, publikimi nëpërmjet transmetimit, shpërndarja ose ofrimi, njësimi ose kombinimi, kufizimi, fshirja ose asgjësimi;

1.20. Të dhëna biometrike – të gjitha të dhënat personale që rezultojnë nga përpunimi specifik që kanë të bëjnë me karakteristikat fizike, psikologjike ose të sjelljes së një personi fizik që lejon ose konfirmon identifikimin unik të atij personi fizik si dhe imazhet pamore ose të dhënat daktiloskopike, psikologjike dhe të sjelljes, që i kanë të gjithë individët, por që janë të veçanta dhe të përhershme për secilin individ, nëse në veçanti mund të përdoren për identifikimin e një individi, siç janë: gjurmët e gishtërinjve, vijat papilare të gishtit, irida, retina, tiparet e fytyrës dhe ADN-ja;”

Neni 8

Përpunimi i kategorive të veçanta të të dhënave personale

“1. Përpunimi i të dhënave personale që tregon origjinën racore ose etnike, bindjet politike, bindjet fetare ose filozofike, anëtarësinë në bashkimet profesionale, si dhe përpunimi i të dhënave gjenetike, të dhënave biometrike për qëllimet e identifikimit të një personi fizik në mënyrë unike, të dhënat në lidhje me shëndetin ose të dhënat në lidhje me jetën seksuale ose orientimin seksual të një personi fizik është i ndaluar.”

PËRDORIMI I KARAKTERISTIKAVE BIOMETRIKE

Neni 80

Përpunimi i karakteristikave biometrike

“1. Përcaktimi dhe përdorimi i karakteristikave biometrike të subjektit të të dhënave dhe krahasimi i tyre për të mundësuar identifikimin e tij ose të saj rregullohet me dispozitat e këtij ligji.”

Neni 81

Përdorimi i karakteristikave biometrike në sektorin publik

“1. Sektori publik mund të përdorë karakteristikat biometrike, vetëm nëse domosdoshmërisht kërkohet për sigurinë e njerëzve, sigurimin e pronës ose mbrojtjen e të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit, nëse kjo nuk mund të arrihet me mjete më të lehta.

2. Pavarësisht nga paragrafi 1. i këtij neni, përdorimi i karakteristikave biometrike mund të lejohet në pajtim me obligimet që dalin nga marrëveshjet ndërkombëtare detyruese ose për identifikimin e personave që kalojnë kufirin shtetëror”

Neni 82

Kontrolli i qasjes

“1. Karakteristikat biometrike mund të përdoren në sektorin publik për arsyet e kontrollit të qasjes. Në këtë rast dispozitat e paragrafëve 2., 3. dhe 4. të nenit 84 të këtij ligji duhet të zbatohen përshtatshmërisht (mutatis mutandis).”

Neni 83

Përdorimi i karakteristikave biometrike në sektorin privat

“1. Sektori privat mund të përdorë karakteristikat biometrike vetëm nëse kjo është e domosdoshme për kryerjen e aktiviteteve për sigurinë e njerëzve, për sigurimin e pronës ose për mbrojtje të të dhënave konfidenciale ose fshehtësive të biznesit. Të punësuarit duhet të informohen paraprakisht në formë të shkruar për përdorimin e karakteristikave të tyre biometrike rrethmasave që merren dhe të drejtat e tyre.

2. Nëse nuk është paraparë ndryshe me ligj përkatës, kontrolluesi i të dhënave duhet që para marrjes së masave për përdorimin e karakteristikave biometrike t'i ofrojë Agjencisë përshkrimin e detajuar për masat që do të merren, duke përfshirë informacionet që do t'i jepen subjektit të të dhënave, arsyet për marrjen e masave dhe masat mbrojtëse për mbrojtjen e të dhënave personale.

3. Pas marrjes së informacionit nga paragrafi 2 i këtij neni, Agjencia, brenda tridhjetë (30) ditësh duhet të vendosë nëse informacioni i marrë lidhur me masat është në pajtim me dispozitat e këtij ligji.

4. Kontrolluesit e të dhënave mund të zbatojnë masat për përdorimin e karakteristikave biometrike, pas marrjes së autorizimit nga Agjencia.

5. Kundër vendimit nga paragrafi 3. i këtij neni nuk lejohet ankesa, por mund të hapet konflikti administrativ në gjykatën kompetente.”

Neni 101

Shkelja e dispozitave për karakteristikat biometrike në sektorin privat

“1. Personi juridik ose personi që ushtron veprimtari të pavarur dënohet për kundërvajtje me gjobë prej tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) € nëse zbaton masat biometrike në kundërshtim me nenin 83 të këtij ligji.

2. Personi përgjegjës i personit juridik ose personi që ushtron veprimtari të pavarur dënohet për kundërvajtje me gjobë prej dy mijë (2,000) deri në katër mijë (4,000) € për shkelje nga paragrafi 1. i këtij neni.”

Vendimi 108/2022 i Agjencisë për Informim dhe Privatësi ⁶

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka urdhëruar kompaninë që të ndalojë përpunimin e të dhënave biometrike (tiparet e fytyrës), për qëllim të identifikimit gjatë regjistrimit të hyrje-daljeve të punëtorëve nga puna, në të gjitha objektet e saj, si dhe të fshijë dhe shkatërrojë të gjitha të dhënat biometrike të subjekteve së të dhënave (tiparet e fytyrës) të grumbulluara përmes pajisjeve për identifikimin gjatë regjistrimit të hyrje-daljeve nga puna.

Përveç kësaj, Agjencia e ka obliguar subjektin ekonomik, që të brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e hyrjes në fuqi të vendimit të njoftojë Agjencinë për vëprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.

Agjencia ka konstatuar se lejohet përpunimi i të dhënave biometrike, mirëpo, kjo duhet të bëhet në përputhje të plotë me kufizimet, procedurat dhe përcaktimet e Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, duke arsyetuar kështu:

“LMDHP, parasheh disa parime themelore për përpunimin e të dhënave personale, e një nga parimet e para të përpunimit është që të dhënat personale përpunohen në mënyrë të paanshme, të ligjshme dhe transparente, pa e cenuar dinjitetin e subjekteve të të dhënave, pra parimi i ligjshmërisë, drejtësisë dhe transparencës. Parim shumë i rëndësishëm është ligjshmëria e përpunimit, pastaj pasojnë parimet tjera me radhë siç janë: parimi i kufizimit të qëllimit, parimi i minimizimit të së dhënave, parimi i kufizimit të ruajtjes së të dhënave si dhe parimi i paprekshmërisë dhe konfidencialitetit.

Përpunimi i të dhënave biometrike, si kategori e veçantë e të dhënave duhet të bëhet në përputhje me parimet e përcaktuara në nenin 4, në ndërveprim me nenin 5 dhe nenin 8 të LMDHP-së. Bazuar në nenin 8, paragrafi 1, të LMDHP-së, përpunimi i të dhënave personale që tregon origjinën racore ose etnike, bindjet politike, bindjet fetare ose filozofike, anëtarësinë në bashkimet profesionale, si dhe përpunimi i të dhënave gjenetike, të dhënave biometrike për qëllimet e identifikimit të një personi fizik në mënyrë unike, të dhënat në lidhje me shëndetin ose të dhënat në lidhje me jetën seksuale ose orientimin seksual të një personi fizik është i ndaluar. Për më tepër, LMDHP ka rregulluar se në cilat raste mund të përpunohen të dhënat biometrike në sektorin publik, që sipas nenit 81, paragrafi 1, sektori publik mund të përdorë karakteristikat biometrike, vetëm nëse domosdoshmërisht kërkohet për sigurinë e njerëzve, sigurimin e pronës ose mbrojtjen e të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit, nëse kjo nuk mund të arrihet me mjete më të lehta. Në kuptim të kësaj nëse qëllimi për të cilën vendoset përdorimi i karakteristikave biometrike mund të arrihet me mjete më të lehta, përdorimi i karakteristikave biometrike duhet të konsiderohet si masë e fundit.

⁶ Shih Vendimin e Agjencisë për Informim dhe Privatësi me Nr. 108/2022 të datës 04.05.2022

Agjencia gjatë procesit të inspektimit ka marrë parasysh tre faktorë të rëndësishëm si: qëllimin e përpunimit së të dhënave, se a është duke u ndjekur qëllimi i ligjshëm; domosdoshmërinë se a është me të vërtetë i domosdoshëm përpunimi i tillë për të arritur qëllimin e ligjshëm; dhe balancimi, a mbizotërojnë apo tejkalojnë të drejtat e kontrolluesit ndaj interesave apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave. Kur bëhet balancimi i interesave të kontrolluesit ndaj interesave apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave, mund të vërejmë në këtë rast (identifikimi përmes tipareve të fytyrës për hyrjen/daljen e punonjësve), interesi i kontrolluesit mbizotëron ndaj interesit apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave, pasi që ky lloj i përpunimit është i tepërt dhe nuk është proporcional. Identifikimi për qëllim të regjistrimit të punonjësve të kompanisë, mund të arrihet edhe me mjete më të lehta që janë proporcionale me liritë dhe të drejtat e subjektit të të dhënave,”

Komenti:

Agjencia për Informim dhe Privatësi, në këtë vendim, ka ritheksuar rëndësinë dhe ndjeshmërinë e të dhënave biometrike, veçanërisht tiparet e fytyrës, duke sqaruar kuadrin ligjor që rregullon përpunimin e këtyre të dhënave.

Sipas Ligjit Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, përpunimi i të dhënave biometrike lejohet si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Megjithatë, ky përpunim është i kufizuar dhe i rregulluar nga Neni 8 dhe kapitulli XVII i këtij ligji.

Nëse ju konsideroni se për çështje të sigurisë së njerëzve, pronës ose mbrojtjes së të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit dhe kjo nuk mund të arrihet me masa tjera, atëherë ju mund të shqyrtoni përpunimin e të dhënave biometrike.

Nëse konsideroni se për çështje sigurie, mbrojtje të pronës ose ruajtjeje së të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit është e domosdoshme përpunimi i të dhënave biometrike dhe nuk ka mjete alternative më pak ndërhyrëse, atëherë mund të ndërmerri një veprim të tillë duke respektuar kriteret ligjore të mëposhtme:

1. Informimi paraprak i të punësuarve – Çdo punonjës duhet të informohet paraprakisht, në formë të shkruar, për përdorimin e të dhënave të tij biometrike, qëllimin e përpunimit dhe të drejtat që ka mbi këto të dhëna;

Kujdes! – edhe pse sipas Nenit 5 të Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, një nga bazat e ligjshme për përpunimin e të dhënave është pëlqimi i subjektit të dhënave, sipas AIP në marrëdhëniet e punës, dhënia e pëlqimit mund të mos konsiderohet gjithmonë e vlefshme për shkak të raportit hierarkik midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Duke arsyetuar se punonjësit mund të ndihen të detyruar të japin pëlqimin për shkak të pasojave të mundshme në vendin e punës gjë që e bën atë juridikisht të diskutueshëm.

2. Njoftimi dhe konsultimi me Agjencinë për Informim dhe Privatësi – Para fillimit të përpunimit, duhet të dorëzoni në Agjenci një përshkrim të detajuar të masave që do të ndërmerren, duke përfshirë:

- Qëllimin e përpunimit të të dhënave biometrike;
- Informacionin që do t'u jepet subjekteve të të dhënave;
- Arsyetimin e domosdoshmërisë së përpunimit;
- Masat mbrojtëse që do të zbatohen për të garantuar sigurinë e të dhënave personale.

3. Marrja e autorizimit nga Agjencia – Vetëm pasi Agjencia për Informim dhe Privatësi të ketë vlerësuar se përpunimi i të dhënave biometrike është në përputhje me dispozitat ligjore, do të lëshohet autorizimi për përdorimin e këtyre të dhënave.

Përpara përpunimit të dhënave biometrike – tipareve të fytyrës, është e rëndësishme të bëhet një vlerësim i ligjshmërisë së veprimeve tuaja.

Për këtë mund të konsultoni profesionistë të çështjes, Agjencinë për Informim dhe Privatësi dhe këshillat e Agjencisë për Hyrje-Daljet e Punëtorëve në Punë përmes Kontrollit të Qasjes (Access Control), respektivisht të evidencës së pranisë në punë (time attendance) të të punësuarve përmes smart kartelave dhe shenjave të gishtit⁷.

Mosrespektimi i dispozitave ligjore mund të çojë në masa ndëshkuese, me gjoba që variojnë nga tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) euro.

⁷Shih <https://aip.rks.gov.net/download/keshille-hyrje-daljet-e-punetoreve-ne-pune-permes-kontrollit-te-qasjes-access-control-respektivisht-te-evidences-se-pranise-ne-pune-time-attendance-te-punesuarve-permes-smart-karte/>

PËRPUNIMI I TË DHËNAVE BIOMETRIKE (SHENJAVE TË GISHTËRINJËVE) PËR QËLLIM TË REGJISTRIMIT TË HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NGA PUNA

Organi Kompetent: Agjencia për Informim dhe Privatësi (AIP)

Data: 24.05.2022

Numri i lëndës: 113/2022

Fjalë kyçe: Të dhënat biometrike, shenjat e gishtërinjve, hyrje-daljet e punëtorëve; Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale; kontrolluesi i të dhënave.

Përmbledhja:

Agjencia për Informim dhe Privatësi, sipas detyrës zyrtare, ka zhvilluar inspektim te një kompani, lidhur me ligjshmërinë e përpunimit së të dhënave personale biometrike, konkretisht shenjave të gishtërinjve.

Gjatë procedurës së inspektimit, Agjencia ka konstatuar se kompania në cilësinë e kontrolluesit ka instaluar një pajisje për evidentimin e punonjësve, e cila është vendosur në hyrje të objektit. Kjo pajisje kishte të integruar mundësinë e regjistrimit së të dhënave biometrike (shenjave të gishtërinjve) dhe e njëjta përdoret për regjistrimin e punonjësve gjatë regjistrimit të hyrjes dhe daljes nga puna.

Gjatë kontrollit është provuar se punonjësit janë të njoftuar për instalimin e sistemit për përpunimin e të dhënave biometrike (shenjat e gishtërinjve).

Dispozita ligjore:

Neni 3 Përkufizimet

*“1.1. **E dhënë personale** - çdo informacion në lidhje me një person fizik të identifikuar ose të identifikueshëm (“subjekt i të dhënave”); një person fizik i identifikueshëm është ai, i cili, mund të identifikohet drejtpërdrejt ose jo drejtpërdrejt, veçanërisht duke iu referuar një identifikuesi në bazë të një emri, një numri identifikimi, të dhënave rreth vendndodhjes, një identifikues online, ose një apo më shumë faktorë specifikë për identitetin fizik, psikologjik, gjenetik, mendor, ekonomik, kulturor ose social të atij personi fizik;*

*1.2. **Përpunim** - çdo veprim ose seri veprimesh që kryhen ndaj të dhënave personale me mjete automatike ose jo, si: mbledhja, regjistrimi, organizimi, strukturimi, ruajtja, përshtatja ose ndryshimi, tërheqja, konsultimi, përdorimi, publikimi nëpërmjet transmetimit, shpërndarja ose ofrimi, njësimi ose kombinimi, kufizimi, fshirja ose asgjësimi;*

*1.20. Të dhëna biometrike – të gjitha të dhënat personale që rezultojnë nga përpunimi specifik që kanë të bëjnë me karakteristikat fizike, psikologjike ose të sjelljes së një personi fizik që lejon ose konfirmon identifikimin unik të atij personi fizik si dhe imazhet pamore ose të dhënat daktiloskopike, psikologjike dhe të sjelljes, që i kanë të gjithë individët, por që janë të veçanta dhe të përhershme për secilin individ, nëse në veçanti mund të përdoren për identifikimin e një individi, siç janë: **gjurmët e gishtërinjve, vijat papilare të gishtit, irida, retina, tiparet e fityrës dhe ADN-ja;***

Neni 8

Përpunimi i kategorive të veçanta të të dhënave personale

*“1. Përpunimi i të dhënave personale që tregon origjinën racore ose etnike, bindjet politike, bindjet fetare ose filozofike, anëtarësinë në bashkimet profesionale, si dhe përpunimi i të dhënave gjenetike, **të dhënave biometrike për qëllimet e identifikimit të një personi fizik në mënyrë unike**, të dhënat në lidhje me shëndetin ose të dhënat në lidhje me jetën seksuale ose orientimin seksual të një personi fizik **është i ndaluar.**”*

PËRDORIMI I KARAKTERISTIKAVE BIOMETRIKE

Neni 80

Përpunimi i karakteristikave biometrike

“1. Përcaktimi dhe përdorimi i karakteristikave biometrike të subjektit të të dhënave dhe krahasimi i tyre për të mundësuar identifikimin e tij ose të saj rregullohet me dispozitat e këtij ligji.”

Neni 81

Përdorimi i karakteristikave biometrike në sektorin publik

“1. Sektori publik mund të përdorë karakteristikat biometrike, vetëm nëse domosdoshmërisht kërkohet për sigurinë e njerëzve, sigurimin e pronës ose mbrojtjen e të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit, nëse kjo nuk mund të arrihet me mjete më të lehta.

2. Pavarësisht nga paragrafi 1. i këtij neni, përdorimi i karakteristikave biometrike mund të lejohet në pajtim me obligimet që dalin nga marrëveshjet ndërkombëtare detyruese ose për identifikimin e personave që kalojnë kufirin shtetëror”

Neni 82

Kontrolli i qasjes

“1. Karakteristikat biometrike mund të përdoren në sektorin publik për arsyet e kontrollit të qasjes. Në këtë rast dispozitat e paragrafëve 2., 3. dhe 4. të nenit 84 të këtij ligji duhet të zbatohen përshtatshëm (mutatis mutandis).”

Neni 83**Përdorimi i karakteristikave biometrike në sektorin privat**

“1. Sektori privat mund të përdorë karakteristikat biometrike vetëm nëse kjo është e domosdoshme për kryerjen e aktiviteteve për sigurinë e njerëzve, për sigurimin e pronës ose për mbrojtje të të dhënave konfidenciale ose fshehtësive të biznesit. Të punësuarit duhet të informohen paraprakisht në formë të shkruar për përdorimin e karakteristikave të tyre biometrike rreth masave që merren dhe të drejtat e tyre.

2. Nëse nuk është paraparë ndryshe me ligj përkatës, kontrolluesi i të dhënave duhet që para marrjes së masave për përdorimin e karakteristikave biometrike t'i ofrojë Agjencisë përshkrimin e detajuar për masat që do të merren, duke përfshirë informacionet që do t'i jepen subjektit të të dhënave, arsyet për marrjen e masave dhe masat mbrojtëse për mbrojtjen e të dhënave personale.

3. Pas marrjes së informacionit nga paragrafi 2 i këtij neni, Agjencia, brenda tridhjetë (30) ditësh duhet të vendosë nëse informacioni i marrë lidhur me masat është në pajtim me dispozitat e këtij ligji.

4. Kontrolluesit e të dhënave mund të zbatojnë masat për përdorimin e karakteristikave biometrike, pas marrjes së autorizimit nga Agjencia.

5. Kundër vendimit nga paragrafi 3. i këtij neni nuk lejohet ankesa, por mund të hapet konflikti administrativ në gjykatën kompetente.”

Neni 101**Shkelja e dispozitave për karakteristikat biometrike në sektorin privat**

“1. Personi juridik ose personi që ushtron veprimtari të pavarur dënohet për kundërvajtje me gjobë prej tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) € nëse zbaton masat biometrike në kundërshtim me nenin 83 të këtij ligji.

2. Personi përgjegjës i personit juridik ose personi që ushtron veprimtari të pavarur dënohet për kundërvajtje me gjobë prej dy mijë (2,000) deri në katër mijë (4,000) € për shkelje nga paragrafi 1. i këtij neni.”

Vendimi 108/2022 i Agjencisë për Informim dhe Privatësi ⁸

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka urdhëruar kompaninë që të ndalojë përpunimin e të dhënave biometrike (shenjave të gishtërinjve), për qëllim të identifikimit gjatë regjistrimit të hyrje-daljeve të punëtorëve nga puna, në të gjitha objektet e saj si dhe të fshijë dhe shkatërrojë të gjitha të dhënat biometrike të subjekteve së të dhënave (shenjat e gishtërinjve) të grumbulluara përmes pajisjeve për identifikimin gjatë regjistrimit të hyrje-daljeve nga puna.

⁸ Shih Vendimin e Agjencisë për Informim dhe Privatësi me Nr. 108/2022 të datës 04.05.2022

Përveç kësaj, Agjencia ka obliguar subjektin ekonomik, që brenda 15 ditëve nga data e hyrjes në fuqi të vendimit të njoftojë Agjencinë për veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.

Agjencia ka konstatuar se lejohet përpunimi i të dhënave biometrike mirëpo kjo duhet të bëhet në përputhje të plotë me kufizimet, procedurat dhe përcaktimet e Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, duke arsyetuar kështu:

“LMDHP, parasheh disa parime themelore për përpunimin e të dhënave personale, e një nga parimet e para të përpunimit është që të dhënat personale përpunohen në mënyrë të paanshme, të ligjshme dhe transparente, pa e cenuar dinjitetin e subjekteve të të dhënave, pra parimi i ligjshmërisë, drejtësisë dhe transparencës. Parim shumë i rëndësishëm është ligjshmëria e përpunimit, pastaj pasojnë parimet tjera me radhë siç janë: parimi i kufizimit të qëllimit, parimi i minimizimit të të dhënave, parimi i kufizimit të ruajtjes së të dhënave si dhe parimi i paprekshmërisë dhe konfidencialitetit.

Përpunimi i të dhënave biometrike, si kategori e veçantë e të dhënave duhet të bëhet në përputhje me parimet e përcaktuara në nenin 4, në ndërveprim me nenin 5 dhe nenin 8 të LMDHP-së. Bazuar në nenin 8, paragrafi 1, të LMDHP-së, përpunimi i të dhënave personale 3 që tregon origjinën racore ose etnike, bindjet politike, bindjet fetare ose filozofike, anëtarësinë në bashkimet profesionale, si dhe përpunimi i të dhënave gjenetike, të dhënave biometrike për qëllimet e identifikimit të një personi fizik në mënyrë unike, të dhënat në lidhje me shëndetin ose të dhënat në lidhje me jetën seksuale ose orientimin seksual të një personi fizik është i ndaluar. Për më tepër, LMDHP ka rregulluar se në cilat raste mund të përpunohen të dhënat biometrike në sektorin publik, që sipas nenit 81, paragrafi 1, sektori publik mund të përdorë karakteristikat biometrike, vetëm nëse domosdoshmërisht kërkohet për sigurinë e njerëzve, sigurimin e pronës ose mbrojtjen e të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit, nëse kjo nuk mund të arrihet me mjete më të lehta. Në kuptim të kësaj, nëse qëllimi për të cilën vendoset përdorimi i karakteristikave biometrike mund të arrihet me mjete më të lehta, përdorimi i karakteristikave biometrike duhet të konsiderohet si masë e fundit, pasi që për shkak të natyrës së ndjeshme, keqpërdorimi i tyre mund të ketë ndikim të madhe në jetën e subjektit të të dhënave.

Agjencia gjatë procesit të inspektimit ka marrë parasysh tre faktorë të rëndësishëm si: qëllimin e përpunimit të të dhënave, se a është duke u ndjekur qëllimi i ligjshëm; domosdoshmërinë se a është me të vërtetë i domosdoshëm përpunimi i tillë për të arritur qëllimin e ligjshëm; dhe balancimi, a mbizotërojnë apo tejkalojnë të drejtat e kontrolluesit ndaj interesave apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave. Kur bëhet balancimi i interesave të kontrolluesit ndaj interesave apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të

dhënave, mund të vërejmë në këtë rast (identifikimi gjurmëve të gishtërinjve për hyrjen/daljen e punonjësve), interesi i kontrolluesit mbizotëron ndaj interesit apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave, pasi që ky lloj i përpunimit është i tepërt dhe nuk është proporcional. Identifikimi për qëllim të regjistrimit të punonjësve të kontrolluesit, mund të arrihet edhe me mjete më të lehta që janë proporcionale me liritë dhe të drejtat e subjektit të të dhënave.”

Komenti:

Agjencia për Informim dhe Privatësi, në këtë vendim, ka ritheksuar rëndësinë dhe ndjeshmërinë e të dhënave biometrike, veçanërisht shenjat e gishtërinjve, duke sqaruar kuadrin ligjor që rregullon përpunimin e këtyre të dhënave.

Sipas Ligjit Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, përpunimi i të dhënave biometrike lejohet si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Megjithatë, ky përpunim është i kufizuar dhe i rregulluar nga Neni 8 dhe Kapitulli XVII i këtij ligji.

Nëse ju konsideroni se për çështje të sigurisë së njerëzve, pronës ose mbrojtjes së të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit dhe kjo nuk mund të arrihet me mjete më të lehta, atëherë ju mund të bëni përpunim të të dhënave biometrike.

Nëse konsideroni se për çështje sigurie, mbrojtje të pronës ose ruajtjeje të të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit është e domosdoshme përpunimi i të dhënave biometrike dhe nuk ka mjete alternative më pak ndërhyrëse, atëherë mund të ndërmerrni një veprim të tillë duke respektuar kriteret ligjore të mëposhtme:

4. Informimi paraprak i të punësuarve – Çdo punonjës duhet të informohet paraprakisht, në formë të shkruar, për përdorimin e të dhënave të tij biometrike, qëllimin e përpunimit dhe të drejtat që ka mbi këto të dhëna.

Kujdes! – edhe pse sipas Nenit 5 të Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, një nga bazat e ligjshme për përpunimin e të dhënave është pëlqimi i subjektit të dhënave, sipas AIP në marrëdhëniet e punës, dhënia e pëlqimit mund të mos konsiderohet gjithmonë e vlefshme për shkak të raportit hierarkik midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Duke arsyetuar se punonjësit mund të ndihen të detyruar të japin pëlqimin për shkak të pasojave të mundshme në vendin e punës gjë që e bën atë juridikisht të diskutueshëm.

5. Njoftimi dhe konsultimi me Agjencinë për Informim dhe Privatësi – Para fillimit të përpunimit, duhet të dorëzoni në Agjenci një përshkrim të detajuar të masave që do të ndërmerren, duke përfshirë:

- Qëllimin e përpunimit të të dhënave biometrike;
- Informacionin që do t'u jepet subjekteve të të dhënave;
- Arsyetimin e domosdoshmërisë së përpunimit; dhe
- Masat mbrojtëse që do të zbatohen për të garantuar sigurinë e të dhënave personale.

6. Marrja e autorizimit nga Agjencia – Vetëm pasi Agjencia për Informim dhe Privatësi të ketë vlerësuar se përpunimi i të dhënave biometrike është në përputhje me dispozitat ligjore, do të lëshohet autorizimi për përdorimin e këtyre të dhënave.

Përpara përpunimit të dhënave biometrike – shenjave të gishtërinjve, është e rëndësishme të bëhet një vlerësim i ligjshmërisë së veprimeve tuaja.

Për këtë mund të konsultoni profesionistë të çështjes, Agjencinë për Informim dhe Privatësi dhe këshillat e Agjencisë për hyrje-daljet e punëtorëve në punë përmes Kontrollit të Qasjes (Access Control), respektivisht të evidencës së pranisë në punë (time attendance) të të punësuarve përmes smart kartelave dhe shenjave të gishtit⁹.

Mosrespektimi i dispozitave ligjore mund të çojë në masa ndëshkuese, me gjopa që variojnë nga tetë mijë (8,000) deri në dyzet mijë (40,000) euro.

⁹ Shih <https://aip.rks.gov.net/download/keshille-hyrje-daljet-e-punetoreve-ne-pune-permes-kontrollit-te-qasjes-access-control-respektivisht-te-evidences-se-pranise-ne-pune-time-attendance-te-punesuarve-permes-smart-karte/>

MONITORIMI I HYRJE-DALJEVE TË PUNËTORËVE NË PUNË PËRMES SMART KARTELAVE DHE SHENJAVE TË GISHTËRINJËVE

Organi Kompetent: Agjencia për Informim dhe Privatësi

Data: 29.03.2022

Fjalë kyçe: Kontrollin e Qasjes – Access Control, Smart Kartela; Shenja të Gishtërinjve; RFID;

Përmbledhja:

Agjencia për Informim dhe Privatësi, duke u bazuar në kërkesë të një pale, me datë 29.03.2022, ka dhënë sqarim/këshillë në lidhje me monitorimin e hyrje – daljeve të punëtorëve në punë përmes kontrollit të qasjes (access control), respektivisht të evidences së pranisë në punë (time attendance) të të punësuarve përmes smart kartelave dhe shenjave të gishtit¹⁰.

Dispozita ligjore:

Neni 3 Përkufizimet

*“1.2. **Përpunim** - çdo veprim ose seri veprimesh që kryhen ndaj të dhënave personale me mjete automatike ose jo, si: mbledhja, regjistrimi, organizimi, strukturimi, ruajtja, përshtatja ose ndryshimi, tërheqja, konsultimi, përdorimi, publikimi nëpërmjet transmetimit, shpërndarja ose ofrimi, njësimi ose kombinimi, kufizimi, fshirja ose asgjësimi;”*

*“1.20. **Të dhëna biometrike** – të gjitha të dhënat personale që rezultojnë nga përpunimi specifik që kanë të bëjnë me karakteristikat fizike, psikologjike ose të sjelljes së një personi fizik që lejon ose konfirmon identifikimin unik të atij personi fizik si dhe imazhet pamore ose të dhënat daktiloskopike, psikologjike dhe të sjelljes, që i kanë të gjithë individët, por që janë të veçanta dhe të përhershme për secilin individ, nëse në veçanti mund të përdoren për identifikimin e një individi, siç janë: gjurmët e gishtërinjve, vijat papilare të gishtit, irida, retina, tiparet e fytyrës dhe ADN-ja;”*

*“1.25. **Të dhëna personale të ndjeshme** - të dhëna personale që zbulojnë origjinën etnike ose racore, pikëpamjet politike ose filozofike, përkatësinë fetare, anëtarësimin në sindikatë ose çdo e dhënë për gjendjen shëndetësore ose jetën seksuale, çfarëdo përfshirje në ose heqje nga evidencat penale ose të kundërvajtjeve që ruhen në pajtim me ligjin. Karakteristikat biometrike, gjithashtu, konsiderohen si të dhëna personale të ndjeshme, nëse këto të fundit mundësojnë identifikimin e një subjekti të të dhënave në lidhje me cilëndo nga rrethanat e lartpërmendura në këtë nën-paragraf;”*

¹⁰ Shih <https://aip.rks-gov.net/download/keshille-hyrje-daljet-e-punetoreve-ne-pune-permes-kontrol-lit-te-qasjes-access-control-respektivisht-te-evidences-se-pranise-ne-pune-time-attendance-te-te-punesuarve-permes-smart-karte/>

Neni 83

Përdorimi i karakteristikave biometrike në sektorin privat

“1. Sektori privat mund të përdorë karakteristikat biometrike vetëm nëse kjo është e domosdoshme për kryerjen e aktiviteteve për sigurinë e njerëzve, për sigurimin e pronës ose për mbrojtje të të dhënave konfidenciale ose fshehtësive të biznesit. Të punësuarit duhet të informohen paraprakisht në formë të shkruar për përdorimin e karakteristikave të tyre biometrike rrethmasave që merren dhe të drejtat e tyre.

2. Nëse nuk është paraparë ndryshe me ligj përkatës, kontrolluesi i të dhënave duhet që para marrjes së masave për përdorimin e karakteristikave biometrike t'i ofrojë Agjencisë përshkrimin e detajuar për masat që do të merren, duke përfshirë informacionet që do t'i jepen subjektit të të dhënave, arsyet për marrjen e masave dhe masat mbrojtëse për mbrojtjen e të dhënave personale.

3. Pas marrjes së informacionit nga paragrafi 2 i këtij neni, Agjencia, brenda tridhjetë (30) ditësh duhet të vendosë nëse informacioni i marrë lidhur me masat është në pajtim me dispozitat e këtij ligji.

4. Kontrolluesit e të dhënave mund të zbatojnë masat për përdorimin e karakteristikave biometrike, pas marrjes së autorizimit nga Agjencia.

5. Kundër vendimit nga paragrafi 3. i këtij neni nuk lejohet ankesa, por mund të hapet konflikti administrativ në gjykatën kompetente.”

Këshilla e Agjencisë për Informim dhe Privatësi:

Agjencia për informim dhe privatësi këtë këshillë/sqarim e ka dhënë duke u bazuar në kërkesën e një pale e cila i ka takuar sektorit privat dhe çështjen e ka shtruar me qëllim të kuptimit të ligjshmërisë së përdorimit të shenjave të gishtërinjve për të vërtetuar praninë në punë (time attendance).

Sipas kësaj këshille të Agjencisë për Informim dhe Privatësi kemi arritur të nxjerrim disa përfundime të shkurtra të cilat do t'i ndihmonin secilit punëdhënës i cili dëshiron që të aplikojë këtë formë të veprimit për të vërtetuar praninë e të punësuarve në vendin e punës.

Agjencia për Informim dhe Privatësi ka ardhur në këto përfundime:

“...përdorimi i gishtërinjve për të vërtetuar praninë në punë të punëtorëve (time attendance), LMDHP këtë lloj përpunimi e trajton si përpunim i të dhënave biometrike, të cilat hyjnë në kategorinë e të dhënave personale të ndjeshme. Të dhënat personale, të cilat, për nga natyra, janë veçanërisht të ndjeshme në lidhje me të drejtat dhe liritë themelore, meritojnë mbrojtje specifike, pasi konteksti i përpunimit të tyre mund të krijojë rreziqe të rëndësishme për të drejtat dhe liritë themelore”

“Nga interpretimi i kësaj dispozite (Nenit 3, par. 1, pika 20 dhe 25 të Ligjit) nënkuptojmë se LMDHP gjurmët e gishtërinjve i karakterizon si të dhëna biometrike dhe i përkasin kategorisë së veçantë të të dhënave dhe përpunimi duhet të bëhet në përputhje me parimet e përcaktuara në nenin 4 (parimet e përpunimit të të dhënave), në ndërveprim me nenin 5 (përpunimi i ligjshëm i të dhënave personale) dhe nenin 8 (përpunimi i kategorive të veçanta të të dhënave personale), të LMDHP-së.”

“Pasi që të dhënat biometrike hyjnë në kategorinë e veçantë të të dhënave personale, ato duhet të trajtohen në mënyrë të veçantë pasi që “nëse këto të dhëna futen në duar të gabuara, kjo potencialisht mund të çojë në dëme të pariparueshme, të tilla si shantazhet ose mashtrimi i identitetit. Një gjurmë gishti nuk mund të zëvendësohet, siç është fjalëkalimi, nëse gjërat shkojnë keq, ndikimi mund të jetë i madh dhe të ketë një efekt negativ gjatë gjithë jetës tek subjekti i të dhënave.”

“Përpunimi i të dhënave biometrike, si kategori e veçantë e të dhënave personale, për qëllimet e identifikimit të një personi fizik në mënyrë unike, në parim është i ndaluar. LMPDHP në dispozitat e saj ka paraparë edhe raste ku do të lejohet një përpunim i tillë.”

*“Na lejoni të ju njoftojmë se pikërisht neni 83 (paragrafi 1) i LMDHP-së, ka rregulluar se në cilat raste mund të përpunohen të dhënat biometrike në sektorin privat, ku sipas kësaj dispozite, thuhet që sektori privat mund të përdorë karakteristika biometrike, vetëm nëse është domosdoshme për kryerjen e aktiviteteve për sigurinë e njerëzve, sigurinë e pronës ose mbrojtjen e të dhënave konfidenciale dhe sekreteve të biznesit, **me të cilën nënkuptojmë se rasti i evidentimit të pranisë në punë (time attendance) të të punësuarave nuk është i paraparë.**”*

*“Edhe në rastet e parapara në nenin 83 (paragrafi 1) të LMDHP-së, kur lejohet përpunimi i të dhënave biometrike kontrolluesi i të dhënave, duhet që para marrjes të masave për përdorimin e karakteristikave biometrike, t'i ofrojë Agjencisë përshkrimin e detajuar për masat që do të merren duke përfshirë informacionin që do t'i jepen subjektit të të dhënave, arsyet e marrjes së masave si dhe masat mbrojtëse për mbrojtjen e të dhënave personale. **Me këtë rast, kontrolluesi vetëm pas marrjes së autorizimit nga Agjencia, mund të zbatojë masat për përdorimin e karakteristikave biometrike.** Gjatë trajtimit të rasteve kur kërkohet dhënia e autorizimit nga Agjencia, ne kujdesemi që të respektojmë parimin e proporcionalitetit, të shohim qëllimin për të cilën do të përdoret ky lloj përpunimi, domosdoshmërinë e këtij përpunimi dhe ndikimin ndaj interesave apo të drejtave dhe lirive themelore të subjektit të të dhënave.”*

“Duke marrë parasysh se sipas nenit 5 të LMDHP, një nga kushtet themelore për përpunimin të ligjshëm të të dhënave patjetër se është dhënia e pëlqimit nga subjekti i të dhënave, por në të vërtetë, që një pëlqim të jetë i vlefshëm, LMDHP kërkon që ai përveç që të jetë specifik, i informuar dhe materializuar nga një veprim pozitiv i personit, ai duhet të jepet lirshëm.”

“Sidoqoftë, në kontekstin profesional, ekzistenca e një lidhje hierarkike midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, në realitet krijon një çekuilibër në marrëdhëniet që mund të ndikojnë në natyrën e lirë të pëlqimit dhe për këtë arsye dhënia e pëlqimit si bazë ligjore për përpunimin e të dhënave në vendin e punës rrallë mund të aplikohet, pasi që mos pranimi i dhënies së pëlqimit për të përpunuar këto të dhëna nga ana e punëdhënësit, në të shumtën e rasteve do të ndëshkohen dhe dhënia e pëlqimit do të jetë e obliguar, dhe jo e dhënë lirshëm. “

Rr. "Holger Petersen", Objekti "Park Residence",
Hyrja 4, Kati 0, Numër 2,
Prishtinë, Kosovë.

+383 44 55 66 70

Info@vokshilata.com

www.vokshilata.com



SHOQËRIA E AVOKATËVE

VOKSHI & LATA