



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVO
GJKATA SUPREME KOSOVËS
VRHOVNI SUD KOSOVA – SUPREM COURT OF KOSOVO

Gjykata Supreme e Republikës së Kosovës, në bazë të nenit 26, paragrafi 1. Pika 1.4 të Ligjit për Gjykatat, nr. 06/L-054, në Seancën e Përgjithshme, të mbajtur me datë 26 korrik 2023, me shumicë votash, miratoi këtë:

QËNDRIM PARIMOR

Në kontestet nga marrëdhëniet e punës që kanë lindur pas datës 01.01.2015, lidhur me çështjen se kur një kontratë e punës e lidhur në kohë të caktuar konsiderohet si kontratë e lidhur me kohë të pacaktuar zbatohet neni 10 i Ligjit të Punës (LIGJI Nr. 03/L-212, Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës, viti V/nr.90, datë 01.12.2010), ndërsa nuk zbatohet neni 10 paragraf 5 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës e lidhur me datë 18.03.2014 dhe nënshkruar nga organizatat e punëdhënësve (Oda Ekonomike e Kosovës dhe Aleanca Kosovare e Biznesit), organizatat e të punësuarve (Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës), si dhe Qeveria e Republikës së Kosovës, (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale), e cila ka hyrë në fuqi me datë 01.01.2015.

A r s y e t i m i

Gjykata Supreme e Kosovë ka vlerësuar se është e nevojshme nxjerrja e Qëndrimit Parimor pasi që nga gjykatat e të gjitha niveleve ka vendosje të ndryshme dhe ka dilema lidhur me atë se a duhet aplikuar dispozitat e Ligjit të Punës apo ato të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive, në të gjitha kontestet e punës ku është ngritur nga punëtorët çështja ekzistimit të marrëdhënies së punës dhe vërtetimi se kanë të themeluar marrëdhënie pune me afat të pacaktuar, përkundër asaj që kontrata për themelimin të marrëdhënies së punës është lidhur për kohë të caktuar.

Ligji i Punës Nr.03/L-212, i cili ka hyrë në fuqi me datë 16.12.2010, në kuadër të dispozitave që kanë rregulluar çështjen e themelimit të marrëdhënies së punës qartë rezulton se

marrëdhënia e punës është një marrëdhënie që rregullohet juridikisht përmes kontratës së punës. Kontrata e punës përfaqëson një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhënien e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Përmes sajë punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të punëdhënësit, në kundërvlerë të pagës mujore. Ligji i punës në tërësinë e tij, nuk parasheh mënyrë tjetër të themelimit të marrëdhënies së punës përpos se me kontratë të punës, e cila sipas nenit 10 të këtij ligji mund të lidhet për një periudhë të pacaktuar, periudhë të caktuar dhe për punë dhe detyra specifike. Në kundërshtim të nenit 10, paragrafi 5 të këtij ligji është përcaktuar situatë kur kontrata është lidhur për kohë të caktuar por që ripërtërihet në mënyrë të qartë apo vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se 10 vite, do të konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore.

Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive ka qenë në fuqi nga data 01.01.2015 deri me datën 31.12.2017, ku në kuadër të kësaj marrëveshje përkatësisht nenit 10 paragrafi 5 të saj është përcaktuar se: *“Kontrata e Punës, për një periudhë të caktuar, që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme, për një periudhë të punësimit më të gjatë se tri (3)vite, do të konsiderohet si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar”* Meqë për çështjen e njëjtë se kur kontrata e lidhur për një kohë të caktuar konsiderohet si kontratë në kohë të pacaktuar ekzistojnë dallime sa i përket rregullimit ligjor dhe atij me marrëveshje të përgjithshme kolektive, Gjykata Supreme ka vlerësuar se në këtë rast duhet që kjo çështje të rregullohet përmes qëndrimit parimor, duke konsideruar se për këto rast duhet aplikuar dispozitat nga neni 10 paragrafi 4 të Ligjit të Punës.

Sipas dispozitave ligjore në fuqi palët kontraktuese sipas autonomisë së vullnetit të tyre mund të zgjedhin që marrëdhënien e punës ta themelojnë sipas kontratës në kohë të caktuar apo në kohë të pacaktuar dhe në rast se nuk plotësohen kushtet ligjore të përcaktuara në nenin 10 paragrafi 4 të ligjit të punës që kontrata në kohë të caktuar të konsiderohet si kontratë e punës në kohë të pacaktuar, atëherë sipas fuqisë ligjore konsiderohet se kontrata ndërpritet për shkak të skadimit të kohëzgjatjes (neni 67 par. 1 pika 1.3 Ligji i Punës).

Lidhur me atë se në 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 aplikuar dispozitat e Ligjit të Punës apo të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive, Gjykata Supreme vlerëson se në këtë rast përparësi në zbatim kanë dispozitat e ligjit 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 dhe Kontratës së Punës duhet të jenë në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës. Në këtë rast kjo çështje në mënyrë të qartë është rregulluar me nenin 10 paragrafi 4 të këtij ligji, andaj rregullimi i çështjes së njëjtë përmes Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive nuk mund të nxjerr jashtë fuqie dispozitat e ligjit, kjo pasi që marrëveshja nuk ka fuqi më të lartë se ligji dhe gjithashtu ajo lidhet për një kohë të caktuar, përkatësisht jo më shumë se (3) vite, ashtu siç është përcaktuar me nenin 90 paragrafi 4 të Ligjit të Punës.

Ligji i Punës në nenin 4 par. 2 ka përcaktuar se: *“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”*. Kjo dispozitë nuk mund të interpretohet duke marrë për bazë vetëm interesat e punëtorit, ngase në mënyrën si është formuluar ajo barazon pozitën e të punësuarit me atë të punëdhënësit në aspektin e të drejtave që burojnë nga një akt i tillë.

Nga arsyet e paraqitura rezulton në të gjitha kontestet nga marrëdhëniet e punës që kanë lindur pas datës 01.01.2015, lidhur me çështjen se kur një kontratë e punës e lidhur në kohë të caktuar konsiderohet si kontratë e lidhur me kohë të pacaktuar zbatohet neni 10 i Ligjit të Punës, ndërsa nuk zbatohet neni 10 paragraf 5 i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës e lidhur me datë 18.03.2014, e cila ka hyrë në fuqi me datë 01.01.2015 ndërsa ka skaduar me datë 31.12.2017.

(Qëndrim parimor i miratuar në Seancën e Përgjithshme të Gjykatës Supreme, mbajtur më 26.07.2023)