



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2020:903482

Datë: 22.02.2024

Numri i dokumentit: 05362725

C.nr. 543/2021

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtari Florian Krasniqi, në çështjen juridike kontestimore të paditësit A.H, të cilin e përfaqëson avokate V.B, me adresë në: Rr. UÇK nr.26 Prishtinë, kundër të paditurës “...” sh.p.k, me seli në Fushë Kosovë të cilën e përfaqëson avokat U.V nga Prishtina, me objekt kontesti: anulim i vendimit dhe kompensim i pagave, pas përfundimit të shqyrtimit kryesor – publik, me datë 19.01.2024 mori dhe me datë 22.02.2024 përpiloi këtë:

A K T G J Y K I M

- I. APROVOHET në tërësi si e bazuar kërkesëpadia e paditësit A.H kundër të paditurës “...” sh.p.k.
- II. ANULOHET vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës i lëshuar nga e paditura me nr. 040/11 i datës 01.07.2011.
- III. DETYROHET e paditura “...” SH.P.K. që paditësit A.H në emër të kompensimit të dyfishit të pagave për periudhën kontestuese 11.05.2011 deri 31.12.2011, t’ia paguajë shumën neto prej: 13,031,36 euro, në emër të kontributit pensional shumën prej 1,481.00 euro, në emër të tatimit në të ardhura personale shumën prej 1,053.00 euro, me kamatë ligjore si për mjetet e depozituara në bankë, mbi një vit, pa destinim të caktuar, e cila do të fillojë të llogaritet nga dita e paraqitjes së padisë në Gjykatë (datë 31.05.2011) e deri në pagesën definitive, të gjitha këto brenda afatit prej shtatë ditësh kalendarike, nga dita e plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi, nën kërcënimin e përmbarimit të detyrueshëm.
- IV. Secila palë i bartë shpenzimet e veta procedurale.

A r s y e t i m

Paditësi me datë 13.05.2011 pranë kësaj Gjykate ka paraqitur padi, me të cilën ka kërkuar ta obligoj të paditurën “...” sh.p.k me seli ne Fushë Kosovë, që paditësin A.H ta kthej në marrëdhënie pune në vendin e punës Drejtor Teknik. Paditësi në padi ka deklaruar se ka themeluar marrëdhënie pune me të paditurën “...” shpk përmes nënshkrimit të Kontratës se datës 01.01.2011 e cila ka qenë në fuqi deri me datën 31.12.2011. Ka theksuar se, paditësi ka punuar rregullisht tek e paditura deri me datë 12 maj të vitit 2011, dhe asnjëherë nuk ka pasur ndonjë vërejtje verbale ose me shkrim, dhe se e paditura përmes drejtorit gjeneral të saj, me datë 11 dhe 12 maj të vitit 2011 ka përpiluar një akt marrëveshje të njëanshme pa asnjë konsensus me të cilën paditësi do të deklarojë vullnetin e tij të lirë dhe pa kurrfarë presioni se pajtohet të punojë me orar më të gjatë se që e parasheh ligji dhe të njëjtën i’ a ka ofruar paditësit për nënshkrim, si dhe të gjithë punonjësve tjerë. Ka theksuar se paditësi nuk ka pranuar që ta nënshkruaj këtë marrëveshje të njëanshme, dhe për këtë shkak e paditura paditësin e ka larguar nga puna në mënyrë arbitrare, me arsyetimin se nuk e ka nënshkruar marrëveshjen për punë shtesë vullnetare. Tutje në padi ka theksuar se, e paditura me rastin e largimit të paditësit nga puna, nuk ka lëshuar vendim të shkruar dhe nuk ka dhënë asnjë arsyetim me shkrim përkundër insistimit të paditësit, dhe se paditësi ka informuar organet kompetente, siç është inspektorati i punës, për këtë largim nga puna.

Në seanca gjyqësore, përfaqësuesi i paditësit ka deklaruar se, nga provat e administruara, mund të vërtetohet se paditësi A.H ka pasur të themeluar marrëdhënie të punës me të paditurën, dhe se me datë 11.05.2011 e paditura faktikisht ja ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit duke ia ndaluar paraqitjen në punë për shkak se paditësi kishte refuzuar që të nënshkruaj një marrëveshje – aneks kontratës. Ka theksuar se e paditura i’ a ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit pa respektuar asnjë nga procedurat ligjore dhe në mënyrë të njëanshme. I ka propozuar gjykatës që padia e paditësit të aprovohet si e bazuar dhe që të detyrohet e paditura “...” shpk që paditësit A.H në emër të dyfishit të pagave për periudhën kontestuese nga data 12.05.2011 deri 31.12.2011 të i’ a paguaj shumën e pagave neto prej 13,031.36 euro, në emër të trustit që duhet të paguhet nga ana e punëdhënësit shumën prej 740.65 euro, në emër të trustit që duhet të paguhet nga ana e punëtorit shumën prej 740.65 euro dhe shumën e tatimit ne page qe duhet te paguhet ne llogarinë e ATK-se shumën prej 1,053.26 euro te gjitha këto me kamate ligjore prej 8% duke filluar nga data e paraqitjes se padisë, si dhe shpenzimet e procedurës.

E paditura në përgjigje në padi, ka deklaruar se, e kundërshton padinë e paditësit, me faktin se e paditura i ka ofruar paditësit një marrëveshje për punë shtesë dy orë, mirëpo paditësi meqenëse këtë marrëveshje nuk e ka nënshkruar, e njëjta nuk ka pasur efekt juridik dhe paditësi ka pasur mundësinë që të punojë deri në fund të vitit 2011, aq sa i ka zgjatur Kontrata bazë e punës. Shtuar në përgjigje në padi se, paditësi me vetë dëshirë e ka lëshuar vendin e punës dhe nga data 12 maj 2011 nuk është lajmëruar në punë, për çka fillimisht bordi i të paditurës ka marr vendim me datë 20 maj 2011, që të gjithë punëtorëve të cilët nuk janë lajmëruar në punë tu ndërpritej Kontrata e punës, e pastaj drejtori i të paditurës secilit punëtor veç e veç i ka ndërprerë marrëdhënien e punës në kuptim të nenit 72 lidhur me nenin 69 të Ligjit të punës.

Në seancën e shqyrtimit kryesor dhe fjalën përfundimtare përfaqësuesi i të paditurës ka theksuar se, padia ne rastin konkret duhet të hedhet si e pa lejuar për shkak të mos shterjes së mjeteve të

brendshme juridike të parapara në nenin 78 të Ligjit të Punës, e të cilat përbëjnë parakusht për paraqitjen e padisë ashtu siç kishte konstatuar dhe gjykata e Apelit me vendimin Ac.nr. 1000/2014 kur kishte kthyer çështjen në rigjykim herën e parë. Tutje ka theksuar se kërkesëpadia e paditësit përveç se e pa lejuar edhe e pa bazuar pasi që i njëjti me kërkesëpadinë e precizuar kërkon nga gjykata në piken I të dispozitivit që të vërtetohet se paditura me datë 11.05.2011 i ka ndërprerë kundërligjshëm marrëdhënien e punës paditësit, e që vendosja në marrëdhëniet e punës është e përcaktuar me nenin 80 të ligjit të punës ku parashihet se gjykata nuk nxjerr aktgjykim vërtetues për të vërtetuar ekzistimin e fakteve të caktuara, por sipas nenit 80 Gjykata shqyrton ligjshmërinë e vendimit të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe gjykon kompensimin eventual nëse ndërprerja është e kundërligjshme.

Gjykata, bazuar në propozimet e palëve ka zhvilluar procedurën e të provuarit, dhe në këtë çështje juridike kontestimore ka administruar provat si në vijim: Kontrata e punës e datës 01.01.2011, nr. evidence 001/11, marrëveshja e datës 02.01.2011, vendimi për ndërprerjen e kontratave të punës, nr. 25/11 i datës 20.05.2011, vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të paditësit nr. 26/11, evidencat e punëtorëve në vendin e punës, datë 21, 22, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maj 2011, Kontratat e punës për A.P, E.K, N.G, marrëveshja e të paditurës me E.K datë 02.06.2011, procesverbali i datës 17.04.2013 së bashku me deklaratat e dëshmitareve në seancë, B.K, V.S, R.ZH, procesverbali i datës 21.05.2013 në të cilën është dëgjuar në cilësinë e palës paditësi dhe menaxheri i të paditurës SH.N dhe dëshmitari I.S, kontrata e punës e paditësit e datës 01.09.2012, raporti zyrtar i Inspektoratit të Punës i datës 27.05.2011, vendimi i Inspektoratit të Punës i datës 11.08.2011, ekspertiza e datës 18.12.2023.

Gjykata, pasi bëri vlerësimin e secilës provë veç e veç dhe të gjitha së bashku, bazuar në nenin 8 të Ligjit për Procedurën Kontestimore (në vijim si: LPK), erdhi në përfundimin se padia e paditësit është në tërësi e bazuar, dhe vendosi si në dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

Nga provat e administruara në shqyrtim gjyqësor, gjykata ka vërtetuar faktin se paditësi kishte të themeluar marrëdhënie të punës me të paditurën për periudhën 01.01.2011 deri me datë 31.12.2011, ndërsa e paditura fillimisht në mënyrë faktike i kishte ndërprerë marrëdhënien e punës të paditurit, ndërsa më vonë kishte nxjerrë vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Fakti se paditësi kishte të themeluar marrëdhënie të punës me të paditurën vërtetohet nga Kontrata e punës, Kontrata e punës e datës 01.01.2011, nr. evidence 001/11, ndërsa fakti i ndërprerjes së marrëdhënies së punës vërtetohet nga vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të paditësit nr. 26/11 (dhe numër protokollit 040/2011, datë 01.07.2011). Ndërsa nga vendimi për ndërprerjen e kontratave të punës, nr. 25/11 i datës 20.05.2011, vërtetohet se së bashku me paditësin, e paditura i' u kishte ndërprerë Kontratat e punës edhe punëtorëve tjerë tek e paditura.

Nga provat e administruara në shqyrtim gjyqësor, vërtetohet po ashtu se, me datë 27.05.2011, inspektorati i punës, kishte bërë inspektim tek e paditura dhe kishte përpiluar raportin zyrtar lidhur me inspektimin e kryer tek "...sh.p.k, raporti i datës 27.05.2011, në të cilin raport inspektorati i punës kishte gjetur ndër të tjera se, paditësit (së bashku me punëtorët e tjerë tek e

paditura) i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës me datë 12.05.2011, për shkak të mos prezencës në punë, dhe për arsye të mos nënshkrimit të Kontratës së punës shtesë. Tutje raporti i inspektorit të punës kishte konstatuar se, vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ishte nxjerrë në kundërshtim me dispozitat e ligjit të punës për faktin se, punonjësit kanë pasur Kontrata të punës të nënshkruara në momentin e largimit nga puna dhe largimi nga puna me arsyetimin se të njëjtit nuk kanë nënshkruar Kontrata të reja të punës për të njëjtën periudhë kohore dhe për të njëjtin vend të punës, nuk përbënte shkelje të detyrave të punës nga ana e punëtorëve. Si pasojë e këtyre gjetjeve me rastin e inspektimit tek e paditura, trupa ekzekutive e inspektoratit të punës kishte shqiptuar të paditurës masë ndëshkimore në shumën prej 9,000.00 euro, me vendimin datë 11.08.2011.

Nisur nga provat e lartë cituara, dhe vërtetimin e fakteve përmes këtyre provave, gjykata vlerëson se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës në mënyrë të kundërligjshme, dhe në pajtueshmëri me dispozitat ligjore të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës. Në këtë kuptim, Gjykata sjell në vëmendje rregullimin ligjor të përcaktuar me nenin 70 të Ligjit të Punës i cili rregullon si në vijim: *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 nën-paragrafin 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; 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 punësuari 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 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. 3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuari ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet. 4. Marrëveshjet Kolektive ose Aktet e Brendshme të Punëdhënësit mund t'i specifikojnë llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuari t'i nënshtrohet ndërprerjes të kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura.*

Me paragrafin 2 të nenit 71 të Ligjit të Punës parashihet që: *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.

Ndërsa me nenin 72 të Ligjit të Punës parashihet: *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. 3. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. 4. Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.*

Nga interpretimi i dispozitave ligjore të lartë cituara, Gjykata vlerëson se, sipas paragrafit 1.4 të nenit 70 të ligjit të punës, punëdhënësi mund t'ia ndërpresë punëtorit Kontratën e Punës brenda një periudhe paralajmërimi për rastet e rënda të keq sjelljes ose për shkak të përmbushjes së pa kënaqshme të detyrave të punës, ndërsa sipas paragrafit 3 të nenit 70 të Ligjit të Punës përcaktohet se punëdhënësi në cilindo rast duhet të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar ndërprerjen e Kontratës së punës si dhe me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin për ndërprerjen e Kontratës së Punës. Sipas paragrafit 2 të nenit 71 të Ligjit të Punës, është obligim i punëdhënësit që me rastin e ndërprerjes së Kontratës së punës në kohë të caktuar, ta njoftojë punëmarrësin 30 ditë kalendarike më herët para ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Po ashtu në bazë të nenit 72 të Ligjit të Punës, përcaktohet se është obligim i punëdhënësit që vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ta përpiloj me shkrim dhe ta arsyetojë, dhe se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është përfundimtar vetëm në ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

Nisur nga gjendja faktike e vërtetuar dhe interpretimi i dispozitave ligjore të lartë cituara, Gjykata vlerëson se shkeljet ligjore në ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga ana e të paditurës, fillimisht konsistojnë në faktin se e paditura nuk e ka paralajmëruar në afatin e më hershëm prej tridhjetë ditësh kalendarike paditësin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Kjo për arsye se e paditura me asnjë provë nuk e ka dëshmuar faktin se paditësi është paralajmëruar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Gjykata vlerëson se sipas vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, e paditura ka arsyetuar se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës për arsye se i njëjti për disa ditë me radhë nuk ka qenë prezent në vendin e punës, dhe në këtë formë ka argumentuar se paditësi vet në mënyrë të njëanshme e ka ndërprerë marrëdhënien e punës konform neni 69 paragrafi 2 të Ligjit të Punës. Megjithatë sipas vlerësimit të kësaj Gjykate, edhe pse e paditura ka pretenduar se paditësi ka kryer shkelje të detyrave të punës, ka qenë obligim i palës së paditur që me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit, ta njoftoj 30 ditë më herët për këtë ndërprerje, kjo për faktin se, shkeljet e pretenduara të detyrave të punës nga ana e paditësit, të përshkuara në vendimin për largimin nga puna, duhet të kualifikohen në nën paragrafin 1.4 të nenit 70 të Ligjit të Punës, e për të cilat shkelje, sipas kësaj dispozite ligjore domosdoshmërisht kërkohet që punëdhënësi ta njoftoj punëtorin tridhjetë ditë më herët për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, e po ashtu detyrimi për ta njoftuar

punëmarrësin për largimin nga puna derivon edhe nga neni 70, paragrafi 1.5, i Ligjit të Punës. Arsyetimi i të paditurës në vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke u bazuar në nenin 69 paragrafi 2 të Ligjit të Punës, se kinse paditësi në mënyrë të njëanshme e ka ndërprerë marrëdhënien e punës me faktin se nuk është paraqitur në vendin e tij të punës, është kualifikim jo adekuat i shkeljes së pretenduar, kjo për faktin se neni 69 paragrafi 2 rregullon çështjen e të drejtës së punëtorit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duke e njoftuar paraprakisht punëdhënësin. Nga arsyetimet e lartë cituara, Gjykata sjell në vëmendje se neni 70 i Ligjit të Punës, paragrafi 1, nën paragrafi 1.6, përjashtimisht lejon ndërprerjen e marrëdhënies së punës punëtorit pa njoftim paraprak, kur punëtori është fajtor për përsëritjen e një keq sjellje, ose performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim nga ana e punëdhënësit, por në cilëndo situatë, një ndërprerje e tillë e marrëdhënies së punës, sipas paragrafit 2 të nenit 70 të Ligjit të Punës, mund të bëhet vetëm pasi që i punësuar ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuar 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. Në rastin e paditësit, e paditura nuk ka ofruar asnjë provë të ketë bërë ndonjë paralajmërim paraprak tek paditësi për evitimin e keq sjelljeve eventuale, apo përmirësimin e performancës.

E paditura po ashtu, ka vepruar në kundërshtim me dispozitat e ligjit të punës, me rastin e nxjerrjes së vendimin për largimin nga puna të paditësit. Fillimisht, bordi i të paditurës kishte nxjerrë vendim për largimin nga puna të dymbëdhjetë punëtorëve, ndër të cilët ishte edhe paditësi A.H, vendim i cili mban datën 20.05.2011. Sipas vlerësimi të kësaj Gjykate vendimi i tillë për largim nga puna, nuk përbën mënyrë ligjore të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, kjo për faktin se vendimi për largimin nga puna duhet të jetë individual dhe i arsyetuar mbi arsyet konkrete për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punëtorin individual, shtu këtu faktin se paditësi kishte Kontratë individuale të Punës, ndërprerja e të cilës mund të bëhet me vendim individual. E paditura, si provë në shqyrtim gjyqësor po ashtu ka paraqitur edhe vendimin individual për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, të cilin vendim e ka paraqitur në dy kopje. Kopja e parë e vendimit nuk përmban datë fare, me çka nuk mund të vërtetohet data e nxjerrjes së këtij vendimi, ndërsa kopja e dytë e dorëzuar si provë në Gjykatë nga e paditura është i vulosur me vulë të protokollit, me numër 040/2011, datë 01.07.2011, me çka se, edhe po të merret si i mirëqene fakti se data në vulë të protokollit është data e nxjerrjes së vendimit, një fakt i tillë përbën shkelje ligjore në vet vete, kjo për faktin se do të rezultonte se vendimi është nxjerrë më shumë se një muaj pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Në këtë kontekst, Gjykata po ashtu gjen se sipas raportit zyrtar të inspektoratit të punës të përpiluar me rastin e inspektimit tek e paditura, inspektorati i punës kishte konstatuar në raportin e tij, se largimi nga puna i paditësit (dhe punëtorëve tjerë) ishte bërë me vendimin i cili mban datën 16.05.2011, çka edhe më tepër e bën kontradiktore çështjen datës së vendimit me të cilin paditësi i ishte ndërprerë marrëdhënia e punës.

Sipas vlerësimit të kësaj Gjykate, shkelje ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga e paditura, konsiston po ashtu në faktin se e paditura nuk i ka dorëzuar vendimin për largimin

nga puna të paditësit. E paditura me asnjë provë nuk ka argumentuar se vendimi për largimin nga puna i është dorëzuar paditësit, ndërsa një obligim i tillë derivon nga dispozita e nenit 72, paragrafi 2 të Ligjit të Punës. Për më tepër, e paditura në përgjigje në padi ka deklaruar se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit i ishte afishuar në tabelën e të paditurës, mirëpo për këtë mënyrë të dorëzimit të vendimit nuk ka ofruar asnjë provë, ndërsa përfaqësuesi i të paditurës në seancën e datës 20.03.2013 kishte deklaruar se paditësit nuk i ishte dorëzuar vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për faktin se nuk kishin pasur adresë të paditësit. Deklarimet e tilla të të paditurës, sipas vlerësimit të Gjykatës janë kontradiktore, e për më tepër Gjykata vlerëson se është obligim i punëdhënësit krijimi i dosjeve të punëtorit në momentin e themelimit të marrëdhënies së punës, me qëllim të komunikimit në situata eventuale konkrete siç është rasti i gjykuar me këtë aktgjykim. Si vijim Gjykata po ashtu vlerëson se shkelje ligjore nga ana e të paditurës është po ashtu fakti se e paditura me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, nuk ka mbajtur asnjë takim me paditësin për ta njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, siç obligon paragrafi 3 i nenit 70 të Ligjit të Punës, i cili përcakton: *Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.*

Nisur nga të gjitha arsyet e lartë cituara, Gjykata vlerëson se e paditura ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës për paditësin, andaj edhe ka aprovuar në tërësi si të bazuar kërkesëpadinë e paditësit. Detyrimin që e paditura të paguajë paditësit dyfishin e pagave që do t'i realizonte paditësi në rast se nuk do t'i ndërpritej marrëdhënia e punës, Gjykata e mori duke u bazuar në nenin 80 të Ligjit të Punës, i cili rregullon: *1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të këtij ligji, Kontratës Kolektive ose Kontratës së Punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve: 1.1. t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të këtij ligji, Kontratës së Punës, Kontratës Kolektive ose Aktit të Brendshëm, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit.* Për të vërtetuar lartësinë e pagave që do të realizonte paditësi gjatë periudhës kontestuese, Gjykata ka bërë nxjerrjen e provës përmes ekspertizës financiare, të cilën e ka hartuar ekspertja financiare, duke llogaritur paga neto që do të realizonte paditësi, shumën e trustit pensional dhe shumën e tatimit në paga, si në pikën III të dispozitivit të këtij aktgjykimi. Me qëllim të sqarimit të ekspertizës financiare, Gjykata ka ftuar edhe ekspertin financiar në seancë, ndaj ekspertizës të së cilës palët nuk ka pasur vërejtje ose pyetje. Gjykata për qëllime të vërtetimit të faktit të ardhurave që do të realizonte paditësi, ekspertizën financiare e konsideroj të besueshme, për faktin se e njëjta është hartuar bazuar në shkresat e lëndës dhe vëllimin e aktvendimit për caktimin e ekspertës, e po ashtu me rastin e hartimit të ekspertizës është bazuar në gjendjen e trustit pensional të Kosovës, të dhënave nga Administrata Tatimore e Kosovës, e po ashtu nga burimet e tilla ka verifikuar edhe faktin se paditësi gjatë periudhës kontestuese nuk kishte realizuar të ardhura nga ndonjë marrëdhënie tjetër e punës.

Me rastin e vendosjes, Gjykata ka shqyrtuar edhe pretendimet e palës së paditur, kur ka pretenduar se padia e paditësit është e palejuar, për faktin se paditësi nuk kishte shfrytëzuar të drejtën e ankesës tek punëdhënësi, pra nuk ka shtetur mjetet e brendshme juridike tek e paditura. Pretendimet e tilla, Gjykata i gjen si të pabazuara dhe pa ndikim në një vendosje ndryshe. Kjo për faktin se siç është elaboruar më lartë në arsyetim të këtij aktgjykimi, e paditura me rastin e nxjerrjes së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kishte nxjerrë një vendim individual për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, por që vendimi i tillë nuk ka datë se kur është nxjerrë nga e paditura, e po ashtu paditësit nuk i është dorëzuar vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës, pasi që siç është pohuar edhe nga pala e paditur, në mungesë të adresës së paditësit, e paditura nuk i kishte dorëzuar vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit. Gjykata vlerëson se, paditësi në mungesë të një vendimi të shkruar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe një këshillë juridike për të drejtën e ankimimit intern, nuk ka pasur mundësi të paraqitjes së ankesës interne tek punëdhënësi – këtu e paditura. Për këto arsye, Gjykata vlerëson se paditësi padinë e ka paraqitur brenda afatit ligjor, pra brenda afatit prej tridhjetë ditësh siç parashihet në nenin 79 të Ligjit të Punës. Siç shihet edhe nga vendimi individual për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, i vulosur me vulën e protokollit me datë 01.07.2011, e paditura me rastin e nxjerrjes së këtij vendimi, paditësin e ka udhëzuar për të drejtën që të paraqesë ankesë interne tek e paditura brenda afatit prej pesëmbëdhjetë ditësh nga dita e pranimit të vendimit, megjithatë nga vet data e nxjerrjes së këtij vendimi, rezulton se vendimi është lëshuar nga e paditura më shumë se një muaj pasi që paditësi ka paraqitur padinë në Gjykatë, dhe meqenëse i njëjti vendim nuk i është dorëzuar paditësit deri me datë 17.04.2013 në seancë gjyqësore, rezulton se paditësit nuk i është dhënë mundësia që të paraqesë ankesë interne tek punëdhënësi, dhe rrjedhimisht i njëjti nuk ka pasur mundësi të shterjes së mjeteve të brendshme juridike.

Në shqyrtim gjyqësor janë dëgjuar edhe dëshmitarët, B.K, V.S, R.ZH, I.S, megjithatë deklaratimet e të njëjtëve sipas vlerësimit të kësaj Gjykate nuk kanë ndikim në një vendosje ndryshe nga ajo në dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

Lidhur me kamatën ligjore, gjykata ka vendosur që e paditura shumë si në pikën III të dispozitivit të këtij aktgjykimi e paditura t'ia paguajë paditësit me kamatë ligjore si për mjetet e depozituara në bankë, mbi një vit, pa destinim të caktuar. Për lartësinë e kamatës Gjykata ka vendosur duke u bazuar në faktin se kërkesa e paditësit ka lindur në vitin 2011, dhe si ligj në fuqi që ka rregulluar çështjen e kamatës në detyrimet në të holla ka qenë Ligji për Marrëdhëniet e Detyrimeve i vitit 1978. (Lidhur me lartësinë e kamatës dhe periudhën se kur fillon të llogaritet, Gjykata u bazua edhe në mendimin juridik të Gjykatës Supreme të Republikës së Kosovës, i datës 02.12.2020)

Sa i përket shpenzimeve të procedurës, Gjykata vendosi si në pikën IV të dispozitivit të këtij aktvendimi, duke u bazuar në nenin 463 të LPK-së, i cili parasheh 463.1 *Për pagimin e shpenzimeve procedurale gjykata vendosë vetëm me kërkesën e specifikuar të palës, pa bërë asnjë shqyrtim verbalisht lidhur me kërkesën.* 463.2 *Pala ka për detyrë që në kërkesën e saj në mënyrë të specifikuar t'i tregoj shpenzimet për të cilat kërkon shpërblim, duke parashtruar prova për shpenzimet e bëra, po që se nuk ekzistojnë provat e tilla në dosjen e lëndës.* 463.3 *Pala duhet*

ta paraqes kërkesën për pagimin e shpenzimeve më së voni deri në përfundimin e shqyrtimit që i paraprinë vendosjes mbi shpenzimet, e po që se është fjala për dhënien e vendimit pa u bërë shqyrtim paraprakisht, atëherë pala ka për detyrë që kërkesën për shpenzimet e procedurës ta parashtrojë në propozimin mbi të cilin gjykata duhet të vendosë. 463.4 Për kërkesën e palës për pagimin e shpenzimeve të procedurës, gjykata do të vendos në aktgjykimin ose aktvendimin me të cilin përfundon procedura përpara kësaj gjykate. 463.5 Gjatë zhvillimit të procedurës gjykata vendosë me aktvendim të veçantë për pagimin e shpenzimeve të procedurës vetëm atëherë kur e drejta e shpërblimit nuk varet fare nga vendimi mbi çështjen kryesore. Meqenëse asnjëra nga palët ndërgjyqëse nuk ka specifikuar shpenzimet e procedurës, gjykata vendosi si në pikën IV të dispozitivit të këtij Aktgjykimi.

Andaj, duke u bazuar në të lartcekurat, bazuar në nenin 160 të LPK-së, gjykata ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË-

Departamenti i Përgjithshëm
C.nr. 543/2021, datë 22.02.2024

Gjyqtari
Florian Krasniqi

KËSHILLË JURIDIKE: Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa në afat prej 7 ditësh nga dita e pranimit të këtij aktgjykimi. Ankesa i drejtohet Gjykatës së Apelit të Kosovës, përmes kësaj Gjykate.