



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2019:203223
Datë: 29.10.2020
Numri i dokumentit: 01224948

C.nr.1003/16

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË - Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtari Bujar Dobërdolani, duke vendosur në çështjen juridiko-kontestuese të paditësit M.P., nga P., fshati D., të cilin sipas autorizimit e përfaqësojnë J.O., dhe B.K., që të dy avokat nga Prishtina, kundër të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, ndërtesa e Elektrokosovës, bulevardi “Bill Klinton”, numër 3, të cilën sipas autorizimit gjatë shqyrtimit gjyqësor e përfaqësuan A.F.,-jurist tek e paditura, me objekt kontesti anulim i vendimit, kthim në punë dhe kompensimin e pagave të papaguara, vlera e kontestit 16,149.88€, pas përfundimit të shqyrtimit kryesor-publik, në të cilin ishin prezent të autorizuarit e palëve ndërgjyqëse, me datë 05.10.2020 mori këtë:

A K T G J Y K I M

I. APROVOHET në tërësi e bazuar kërkesëpadia e paditësit M.P. nga P.

II. ANULOHEN si të paligjshme vendimet e të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, dhe atë vendimi me numër 18, i datës 30.03.2016, me të cilin i është ndërprerë marrëdhënia e punës, si dhe vendimi me numër 3297, i datës 20.04.2016, më të cilin është refuzuar ankesa e paditësit të parashtruar kundër vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ndaj paditësit.

III. DETYROHET e paditura Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, që paditësin M.P., nga P., ta kthej në vendin e tij të punës në detyrë si Përgjegjës për Projekte në Operime ose në ndonjë vend tjetër të punës në përputhje me kualifikimet që ka paditësi.

IV. DETYROHET e paditura Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, që paditësit M.P., nga P., në emër të kompensimit të pagave për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të paligjshme, për periudhën nga data 07.05.2016 e deri më datë 30.09.2019, në emër të pagave neto të papaguara shumë prej 16,575.38€, me kamatë ligjore prej 8%, duke filluar nga data 05.03.2020, kur është nxjerr ekspertiza financiare (plotësuar) e deri në pagesën definitive, në emër të kontributit pensional shumë prej 917.50€, e po ashtu në emër të tatimit në pagë në Administratën Tatimore të Kosovës shumë prej 857.12€, e gjithsejtë shumë e përgjithshme prej 18,350.00€, DETYROHET po ashtu e paditura që paditësit ti paguaj çdo muaj shumë prej 490.00€ brutto, në emër të pagës mujore që nga përpilimi i ekspertizës datë 30.09.2019 e deri në kthimin në punë të paditësit, si dhe shpenzimet e procedurës në shumë prej 1,439.60€, në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm.

Ar sy e t i m

Pretendimet e palëve

Paditësi në padinë e dorëzuar në gjykatë me datë 05.05.2016, ka parashtruar se i njëjti ka qenë në marrëdhënie pune fillimisht në KEK si specialist i daljeve sipas kontratës së lidhur me datë 21.09.2011 dhe pastaj pasi është bërë privatizimi i shpërndarjes dhe furnizimit të energjisë elektrike të i padituri, në vendin e punës lexues-shkyçës, sipas kontratës se punës se lidhur me datë 20.04.2015, ndërsa me vendimin me numër 18 të datës 30.03.2016, punëdhënësi KEDS, i ndërprente kontratën e punës ndaj z. M.P., duke u bazuar në nenin 67 paragrafi 1 nën paragrafi 1.3 të Ligjit të Punës, e në afatin ligjor ka parashtruar ankesë ndaj këtij vendimi, por punëdhënësi duke mos u mbështetur askund në legjislacionin e punës në fuqi në Kosovë, e refuzon këtë ankesë. Ka theksuar së me Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive në Kosovë, e lidhur në nivel të vendit, në nenin 3 të saj parashihet se “Dispozitat e MPKK aplikohen në tërë territorin e Republikës së Kosovës”, ndërsa në nenin 5 të saj parashihet se “MPKK, vlen për të gjithë të punësuarit të cilët punojnë tek punëdhënësit, që kanë selinë në territorin e Kosovës”, andaj largimi i paditësit nga puna është i jashtëligjshëm.

Paditësi përmes të autorizuarit të tij edhe përgjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare ka parashtruar së mbetet në tërësi pranë padisë dhe kërkesëpadisë, duke ritheksuar se e paditura ka ndërprerë marrëdhënien e punës në mënyrë të kundërligjshme kundrejt paditësit, për faktin së paditësi është në marrëdhënie pune tek e paditura nga viti 2011 fillimisht në KEK, e pastaj me privatizimin e KEK-ut tek KEDS si punëdhënësi i ri, i ka bartuar të gjitha të drejtat dhe obligimet, si dhe një pjesë të punëmarrësve që kanë punuar në divizionin e shpërndarjes. Ka shtuar së paditësi ka më shumë së pesë vite përvojë pune, andaj në kuptim të dispozitave të marrëveshjes kolektive, që ishte në fuqi në kohën e largimit të paditësit nga puna, marrëdhënia e punës e cila zgjatë më shumë së tre vite, konsiderohet marrëdhënie e përhershme e punës. Ka theksuar se nuk qëndrojnë pretendimet e të paditurës së e njëjta nuk është nënshkruese e MPKK-së, pasi që vetë e paditura si në kontratën e punës dhe aneksin e saj, dhe atë në nenet 9 dhe 11 të tyre, vetë e paditura ka paraparë së MPKK vlen edhe për atë dhe të punësuarit e saj. Po ashtu, ka theksuar së nga kartela e punëtorit është vërtetuar së paditësi ka punuar tek e paditura mbi 4 vite, andaj në kuptim të nenit 10 pika 4 të MPKK, kjo konsiderohet marrëdhënie e punës në kohë të pacaktuar, dhe së e paditura nuk ka mundur që t’ia ndërpres punën vetëm më një paralajmërim siç ka vepruar sipas nenit 71 paragrafi 1 dhe 2 të Ligjit të Punës, mirëpo ka pasur obligim të veproj sipas nenit 70 të Ligjit të Punës, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Me propozim për gjykatën që të aprovet në tërësi e bazuar kërkesëpadia e paditësit M.P., nga P., dhe të anulohen vendimet si të paligjshme vendimet e të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, dhe atë vendimi me numër 18, i datës 30.03.2016, me të cilin i është ndërprerë marrëdhënia e punës, si dhe vendimi me numër 3297, i datës 20.04.2016, më të cilin është refuzuar ankesa e paditësit të parashtruar kundër vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ndaj paditësit. Të detyrohet e paditura Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. KEDS, me seli në Prishtinë, që paditësin M.P., nga P., ta kthej në vendin e tij të punës në detyrë si Përgjegjës për Projekte në Operime ose në ndonjë vend tjetër të punës në përputhje me kualifikimet që ka paditësi, si dhe të obligohet e paditura në kompensimin e pagave për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të paligjshme, për periudhën nga data 07.05.2016 e deri më datë 30.09.2019, në emër të pagave neto të papaguara shumë prej 16,575.38€, me kamatë ligjore prej 8%, duke filluar nga data 05.03.2020, kur është nxjerr ekspertiza financiare e deri në pagesën definitive, në emër të kontributit pensional shumë prej 917.50€, e po ashtu në emër të tatimit në pagë në Administratën Tatimore të Kosovës shumë prej 857.12€, e gjithsejtë shumë e përgjithshme prej 18,3500.00€.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar dhe atë: për përpilimin e padisë shumë prej 208.00€, për precizimin e padisë shumë prej 208.00€, në emër të seancave të mbajtura shumë prej nga 270.40€ për secilën seancë dhe gjysmën e kësaj shume për seancat e pa mbajtura pa fajin e paditësit, si dhe në emër të ekspertizës financiare shumë prej 150.00€.

E paditura përmes përfaqësuesve të saj të autorizuar, në përgjigje në padi të dorëzuar në këtë gjykatë me datë 21.09.2017, ka parashtruar se e kundërshton në tërësi padinë dhe kërkesëpadinë e paditësit, pasi që paditësi me të paditurën ka pasur të lidhur kontratë për marrëdhënien e punës për kohë të caktuar deri më datën 07.05.2016 dhe si rrjedhojë e paditura KEDS, në bazë të fuqisë ligjore nuk ia ka vazhduar kontratën e punës. Ka shtuar së ndërprerja e kontratës së punës është bërë duke u bazuar në nenin 67 paragrafi 1, pika 1.3 të Ligjit të Punës, ku thuhet së kontrata e punës ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës. Ka shtuar së e paditura nuk është nënshkruese e Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, andaj bazuar në paragrafin 5 të nenit 90 të MPKK-së, ku parashihet se marrëveshja kolektive vlen për ata punëdhënës dhe punëmarrës që marrin të drejta dhe detyrime, e në rastin konkret e paditura KEDS, nuk ka marrë ndonjë detyrim lidhur me zbatimin e të njëjtës.

E paditura përmes të autorizuarave të saj edhe përgjatë seancave të shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, ka deklaruar se mbesin në tërësi pranë përgjigjes në padi, duke ritheksuar se e paditura ka vepruar në harmoni me Ligjin e Punës dhe konform nenit 67 paragrafi 1, pika 1.3 dhe nenit 71 paragrafi 2 të Ligjit të Punës, ku e ka njoftuar paditësin për skadimin e kontratës në afatin e paraparë ligjor, duke pasur parasysh së paditësi tek e paditura ka qenë në marrëdhënie pune për 4 vite e 7 muaj, deri në skadimin e kontratës, andaj në bazë të nenit 10 paragrafi 5 të Ligjit të Punës, nuk mund të konsiderohet si kontratë e punës në periudhë të pacaktuar. Ekspertizën financiare e kanë kundërshtuar në tërësi për shkak të mungesës së bazës juridike, mirëpo nuk kanë kërkuar pjesëmarrjen e ekspertit në seancë. Me propozim për gjykatën që ta refuzoj në tërësi kërkesëpadinë e paditësit si të pabazuar. Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

Provat e administruara dhe vlerësimi tyre

Me qëllim të vlerësimit të drejtë dhe të plotë të gjendjes faktike lidhur me çështjen konkrete juridike, në shqyrtimin kryesor-publik të mbajtur me datë 05.10.2020, sipas propozimit të palëve gjykata bëri administrimin e provave të gjithmbarshme e si më të rëndësishmet nxori: kartelën e punëtorit me numër..., datë 03.05.2016; ankesën e datës 2883, datë 12.04.2016; vendimin numër 18, të datës 30.03.2016; njoftimin me numër 17, të datës 30.03.2016; vendimin 3297, të datës 20.04.2016; kontratën e punës me numër *numri i kontratës...*, të datës 01.01.2012; përshkrimin e vendit të punës; si dhe ekspertizën financiare të datës 01.11.2019, si dhe plotësimin e saj të datës 05.03.2020.

Gjykata pas shqyrtimit të provave të administruara, një nga një dhe të gjitha së bashku në kuptim të dispozitës së nenit 8 të Ligjit të procedurës Kontesti more (LPK-së), vendosi që kërkesëpadinë e paditësit ta aprovoj në tërësi të bazuar.

Në këtë rast, në mes palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese së paditësi ka qenë i punësuar tek e paditura deri më datë 07.05.2016, ku edhe përfundimisht i është shkëputur kontrata e punës. Kontestuese në mes palëve ishte ligjshmëria e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga ana e të paditurës në raport me paditësin, po ashtu kontestuese ishte së paditësi a kishte kontratë në kohë të caktuar apo të pacaktuar me të paditurën, e përfundimisht edhe kompensimi i të ardhurave për periudhën nga ndërprerja e kontratës së punës e deri me kthimin e tij në punë.

Duke iu referuar kërkesës së paditësit, gjykata vlerësoj vetëm provat të cilat kishin të bëjnë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës e cila ishte çështje kontestuese në këtë procedurë.

Nga kontrata e punës me numër *numri...*, të datës 01.01.2012, vërtetohet së paditësi M.P., ka lidhur kontratë në kohë të caktuar me të paditurën, dhe atë nga data 01.01.2012 deri me datë 31.12.2012, i cili ishte i caktuar në pozitën Specialist i daljeve, në Divizionin e Furnizimit – Distrikti Prishtinë. Në kontratën e lidhur është parashikuar edhe ndërprerja e kontratës së punës në kohë të pacaktuar, duke zbatuar dispozitat e nenit 67, 71 dhe 76 të Ligjit të Punës.

Nga njoftimi me numër 17, i datës 30.03.2016, vërtetohet fakti së Bordi i Drejtorëve i të paditurës KEDS sh.a., e kishte njoftuar paditësin së të njëjtit në mbledhjen e datës 22.03.2016, bazuar në nenin 71.2 dhe nenin 67.1.3 të Ligjit të Punës, kishin vendosur për mos vazhdimin e kontratës me afat të caktuar në raport me paditësin.

Nga vendimi numër 18, i datës 30.03.2016, vërtetohet së e paditura kishte vendosur që të mos ia vazhdoj kontratën e punës paditësit M.P., dhe që punësimi i tij do të vazhdoj deri me datë 07.05.2016, duke vendosur që me përfundimin e marrëdhënies së punës paditësi do të përfitoj 2 paga mujore si shpërblim për kontributin e dhënë. Në arsyetimin e dhënë në vendimin e lartcekur, si arsye për shpërputje të kontratës është cekur, se përfundimi i kontratës ka ardhur për arsye ekonomike, teknike dhe organizative.

Nga ankesa e datës 2883, datë 12.04.2016, vërtetohet se paditësi pas pranimit të vendimit për shpërputje të marrëdhënies së punës, ka paraqitur ankesë ndaj këtij vendimi, për shkak të shkeljes së Ligjit të Punës, konkretisht nenit 71, 76 dhe 67 të tij, si dhe ka shkelje të Ligjit kundër Diskriminimit dhe Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive, konkretisht nenit 3 dhe 5 të saj.

Nga vendimi 3297, i datës 20.04.2016, vërtetohet fakti së e paditura ka refuzuar ankesën e paditësit lidhur me atakimin e vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës. Në arsyetimin e vendimit theksohet se nuk qëndrojnë pretendimet e paditësit për shkelje të Ligjit të Punës, Ligjit kundër Diskriminimit dhe së e paditura nuk është nënshkruese e Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, dhe së nuk ka detyrim që rrjedh nga kjo marrëveshje.

Nga ekspertiza financiare e datës 01.11.2019, si dhe plotësimi i saj i datës 05.03.2020, rezulton së paditësi për periudhën nga data 07.05.2016 e deri me datë 30.09.2019, i takon kompensimi për pagat e papaguara në shumën e përgjithshme prej 18,350.00€, ku për periudhën nga muaji 05/2016 e deri në muajin 09/2018 iu është kalkuluar paga bruto në shumë prej 430.00€, ndërsa nga muaji 10/2018 e deri me 09/2019, paga bruto prej 490.00€. Nga mendimi i ekspertit rezulton së e paditura ka obligim që në emër të pagës neto shumë prej 16,575.38€, në emër të kontributit pensional shumë prej 917.50€, si dhe në emër të tatimit në pagë në dobi të buxhetit të Kosovës, shumë prej 857.12€.

Baza ligjore

Me nenin 10 paragrafi 5, të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, parashihet 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”.

Neni 90 i MPKK-së, paragrafi 5, parasheh se “6. Marrëveshja Kolektive nuk mund të përfshijë dispozita të tilla që kufizojnë të drejtat e të punësuarve që kanë si pasojë kushte më pak të favorshme të punës sesa ato të përcaktuar në këtë ligj”.

Me nenin 10 paragrafi 1 të Ligjit të Punës, është paraparë së “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuari. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji”, tutje në paragrafin 2 parashihet se “Kontrata e Punës mund të lidhet për: 2.1 një periudhë të pacaktuar”.

Në nenin 70 të Ligjit të Punës parashihet edhe ndërprerja e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit, ku në paragrafin 1, theksohet 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. Tutje në piken 1.3 parashihet se: 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”.

Me nenin 71 të Ligjit të punës, është paraparë edhe njoftimi lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, ku në paragrafin 1 përcaktohet së “Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të këtij ligji në këto intervale kohore të njoftimit: 1.3 mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

Me nenin 80 paragrafi 1 të Ligjit të Punës, përcaktohet se “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 njërin 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 shumën të tillë 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”.

Vlerësimi përfundimtar i Gjykatës

Gjykata pas vlerësimit të të gjitha provave një nga një e të gjithave së bashku, siç përcaktohet me nenin 8 të Ligjit të Procedurës Kontestimore, erdhi në përfundim së në këtë çështje juridike duhet vendosur sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi pasi vërtetohet gjendjen faktike si në vijim:

Së paditësi ka lidhur fillimisht kontratë për marrëdhënien e punës me paraardhësen e të paditurës KEK sh.a., me seli në Prishtinë, më datë 01.01.2012, sipas kontratës me numër *numri...*, fakt ky që vërtetohet edhe nga kartela e punëtorit e paditësit, ndërsa nga data 20.04.2015 e tutje ka vazhduar punësimin tek e paditura KEDS sh.a., me seli në Prishtinë, përfundimisht deri më datë 07.05.2016, ku edhe është marrë vendim nga e paditura për mos vazhdimin e kontratës së punës ndaj paditësit, me arsyetimin e përfundimit të kontratës së punës sipas nenit 71.2 të Ligjit të Punës. Pas pranimit të vendimit për mos vazhdim të kontratës së punës, paditësi i është drejtuar më ankesë të paditurës, mirëpo e njëjta ka refuzuar ankesën e paditësit, e që me datë 05.05.2016, paditësi i është drejtuar gjykatës me padi për anulimin e vendimeve për shkëputje të kontratës së punës, gjegjësisht për refuzimin e ankesës ndaj paditësit, si dhe kërkesën për kthim në vendin e punës dhe kompensimin e të ardhurave për këtë periudhë.

Gjykata vlerëson së ndërprerja e marrëdhënies së punës nga e paditura ndaj paditësit, është e kundërligjshme, nisur nga fakti së paditësi është i punësuar tek paraardhësja e saj KEK sh.a., me seli në Prishtinë nga data 01.01.2012, ndërsa nga data 20.04.2015 ka lidhur kontratë me të paditurën, e që në këtë rast ekziston kontinuiteti në raport me paditësin dhe të paditurën sa i përket të drejtave dhe detyrimeve lidhur me marrëdhënien e punës, derisa me datë 07.05.2016 i është ndërprerë kontrata e punës, e që paditësi ka saktësisht 4 vite e 5 muaj e 6 ditë përvojë pune tek e paditura. Me nenin 10 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, në paragrafin

5 është paraparë së “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”, andaj në këtë kontekst gjykata vlerëson së marrëveshja e përgjithshme kolektive është e detyrueshme edhe për të paditurën, ngase më kontratat e nënshkruara me të punësuarit e saj, ka paraparë nder të tjera së zbatim do të këtë edhe marrëveshja kolektive e Kosovës, ku kjo marrëveshja atë kohë ishte në zbatim. Në këtë relacion, gjykata vlerëson së meqenëse marrëdhënia e punës e lartcekur ka fuqinë e marrëdhënies së punës në kohë të pacaktuar, e paditura ka dështuar të veproj në pajtim më legjisllacionin në fuqi, nisur nga fakti së ka zbatuar gabimisht dispozitat ligjore të Ligjit të Punës, për faktin së njoftimi dhe paralajmërimi për shkëputje të kontratës së punës, është i bazuar ekskluzivisht në dispozitat që kanë të bëjnë me kontratën e punës në kohë të caktuar, andaj në këtë rast shkëputja e saj është e kundërligjshme, andaj edhe vendosi që vendimi me të cilin i është ndërprerë marrëdhënia e punës, si dhe vendimi me të cilin i është refuzuar ankesa paditeses nga organi i shkallës së dytë të paditurës, të anulohen për shkak së janë marrë me shkelje të dispozitave ligjore në fuqi.

Në rastin konkret, gjykata pas vlerësimit të gjithë provave të bashkangjitura dhe pas vërtetimit të gjendjes faktike si me lartë, duke aplikuar dispozitat ligjore të lartcekura, erdhi në përfundim së e paditura me rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës nuk ka respektuar në plotëni dispozitat ligjore në fuqi (Ligjin e Punës dhe Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës, e cila ishte në fuqi nga data 01.01.2015, e aplikueshme deri me datë 31.12.2017), ngase edhe pse në vendimin për shkëputjen e kontratës së punës theksohet së e njëjta shkeputet për arsye ekonomike, teknike dhe organizative, e paditura me asnjë provë materiale nuk ka arritur të dëshmoj një fakt të tillë, e po ashtu e paditura KEDS sh.a., ka dështuar në përmbushjen e obligimit të saj, siç kërkohet me nenin 70, paragrafi 1, pika 1.3 të Ligjit të Punës, ku parashihet mundësia e transferimit të të punësuarit në ndonjë vend tjetër që i përshtatet përgatitjes së tij ose të ndërmarrë masat për trajnimin në kualifikimin e të punësuarit për të punuar në ndonjë vend tjetër të përshtatshëm dhe që mund të kryej ndonjë punë tjetër.

Meqenëse u vërtetua me lartë së largimi i paditësit nga puna ishte i paligjshëm, gjykata duke zbatuar dispozitën e 80 paragrafi 1, pika 1.1 të Ligjit të Punës, vendosi që paditësit t’ia njoh kompensimin e pagave sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi, dhe atë duke u bazuar në ekspertizën financiare të datës 01.11.2019, si dhe plotësimin e saj të datës 05.03.2020, të cilës ia fali plotësisht besimin, pasi që e njëjta përmbante fakte të mjaftueshme të cilat përcaktuan qartë lartësinë e kërkesëpadisë. Nga mendimi i ekspertit rezulton së paditësi si pasojë e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, nga data 07.05.2016 e deri më datë 30.09.2019, do të përfitonte pagën bruto në shumë prej 18,350.00€, të cilat pas zbritjes së kontributit pensional në emër të punëdhënësit në shkallë prej 5% në shumë prej 917.50€, si dhe tatimit në pagë në shumë prej 857.12€, do ti takonte paga neto në shumë prej 16,575.38€. Po ashtu nga mendimi i ekspertit shihet se i njëjti për periudhën e fundit ka marr si pagë brutto për paditësin shumën prej 490.00€, qka gjykata mori për bazë me rastin e aprovimit të kërkesës se paditësit për kompenzim të pagave të ardhshme pas nxjerrjes së ekspertizës datë 30.09.2019.

Gjykata vlerësoj edhe pretendimet tjera të të paditurës të paraqitura gjatë këtij shqyrtimi, mirëpo të njëjtat ishin të pa ndikim në vendosjen ndryshe përpos sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Gjykata lidhur me shpenzimet procedurale vendosi konform dispozitës së nenit 449 dhe 450 të LPK-së, ashtu që e detyroj të paditurën që në emër të shpenzimeve të procedurës dhe atë: për përpilimin e padisë shumën prej 208.00€, për pjesëmarrje në 4 seanca gjyqësore për përfaqësuesit e autorizuar shumën prej 1,081.60€ (4 x 270.40€), si dhe për ekspertizë financiare shumën prej 150.00€, e gjithsejtë shumën prej 1,439.60€.

Mbi bazën e të lartëcekurave u vendos si në dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË – Departamenti i Përgjithshëm.
C.nr.1003/16, datë 05.10.2020.

Gj y q t a r i,
Bujar Dobërdolani

KËSHILLË JURIDIKE,

Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa, në afat prej 7 ditësh, nga dita e marrjes së të njëjtit, Gjykatës së Apelit në Prishtinë, përmes kësaj gjykate.