



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2019:189210  
Datë: 15.09.2020  
Numri i dokumentit: 01140562

**C.nr.1006/16**

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË** - Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtari Hysni Bardheci, në çështjen kontestimore të paditësit A. T., nga fshati B., Komuna P., të cilin sipas autorizimit e përfaqëson V. D., kundër të paditurës Kompania Kosovare për Furnizim me Energji Elektrike sh.a., me seli në Prishtinë, të cilën sipas autorizimit e përfaqëson Enik Maloku, për anulim të vendimit, kthim në punë, kompensim të pagave dhe të ardhurave tjera nga marrëdhënia e punës, vlera e kontestit 7,261.44 euro, në seancën e shqyrtimit kryesorë - publik të datës 15.09.2020, mori këtë:

**A K T G J Y K I M**

**I. REFUZOHET E PABAZUAR** kërkesëpadia e paditësit A. T., nga fshati B., Komuna P., me të cilën ka kërkuar që të ANULOHET si i kundërligjshëm vendimi për mos vazhdimin e kontratës së punës Nr.76, datë 30.03.2016, si dhe vendimi Nr.3289, datë 20.04.2016, dhe të DETYROHET e paditura Kompania Kosovare për Furnizim me Energji Elektrike sh.a., që paditësin ta kthej në vendin e punës apo ta sistemoj në një vend pune duke pas parasysh kualifikimet profesionale, si dhe të DETYROHET e paditura, që paditësit, në emër të dëmit material të shkaktuar si pasojë e mos vazhdimin të marrëdhënies së punës për periudhën kontestuese nga data 08.05.2016 deri me 30.06.2020, t'ia paguaj pagat në shumë prej 7,261.44 euro neto, me kamat ligjore prej 8% nga dita e paraqitjes së padisë e deri në pagesën definitive, në emër të kontributit pensional t'ia paguaj shumën prej 393.58 euro, në Trustin e Kursimeve Pensionale të Kosovës, në emër të tatimit në pagë t'ia paguaj shumën prej 216.58 euro, në Administratën Tatimore të Kosovës, si dhe shpenzimet e procedurës, të gjitha këto në afat prej 7 ditësh nga marrja e aktgjykimit.

**II.** Secila palë i bartë shpenzimet e veta të procedurës.

**A r s y e t i m**

I autorizuari i paditësit, në padi, në seancat e mbajtura gjyqësore si dhe në fjalën përfundimtare, ka theksuar se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune fillimisht në KEK, si specialist i daljeve sipas kontratës së lidhur me datë 01.04.2011, dhe pastaj pasi është bërë privatizimi i shpërndarjes dhe furnizimit me energji elektrike, paditësi dhe e paditura kanë lidhur kontratë pune me datë 20.04.2015 si vazhdim i kontratës paraprake. Ka shtuar së me vendimin e datës 30.03.2016, e paditura ia ka ndërprerë kontratën e punës paditësit në mënyrë të kundërligjshme. Ka theksuar së nga kartela e punëtorit vërtetohet fakti së paditësi ka qenë i punësuar të ish punëdhënësi KEK që nga data 01.04.2011 dhe deri me datën e shkëputjes së kontratës ka pasur 5 vite e një muaj përvojë pune të e paditura. Ka shtuar së bazë të nenit 10 par. 5 të marrëveshjes së përgjithshme

kolektive të Kosovës është paraparë së në rast së i punësuar punon në kohëzgjatje me tepër së tre vite atëherë konsiderohet së kontrata është me afat të pacaktuar dhe kur kontrata është me afat të pacaktuar objekti i çështjes i subsumohet dispozitave tjera. Ka theksuar së e paditura në bazë të nenit 70 par. 6 të marrëveshjes kolektive ka qenë e obliguar që paditësit t'i ofroj punë duke pasur parasysh që nga koha kur paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës e deri me sot e paditura vazhdimisht ka hapur konkurse dhe ka pranuar punëtor të rinjë në punë. Lidhur me pretendimin e të paditurës së marrëveshja kolektive nuk e obligon të paditurën pasi që e njëjta nuk është anëtare e asnjërës nga palët nënshkruese, përkatësisht palë nënshkruese e marrëveshjes kolektive, ka theksuar së një pretendim i tillë nuk qëndron edhe për faktin së në kontratën e punë shkruan së të drejtat e punëtorit janë të garantuara edhe me marrëveshje kolektive dhe në rast së marrëveshja kolektive vlejné për të drejta atëherë vlejné edhe për detyrime dhe sa i përket pretendimit së nuk është palë nënshkruese këtë fakt e sqaron neni 2 i marrëveshjes kolektive. Ka theksuar se si pasoj e ndërprerjes së kundërligjshme të marrëdhënies së punës paditësi ka pësuar dem material, për shkak të mos realizimit të pagave, dhe mbi bazën e ekspertizës financiare të nxjerrë në këtë çështje, ka bërë precizimin e kërkesëpadisë dhe ka kërkuar nga gjykata që e njëjta të aprovohet në tërësi si e bazuar.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

I autorizuari i të paditurës, në përgjigje në padi, në seancat e mbajtura gjyqësore dhe në fjalën përfundimtare, e ka kontestuar kërkesëpadinë e paditësit si të pabazuar me arsyetimin se kërkesa e paditësit nuk ka mbështetje ligjore në ligjin e punës pasi që i njëjti ka qenë i punësuar tek e paditura me kontratë në kohë të caktuar e cila i ka skaduar me datë 07.05.2016. Ka theksuar së në rastin konkret nuk kemi të bëjmë shkëputje të kontratës por me mos vazhdim apo ripërtëritje të saj, dhe se me datë 30.03.2016, paditësi është njoftuar me shkrim sipas Njoftimit Nr.75, për mos vazhdim – ripërtëritje të kontratës së punës bazuar në nenin 71.2 dhe 67.1.3, të Ligjit të Punës, prej datës 08.05.2016. Ka shtuar së njoftimit i është bashkangjitur vendimi për mos vazhdimin e kontratës së punës i drejtorit të përgjithshëm Nr.76, datë 30.03.2016. Ka theksuar së kontrata e punës ka qenë e lidhur me vullnetin e dy palëve pajtueshmërisht me dispozitat e ligji të punës dhe së në rastin konkret një ndër kushtet e kontratës ka qenë edhe përcaktimi i kontratës së punës në kohë të caktuar. Ka theksuar së kontrata e punës nr.12824/0 e datës 20.04.2015, në nenin 1 ka paraparë shprehimisht së kjo kontratë është me afat të caktuar dhe atë duke u nisur nga data 20.04.2015 deri me 07.05.2016. Ka theksuar së sipas kartelës së punëtorit paditësi deri në skadimin e kontratës ka pasur gjithsej 5 vite dhe një muaj përvojë pune dhe së në rastin konkret nuk është plotësuar kushti ligjor nga neni 10 par. 5 e ligjit të punës që kontrata e paditësit të konsiderohet me afat të pacaktuar. Lidhur me pretendimin e palës paditëse për zbatueshmerinë e marrëveshjes kolektive ka theksuar së e paditura nuk është anëtare e asnjërës nga palët nënshkruese të marrëveshjes kolektive, përkatësisht palë nënshkruese e kësaj marrëveshje dhe e njëjta nuk obligohet nga dispozitat e kësaj marrëveshje. I ka propozuar gjykatës që kërkesëpadinë e paditësit ta refuzojë në tërësi si të pabazuar.

Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

Gjykata në këtë çështje juridike kontestimore me qëllim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike sipas propozimit të palëve ka zhvilluar procedurën e provave dhe ka administruar provat: Kontrata e punës Nr. 12824/0, datë 20.04.2015, kartela e punëtorit Nr.12824, Njoftimi për mos vazhdimin e kontratës së punës Nr. 75, datë 30.03.2016, Vendimi për mos vazhdimin e kontratës së punës Nr.76, datë 30.03.2016, Ankesa Nr.3033, datë 14.04.2016, Vendimi e departamentit të burimeve njerëzore Nr.3289, datë 20.04.2016, Ekspertiza financiare e datës 20.06.2020, e përpiluar nga eksperti financiar Sh. B..

Pasi që Gjykata beri vlerësimin e secilës prove veç e veç dhe të gjithave së bashku, mbështetur në dispozitat e nenit 8 të LPK-së, erdhi në përfundim se në këtë çështje juridike kontestimore duhet vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, nga këto arsye.

Në mes të palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune fillimisht në KEK, në pozitën specialist i daljeve sipas kontratës së lidhur me datë 01.04.2011, dhe pasi që është bërë privatizimi i shpërndarjes dhe furnizimit të energjisë elektrike, paditësi është bartur nga KEK në KEDS, dhe të njëjtit i është ripërtërirë kontrata e punës dhe sipas kontratës së fundit 12824/0, datë 20.04.2015, paditësi ka qenë i punësuar në pozitën shkyçës, duke filluar nga data 20.04.2015, deri me 07.05.2016. Nuk ishte kontestuese as fakti se paditësi që nga themelimi i marrëdhënies së punës, datë 01.04.2011 deri me datën 07.05.2016, kishte gjithsej 5 vite e 1 muaj përvojë pune.

Po ashtu në mes të palëve nuk ka qenë kontestuese se e paditura me dt. 07.04.2016, e ka njoftuar paditësin se nuk do t'i vazhdohet kontrata e punës nr. 12824/0, pas datës së skadimit 07.05.2016. Kontestuese nuk ka qenë as rrethana se e paditura e ka paguar paditësin deri me datë 07.05.2016.

Si çështje kontestuese në mes palëve ndërgjyqëse është paraqitur ligjshmëria e vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës, pasi që paditësi pretendon së marrëdhënia e punës i është ndërprerë në mënyrë të kundërligjshme, ndërsa e paditura pretendon së marrëdhënia e punës i është ndërprerë paditësit sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës së punës.

Me provat e administruar, në rastin konkret në bazë të kontratës së punës Nr. 12824/0, të datës 20.04.2015, e lidhur në mes të paditësit në cilësi të punësuarit dhe të paditurës në cilësi të punëdhënësit, gjykata ka gjetur se paditësi ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, duke filluar nga data 20.04.2015, deri me 07.05.2016, me mundësi vazhdimi.

Po ashtu, në bazë të provave të administruara gjykata ka gjetur se e paditura me Njoftimin për mos vazhdim të kontratës Nr.75, datë 30.03.2016, e ka njoftuar paditësin së bordi i drejtorëve i të paditurës, në mbledhjen e mbajtur më datë 22 mars 2016, bazuar në nenin 71.2 dhe nenin 67.1.3 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, ka vendosur për mos vazhdimin e kontratës së punës me afat të caktuar, prej datës 8 maj 2016. Këtij njoftimi ia ka bashkangjitur vendimin për mos vazhdimin e kontratës së punës Nr.76, datë 30.03.2016, ku rezulton se e paditura ka vendosur që paditësit të mos i vazhdohet kontrata e punës nr. 12824/0, pas datës së skadimit 7 maj 2016, kjo duke u bazuar në nenin 67.1.3, dhe 71.2 të Ligjit të Punës.

Në bazë të nenit 10 par. 1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, është paraparë së "*Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji*". Paragrafi 2 i të njëjtit nen përcakton se "*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*". Njëri nga elementet që duhet t'i përmbaj kontrata e punës sipas nenit 11 të këtij ligji është kohëzgjatja e kontratës.

Në nenin 1 të kontratës së punës Nr. 12824/0, datë 20.04.2015, e lidhur në mes të paditësit në cilësi të punësuarit dhe të paditurës në cilësi të punëdhënësit, është paraparë kohëzgjatja e kontratës, ku theksohet se kontrata është në kohë të caktuar, duke filluar nga data 20.04.2015, deri me 07.05.2016, me mundësi vazhdimi. Pra, siç shihet në rastin konkret palët ndërgjyqëse kanë lidhur kontratë në kohë të caktuar.

Në nenin 67 par. 1, nënpar. 1.3 të Ligjit të Punës, është paraparë se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës. Ndërsa në nenin 71 par. 2 të Ligjit të Punës është paraparë *“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”*.

Gjykata vlerëson se në rastin konkret e paditura ka vepruar në pajtim me dispozitat ligjore të cekura me sipër, me rastin e marrjes së vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës, kjo për faktin së është vërtetuar së e paditura e ka njoftuar paditësin 30 ditë para skadimit të kontratës së e njëjta nuk dëshiron ta ripërtërijë kontratën e cila ka qenë në kohë të caktuar, duke paralajmëruar të njëjtin së kontrata e punës nuk do t'i vazhdohet pas datës 7 maj 2016, datë kjo e skadimit të kontratës. Pra, në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me ndërprerje të marrëdhënies së punës por me mos ripërtërijë të kontratës së punës e cila ka qenë në kohë të caktuar, dhe e njëjta është ndërprerë sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës datë 07.05.2016.

Sipas vlerësimit të gjykatës në rastet kur kemi të bëjmë me kontratë pune me periudhë të caktuar, mjafton që punëdhënësi ta paralajmëroj me kohë të punësuarin se i njëjti nuk ka për qëllim ta ripërtërijë kontratën pas skadimit të kohëzgjatjes, dhe së në këtë rast punëdhënësi nuk ka asnjë obligim ligjor që t'i jep arsye shtesë të punësuarit për mos ripërtërijë të kontratës së punës, dhe së dështimi i njoftimit me kohë nga punëdhënësi, ka për efekt vetëm të drejtën e të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë, dhe asgjë me shumë. Në rastin konkret është vërtetuar së paditësi është njoftuar me kohë së punëdhënësi nuk ka për qëllim ta ripërtërijë kontratën e punës pas skadimit.

Së këndejmi, gjykata vlerëson së vetëm në rastet kur punëdhënësi ia ndërprejë kontratën e punës të punësuarit (qoftë në rastet kur kemi të bëjmë me kontratë pune më periudhë të caktuar, qoftë me periudhë të pacaktuar) i njëjti ka për obligim që t'i jep arsyet për ndërprerje, dhe jo në rastet kur punëdhënësi nuk dëshiron ta ripërtërijë kontratën e punës pas skadimit të saj, siç është rasti konkret. Pra, në rastin konkret nuk kemi ndërprerje të kontratës së punës por mos ripërtërijë të kontratës pas skadimit të saj, nga ana e punëdhënësit.

Sipas dispozitës së nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, është paraparë së *“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”*.

Pra, në bazë të dispozitës së lartcekur, është paraparë mundësia që kontrata për një periudhë të caktuar të konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar, me kusht që e njëjta të ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite. Në rastin konkret paditësit nuk i është ripërtërirë kontrata e punës me gjatë së dhjetë (10) vite, në mënyrë që të konsiderohet së i njëjti ka pasur kontratë pune në kohë të pacaktuar, sepse siç është theksuar me lartë që nga themelimi i marrëdhënies së punës fillimisht në KEK, datë 01.04.2011, deri me datë 07.05.2016, kur të njëjtit i ka skaduar kohëzgjatja e kontratës së punës, paditësi kishte gjithsej 5 vite e 1 muaj përvojë pune.

Lidhur me pretendimin e palës paditëse se sipas nenit 10 par. 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, kontrata e punës e paditësit duhet të konsiderohet si kontratë e lidhur me kohë të pacaktuar pasi që i njëjti deri në shkëputjen e kontratës së punës ka pasur 5 vite 1 muaj përvojë pune të e paditura, gjykata gjeti së në rastin konkret kjo dispozitë nuk mund të aplikohet

sepse është në kundërshtim me dispozitën ligjore të nenit 10 par. 5 të Ligjit të Punës, ku për tu konsideruar si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar duhet që e njëjta të ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite.

Në nenin 4 të Ligjit të Punës është paraparë hierarkia në mes të Ligjit, Kontratës Kolektive, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratës së Punës, ku në paragrafin 2 të këtij neni theksohet *“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 dispozita e nenit 10 par. 5 e Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës parasheh të drejta me pak të favorshme për punëdhënësin se sa ato që janë të përcaktuara me nenin 10 par. 5 të Ligjit të Punës, pasi që më këtë dispozitë është paraparë që kontrata e punës për një periudhë të caktuar që përtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme, për një periudhë të punësimit me të gjatë se 3 vite, do të konsiderohet si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar, e sipas nenit 4 par. 2 të Ligjit të Punës kontrata kolektive nuk mund të përmbajë të drejta me pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësin se sa të drejtat e përcaktuara me këtë ligj. Andaj, sipas vlerësimit të gjykatës 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 së me dispozitat e marrëveshjes kolektive nuk mund të përjashtohet aplikimi i një norme ligjore e cila e ka rregulluar në mënyrë specifike këtë çështje kur dihet se sipas nenit 90 par.4 të Ligjit të Punës marrëveshja kolektive lidhet për një periudhë të caktuar dhe e njëjta nuk mund të ketë kohëzgjatje më shumë se tri (3) vjet.

Për me tepër, gjykata vlerëson se për themelimin e marrëdhënies së punës nevojitet pëlqimi - vullneti i të dy palëve kontraktuese, punëdhënësit dhe të punësuarit, në mënyrë të njëjtë nevojitet pëlqimi - vullneti i të dy palëve kontraktuese edhe për ripërtëritjen e kontratës së punës pas skadimit kur kontrata është me periudhë të caktuar, në këtë rast ka munguar vullneti i punëdhënësit – të paditurës që ta ripërtërijë kontratën dhe për këtë e ka njoftuar të punësuarin – paditësin në afatin e paraparë ligjor.

Sa i përket pretendimeve të paditësit së e paditura në bazë të nenit 70 par. 6 të marrëveshjes kolektive ka qenë e obliguar që paditësit t’i ofroj punë duke pasur parasysh që nga koha kur paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës e deri me sot e paditura vazhdimisht ka hapur konkurse dhe ka pranuar punëtor të rinjë, gjykata vlerëson se kjo dispozitë gjenë aplikim në rastet kur kemi të bëjmë me largim kolektiv nga puna përkatësisht ndërprerje të marrëdhënies së punës, dhe se në rastin konkret siç është theksuar me lartë nuk kemi të bëjmë më ndërprerje të kontratës së punës por me mos ripërtirje të kontratës pas skadimit të kohëzgjatjes së saj.

Meqenëse gjykata në bazë të provave të administruara ka ardhur në përfundim së e paditura me rastin e marrjes së vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës ka vepruar në pajtim me dispozitat ligjore të sipërcituara, dhe meqenëse kontrata e punës ka përfunduar sipas fuqisë ligjore me skadimin e saj datë 07.05.2016, për këtë arsye gjykata vlerësojë se edhe kërkesa e paditësit për kthim në punë dhe kërkesa për kompensimin e dëmit material për shkak të mos realizimit të pagave, në këtë rast është e pabazuar, andaj duke u bazuar në të lartcekurat, vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Gjykata ka administruar edhe prova tjera, mirëpo të njëjtat nuk kanë ndikuar në vendosjen ndryshe të çështjes dhe për këtë arsye gjykata nuk i elaburojë në mënyrë të veçante.

Vendimin për shpenzimet e procedurës është marrë në bazë të nenit 450 të LPK-së, ashtu që meqenëse paditësi nuk e ka fituar kontestin ndërsa e paditura nuk i ka kërkuar shpenzimet e procedurës, gjykata vendosi që secila palë t'i bartë shpenzimet e veta procedurale.

Nga se u cek më lartë, gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË-Departamenti i Përgjithshëm  
C.nr. 1006/16, date 15.09.2020

Gjyqtari  
Hysni Bardheci

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