

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË**, DEPARTAMENTI I PËRGJITHSHËM, Divizioni për Çështje Civile, me gjyqtaren Hunaida Pasuli, në çështjen juridiko-civile të paditëses Sh.K.nga P. Rr. B.C., blloku ..., nr. ..., kundër të paditurës NH “H.R.” Rr. P.V. nr.... P. lidhur me padinë për pagesën e pagave pas shqyrtimit kryesor publik të mbajtur mëdatë 01.06.2016, në të cilin të pranishëm ishin paditësja personalisht dhe përfaqësuesi ligjor i të paditurës F.B., më 28.07.2016, mori këtë:

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

- I.** **MIRATOHET** e bazuar kërkesëpadia e paditëses Sh.K.nga P. dhe **DETYROHET** e paditura “H.R.” në P. që në afatin kohor prej 15 dite nga pranimi i këtij aktgjykimi për shkak të mos përbushjes së kontratës për punë, për periudhën kohore shtator – dhjetor 2014 në emër të pagave paditëses t’i paguaj shumën e përgjithshme të parave në vlerë 960€ (nëntëqind e gjashtëdhjetë euro),- me kamatë ligjore nga data e parashtrimit të padisë 20.05.2015 e deri në pagesën definitive
- II.** Secila palë i bart shpenzimet e veta të procedurës

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

Më 20.05.2015 paditësja Sh.K. në Gjykatën Themelore në Prishtinë ka parashtruar padi kundër të paditurës H.R. në P. për shkak të mospagesës së pagave si pasojë e largimit të kundërligjshëm nga puna.

Sipas pohimeve të parashtruara në padi dhe nëseancat gjyqësore, paditësja nga viti 2007 ka qenë në marrëdhënie pune të paditura në bazë të kontratave të cilat janë ripërtirë në baza vjetore, - e caktuar në vendin e punës nikoqire, me pagë mujore në shumë ..., gjersa e paditura në kundërshtim me kontratën e punës dhe me dispozitat e nenit 71 të Ligjit për punë, më 15.08.2014 paditësen e ka njoftuar verbalisht që nga dita e nesërme të mos paraqitet në punë, me çka e paditura përveç që paditësen e ka larguar në mënyrë të kundërligjshme nga puna- duke mos i dhënë vendim me shkrim për arsyet e ndërprerjes së kontratës, atë e ka dëmtuar edhe materialisht

pasi nuk ia ka paguar pagat sipas kontratës së lidhur për periudhën kohore 03.01.2014 deri më 31.12.2014, respektivisht për katër muaj.

Nga arsyet e sipërtheksuara dhe në mbështetje të provave të administruara, gjykatës i ka propozuar që kërkesëpadinë ta aprovoj në tërësi të bazuar dhe ta detyroj të paditurën që në emër të katër pagave të papaguara, paditëses t'i paguaj shumën e përgjithshme të parave në vlerë 960€, me kamatë ligjore nga data e ushtrimit të padisë e deri në pagesën përfundimtare.

Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

Me aktvendimin e datës 16.03.2016, gjykata e ftoi të paditurën që të paraqet përgjigjen në padi. Megjithëkëtë, e paditura edhe pse aktvendimin nëfjalë e ka pranuar më 18.03.2016 nuk ka paraqitur përgjigje me shkrim. Ndërsa në seancën kryesore të datës 01.06.2016, përfaqësuesi ligjor i të paditurës e ka kundërshtuar kërkesëpadinë e paditëses me arsyetimin se paditëses i është ndërprerë kontrata e punës pasi që nuk ka treguar performancë të mirë në punë gjegjësisht, ndaj paditëses ka pasur shumë ankesa si nga mysafirët e hotelit, nga stafiashtu edhe nga menaxherët e hotelit.

Meqenëse sipas parashtrimeve, e paditura paraprakisht ka bërë vërejtje sa i përket punës së paditëses ndërkaq paditësja nuk ka treguar përmirësim të performancës, por ka vazhduar me keqpërdorime, atëherë është vendosur që t'i ndërpritet kontrata e punës. Nga arsyet e parashtruara ka propozuar që kërkesëpadija të refuzohet e pabazuar.

Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

Me qëllim të vërtetimit të drejtëdhe të plotë të gjendjes faktike gjykata në shqyrtimin kryesor i administroi provat me leximin e: Kontratës së punës datë 10.01.2008, të lidhur në mes të paditëses si punëmarrëse dhe të paditurës si punëdhënëse; Kontratën e punës për periudhën kohore 03.01.2014 – 31.12.2014, me dëgjimin e paditëses në cilësi të palës dhe të përfaqësuesit ligjor të të paditurës F.B., përndryshe pronar i H.R..

Nga provat e administruara dhe deklaratimet e ndër-gjyqësve rezultoi se nuk është kontestues që sipas kontratës së vitit 2008 paditësja e paditura ka themeluar marrëdhënje pune, ndërsa marrëdhënja e punës është vazhduar me përtëritjen e kontratave periodike një vjeçare.

Nuk është kontestues që në kontratën e fundit të lidhur për periudhën kohore 03.01.2014 deri më 31.12.2014, palët ndër-gjyqëseveç tjerash janë pajtuar që punëmarrësja, për vendin e punës nikoqire, të paguhet me pagë mujore ... bruto. Ndërsa, në nenin 13 të kontratës palët kanë përcaktuar se në cilat kushte mund të shkëputet kontrata.

Nuk është kontestues fakti se përfaqësuesi ligjor i të paditurës verbalisht më datë 15 gusht 2014 i ka thënë paditëses që nga dita e nesërme të mos paraqitet në punë.

Si çështje kontestuese për paditësen është ligjshmëria e largimit të saj nga puna, pasi në rastin konkret, e paditura nuk ka nxjerrë vendim me shkrim për ta informuar paditësen për arsyet dhe shkaqet e ndërprerjes së kontratës-shkëputjes së njëanshme të kontratës së punës, e që në

këtëmënyrë ka vepruar në kundërshtim me vetë kontratën si dhe me dispozitat nga neni 71 të Ligjit për punë.

Pas vlerësimit me kujdes dhe ndërgjegje të secilës provëveç e veç dhe në lidhje me njëra tjetrën gjykata gjeti se kërkesëpadia e paditëses në tërësi është e bazuar. Këtë vlerësim gjykata e mbështeti nëgjendjen faktike të vërtetuar se e paditura në raport me paditësen ka vepruar qartazi në kundërshtim me nenin 13 të Kontratës për punë, në të cilin nen janë përcaktuar shprehimisht rrethanat se kur kontrata mund të shkëputet, sikurse edhe me dispozitat e nenit 70 dhe 71 të Ligjit për punë nr. 03/L-212.

Nënenin 13 të Kontratës të lidhur mes palëve ndërgjyqëseështë përcaktuar se kontrata mund të shkëputet me marrëveshje me shkrim [...] në *rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; për shkak të mos përmbushjes respektivisht përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga ana e punonjësit [...]*. Gjykata vëren se këto kushte dhe rrethana të ndërprerjes së marrëdhënjes së punës janë në harmoni edhe me dispozitat e Ligjit për punë nenit 70 par 4 pika 1.4.1 të cilat parashohinse punëdhënësi mund ta ndërpresëkontratën e punës me një periudhëparalajmërimi: në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit dhe për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

Sipas vlerësimit tëgjykatës,përfaqësuesi ligjor i të paditurës me rastin e dëgjimit në cilësi të palës është përpjekur që të paraqet situatën dhe të bëjë të besueshëm se paditësja ka bërë shkelje të rënda të detyrave të punës dhe që e njëjta nuk ka pasur performancë të mirë në punë dhe në këtë mënyrëtë krijoj edhe bazën ligjore për largimin e paditëses nga puna.

Në këtë kontekst gjykata përkujton se shkeljet e rënda tëdetyrave të punës duhet të përcaktohen shprehimisht dhe të njëjtat tëvërtetohen nga ana e Komisionit disiplinor të caktuar nga punëdhënësi, çka në rastin konkret nuk ka ngjarë. Po ashtu vlerësimi i performancës në punësipas dispozitave të ligjit për punë duhet të bëhet me shkrim dhe nëse punëmarrësi brenda afatit kohor të caktuar me shkrim, përkundër vërejtjes nuk tregon përmirësim tëperformancës,në ato raste lind e drejta e punëdhënësit që edhe pa paralajmërim tëmëtejshëm punëtorit në mënyrë të një anshme t'ia ndërpresë kontratën e punës.

Në rastin konkret, gjykata ka vlerësuar se asnjëra nga kushtet e sipërtheksuara nuk janëplotësuar dhe veçtjerash për shkak të dështimit të të paditurës që në afatin kohor prej 45siç përcaktohet në dispozitën e nenit 71 par 1 pika 1.2 dite paditësen ta paralajmëroj për ndërprerjen e kontratës, e paditura paditëses ia ka mohuar të drejtën einformimit lidhur me arsyet dhe shkaqet e ndërprerjes së kontratës si dhe me paraqitjen e ankesës para punëdhënëses, nëc'mënyrë paditëses do t'i jepej mundësia e kundërshtimit dhe tëargumentimit të gjendjes faktike që mund të ishte në favor tësajmeqëushtimi i mjeteve të brendshme juridike para punëdhënësit,ashtu edhe mbrojtja e të punësuarve në gjykatëështë e drejtë e garantuar me dispozitat e ligjit për punë, - çka kufizon mundësinë e punëdhënësit që punëmarrësin ta trajtoj në mënyrëdiskreacionale, sic ka vepruar punëdhënësi këtu e paditura në raport me paditësen..

Meqë në rastin konkret,është vërtetuar qëe paditura për shkak tëlargimit të kundërligjshëm të paditëses nga puna - të njëjtës i ka shkaktuar edhe dëm material ashtu qëpër katër muaj,(nga muaji shtator 2014, e deri në skadimin e kontratës së punës 31.12.2014), nuk ia ka paguar pagën mujore prej ... respektivisht, shumë e përgjithshme prej 960€, duke vepruar kështu në

kundërshtim me dispozitat e nenit 55 të Ligjit për punëdhe nëkundërshtim me parimin e ndërgjegjshmërisë dhe ndershmërisë të përcaktuar në nenin 4 të Ligjit nr. 04/L-077 për marrëdhënje e detyrimeve, prandaj për arsyet e theksuara gjykata e aprovoi kërkesëpadinë të bazuar dhe vendosi që ta detyroj të paditurën që paditëses t'ia kompenzoj pagat për katër muaj në shumën e përgjithshme të parave në vlerë 960€, bashkë me kamatësiç përcaktohet në dispozitat e nenit 378 lidhur me nenin 382 të LMD-së.

Vendimi për shpenzimet e procedurës është marrë në bazë të nenit 450 të Ligjit për procedurën kontetimore.

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË**  
**C.nr.1154/15datë 28.07.2016**

**Gjyqtarja:**

Hunaida Pasuli

**Këshillë juridike:** Kundër këtij aktgjykimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankese në afat prej pesëmbëdhjetëditësh nga dita e marrjes së të njëjtit Gjykatës së Apelit në Prishtinë. Ankesa dorëzohet përmes gjykatës themelore në Prishtinë.