



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2019:218540

Datë: 29.02.2024

Numri i dokumentit: 05394987

C.nr. 3315/2019

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtari Florian Krasniqi, në çështjen juridike kontestimore të paditësit I.Ll, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson avokate A.B. me adresë në Lipjan, kundër të paditurës K.G. Sh.p.k, me adresë në Prishtinë, të cilën e përfaqëson avokat L.V., me objekt kontesti: anulimin e njoftimit dhe kompensimin e të ardhurave personale, pas përfundimit të shqyrtimit kryesor – publik, me datë 20.02.2024 mori, dhe me datë 29.02.2024 përpiloi këtë:

A K T G J Y K I M

- I. **REFUZOHET** në tërësi si e pabazuar kërkesëpadia e paditësit I.Ll kundër të paditurës K.G. Sh.p.k, me të cilën ka kërkuar që të anulohet njoftimi i të paditurës me nr. 0107/2019 dhe të obligohet e paditura që paditësit t’ia paguajë në emër të pagave neto shumë prej 2,816.23 euro, në emër të kontributit pensional shumë prej 314.1 euro, dhe në emër të tatimit në të ardhura personale shumë prej 176.72 euro.
- II. Secila palë i bartë shpenzimet e veta procedurale.

A r s y e t i m

Paditësi me datë 02.10.2019 pranë kësaj Gjykate ka paraqitur padi me objekt kontesti kompensimin e pagave për shkak të largimit të kundërligjshëm nga puna. Në padi ka theksuar se, paditësi me datë 01.06.2019 ka themeluar marrëdhënie pune me të paditurën, me kohë të caktuar deri me datë 31.12.2019 me mundësi vazhdimi. Tutje ka theksuar se, me datë 08.07.2019 i është ndërprerë marrëdhënia e punës pa ndonjë njoftim paraprak e as vërejtje me shkrim, në kundërshtim me ligjin e punës. Tutje në padi theksohet se, sipas Kontratës së punës paditësi ka qenë i caktuar në pozitën kranist, ndërsa asnjë ditë nuk ka punuar në këtë pozitë, kjo për faktin se kanë munguar mjetet e punës, dhe e paditura e ka sistemuar aty ku ka pasur nevojë për punë, andaj edhe nuk është e mundur që paditësi të mos ketë treguar rezultate ose performancë të dobët në punë.

Gjatë seancave të shqyrtimit gjyqësor, përfaqësuesja e paditësit ka theksuar se, e paditura i ka

ndërprerë paditësin marrëdhënien e punës në kundërshtim me ligjin e punës. Tutje në seancë ka theksuar se, nga provat e paraqitura në shqyrtim gjyqësor është provuar se e paditura paditësit i ka ndërprerë marrëdhënien e punës në kundërshtim me ligjin e punës, se e paditura nuk e ka njoftuar paditësin për largimin nga puna, e po ashtu paditësi që nga koha e nënshkrimit të kontratës së punës, ndonëse ka qenë i sistemuar në pozitën e punës kranist, të njëjtit nuk i është dhënë asnjëherë mundësia që të punojë në pozitën në të cilën është caktuar, andaj edhe nuk ka qenë e mundur që paditësi të ketë treguar performancë të dobët gjatë ushtrimit të detyra të tij të punës. I ka propozuar gjykatës që padia e paditësit të aprovohet në tërësi si e bazuar. Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

E paditura në përgjigje në padi ka theksuar se, pretendimet e paditësit janë të pabazuara, kjo ngase paditësi për të njëjtën çështje ka paraqitur edhe ankesë tek inspektorati i punës, por i njëjti ka gjetur se pretendimet e paditësit janë të pabazuara. Tutje ka theksuar se paditësi gjatë kryerjes së detyra të tij të punës nuk ka treguar rezultate të mira në punë, nuk e ka respektuar orarin e pushimit ditor, e ka neglizhuar punën, me çka ka treguar performancë të dobët.

Në seanca të shqyrtimit kryesor, përfaqësuesi i të paditurës ka theksuar se me paditësin kanë pasur Kontratë të punës për periudhën 01.06.2019 deri me 31.12.2019, dhe sipas nenit 5 të Kontratës, ka qenë periudha provuese prej 3 muajve, dhe duke u mbështetur në njoftimin për paditësin i bërë nga menagjeri i ndërtimit R.R, drejtuar menaxhmetit të të paditurës, me datë 28.06.2019, është treguar për performancë jo të mirë dhe për moszbatimin e punëve të caktuara sipas Kontratës së punës, e paditura me datë 01.07.2019 duke u mbështetur në nenin 15 të ligjit të punës, ka lëshuar njoftim paraprak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin gjatë periudhës provuese. Këtë njoftim pala paditëse ka refuzuar ta pranojë. Ka theksuar se këtë gjendje faktike e ka konstatuar edhe inspektorati i punës, i cili pas inspektimit me datë 31.07.2019 ka lëshuar vendim me të cilin vendim ia ka refuzuar ankesën paditësit duke konstatuar se e paditura nuk ka bërë shkelje me rastin e largimit të paditësit nga puna. Ka theksuar se Kontrata e punës mes të paditurës dhe paditësit është nënshkruar me vullnetin e lirë të të dy palëve dhe në këtë Kontratë në nenin 5 pika 2 është përcaktuar puna provuese prej 3 muaj dhe në pikën 3 të nenit 5 është kontraktuar se Kontrata e punës mund të ndërpritet me njoftim paraprak prej shtatë ditësh, bazuar edhe në nenin 15 të ligjit të punës. Ka theksuar se e paditura ka vepruar në harmoni me nenin 15 të ligjit të punës, duke e njoftuar paraprakisht paditësin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Ka kërkuar që padia e paditësit të refuzohet si e pabazuar. Shpenzimet e procedurës nuk i ka kërkuar.

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 nr. KP/038/05/2019, Deklarata nën betim për ruajtjen e të dhënave konfidenciale, vendimi i inspektoratit të punës nr. 01. Nr. 13-290, datë 31.07.2019, ankesa e datës 08.07.2019, njoftimi i datës 28.06.2019, njoftim paraprak i datës 01.07.2019, ekspertiza financiare e datës 26.12.2023, pasqyra e të ardhura personale për vitin 2019, e lëshuar nga ATK, pasqyra e llogarisë së trustit pensional të Kosovës për paditësin, për periudhën 01.08.2002 deri 13.12.2023, përgjigja e ATK-së, nr. protokollit 04.06.4959, datë 18.12.2023, referencë tetor 2019, diploma nr. regjistri 26, nr. protokollit 37, datë 10.05.2005.

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 e pa bazuar, dhe vendosi si në dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

Në mes të palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese fakti se paditësi me të paditurën kishte themeluar marrëdhënie të punës sipas Kontratës së punës nr. KP/038/05/2019, në pozitën kranist, për periudhën prej 6 muajve. Po ashtu nuk ishte kontestuese se sipas kësaj Kontrate, paditësi me të paditurën ishin dakorduar që 3 muajt e parë të marrëdhënies së punës, do të ishin punë provuese.

Kontestuese në mes të palëve ishte fakti vendimtar se, e paditura me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit, a kishte vepruar në harmoni me ligjin e punës, gjegjësisht a kishte shkelje ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Nga provat e administruara në shqyrtim gjyqësor, rezulton se paditësi me të paditurën ka themeluar marrëdhënies së punës, me kohëzgjatje prej datës 01.06.2019 deri më 31.12.2019 sipas Kontratës së punës KP/038/05/2019. Sipas Kontratës për themelimin e marrëdhënies së punës, gjegjësisht nenit 5 të kësaj Kontrate, ishte kontraktuar në mes të palëve se 3 muajt e parë të marrëdhënies së punës do të ishin punë provuese, ndërsa po në nenin 5 paragrafi 3 të Kontratës së punës ishte kontraktuar se përgjatë periudhës provuese punëdhënësi dhe i punësuar do të kishin të drejtë të shkëpusnin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej 7 ditëve. Nga provat po ashtu rezulton se, me datë 28.06.2019 personi përgjegjës tek e paditura kishte nxjerrë njoftim për zyrën e burimeve njerëzore tek e paditura me të cilin kishte informuar zyrën e burimeve njerëzore tek e paditura se kishte pranuar raportime të një pas njëshme nga menaxheri i punishtes dhe kryepunëtori se paditësi ishte fjalosur me punëtorët tjerë duke i ngacmuar dhe duke provokuar situata të pa lakmueshme, se ka qenë i pa bindur ndaj eprorëve duke mos zbatuar urdhrat e eprorëve për detyrat që i ka të përcaktuara me Kontratën e punës. Ky fakt vërtetohet nga njoftimi i datë 28.06.2019 i administruar si provë në shqyrtim gjyqësor. Po ashtu nga provat e administruara vërtetohet se, e paditura me njoftimin e datës 01.07.2019, e paditura e kishte njoftuar paraprakisht paditësin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në njoftimin në fjalë, gjendet edhe mbishkrimi *“refuzoj ta nënshkruaj dhe pranoj, me datë 01.07.2019, pas leximit të bërë.*

Nga provat e administruara, po ashtu rezulton se paditësi kishte paraqitur ankesë tek inspektorati i punës, për shkeljen e të drejtave të tij nga marrëdhënia e punës, e cila ankesë ishte refuzuar nga inspektorati i punës, me vendimin nr. nr. 01. Nr. 13-290, datë 31.07.2019. Në këtë vendim, inspektorati i punës kishte konstatuar se nga dokumentet e ofruara nga pala e paditur, kishte rezultuar se paditësi kishte treguar performancë të dobët në kryerjen e detyrave të tij të punës, dhe se e paditura kishte njoftuar paraprakisht paditësin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, në afat prej shtatë ditësh, ndërsa paditësi kishte refuzuar nënshkrimin e vendimit për largimin nga puna.

Nisur nga të gjitha faktet e vërtetuara si më lartë, gjykata sjell në vëmendje nenin 15 të Ligjit të Punës i cili përcakton si në vijim *1. Puna provuese përcaktohet me Kontratën e Punës. 2. Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit. 3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.* Sipas kësaj dispozite ligjore, përcaktohet se në rastet kur marrëdhënia e punës është themeluar si punë provuese, secila nga palët (paditësi dhe i padituri) mund të ndërpresin marrëdhënien e punës, me njoftim paraprak prej shtatë ditësh të palës tjetër.

Bazuar në gjendjen faktike të vërtetuar dhe interpretimin e dispozitës ligjore të lartë cituar, gjykata vlerëson se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar. Kjo për faktin se siç u theksua më lartë, paditësi dhe e paditura kishin themeluar marrëdhënie të punës për kohëzgjatje prej shtatë muajve, por që tre muajt e parë të punës, ishin përcaktuar të jenë punë provuese. Nga provat si më lartë e paditura, është vërtetuar se e paditura e ka përmbushur detyrimin e saj ligjor që ka derivuar nga neni 5 i Kontratës së punës dhe nga neni 15 i ligjit të punës, kjo për faktin se e paditura ka lëshuar njoftim me datë 01.07.2019 me të cilën e ka njoftuar paditësin se pas shtatë ditësh të njëjtit do ti ndërpritet marrëdhënia e punës. Në njoftimin e lartë cituar, gjendet mbishkrimi se paditësi ka refuzuar ta nënshkruaj njoftimin për largimin nga puna, e një fakt i tillë është vërtetuar edhe nga inspektorati i punës i cili në vendimin e tij 01. Nr. 13-290, datë 31.07.2019 ka konstatuar se paditësi kishte refuzuar nënshkrimin e njoftimit me të cilin njoftohej se të njëjtit i ndërpritet marrëdhënia e punës. Këtë e argumenton edhe fakti se paditësi me datë 08.07.2019 ka paraqitur ankesë tek inspektorati i punës, e që rezulton se paditësi ka qenë i njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga ana e të paditurës në afatin e paraparë me Kontratë të punës. Me propozimin e palës paditëse gjykata ka bërë nxjerrjen e provës përmes ekspertizës financiare, sipas të cilës ekspertizë ka rezultuar se e paditura i kishte paguar edhe të ardhurat personale paditësit për periudhën 01.07.2019 deri 08.07.2019, çka rezulton se e paditura e ka përmbushur edhe obligimin e pagesës së detyrimeve personale të palës paditëse për periudhën shtatë ditore për të cilën e ka njoftuar palën paditëse për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Për më tepër nga ekspertiza financiare e datës 26.12.2023, pasqyra e të ardhura personale për vitin 2019 e lëshuar nga ATK, pasqyra e llogarisë së trustit pensional të Kosovës për paditësin, për periudhën 01.08.2002 deri 13.12.2023, përgjigja e ATK-së, nr. protokollit 04.06.4959, datë 18.12.2023, vërtetohet po ashtu se paditësi nga muaji shtator i vitit 2019 kishte themeluar marrëdhënie të re te punës tek një punëdhënës tjetër, dhe kishte realizuar të ardhura personale, gjegjësisht pagë nga një marrëdhënie tjetër e punës. Gjykata vlerëson se, në kontestet për largimin e kundërligjshëm nga puna, kompensimi eventual i pagave të pa paguara, ka për qëllim mbulimin e fitimit të humbur të cilin punëtori do ta realizonte nëse të njëjtit nuk do ti ndërpritej marrëdhënia e punës, dhe në rastin e paditësit rezulton se paditësi menjëherë nga muaji shtator i vitit 2019 ka themeluar marrëdhënie të re të punës tek punëdhënës tjetër.

Gjykata po ashtu sjell në vëmendje se, puna provuese është periudhë e marrëdhënies së punës, me të cilën punëdhënësi e rezervon të drejtën e vlerësimit të performancës së punëtorit, dhe sipas

vlerësimi të tij, varësisht nga performanca e punëtorit vendos të themelojë ose jo marrëdhënie të rregullt të punës me punëtorin. Sipas vlerësimit të kësaj Gjykate, Kontrata e punës mes paditësit dhe të paditurës, gjegjësisht neni 5 i saj, ka qenë e hartuar konform dispozitës së nenit 15 të ligjit të punës dhe detyrimet që kanë derivuar nga Kontrata e punës, janë zbatuar nga ana e të paditurës duke e njoftuar paraprakisht paditësin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Sa i përket shpenzimeve të procedurës, Gjykata vendosi si në pikën II të dispozitivit të këtij aktgjykimi, duke u bazuar në nenin 452 paragrafi 1 të LPK-së që përcakton: *Pala e cila e humbë procesin gjyqësor tërësisht ka për detyrë që palës kundërshtare gjyq fituese, dhe ndërhyrësit që i është bashkuar, t'ia shpërblej të gjitha shpenzimet gjyqësore dhe 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 parashtrrojë 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 pala paditëse ka humbur procesin gjyqësor sipas këtij aktgjykimi, dhe meqenëse pala e paditur nuk i ka specifikuar shpenzimet e procedurës kontestimore, gjykata vendosi si në pikën II 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.3315/2019, datë 29.02.2024**

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.