



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

---

Numri i lëndës: 2019:254692

Datë: 29.12.2020

Numri i dokumentit: 01379157

C.nr.1026/16

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Departamenti i Përgjithshëm Divizioni Civil, gjyqtarja Mevlide Kosumi Qarri në çështjen juridike kontestimore të paditësit B. Z. nga P. të cilin sipas autorizimit e përfaqëson B.F. avokat në P. kundër të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike-KEDS Sh.A., me seli në Prishtinë, të cilën me autorizim e përfaqëson L. S., për shkak të anulimit të vendimit për ndërprerjen e kontratës së punës dhe kompensimin e pagave, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor, të datës 18.12.2020 mori këtë:

A K T G J Y K I M

- I. APROVOHET në tërësi e bazuar kërkesëpadia e paditësit B. Z. nga P..
- II. ANULOHET Vendimi i të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike sh.a. me seli në Prishtinë Nr. 84 i datës 30.03.2016, Obligohet e paditura KEDS sh.a. me seli në Prishtinë, që paditësin B. Z. ta kthejë në një vend të punës që i përgjigjet aftësive dhe kualifikimeve të tij me të gjitha të drejtat dhe detyrat e punës.
- III. DETYROHET e paditura KEDS sh.a., me seli në Prishtinë, që paditësit B. Z. t'ia paguaj shumën prej 29,564.31€ neto për periudhën nga data 08.05.2016 e deri më datë 31.10.2020, në emër të kontributit pensional shumën prej 1,657.55€, e po ashtu në emër të tatimit në pagë shumën prej 1,928.43€, të gjitha me kamatë ligjore prej 8%, duke filluar nga data 31.10.2020, deri në pagesën definitive, në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm.
- IV. DETYROHET e paditura që paditësit ti paguaj çdo muaj shumën prej 600.00€ bruto, në emër të pagës mujore nga data 31.10.2020 e deri në kthimin në punë të paditësit si dhe shpenzimet e procedurës në shumë prej 948.00€

## ARSYETIM

### *Pretendimet e palëve*

Paditësi përmes të autorizuarit të tij ka parashtruar padi në padi në gjykatë me datë 06.05.2016, kundër të paditurës Kompania Kosovare për Distribuim dhe Furnizim me Energji Elektrike-KEDS Sh.A., për shkak të anulimit të vendimit për ndërprerjen e kontratës së punës

I autorizuari i paditësit si në padinë e paraqitur ashtu edhe gjatë shqyrtimeve të mbajtura ka deklaruar se e paditura përmes Vendimit nr.84 datë 30.03.2016 nuk ia vazhdon kontratën e punës paditësit pas datës 07.05.2016 me arsyetimin se kontrata e punës ka qenë e lidhur me kohë të caktuar deri me datën 07.05.2016 dhe mos vazhdimi bëhet për arsye ekonomike, teknike dhe organizative, derisa me vendimin nr.3291 datë 20.04.2016 e refuzon ankesën e paditësit me arsyetimin se kontrata e punës ka qenë e lidhur për afat të caktuar. Thekson se paditësi ka themeluar marrëdhënie pune në bazë të konkursit publik për punë provuese të cilën me sukses e ka kryer. Fillimisht ishte punësuar në KEK dhe pas zhvillimit të procedurave për privatizimin e KEK sha. Divizioni i Rrjetit dhe furnizimit kontrata e punës nuk i është lëshuar në kohë të pacaktuar. Me datë 08.05.2013 pjesa e KEK Divizioni i rrjetit dhe furnizimit privatizohet dhe të gjithë punëtorët e atyre njësive punuese kalojnë te punëdhënësi i ri, me statusin që e kanë pasur në KEK. Mirëpo paditësit punëdhënësi i ri nuk ja lëshon kontratën e përhershme por së pari ja lëshon një kontratë deri me dt. 21.07.13, pastaj kontratën e punës për afat të caktuar 3 vite. Ndër kohë atë kontratë e ndëruron duke e sistemuar edhe 2 herë të tjera. Vendi i punës i paditësit për të cilin ka krijuar marrëdhënie pune ka qenë i përhershëm dhe praktika gjyqësore rajonale, qartë shprehet që për vendet e punës në kohë të pacaktuar nuk mund të lëshohet kontratë në kohë të caktuar. Më tej deklaroi se nuk qëndrojnë parashtrimet e të autorizuarit të paditurës, për arsye se kontrata e punës të paditësit nuk është ndërprerë për shkak të skadimit të afatit të kontratës së punës por është ndërprerë për shkaqet e paraqitura në vendimin e të paditurës e të cilat janë ekonomike, organizative teknike. Lidhur me shpëputjen e kontratës pa marrë parasysh në kohë të caktuar apo të caktuar e paditura ka qenë e obliguar të hartoj një plan operativ dhe të shiqoj mundësitë se cilat vende pune duhet të mbyllen, cilat shërbime duhet të reduktohen, pastaj të bëjë përpjekje që punëtorët që të risistemojë në ndonjë vend tjetër të punës, të ri kualifikojë, të zhvillojë negociata me sindikata për gjetjen e një zgjidhje, për mos largimin e punëtorëve nga puna. Këtë qëndrim e mbanë edhe Gjykata Supreme e Kosovës për shumë raste e që e aprovon edhe Gjykata Kushtetuese ku ka të bëjë me subjekte të tjera e me një rast edhe me vet të paditurën. Më tej potencon se ligji i punës me nenin 10 pika 9 parasheh se kontrata e punës në kohë të caktuar mund të lidhet po në bazë të asaj që parasheh marrëveshja kolektive dhe akti i brendshëm normativ i punëdhënësit që specifikon kohën dhe rastet. Marrëveshja kolektive nuk i ka përcaktuar rastet se kur mund të lidhet kontrata e punës në kohë të caktuar e as akti normativ i të paditurës . Nuk qëndron pretendimi se ndërprerja e kontratës së punës ka bazën ligjore për arsye se ajo është ndërprerë mbi bazën e shkaqeve të cekura si më lartë dhe është në kundërshtim me nenin 10 pika 5 të marrëveshjes kolektive e cila ka qenë në fuqi ditën kur ju ka ndërprerë kontrata e punës

paditësit, e ajo dispozitë qartë sqaron dhe ka karakter imperativ se kontrata e punës nuk mund të ndërpritet nëse ka kaluar afati 3 vjeçar. I ka propozuar Gjykatës ta aprovojë kërkesëpadinë e paditësit.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

E paditura përmes përfaqësuesit të saj të autorizuar, ka parashtruar se e kundërshtojnë në tërësi padinë dhe kërkesëpadinë e paditësit, duke konsideruar se e paditura ka vepruar në harmoni me Ligjin e punës si dhe akteve nënligjore, Rregulloreve të brendshme kur paditësit ia kanë ndërprerë marrëdhënien e punës. Pasi që kontrata e lidhur ka qenë në afat të caktuar dhe e nënshkruar me vullnetin e të dy palëve. Ndërsa edhe për vazhdimin e kontratës nevojitet vullneti i të dy palëve. Padia si dhe kërkesëpadia është e pa lëndë dhe e pa bazë dhe si e tillë nuk ka mbështetje, pasi që paditësi ka qenë në mardhënje pune në afat të caktuar. Më tej theksohet se e paditura KEDS çdo herë me punëmarrësit lidhë kontrata në afat të caktuar siç e lejon edhe ligji i punës, dhe atë sa i përket përvojës së punës deri në 10 vite, ashtu siç e lejon edhe neni 10 i Ligjit të punës. Paditësi në këtë rast i ka pasur mbi 3 vite përvojë pune. Arsyet e mos vazhimit të kontratës së punës e paditura i ka dhënë përmes vendimit nr. 84 dt. 30.03.16 si dhe në vendimin nr. 3291 i dt. 20.04.16 me të cilin punëmarrësit i është refuzuar ankesa e tij. E paditura në pajtim me ligjin e punës saktësisht me nenin 67 par. 1 .3 dhe neni 71 par. 2 e ka njoftuar paditësin për skadimin e kontratës me shkrim në afat të paraparë ligj ndërsa me vendim punëmarrësi nuk i është vazhduar apo ripërtërirë kontrata e punës. Duke u bazuar në këtë themelimi i marrëdhënies së punës me kontratë dhe përcaktimi i kushteve të kontratës i referohet normave ligjore të karakterit dispozitiv përfshirë këtu edhe kohëzgjatjen e kontratës , andaj është plotësisht në vullnetin e punëdhënësit të vazhdojë kontratën e punës në kohë të caktuar apo jo në këtë drejtim e paditura ka vepruar në përputhje të plotë me dispozitat e ligjit të punës, Andaj i propozojmë gjykatës që padinë dhe kërkesëpadinë e paditësit ta refuzoj si të pabazuar.

#### *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 18.12.2020, sipas propozimit të palëve gjykata bëri administrimin e provave: kontratën e punës nr. 13988 dt. 21.01.2013; kontrata e dt. 21.04.13;kontratat e dt. 8.05.13, 21.07.13, 01.11.2014, 1.06.15; njoftimi i drejtorit të përgjithshëm të dt. 30.03.16; vendimi për mos vazhdimin e kontratës së punës të lëshuar nga punëdhënësi KEDS nr. 84 dt. 30.03.16;ankesa me nr. 3095 dt. 15.04.16; vendimi nr.3291 i dt. 20.04.16 lëshuar nga KEDS; ekspertiza e ekspertit financiar F. K. e dt. 15.11.2020.

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 Kontestimore (LPK-së), vendosi që kërkesëpadinë e paditësit ta aprovoj në tërësi të bazuar.

Në mes palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese së paditësi ka qenë i punësuar tek e paditura deri më datë 30.03.2016, kur 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.

Nga kontrata e punës me numër 13988/0 e datës 21.01.2013, vërtetohet së paditësi B. Z. ka lidhur kontratë në kohë të caktuar me të paditurën, dhe atë deri me datë 20.04.2013, i cili ishte i caktuar në pozitën Koordinator i ND me hapësirë të vogël-A7/3 në Divizionin e Furnizimit – Distrikto Prishtinë.

Nga njoftimi i drejtorit të përgjithshëm, i datës 30.03.2016, vërtetohet fakti se paditësi ishte njoftuar se Bodri i Drejtorev i Komapnisë Kosovare për Distribuim dhe Furnizim 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 84, i datës 30.03.2016, vërtetohet së e paditura kishte vendosur që të mos ia vazhdoj kontratën e punës paditësit B. Z. 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 shkëputje të kontratës është cekur, se përfundimi i kontratës ka ardhur për arsye ekonomike, teknike dhe organizative.

Nga ankesa me nr. 3095 datë 15.04.16 vërtetohet se paditësi pas pranimit të vendimit për shkëputje 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 nr.3291 i dt. 20.04.16, 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 se 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 punuar nga eksperti F. K.e datës 15.11.2020., rezulton së paditësi për periudhën nga data 08.05.2016 e deri më datë 31.10.2020, i takon kompensimi në emër të pagave neto të papaguara në shumën prej 29,564.31€, në emër të kontributit pensional shumën prej 1,657.55€, si dhe në emër të tatimit në pagë shumën prej 1,928.43€.

### *Baza ligjore*

Me nenin 10 par.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, par. 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 par. 1 të Ligjit 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”, 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 par.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 pikën 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 par.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 par.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 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”.

#### *Vlerësimi përfundimtar i Gjykatës*

Paditësi ka lidhur fillimisht kontratë për marrëdhënien e punës me paraardhësen e të paditurës KEK sh.a. me seli në Prishtinë, më datë 21.01.2013, sipas kontratës me numër 13988/0, pastaj kontratën e datës 21.04.2013 me të njëjtin punëdhënësi për të vazhduar më tej tek e paditura KEDS sh.a., me seli në Prishtinë përmes kontratës Nr.13988/0 datë 08.05.2013, pastaj kontrata e lidhur me datë 21.07.13, 01.11.2014 dhe përfundimisht deri me datën 01.06.15, 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.

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 02.01.2013, ndërsa nga data 08.05.2013 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 mbi 3 vite përvojë pune tek e paditura. Me nenin 10 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës, në par. 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 me kontratat e nënshkruara me të punësuarit e saj, ka paraparë ndër të tjera së zbatim do të këtë edhe marrëveshja kolektive e Kosovës, ku kjo marrëveshja atë kohë ishte në zbatim. Në këtë drejtim, gjykata vlerëson së meqë marrëdhënia e punës në rastin në fjalë e ka fuqinë e marrëdhënies së punës në kohë të pacaktuar, e paditura ka dështuar të veproj në pajtim me legjislacionin 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. 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 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 shkëputet 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 transferimi 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 më 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 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 08.05.2016 e deri më datë 31.10.2020, do ti takonte paga neto në shumë prej 29,564.31€, në emër të kontributit pensional shumë prej 1,657.55€ si dhe tatimit në pagë shumë prej 1,928.43€, Po ashtu nga mendimi i ekspertit shihet se i njëjti për periudhën e fundit ka marr si pagë brutto shumë prej 600.00€, të cilën gjykata e mori për bazë me rastin e aprovimit të kërkesës së paditësit për kompensimin e pagave të ardhshme pas nxjerrjes së ekspertizës datë 31.10.2020.

Gjykata vlerësoj edhe pretendimet e të paditurës të paraqitura gjatë këtij shqyrtimi, mirëpo të njëjtat nuk gjejnë mbështetje ligjore dhe si të tilla pa ndikim në vendosjen ndryshe të kësaj çështje.

Për kamatën e aplikuar gjykata ka vendosur duke u mbështetur në dispozitat e nenit 382 të LMD-së, duke e llogaritur nga data e nxjerrjes së ekspertizës së datës 31.10.2020, datë kjo kur është vërtetuar lartësia e dëmit.

Lidhur me shpenzimet procedurale u vendos 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 2 seanca gjyqësore për përfaqësuesit të autorizuar shumën prej 540.00 € (2 x 270.40€), për ekspertizë financiare shumën prej 100.00€ si dhe në emër taksës për padi 100.00€, gjithsej shumën prej 948.00€.

Nga të lartcekurat u vendos sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi, e konform nenit 143 të LPK-së.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË  
Departamenti i Përgjithshëm  
C.nr.1026/16, dt. 18.12.2020

G j y q t a r j a  
Mevlide Kosumi Qarri

**UDHËZIM JURIDIK:**

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

Urdhër për taksë gjyqësore: urdhërohet paditësi që në emër të taksës gjyqësore për padi të paguaj shumën prej 100.00 euro, në arkën e Gjykatës.