



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINË

Numri i lëndës: 2020:125425
Datë: 30.05.2024
Numri i dokumentit: 05757789

C.nr. 4298/2020

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË – Departamenti i Përgjithshëm, Divizioni Civil, me gjyqtar Argzon Muçaj, në çështjen juridike kontestimore të paditëses I.H. nga P. e përfaqësuar me autorizim nga N.H. avokat nga Prishtina, kundër të paditurës “P.D.” SH.P.K. me seli në P., me NUI..., e përfaqësuar sipas autorizimit nga L.B. avokat nga Prishtina, lidhur me çështjen kontestimore kompensim i pagave nga marrëdhënia e punës, pas mbajtjes së seancës së shqyrtimit kryesor në prani të autorizuarit të palës paditëse dhe të paditurit se bashku me të autorizuarin e tij, ndërsa e përpiloj me datë 30.05.2024, këtë:

A K T G J Y K I M

I. APROVOHET në tërësi e bazuar kërkesëpadia e paditëses I.H. nga P.

II. DETYROHET e paditura “P.D.” SH.P.K. me seli në P., me NUI..., që paditëses në emër të mos përmbushjes së kontratës së punës t’ia paguaj kompensimin e pagave prej datës 01.09.2020 deri me datën 28.02.2021, për pagën mujore neto prej 200.00 euro në muaj, e në shumën e përgjithshme në lartësi 1200.00 euro, me kamatë ligjore 8 % në vit nga dita e paraqitjes së padisë me datë 01.10.2020 e deri në pagesën definitive, e të gjitha këto në afat prej shtatë (7) ditëve nga dita e plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit ligjor.

III. DETYROHET e paditura “P.D.” SH.P.K. me seli në P., me NUI..., që paditëses t’i kompensoj shpenzimet procedurale në lartësinë prej 259.00 euro, në afat prej shtatë (7) ditëve nga dita e plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi, nën kërcënimin e përmbarimit ligjor.

A r s y e t i m

Paraqitja e padisë dhe pretendimet e palëve

Paditësja I.H. përmes përfaqësuesit të saj të autorizuar avokat N.H. me datë 01.10.2020, në këtë gjykatë ka paraqitur padi duke kërkuar të detyrohet e paditura “P.D.” SH.P.K. me seli në qendrën tregtare “A.M.” në P. që paditësen të kthej në vendin e punës dhe detyrat e punës të cilat i ka kryer më parë, duke i njohur kompensimin e pagave sipas kontratës së punës nga dita e largimit nga puna e deri në kthimin e saj në punë, në afat prej 7 ditëve pas marrjes së aktgjykimit nën kërcënim të përmbarimit me dhunë.

Përmes padisë, paditësja ka theksuar se te e paditura ka qenë e punësuar me kontratë me kohë të caktuar me mundësi vazhdimi. Ka shtuar se përkundër kësaj, e paditura me datë 31.08.2020 i ka ofruar paditëses një deklaratë kinse e njëjta dëshiron në mënyrë vullnetare të ndërprejë kontratën e punës, mirëpo këtë deklaratë nuk e kam nënshkruar. Tutje ka shtuar se, me datë 11.09.2020 me një parashtrësë nga e paditura ka kërkuar arsyet për shkëputjen e kontratës, dhe përkundër faktit që skam asnjë vendim tjetër që më është ndërprerë marrëdhënia e punës, përkatësisht me është bërë shkëputja e kontratës para kohe. Ka deklaruar se, pasi që në afatin ligjor nuk kam marr asnjë përgjigje lidhur me kërkesën e parashtruar të e paditura, tani i drejtohem gjykatës për realizimin e së drejtës nga marrëdhënia e punës. Ndërsa në seancën e shqyrtimit përgatitor ka deklaruar se, pasi që kontrata e punës ka qenë me afat të caktuar dhe tanimë ky afat ka skaduar, ndërsa në petitumin e kërkesëpadisë kam kërkuar që paditësja të kthehet në vendin e punës, tanimë heqi dorë nga kjo kërkesë, duke e precizuar kërkesëpadinë: të aprovohet kërkesëpadia si e bazuar ashtu që të detyrohet e paditura që në emër të mos përmbushjes së kontratës t'ia paguaj paditëses kompensimin e pagave prej datës 01.09.2020 deri me datën 28.02.2021 pagën mujore prej 200.00 euro, e në shumën e përgjithshme prej 1200.00 euro, me kamatë ligjore 8 % nga dita e paraqitjes së padisë e deri në pagesën definitive. Kurse në seancën e shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare ka qëndruar prapa padisë së precizuar, duke kërkuar nga gjykata që e njëjta të aprovohet në tërësi si e bazuar.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar, dhe atë për përpilimin e padisë shumën prej 104.00 euro, për një seancë të shtyrë shumën prej 67.00 euro, për një seancë të mbajtur shumën prej 135.00 euro, për taksë gjyqësore shumën prej 20.00 euro, në shumën e përgjithshme prej 326.00 euro.

E paditura përmes të autorizuarit të saj avokat L.B. përmes përgjigjes në padi e ka kontestuar kërkesëpadinë e paditëses, duke shtuar se nuk qëndrojnë pretendimet e paditëses, se e paditura ende pa i skaduar afati kohor i kontratës i ka shkëputur kontratën e punës, kjo për faktin se paditësja në kërkesëpadi nuk është treguar e sinqertë për të treguar se cili ka qenë shkaku i shkëputjes së kontratës së punës. Ka theksuar se, paditësja ka qenë e punësuar të e paditura në lokalit e "P.D." duke qenë në kontakt të vazhdueshëm me klientë të lokalit dhe në shërbim të tyre, dhe nga mysafirët çdo herë kemi marr vërejtje për sjelljen arrogante ndaj mysafirëve, mos shërbim në mënyrë profesionale, duke qenë e acaruar me kolegët e punës, duke i ofenduar të njëjtit dhe duke mos u përshtatur me ambientin dhe kolektivin e punës. Tutje ka shtuar se, paditësja pas vërejtjes së marr nga punëdhënësi konform nenit 85 të Ligjit të Punës "Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës, vërejtje me gojë" nuk është lajmëruar në vendin e punës, me çka edhe me mos paraqitje në punë konsiderohet si shkëputje e kontratës së punës. Ka shtuar se, paditësja nuk ka bërë respektimin e procedurës administrative, duke mos ushtruar ankesë të punëdhënësi, ankesë në Inspektorit të Punës për të vërtetuar gjendjen faktike, mirëpo siç po shihet drejtë për se drejti ka ushtruar padi në Gjykatë Themelore në Prishtinë ndaj të paditurës duke kërkuar kthimin në punë dhe kompensimin e pagave. Referuar aspektit formal/teknikë paditësja themelësinë e kërkesëpadisë nuk e mbështet në dispozitat e Ligjit të Punës, dhe është e pa kuptueshme se çfarë kërkon të anulohet për tu kthyer në vendin e punës, pasi që paditësja vullnetarisht pas vërejtjes së marr konform nenit 85 paragrafi 1 pika 1.1 ka lënë vendin e punës. Me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës sipas Kontratës së Punës, paditësja ka marrë përsipër që të kryej detyrat e punës në pajtim me kodin e punës, duke qenë

me klientët e afërt jo ofendues në mënyrë që të njëjtit të marrin shërbimin e kërkuar. Neni 85 paragrafi 1 pika 1.5 i Ligjit të Punës përcakton se një ndër masat disiplinore që mund t'i shqiptohet punëmarrësit, në rast të shkeljes së detyrave të punës, është edhe ndërprerja e punës, paragrafi 3 i nenit 85 ndërprerja do të shqiptohet për shkelje të rënda të detyrave të punës. Andaj, paditësja e ka kuptuar se ka bërë shkelje të rënda, dhe pas vërejtjes së marrë nuk është lajmëruar në punë. Nga gjykata ka kërkuar që kërkesëpadia e paditëses të refuzohet në tërësi e pa bazuar. Në seancën përgatitore, në shqyrtim kryesor dhe në fjalën përfundimtare ka qëndruar prapa përgjigjes në padi, duke kërkuar nga gjykata që kërkesëpadia e paditëses të refuzohet në tërësi e pa bazuar, për faktin se e paditua nuk ka bërë asnjë lëshim të mos zbatimit të Ligjit të Punës, andaj edhe nuk mund të obligohet kompensimi i pagave pa punuar.

Shpenzimet e procedurës kontestimore i ka kërkuar dhe atë për përpilim të përgjigjes në padi në shumën prej 104 euro, dhe pjesëmarrjen në një seancë gjyqësore në shumën prej 135.00 euro, në shumën e përgjithshme prej 239.00 euro.

Gjendja faktike, baza ligjore dhe vlerësimi i gjykatës

Gjykata në këtë çështje juridike kontestimore me qëllim të vërtetimit të drejtë dhe të plotë të gjendjes faktike, sipas propozimit të autorizuarve të palëve ndërgjyqëse, në seancën e shqyrtimit kryesor ka zhvilluar procedurën e të provuarit dhe ka administruar provat: njoftimin për arsyet e mos vazhdimit të kontratës së punës i datës 11.09.2020 i paraqitur nga paditësja për të paditurën, deklaratën e datës 31.08.2020 dhe kontratën e punës e datës 01.03.2020 e lidhur në mes të paditëses dhe të paditurës.

Pasi që gjykata bëri vlerësimin e secilës provë veç e veç dhe të gjitha së bashku, mbështetur në nenin 8 të Ligjit për Procedurën Kontestimore (tani e tutje LPK), e aprovoj në tërësi kërkesëpadinë e paditëses duke vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Nga deklarimi i palëve ndërgjyqëse, rezulton se nuk ishte kontestuese se paditësja ka qenë në marrëdhënie pune te e paditura dhe marrëdhënia e punës ka qenë e themeluar përmes kontratës së punës. Tutje, nuk ishte kontestuese se ky raport juridik i punës është krijuar që nga data 01.03.2020. Po ashtu, nuk ishte kontestuese se paditësja me të paditurën kishin lidhur kontratë me kohë të caktuar nga data 01.03.2020 deri me datën 01.03.2021, fakt ky që konstatohet edhe nga kontrata e punës. Njëkohësisht, nuk ishte kontestuese se paditësja pagën mujore tek e paditura e kishte në lartësi neto prej 200.00 euro.

Mirëpo, kontestuese në mes të paditëses dhe të paditurës ishte ndërprerja e kontratës së punës, për çka paditësja pretendon se kontrata i është ndërprerë në kundërshtim me dispozitat ligjore të cilat e rregullojnë marrëdhënien e punës.

Nga kontrata e punës e lidhur në mes të paditëses I.H. dhe të paditurës "P.D." SH.P.K. me NUI..., me seli në Qendrën Tregtare "A.M." në P., gjykata konstatoj se kontrata është lidhur me datë 01.03.2020, me afat të caktuar dhe atë nga data 01.03.2020 deri me datën 01.03.2021, në pozitën e punës kamariere, me pagë mujore 200.00 euro neto.

Përmes kërkesës së datës 11.09.2020 e parashtruar nga i autorizuari i paditëses për të paditurën, gjykata konstatoj se paditësja i është drejtuar të paditurës duke kërkuar arsye për pamundësinë e kryerjes së detyrave të punës, duke shtuar se nuk ka pranuar asnjë vendim për ndërprerje të kontratës, përveç deklaratës së ofruar me datë 31.08.2020 për shkëputje në mënyrë vullnetare të marrëdhënies së punës.

Nga përmbajtja e deklaratës së datës 31.08.2020 konstatohet përmbajtja e saj në të cilën është e shënuar: *“Unë I.H. me numër personal 1173078460 deklaroj se po largohem nga puna nga biznesi P.D. SH.P.K. me nrf...në mënyrë vullnetare për arsye personale”*, mirëpo gjykata konstatoj se e njëjta deklaratë nuk është e nënshkruar nga paditësja, dhe rrjedhimisht në mungesë të nënshkrimit të saj, e njëjta nuk mund të prodhoj ndonjë efekt juridik.

Bazuar në pretendimet e palëve ndërgjyqëse, gjykata vlerësoj se në këtë çështje juridike kontestimore duhet të zbatohen dispozitat e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës.

Në rastet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit, Ligji Nr. 03/L-212 i Punës në nenin 70 paragraf 1, nën-paragrafë 1.4. dhe me nën-nën-paragrafët 1.4.1. dhe 1.4.2. parasheh se: *“1.4. punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në: 1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe 1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.”* Kurse, më tutje, me nenin 70 paragraf 1 nën – paragrafi 1.6. dhe nën-nën-paragrafët 1.6.1. dhe 1.6.2. të Ligjit të Punës Nr. 03/L-212 në mënyrë shprehimore përcaktohet se: *“Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit për periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur: 1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve; 1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.”*, ndërsa, sa i përket zbatimit të pikës së lart theksuar 1.6.1. në paragrafin 2 të nenit 70 të Ligjit të Punës përcaktohet se: *“Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejme me shkrim”*, po ashtu, edhe në paragrafin 3 të këtij neni parashihet se: *“Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t’ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t’ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.”*

Bazuar në dispozitat e lartcekura ligjore, përkatësisht në nenin 70 paragraf 1 nën – paragraf 1.4 të Ligjit të Punës, gjykata vlerëson se punëdhënësi mund të ndërprejë kontratën e punës të punësuarit brenda një periudhe paralajmërimi në rastet e rënda të sjelljes së keqe dhe për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës, ndërsa në lidhshmëri me këtë, paragrafi 3 i nenit të lartcekur përcakton se punëdhënësi duhet të mbajë takim me të punësuarin për t’ia shpjeguar ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t’ia dorëzojë paralajmërimin për ndërprerjen e kontratës së punës. Kurse, sipas nenit 71 paragraf 2 të Ligjit të Punës, në rast të

ndërprerjes së kontratës me afat të caktuar, lidhur me detyrimin e punëdhënësit, parasheh: *“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.”* Në lidhshmëri me këtë, Ligji i Punës në paragrafët 1 dhe 2 të nenit 72 parasheh: *“1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje. 2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.”*

Duke marr për bazë faktet e vërtetuara si me lartë, e në përputhje me dispozitat ligjore, gjykata vlerëson se e paditura nuk ka respektuar dispozitat ligjore nga Ligji Nr. 03/L-212 i Punës me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës së paditëses. E paditura nuk ka prezantuar prova se e ka përmbushur obligimin ligjor për të njoftuar paraprakisht paditësen për shkëputjen e kontratës në afatin ligjor prej 30 ditëve, nuk ka prezantuar asnjë provë para gjykatës së e njëjta ka bërë vlerësimin e performancës për paditësen, paralajmërimin e saj me shkrim, e as deklaratën se nëse e njëjta nuk e përmirëson performancën do të rezultojë me largim nga vendi i punës. Po ashtu, në lidhshmëri me dispozitat e lartcekura, është obligim i punëdhënësit me rastin ndërprerjes së kontratës së punës të nxjerr vendim me shkrim se bashku me pjesën e arsyetimit, dhe njëkohësisht, është detyrim i punëdhënësit që këtë vendim t’i dorëzoj të punësuarit, bazuar në këtë, e paditura në cilësi të punëdhënësit nuk ka përmbushur as këtë detyrim, dhe rrjedhimisht nuk ka nxjerr vendim për ndërprerjen e kontratës së punës.

Sipas arsyeve të theksuara me lartë, gjykata vlerëson se e paditura ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës për paditësen, andaj edhe ka aprovuar në tërësi si të bazuar kërkesëpadinë. Në raport me lartësinë e shumës së aprovuar sikurse në pikën II të dispozitivit të aktgjykimit, gjykata të njëjtën e aprovoj, pasi që konstatoj paraprakisht se kontrata e punës së paditëses është ndërprerë në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës. Llogaritjen e shumës, gjykata e bëri duke u bazuar në kërkesën e palës paditëse, e duke marr për bazë kontratën e punës, dhe atë për gjashtë muaj në lartësinë e pagës mujore neto prej 200.00 euro, e në shumën e përgjithshme në lartësi 1200.00 euro. Në lidhshmëri me këtë, gjykata vendosi duke u bazuar në nenin 2 paragraf 1 të LPK-së, i cili parasheh se: *“Në procedurë kontestimore gjykata vendos brenda kufijve të kërkesave që janë parashtruar nga palët ndërgjyqëse.”*

Në të njëjtën kohë, gjykata i kishte parasysh edhe pretendimet e ngritura nga e paditura, sipas së cilës është e pa kuptueshme se çfarë kërkon paditësja të anulohet, pasi që e njëjta në mënyrë vullnetare pas vërejtjes së marr e ka lënë vendin e punës, duke shtuar se paditësja e kishte obligim sipas kontratës së punës që të kryej detyrat e punës në pajtim me kodin e punës, në raport me klientët, në mënyrë që të njëjtit të marrin shërbimin e kërkuar. Tutje, e paditura pretendon se me nenin 85 paragraf 1 pika 1.5 i Ligjit të Punës përcaktohet se një ndër masat disiplinore që mund t’i shqiptohet punëmarrësit, në rast të shkeljes së detyrave të punës, është edhe ndërprerja e punës, ndërsa me paragrafin 3 te të njëjtit nen, ndërprerja do të shqiptohet për shkelje të rënda të detyrave të punës, duke theksuar se, paditësja e ka kuptuar se ka bërë shkelje të rënda, dhe pas

vërejtjes së marrë nuk është lajmëruar në punë. Mirëpo, lidhur me këto pretendime, gjykata rithekson se dispozitat e theksuara nga e paditura, përkatësisht neni 85 i Ligjit të Punës parasheh se ndërprerja e marrëdhënies së punës mund të ndodh vetëm për shkelje të rëndë të detyrave të punës. Ndërsa, në lidhshmëri me këtë, siç u theksua me lartë, me nenin 70 paragraf 1 nën – paragraf 1.6. parashihet se punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një sjelljeje të keqe më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve dhe performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim. Por, sipas paragrafi 2 të këtij neni, *“punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.”* Në rastin konkret, e paditura nuk ka prezantuar asnjë provë para gjykatës së e njëjta ka bërë vlerësimin e performancës për paditësen, paralajmërimin e saj me shkrim, e as deklaratën se nëse e njëjta nuk e përmirëson performancën do të rezultojë me largim nga vendi i punës.

Gjykata mori parasysh edhe pretendimet e tjera të palës së paditur, dhe atë se ndaj paditëses është shqiptuar masa disiplinore për shkeljen e detyrave të punës, konkretisht masa vërejtje me gojë, dhe se paditësja nuk është lajmëruar në vendin e punës, për çka edhe mos paraqitja me shumë së tri ditë në vendin e punës konsiderohet si shkëputje e kontratës, e po ashtu edhe pretendimin se nuk janë shterur të gjitha mjetet juridike në mënyrë që të kërkohet mbrojtje gjyqësore, mirëpo, të njëjtat nuk ishin relevante dhe nuk kishin ndonjë ndikim për të vendosur ndryshe në këtë çështje kontestuese. Kjo për faktin se, e paditura nuk ka paraqitur asnjë provë, se paditësen e ka paralajmëruar lidhur me shkeljet eventuale në vendin e punës, nuk ka nxjerr ndonjë vendim për shqiptimin e masës disiplinore, nuk ka mbajtur takim për të diskutuar lidhur me detyrat e punës, e po ashtu nuk ka nxjerr vendim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, ashtu siç përcaktohet me dispozitat e lartcekura nga Ligji i Punës. Kurse, sa i përket pretendimit se paditësja nuk i ka shfrytëzuar mjetet juridike paraprakisht të e paditura, gjykata vlerëson se një pretendim i tillë është i pa qëndrueshëm për faktin se e paditura, siç u theksua me lartë nuk ka nxjerr vendim për ndërprerje të kontratës, dhe në mungesë të këtij vendimi, pala paditëse i është drejtuar të paditurës me kërkesë për të kërkuar informata në raport me marrëdhënien e punës, dhe lidhur me këtë e paditura nuk ka paraqitur ndonjë provë nëse i është përgjigjur kësaj kërkesë, dhe bazuar në këtë, pala paditëse ka fituar të drejtën të kërkojë me padi mbrojtje gjyqësore. Në lidhshmëri me këtë, afati për të kërkuar mbrojtje gjyqësore sipas nenit 79 të Ligjit të Punës është afat prekluziv prej 30 ditëve, dhe të njëjtin gjykata e ka vlerësuar qysh në shqyrtimin paraprak të padisë, lidhur me këtë vlerësim, gjykata në mungesë të vendimit për largim nga puna, në bazë të shkresave të lëndës, përkatësisht kërkesës së datës 11.09.2020 konstatoj se padia është paraqitur brenda afatit ligjor, kjo për faktin se padia në gjykatë është paraqitur me datë 01.10.2020. Lidhur me këtë, me nenin 78 paragraf 2 të Ligjit të Punës parashihet se: *“Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës”,* andaj, rrjedhimisht meqenëse paditësja i është drejtuar të paditurës me datë 11.09.2020 dhe e njëjta brenda afatit 15 ditor nuk është përgjigjur, pas kalimit të këtij afati i është drejtuar gjykatës, dhe njëkohësisht padia është paraqitur brenda afatit ligjor 30 ditor.

Kamata ligjore dhe shpenzimet e procedurës

Vendimin mbi kamatën gjykata e bazoj në nenin 382 të LMD-së, sipas të cilit: “1. Debitori që vonon në përmbushjen e detyrimit në të holla debiton, përpos borxhit kryesor, edhe kamatën. 2. Lartësia e kamatëvonesës është tetë përqind (8%) në vit, përveç nëse parashihet ndryshe me ligj të veçantë.” Bazuar në këtë dispozitë, gjykata e obligoj të paditurën që përveç borxhit kryesor të paguaj edhe kamatën, dhe atë nga data e paraqitjes së padisë 01.10.2020 e deri në pagesën definitive.

Vendimin që pala e paditur t’i bart shpenzimet e procedurës, gjykata e bazoj në dispozitat e nenit 449 dhe 452 dhe 463 të LPK-së. Ndërsa, lartësinë e shpenzimeve të procedurës gjykata e bazoj në Tarifën e Odës së Avokatëve, dhe atë për padi 104.00 €, për një seancë gjyqësore shumë prej 135.00 €, për taksë gjyqësore shumë prej 20 €, ndërsa kërkesën për shpenzime në emër të seancës e cila nuk është mbajtur, gjykata të njëjtën kërkesë nuk e njohu, për faktin se seanca nuk ishte mbajtur me fajin e të paditurës, për çka shumë prej 67.00 euro në emër të shpenzimeve procedurale, e vlerësoj si të pa bazuar.

Nga arsyet e cekura më lartë, e duke u bazuar në nenin 143 paragraf 1 të LPK-së u vendos si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË
Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil
C.nr. 4298/2020, datë 30.05.2024

Gjyqtari
Argzon Muçaj

KËSHILLË JURIDIKE:

Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa, në afat prej shtatë (7) ditëve, nga dita e pranimit të së njëjtit, drejtuar Gjykatës së Apelit në Prishtinë, përmes kësaj gjykate, në kopje të mjaftueshme.