



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE

Numri i lëndës: 2020:144248

Datë: 10.05.2024

Numri i dokumentit: 05667304

C.nr.4714/2020

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË - Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil, gjyqtari Ibrahim Maloku, me bashkëpunëtorin profesional Festim Zeqiri, në çështjen juridike kontestimore sipas padisë së paditësit Xh.K nga fshati Prugoc, Komuna Prishtinës, të cilin e përfaqëson sipas autorizimit Naim Haliti, avokat nga Prishtina, kundër të paditurës K.T , me seli në Prishtinë, rruga “Pashko Vasa”, nr.6, të cilën në bazë të autorizimit e përfaqëson Nazlije Sope avokate nga Shoqëria e Avokatëve “Kërveshi & Partners” SH.P.K, Prishtinë, me objekt kontesti: Anulim vendimi, kthim në vend të punës dhe kompensim të të ardhurave nga marrëdhënia e punës, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor të datës 19.04.2024, gjykata me datë 10.05.2024, nxori këtë:

A K T G J Y K I M

- I. APROVOHET në tërsi e bazuar kërkesëpadia e paditësit Xh.K nga Prishtina, kundër të paditurës K.T , me seli në Prishtinë.
- II. ANULOHEN si të kundërligjshme vendimet e të paditurës K.T , me seli në Prishtinë numër 31/12 i datës 15.03.2012, me të cilin paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës, si dhe vendimi i bordit të drejtorëve të K.T , datës 04.04.2012.
- III. DETYROHET e paditura K.T , me seli në Prishtinë që ta kthej paditësin Xh.K në pozitën Zëvendës Menaxher i Degës pranë K.T , - Dega D., me të gjitha të drejtat dhe detyrimet që i takojnë kësaj pozite sikurse në kohën e marrjes së vendimeve për shkarkim, ose ta sistemoj paditësin në një pozitë tjetër të përshtatshme që i përgjigjet përgatitjes profesionale të tij.
- IV. DETYROHET e paditura K.T , me seli në Prishtinë, që paditësit Xh.K në emër të kompensimit të të ardhurave personale nga marrëdhënia e punës, për shkak të largimit të kundërligjshëm nga puna, në pozitën zëvendës menaxher në K.T , - Dega D., sipas kontratës së punës të datës 15.03.2008, t’ia paguaj shumat si vijon: - në emër të pagave të papaguara neto për shkak të largimit të kundërligjshëm nga puna për periudhën 04.05.2012 deri me datë 30.05.2023, t’ia paguaj shumën prej 88,376.40€ (tetëdhjetë e tetë mijë e treqind e shtatëdhjetë

e gjashtë euro e katërdhjetë cent), me kamatë ligjore prej 8% në vit e cila do të llogaritet nga data 04.05.2012 deri me datë 30.05.2023, në emër të kontributit pensional nga punëtori t'ia paguaj shumën prej 5,168.21€ (pesëmijë e njëqind e gjashtëdhjetë e tetë euro e njëzetë e një cent), në emër të kontributit pensional nga punëdhënësi t'ia paguaj shumën prej 5,168.21€ (pesëmijë e njëqind e gjashtëdhjetë e tetë euro e njëzetë e një cent), në llogarinë personale të paditësit në Trustin e Kursimeve Pensionale të Kosovës, ndërsa në emër të tatimit në pagë shumën prej 9,819.60€(nëntëmijë e tetëqind e nëntëmbëdhjetë euro e gjashtëdhjetë cent) në Administratën Tatimore të Kosovës, të gjitha këto në afat prej 7 ditësh nga dita e pranimit të aktgjykimit nën kërcënimin e përbarimit të dhunshëm.

- V. DETYROHET e paditura K.T , me seli në Prishtinë, që paditësit XH.K, , në emër të shpenzimeve të procedurës kontestimore t'ia paguaj shumën prej 1,820.00 Euro, të gjitha këto në afat prej 7 dite nga dita e pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënimin e përbarimit të dhunshëm.

A r s y e t i m

Paditësi në këtë Gjykatë, me datë 04.05.2012 ka paraqitur padi për vërtetimin e ekzistimit të marrëdhënies së punës kundër të paditurës K.T,

Gjykata lidhur me këtë lëndë ka zhvilluar procedurën kontestimore në drejtim të vendosjes meritorie lidhur me kërkesëpadinë dhe me datë 17.06.2016 ka nxjerrë aktgjykimin C.nr.1058/2012 duke vendosur si në të njëjtin. Në bazë të procedurës ankimore të zhvilluar nga e paditura, Gjykata e Apelit e Kosovës me datë 19.10.2020 ka nxjerrë aktvendimin AC.nr.512/2017 me të cilin ka aprovuar të bazuar ankesën e të paditurës dhe e ka prishur aktgjykimin C.nr.1058/212 dhe lëndën e ka kthyer në procedim të serishëm.

Pas pranimit të lëndës, analizimit të vërejtjeve dhëna nga Gjykata e Apelit dhe me qëllim të eliminimit të të njëjtave, Gjykata ka caktuar seancë përgatitore për datën 06.04.2023 në të cilën kanë prezantuar të autorizuarit e palëve ndërgjyqëse.

I autorizuari i paditësit gjatë rigjykimit ka theksuar se mbetet në tërsi pranë padisë dhe kërkesëpadisë ashtu që në padi, në seancat e mbajtura gjyqësore dhe në fjalën përfundimtare, ka theksuar se paditësi ka qenë i punësuar pranë të paditurës K.T , - Dega Gllogoc në pozitën e zëvendës menaxherit për kohë të pacaktuar. Paditësi tek e paditura ka punuar nga Dhjetori i vitit 2003 e gjer me datë 06.01.2012 kur me aktvendimin nr.02/12 të datës 06.01.2012 nga ana e kryeshefit ekzekutiv është suspenduar përkohësisht nga puna, ndërsa me vendimin e të paditurës nr,31/12 të datës 15.03.2012 paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës edhe përkundër ankesës së ushtruar, bordi i drejtorëve të të paditurës me vendimin e datës 04.04.2012 e ka

refuzuar të pabazuar ankesën dhe ka lënë në fuqi vendimin nr.31/12 të datës 15.03.2012. Tutje në padi ka shtuar se ndërprerja e marrëdhënies së punës paditësit i është bërë në kundërshtim me nenin 70 par.1 pika 1.4 të Ligjit të Punës pasi që nuk është paralajmëruar fare për periudhën e kërkuar dhe pa u konstatuar se paditësi ka bërë sjellje të rënda apo të këqija si dhe pa vërtetuar se nuk i ka përmbushur detyrat e punës në mënyrë të pakënaqshme. Gjithashtu e paditura ka cenuar edhe dispozitat e nenit 70 par.1 pika 1.6.2 lidhur me performancën e tij sepse paditësit nuk i është lëshuar përshkrim i shkruar i performancës së pakënaqshme dhe nuk është zhvilluar fare takim me paditësin për t'ia shpjeguar ndërprerjen e kontratës.

Gjatë rigjykimit i autorizuari i paditësit ka pohuar se qëndron në tërsi pranë kërkesëpadisë dhe kërkuar anulimin e vendimeve me të cilat paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës pasi që këto vendime janë sjellë në kundërshtim me Ligjin e Punës pasi që nuk është argumentuar me prova bindëse se kemi të bëjmë me përmbushje të pakënaqshme të detyrave të punës, shkelje të manualit të brendshëm për kredi dhënie dhe kodit të mirësjelljes në bazë të së cilave paditësi nuk është fajësuar konkretisht për secilën shkelje procedurale. Me qëllim të vërtetimit të lartësisë së pagave të cilat paditësi nuk i ka realizuar për shkak të largimit nga puna për periudhën nga data 16.03.2012 e tutje i ka propozuar gjykatës nxjerrjen e provës me ekspertizë financiare dhe pas pranimin të kësaj ekspertize financiare, i autorizuari i paditësit në seancën e datës 19.04.2024 e ka bërë precizimin e kërkesëpadisë duke i propozuar gjykatës që të detyrohet e paditura K.T , në Prishtinë që paditësit Xh.K, në emër të neto pagave të porealizuara për shkak të largimit të kundërligjshëm nga puna për periudhën prej datës 04.05.2012 e deri me datën 30.05.2023 t'ia paguaj shumën prej 88,376.40 Euro dhe në emër te kamatëvonesës për periudhën 04.05.2012 deri me 30.05.2023 ne shumë prej 52.929.33 euro, në emër te kontributeve pensionale ta paguaj në Trustin Pensional nga punëtori në emër të paditësit shumën prej 5,168.21 Euro dhe njëjtë edhe nga punëdhënësi, dhe në emër te tatimit në page ta paguaj ne Administratën Tatimore të Kosovës shumën prej 9,819.60 Euro, të gjitha në afat prej 7 ditësh nga dita e pranimin të aktgjykimit me kërcenim të përmbarimit me dhunë. Mbi bazën e të lartcekurave, i ka propozuar gjykatës që kërkesëpadinë e paditësit ta aprovoj në tërsi të bazuar.

Shpenzimet e procedurës kontestimore i ka kërkuar dhe atë 374.00 Euro nga procedura paraprake, për 3 seanca gjyqësore nga 270.00 Euro, për ekspertizë financiare shumën prej 200.00 Euro, si dhe për taksë gjyqësore për padi shumën prej 436.00 Euro.

E paditura në përgjigje në padi, gjatë seancave gjyqësore dhe në fjalën përfundimtare, ka theksuar se e kundërshton në tërsi kërkesëpadinë e paditësit si të pabazuar. Ka theksuar se nuk është kontestues fakti se mes palëve ndërgjyqëse ka ekzistuar raport kontraktual prej vitit 2003 mirëpo pas dyshimeve të bazuara me vendimin 02/12 të dt06.01.2012 e paditura e kishte suspenduar përkohësisht nga puna paditësin me 50% të pagës deri në marrjen e raportit final nga ana e auditorëve të brendshëm të K.T , dhe gjatë periudhës së suspendimit e paditura i ka

respektuar dispozitat e ligjit të punës duke ia bërë pagesën e pagës në lartësi prej 50% paditësit. Paditësi pastaj ishte ftuar në mbledhjen e komisionit disiplinor i cili kishte gjetur se paditësi kishte bërë aq shumë shkelje të rënda të Kontratës së Punës, Manualit të Brendshëm për kredi dhënie dhe Kodit të Mirësjelljes sa që asnjë masë tjetër më e butë se ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës nuk do të ishte e përshtatshme. Tutje ka shtuar se paditësi në kontratën e punës i ka patur të specifikuar detyrat dhe përgjegjësitë veta dhe nga raporti i auditimit dhe gjatë procedurës disiplinore është provuar se i njëjti ka dështuar plotësisht ti përmbahet kontratës së punës, mirëpo ndërprerja e marrëdhënies së punës së paditësit nuk ka ardh vetëm për shkak të mos përmbushjes së kontratës së punës por mbi të gjitha për shkak të shkeljeve të akteve të brendshme të punëdhënësit dhe Kodit të Mirësjelljes.

Edhe gjatë rigjyqimit e autorizuara e të paditurës e ka kontestuar në tërsi kërkesëpadinë e paditësit duke theksuar se padia nuk gjen mbështetje ligjore sepse e paditura i ka ndjekur me përpikëri të gjitha procedurat në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit pasi që paditësi ka bërë shkelje të rënda të detyrave të punës që kanë konsistuar në financim të dyfishtë, financim me kredi të klientëve në lidhje familjare, financim me kredi të klientëve që kanë pasur vonesa në ciklet paraprake, mos verifikim të pengut në data bazë, financim i bizneseve jo ekzistuese, futja e informatave false në biznesplane, kolaterali i regjistruar edhe pse është lënë peng në një kredi tjetër. Të gjitha këto shkelje janë evidentuar në bazë të raportit të auditimit të brendshëm për periudhën 30.06.011 dega D. ku pothuajse në të gjitha pikat e në veçanti në shkeljet e sapo cituara përgjegjësia bie mbi zëvendës menaxherin këtu paditësin. Ka shtuar se edhe në seancën e komisionit disiplinor të datës 08.03.2012 nga vet paditësi është pranuar saktësisht se ka pas shkelje procedurale mirëpo me arsyetimin se të njëjtat nuk janë bërë për ti shkaktuar dëm të paditurës por të gjitha këto shkelje janë bërë me qëllim të mbajtjes së klientelës në D. dhe Komoran. Lidhur me kërkesën e paditësit kthim në vendin e punës ka theksuar se kjo kërkesë nuk ka mbështetje ligjore për faktin se nuk janë përmbushur kushtet ligjore nga neni 80 par.1 nën paragraf 1.2 i Ligjit të Punës sepse paditësi në asnjë rast nuk ka qenë i diskriminuar në vendin e tij të punës e as gjatë procesit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, marrë parasysh faktin se e paditura ka ndërpre marrëdhënien e punës edhe për personat e tjerë të cilat kanë qenë bashkëpjesëmarrës në shkeljet e evidentuara. Mbi bazën e të lartcekurave, i ka propozuar gjykatës që kërkesëpadinë e paditësit ta refuzoj në tersi si të pabazuar.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar dhe atë për përgjigje në padi shumën prej 325.00 Euro, për ankesë shumën prej 325.00 Euro, për shtatë seanca të mbajtura shumën prej 422.00 Euro, apo gjithsej shumën prej 3,604.00 Euro.

Me qëllim të vërtetimit të plotë dhe të drejtë të gjendjes faktike, Gjykata ka administruar provat materiale në shkresat e lëndës dhe atë: Aktvendimin e lëshuar nga _____ nr.02/12 të datës 06.01.2012; Vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.31/12 datë 15.03.2012;

Ankesën e datës 21.03.2012; Përgjigjen në ankesë; Procesverbalin e datës 08.03.2012; Raportin e auditimit të brendshëm 20.12.2012; Kontratën e punës 01.03.2008; Raportet e auditimit të brendshëm; Raporti i auditimit të veçantë të kredive në degën e D.it; Ekspertizën financiare të datës 30.05.2023 e përpiluar nga eksperti Flamur Keqa si dhe plotësimin e ekspertizës të bërë gjatë seancës së datës 17.04.2024; pasqyrën e transaksioneve bankare për paditësin për periudhën 01.11.2011 deri 12.04.2023; si dhe dëftesa për pagesën e pagës në muajin prill 2012 me beneficinet tjera e dt.12.04.2012.

Pas administrimit të provave materiale në shkresat e lëndës dhe dëgjimit të pretendimeve të palëve, gjykata arriti të vërtetoi gjendjen faktike si vijon:

Në mes palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura dhe atë sipas kontratës së punës në kohë të pacaktuar të datës 15.03.2008, në pozitën Zëvendës Menaxher i Degës së K.T , në D.. Po ashtu, në mes palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestuese fakti se me vendimin e të paditurës numër 31/12 i datës 15.03.2012 si dhe vendimit të bordit të drejtorëve të datës 04.04.2012 paditësi është shkarkuar nga pozita e Zëvendës Menaxherit të Degës në D..

Mirëpo, në mes palëve ndërgjyqëse kontestuese ishte fakti nëse shkarkimi i paditësit nga pozita zëvendës Menaxher i Degës në D. i është bërë në përputhje dispozitat ligjore siç pretendon e paditura, apo shkarkimi i paditësit nga pozita Zëvendës Menaxher i Degës në D. është bërë në mënyrë të paligjshme siç pretendon paditësi.

Nga Aktvendimi i lëshuar nga _____ nr.02/12 të datës 06.01.2012, Gjkata konstatoj se e paditura e ka suspenduar përkohësisht paditësin nga puna për shkak të dyshimeve të bazuara për shkelje të rënda të detyrave të punës. Në pikën II të dispozitivit është përcaktuar se suspendimi fillon prej datës 06.01.2012 deri në përfundim të hetimeve të brendshme. Ndërsa në pikën III është përcaktuar se gjatë periudhës së suspendimit të përkohshëm paditësit i kompensohet paga në lartësi prej 50%.

Nga vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.31/12 datë 15.03.2012, Gjkata konstatoj se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës të paraparë me kontratën e punës, si dhe për shkak të shkeljeve të rënda të Manualit për Kredidhënie dhe Kodit të Mirësjelljes së K.T, Këtë vendosje e paditura e ka arsyetuar se Zyra e Auditorit të Brendshëm në fillim të muajit shkurt 2012 ka prezantuar raportin final të auditimit lidhur me auditimin e degës së K.T , në D. ku në këtë raport janë evidentuar shkeljet e rënda të detyrave dhe përgjegjësi në punë, shkelje të rënda të Manualit të Brendshëm për Kredidhënie të K.T , nga ana e paditësit dhe punonjësve të tjerë që ishin nën mbikëqyrje direkte nga ana e paditësit i cili ishte i punësuar si zëvendës menaxher i degës. Andaj

duke konstatuar se paditësi Xh.K është gjetur fajtor për shkelje të Kontratës së Punës dhe Kodit të mirësjelljes të K.T , dhe atë paragrafëve 2.2.3 / 2.3.3 / 2.4.5 / 2.4.7, e paditura me këtë vendim ka vendosur që t'ia ndërpresë paditësit marrëdhënien e punës.

Nga ankesa e datës 21.03.2012, Gjykata gjeti se kundër vendim për shkarkim të paditësit, i njëjti ka paraqitur ankesë në shkallë të dytë mirëpo nga përgjigja në ankesë dhe vendimi i datës 04.04.2012 i nxjerrë nga Bordi i Drejtorëve të të paditurës e njëjta pretendimet e shprehura nga paditësi si në ankesë i ka gjetur si të pabazuar dhe ankesën e ka refuzuar duke e lënë në fuqi vendimin për shkarkim të paditësit.

Nga procesverbali i datës 08.03.2012, Gjykata konstatoi se e paditura ka mbajtur seancë publike me qëllim të konstatimit të përgjegjësisë disiplinore të të punësuarit këtu paditësit dhe nga kjo seancë vërtetohet se arsyeja pse paditësi është ftuar në këtë seancë është për shkak të të gjeturave të raportit të auditimit për degën e D.it. Në lidhje shkelen e konstatuar lidhur me numrin e madh të kredive familjare paditësi është përgjigjur se që nga viti 2003 kanë filluar të japin kredi familjarëve dhe për këtë ka qenë në dijeni edhe menaxhmenti i lartë i K.T , dhe kjo ka ndodhur deri sa paditësi ka qenë i punësuar si zyrtar kreditor dhe ka theksuar se për disa kredi familjare e ka ditur për disa nuk e ka ditur se janë lëshuar. Tutje gjatë marrjes së deklaramit, paditësi ka pohuar se ka pas shkelje procedurale për këto nuk janë bërë me qëllim që ti shkaktohet dëm _____-it, por janë bërë që të shpërndahen kredi sa më shumë sepse kan patur presion.

Nga raporti i auditimit të brendshëm 20.12.2012, Gjykata gjeti se përmes të njëjtit është bërë auditimi i degës së D.it. Ky auditim është bërë në disa aspekte dhe atë: ASPEKTI 1: Rrezikun e portfolios; ASPEKTI 2: Dështimi i kredive; ASPEKTI 3: Shkeljet procedurale; ASPEKTI 4: Gjetjet nga ri pagesa.

Lidhur me aspektin e parë të auditimit: Rrezikun e portfolios:

Është konstatuar se *për degën e D.it rreziku i portfolios kompozon afërsisht 7% të totalit të portofolit në rrezik. Portofoli i gjeneruar në vitin 2010 përbën shumën më të lartë nga të gjitha vitet afërsisht 39.79% të portofolit në vonesë, pastaj është portofoli i vitit 2009 që bërën 34.76% të portofolit në vonesë, viti 2008 për afërsisht përbën 22.4% të portofoli në vonesë. Për paditësin XH.K, portofoli në rrezik ka qenë 4%. Ndërsa zyrtarët kreditor në dosjet e kredive të të cilëve janë gjetjet procedurale me numër më të madhe janë si në vijin: SK, IG dhe ShD.*

Tutje auditimi i brendshëm ka konstatuar se: *në mënyrë ditore të vazhdueshme zyrtarët kreditor bisedojnë me menaxherin e degës mbi klientët ne vonesë. Por nga bisedat me zyrtaret kreditor dhe me drejtuesin e degës kemi kuptuar se mungojnë analizat analitike te portofolit ne rrezik. Ne përgjithësi për degën mungojnë analizat se cili është zyrtari kreditor që ka gjeneruar me shumë PAR; çfarë produkti; cilat janë arsyet e dështimit të kredive që janë në PAR etj. Po ashtu nuk*

janë të dokumentuara strategjitë për kontrollimin e përkeqësimit të portofolit si dhe për përmirësimin e portofolit në rrezik për kreditë të cilat nuk janë dorëzuar tek zyrtarët e njësisë së grumbullimit.

Sa i përket aspektit të rrezikut, auditorët e brendshëm kanë dal me rekomandim se:

Rekomandojmë menaxherit të regjionit që për degët nën mbikëqyrjen e tij të kërkojë dhe të marrë informata nga mbikëqyrësve të degëve mbi trendin e portofolit në rrezik; oficerat kreditorit që po e gjenerojnë; arsyjet e dështimit; produktet ku risku i dështimit është më i madh etj. Menaxheri i regjionit duhet të vendosë në bashkëpunim me menaxherat e degës formatin e raportimit dhe nivelin e analizimit të të dhënave.

Lidhur me rrezikun e portofolit, auditimi i brendshëm ka konstatuar se përgjegjës është Menaxheri i degës që të koordinoj aktivitetet.

Aspekti i dytë i auditimit të degës së D.it : Dështimi i kredive:

Lidhur me këtë aspekt të auditimit, është konstatuar se pas analizës së detajuar të dosjeve të kredive dhe pas vizitave në terren ku janë vizituar 46 raste, është arritur në përfundim se dështimi i kredive ka ardh në disa raste për shkak të mbivlerësimit të aftësisë paguese të klientit, ndërlidhjes familjare të klientëve, kredi e shfrytëzuara nga personat e tjerë, ndryshimin e destinimit të kredive dhe në raste të tjera për shkak të ndryshimeve në parametra të jashtëm e të cilët nuk janë nën kontroll të institucionit. Mbi këtë bazë, auditimi i brendshëm ka konstatuar se janë 3 grupe të faktorëve që kanë ndikuar në rritjen e riskut kreditor dhe për pasojë performimin me probleme të këtyre kredive dhe atë: 1) Faktorët e brendshëm që kanë ndikuar në mbivlerësimin e aftësive paguese të klientëve. 2) Faktorët e jashtëm që janë jashtë kontrollit të institucionit dhe që kanë dërguar në zvogëlimin e aftësisë paguese të klientit. 3) Rastet e mashtrimit.

Faktorët e brendshëm (e që janë relevant për vendosje në këtë lëndë)

- a) Në 30 raste nga 93, si element i dështimit të klientit ka qenë edhe mbi financimi i këtyre klientëve, tek të cilët 26 raste financimi ka qenë në kundërshtim me rregulloret e brendshme të kredive sepse këta klient kanë pas obligime në institucione tjera financiare në momentin që kanë aplikuar për kredi në _____.
- b) Në 71 raste analiza e biznes planit dhe aftësisë ripaguese të klienti nuk është e plotë dhe nuk është bërë sic duhet. Problemet kryesore kanë të bëjnë me mos përfshirën në këtë analize të gjitha obligimeve të klientit; mos mbajtja parasysh në këtë analize e të gjitha aktiviteteve të klientit, mos dokumentimi i aftësisë paguese të klientit dhe mbi vlerësim i fitimit të klienti si dhe mbushja jo racionale e biznes planit.

- c) Në 56 raste nga 85 nuk është lëshuar vërejtja nga departamenti ligjor tek klienti, bashke huamarrësi dhe garantuesi. Në 14 raste vërejtja për pagesa në vonesë nuk është dërguar brenda afatit të paraparë në manual 15 ditë, por pas këtij afati. Në 37 raste nga 68 nuk është bërë dorëzimi i rastit tek Departamenti i riskut as formularin e dorëzimit kundërvajtës. Në 38 nga 68 raste lëndët nuk janë dërguar në gjykatë ashtu siç e parasheh manuali pas 45 ditëve.

Për faktorët e jashtëm që kanë dërguar në dështimin e pagesave të kredisë gjykata vlerëson se nuk mund të mbahet paditësi përgjegjës për faktin se kontrolli i të njëjtave ka qenë jashtë funksionit dhe punës së paditësit.

Rastet e mashtrimit, të cilat kanë dërguar në dështim të kredive : Sipas raportit të auditimit, rastet e mashtrimit janë të ndara në të brendshme dhe të jashtme.

Raste të brendshme të mashtrimit janë:

- a) Nga vizita dhe testet e dosjeve të klientëve ka rezultuar se 27 klient nga 93 janë familjar të ngusht në mes vete, prej të cilave 12 janë bashkëshort.
- b) Nga vizita që u është bërë klienteve në 12 raste është konstatuar se klientet nuk kanë pasur biznes fare që do të thotë se BP ka qenë i improvizuar nga zyrtaret kreditor sic edhe dëshmohet nga analiza e pagave të kredive.
- c) Në 12 raste nga 93 të kualifikuara kredi u është dhënë klientëve të cilat kanë patur vonesa në ciklet paraprake.

Sa i përket aspektit të dështimit të kredive, auditimi i brendshëm ka përcaktuar se : është përgjegjësi e komitetit të kreditimit që të siguroj se çdo informacion është marrë parasysh në analizën e vlerësimit të biznesit dhe të përcaktimit të rrezikut kreditor të klientit. Pra është përgjegjësi e tyre që të sfidojnë informacionin që oficeri kreditor ka paraqitur në biznes plan.

Aspekti i tretë i auditimit të degës së D.it : Gjetjet procedurale:

Sa i përket gjetjeve procedurale, në raportin e auditimit janë listuar gjetjet procedurale nga auditimi i dosjeve të kredive të cilat sipas mendimit të auditorëve nuk kanë qenë faktori kryesor që kanë qar në dështimin e këtyre kredive. Lidhur me përgjegjësin sa i përket këtij aspekti auditorët kanë konstatuar se: Person përgjegjës për shkeljet procedurale, është Menaxheri i degës pasi që i njëjti është përgjegjës që për të gjitha kreditë që aprovohen në degë të respektohen në mënyrë adekuate procedurat dhe kërkesat në manual në lidhje me procesin e aprovimit të kredisë. Menaxheri i regjionit është përgjegjës që të siguroj që menaxheret / supervizoret e degëve po veprojnë në pajtueshmëri me rregulloret.

Aspekti i katërt i auditimit të degës së D.it : Gjetjet nga ri pagesa: Lidhur me këtë aspekt të auditimit është konstatuar se janë testuar 718 raste të ri pagesave në trezor dhe banka gjatë muajve qershor, shtator dhe tetor të vitit 2011 dhe është konstatuar se dega nuk ka bërë

përshkrimin e drejtë të pagesave në rastet kur kredia nuk është paguar nga klienti, me këtë rast arkëtarja nuk ka shënuar emrin e personit që ka bërë pagesën por ka shënuar emrin e klientit që ka marrë kredinë.

Lidhur me këtë shkelje, është konstatuar se përgjegjëse është Arkëtarja, kurse zyrtarët kreditor duhet të plotësojnë receiptat

Nga ekspertiza financiare e datës 30.05.2023 e përpiluar nga eksperti Flamur Keqa, rezulton se eksperti financiar duke vepruar sipas aktvendimit të kësaj gjykate, ka bërë llogaritjen e pagave, kontributit pensional dhe tatimit në pagë të cilat do ti takonin paditësit tek e paditura nga data 16.03.2012 e deri në datën e përpilimit të ekspertizës, si dhe të konstatoj nëse paditësi gjatë kësaj periudhe a ka punuar diku tjetër dhe nëse ka punuar, sa kan qenë të hyrat dhe të njëjtat të zbriten në shumën e përgjithshme. Eksperti ka konstatuar se gjatë përpilimit të ekspertizës sipas detyrave është takuar me palën paditëse dhe nga ai ka pranuar pasqyrën e llogarisë së kursimeve personale nga data 01.08.2002 deri 16.03.2023, pasqyrën e llogarisë së kursimeve pensionale dhe llogarinë bankare në TEB nga data 01.01.2012 deri 31.12.2019. Tutje eksperti ka konstatuar se është takuar edhe me palën e paditur nga e cila ka pranuar një shkresë sqaruese me dy kontrata dhe një kalkulim. Në këtë shkresë sqaruese e paditura ka theksuar se në bazë të kontratës së punës paditësi ka pas pagën bruto prej 850.00€, ndërsa nga data 01.09.2009 deri në datën e largimit nga puna paditësi ka pas pagë bazë 1,050.00€.

Mbi bazën e dokumentacionit të larte cekuar, eksperti ka konstatuar se nga data 16.03.2012 deri në datën 30.05.2023 (kur është nxjerrë ekspertiza) lartësia e pagave që do të i ishin paguar paditësit arrin lartësinë prej 139,650.00€ buro, ndërsa neto 119,422.95€. Kontributet pensionale nga punëdhënësi do të arrinin 6,982.50€ ndërsa nga punëmarrësi 9,982.50€. Tatimi në pagë do të ishte 13,244.55€. Kamata ligjore për këtë periudhë do të arrinte lartësinë prej 52,929.33€. Eksperti gjithashtu ka konstatuar të hyrat e paditësit nga punëdhënësit e tjerë ashtu që lartësia e të hyrave nga punëdhënësit e tjerë arrin lartësinë 35,310.80€ bruto ashtu që diferenca mes të hyrave që do ti realizonte paditësi nga e paditura dhe të hyrave të cilat i ka realizuar paditësi nga punëdhënësit tjerë në vlerë bruto do të ishte 104,339.20€ ndërsa neto 89,210.02, diferenca e kontributeve pensionale do të ishte 5,216.96 euro nga punëdhënësi dhe nga punëmarrësi, ndërsa diferenca e tatimit në pagë do të ishte 9,912.22€.

Në bazë të vërejtjeve të dhëna nga e autorizuar e të paditurës, eksperti financiar drejtpërdrejte në seancën e datës 17.04.2024 ka bërë plotësimin e ekspertizës financiare ashtu që në ekspertizë ka përfshirë edhe pagën e paguar në muajin Prill të vitit 2012 dhe të hyrat nga punëdhënësit tjerë në muajin tetor 2015 dhe pas plotësimit të ekspertizës lidhur me këto dy rrethana, gjykata konstaton se pagat bruto që do të realizonte paditësi tek e paditura arrijnë vlerën 138,600.00€ bruto ndërsa neto 118,525.20€, kontributet pensionale do të ishin në vlerë 6,930.00€ nga punëdhënësi dhe

punëmarrësi, tatimi në pagë arrin lartësinë prej 13,114.80, ndërsa kamata ligjore nga data 04.05.2012 e deri me datë 30.05.2023 do të ishte 52.929.33€. Kurse kur llogaritet diferenca mes të hyrave që do ti kishte realizuar paditësi tek e paditura dhe të hyrave që ka realizuar tek punëdhënësit tjerë rezulton se pagat neto do të arrinin lartësinë 103,339.20€ bruto ndërsa neto 88,376.40€, kontributet pensionale arrinë lartësinë 5,168.21€ nga punëdhënësi dhe punëmarrësi, tatimi në pagë arrin lartësinë 9,819.60€.

Nga vlerësimi i provave të administruar në seancë gjyqësore, pretendimeve të palëve ndërgjyqëse, Gjykata gjeti se paditësi ka ofruar prova të mjaftueshme që dërguan në vendosjen si në dispozitiv të këtij aktgjykimi. Kurse në anën tjetër gjykata vlerëson se e paditura me rastin e ndërprerjes së kontratës së punës paditësit, nuk i ka zbatuar kërkesat ligjore që dalin nga dispozitat e Ligjit të Punës dhe aktit të brendshëm të të paditurës.

Në rastin konkret, është i pakontestueshëm fakti se Komisioni Disiplinor i K.T , me vendimin nr.31/12 të datës 15.03.2012, paditësit i ka ndërprerë marrëdhënien e punës me efekt prej datës 16.03.2012 për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës të parapara me kontratën e punës si dhe për shkak të shkeljeve të rënda të manualit të Brendshëm për kredi dhënie dhe Kodit të mirësjelljes së K.T, Këtë vendim e paditura e ka arsyetuar se nga gjetjet e audimit të brendshëm të degës në D. ka rezultuar me shkelje të rënda të cilat shkelje janë përshkruar në detaje më lartë dhe e paditura duke theksuar se paditësi ishte mbikëqyrës i drejtpërdrejtë i stafit në këtë degë dhe bazuar në përshkrimin e detyrave të punës dhe kontratës së punës mbahet direkt përgjegjës për shkeljet e konstatuara dhe me të cilat shkelje seriozisht është rrezikuar funksionimi i mirëfilltë i degës në tërë institucionin. Mbi bazën e të lartcekurave, në mbështetje të nenit 85 par. 1 nen paragraf 1.5 dhe paragrafi 3, lidhur me nenin 70 par. 1.4.2 dhe par. 4 të Ligjit të Punës, nenit 12 par. C të kontratës së punës dhe në bazë të Kodit të mirësjelljes të K.T , dhe atë paragrafëve 2.2.3 / 2.3.3 / 2.4.5 / 2.4.7, e paditura ka vendosur që paditësit të ia ndërprej marrëdhënien e punës.

Në bazë të dispozitave të Kodit të Mirësjelljes së K.T , në pjesën e dytë është bërë kategorizimi i sjelljeve të këqija dhe pikat për të cilat paditësi është gjetur fajtor dhe mbi bazën e të cilave i është ndërprerë marrëdhënia e punës, përcaktojnë se:

- Pika 2.2.3 i Kodit të Mirësjelljes së K.T , parasheh: Pakujdesinë e rëndë apo papërgjegjësia: *“Dështimi për të ushtruar kujdes të duhur gjatë kryerjes së detyrave deri në atë masë sa detyrat duhet të përsëriten apo atëherë kur pajisjet apo personat gjenden në rrezik për dëmtim apo lëndime. Punonjësi është i pakujdesshëm nëse ai/ajo nuk përkujdeset sa duhet gjatë kryerjes së detyrave të tij/saj për ti shmangur veprimeve apo mosveprimeve të cilat ai/ajo mund ti parasheh në mënyrë të arsyeshme të cilat do të mund të shkaktonin humbje, rrezik apo lëndime. Dështimi për ti kryer detyrat sipas standardeve pa ndonjë kujdes të*

arsyeshëm. Pakujdesia e rëndë apo përgjegjësia për veprim apo mosveprim të gabueshëm i cili shkakton humbje, aksidente, lëndime apo vdekje.

- Pika 2.3.3 i Kodit të Mirësjelljes së _____: Deshtimi për ti respektuar procedurat, përcakton: *Mosrespektimi i procedurave / udhëzimeve në fuqi. Dështimi për ti trajtuar ankesat apo pakënaqësitë në mënyrë të përcaktuar. Mosrespektimi i rregullave standarde apo procedurave standarde të K.T , siç janë përcaktuar në Udhëzuesin e Burimeve Njerëzore apo Kodin e Mirësjelljes apo siç janë përcaktuar shprehimisht në kontratën e punës apo të nënkuptuara në kuptim të procedurave të zakonshme të një ambienti të punës.*
- Pika 2.4.5 i Kodit të Mirësjelljes së _____: Falsifikimi Dhe Ndryshimi i te dhënave / Dëshmitë e Rreme, përcakton: *Punonjësi falsifikon apo ndryshon ndonjë të dhënë nëse ai/ajo përpilon ndonjë të dhënë apo dokument, me anë të të cilit qëllimisht bën deklaram të rrejshëm. Ky është një krim nëse nënkupton mashtrim. Dhënia e qëllimshme e informatave të rreme, të pavërteta, të gabueshme apo çorientuese apo dëshmitë të rreme, qoftë me fjalë apo me shkrim.*
- Pika 2.4.7 i Kodit të Mirësjelljes së _____: Mashtrimi, përcakton: *Mashtrim përbën dhënia e deklaratave apo pohimeve të rrejshme dhe përfaqësimi i rremë qoftë me fjalë apo me sjellje, me qëllim të përfitimeve materiale. Mashtrimi është krim. Falsifikimi i dokumenteve me qëllime mashtruese.*

Në Udhëzuesin e Burimeve Njerëzore, në pjesën e 3-të është rregulluar proceduar disiplinore. Në nenin 3.3.1 të këtij udhëzuesi është përcaktuar se *Shkarkimi i menjëhershëm është sanksioni i fundit i cili duhet të përdoret*, ky sanksion është përcaktuar se mund të përdoret vetëm në 3 raste dhe atë:

- a) Në rast se kanë dështuar të gjitha format tjera të masave disiplinore/ korigjuese
- b) Në rast se punonjësi që ka marrë vërejtën përfundimtare kryen shkelje
- c) Në rast se shkelja e kryer është e një natyre shumë të rëndë sikurse mohimi i obligimeve të tij/saj kontraktuale.

Meqenëse shkarkimi parashihet kur shkelen obligimet sipas kontratës së punës, në kontratën e punës, si detyra primare të paditësit janë caktuar: *Menaxhimi i operacioneve të degës duke përfshirë të gjitha aspektet e planifikimit, gjenerimit të portfolios, mbikëqyrjes së stafit, ndërtimit të kapaciteteve si dhe ofrimi i mbështetjes teknike mbikëqyrësve dhe asistentëve të menaxheres; mbikëqyr arritjet e përgjithshme të objektivave të degës sipas planit vjetor duke përfshirë koordinimin në përgatitjen, implementimin dhe monitorimin e buxhetit. Objektiv kryesor është rritja e portfolios dhe kualiteti i portfolios. Mbajtja e fokusimit të stafit në këto dy është përgjegjësi kyçe në këtë pozitë.*

Nga provat materiale është vërtetuar se paditësi nuk ka qenë asnjëherë subjekt i vetëm i procedurës disiplinore mirëpo gjetet e auditimit të brendshëm i referohen tërë degës së D.it dhe

gjatë auditimit janë konstatuar shkeljet të cilat janë bërë nga tërë dega pa u specifikuar kush ka kryer shkelje dhe cilat janë veprimet e ndërmarra nga secili individ i caktuar që kanë kryer shkelje, respektivisht shkeljet e kryera nga paditësi.

Nëse analizohet me kujdes raporti i auditimit të brendshëm dhe aspektet për të cilat është kryer ky auditim të cilat në detaje janë elabuaruar më lartë, rezulton se për asnjë gjetje - shkelje dhe aspekt të auditimit nuk është gjetur fajtor i drejtpërdrejt zëvendës menaxheri i degës respektivisht këtu paditësi. Kjo për faktin se lidhur me rrezikun e portofolios, auditimi i brendshëm ka konstatuar se përgjegjës është Menaxheri i degës që të kordinoj aktivitetet. Sa i përket aspektit të Dështimit të kredive, auditimi i brendshëm ka përcaktuar se : është përgjegjësi e komitetit të kreditimit që të siguroj se çdo informacion është marrë parasysh në analizën e vlerësimit të biznesit dhe të përcaktimit të rrezikut kreditor të klientit, është përgjegjësi e tyre që të sfidojnë informacionin që oficeri kreditor ka paraqitur në biznes plan. Lidhur me përgjegjësin sa i përket shkeljeve procedurale auditorët kanë konstatuar se: Person përgjegjës për shkeljet procedurale, është Menaxheri i degës pasi që i njëjti është përgjegjës që për të gjitha kreditë që aprovohen në degë të respektohen në mënyrë adekuate procedurat dhe kërkesat në manual në lidhje me procesin e aprovimit të kredisë. Ndërsa lidhur me gjetjet nga ri pagesat, është konstatuar se përgjegjëse është Arkëtarja, kurse zyrtarët kreditor duhet të plotësojnë receiptat.

Pra për asnjërin nga gjetjet e auditimit të brendshëm, e për të cilat është shkarkuar paditësi nuk është gjetur drejtpërdrejte fajtor zëvendës menaxheri i degës - pozitë të cilën e ka mbajtur paditësi, përkatësisht se i njëjti ka bërë shkelje të rënda disiplinore. Andaj gjykata vlerëson se konstatimi i të paditurës në vendim për shkarkim të paditësit se përgjegjës i drejtpërdrejtë për shkeljet e degës në D. është gjetur zëvendës menaxheri i degës këtu paditësi nuk qëndron për faktin se auditimi i brendshëm në asnjë pjesë të tij nuk e cakton përgjegjësin tek paditësi.

Në anën tjetër në arsyetimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit Xh.K, , në faqën 2, paragrafi i dytë, komisioni disiplinor i të paditurës thekson: *“Komisioni disiplinor ka vërejtur se punësuari qëllimisht ka futur gabimisht në data bazë të dhënat për pengun me të vetmin qëllim të ri-futjes peng të njëjtin kolateral prap edhe pse ka qenë në dijeni se kolaterali veq se ishte peng për kredi tjetër në _____. Duke marrë për bazë këtë e punësuari ka kryer shkelje të paragrafit 2.4.5 dhe 2.4.7 të Kodit të Mirësjelljes së K.T , pra falsifikim, ndryshim të të dhënave, si dhe mashtrim gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare”. Gjykata rikujton se falsifikimi dhe mashtrimi janë vepra penale të posaqme që janë paraparë në dispozitat e Kodit Penal të Republikës së Kosovës, dhe në çdo rast kur ka dyshime se është kryer ndonjë vepër penale, atëherë gjithsecili është i obliguar që të njoftoj organet kompetente. Në rastin konkret e paditura në vendimin e saj për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, konstaton se paditësi ka kryer falsifikime dhe mashtrime gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare, mirëpo Gjykatës nuk i ka ofruar qoftë edhe një provë të vetme me anë të së cilave vërtetohet se të njëjtit kanë inicuar procedurë*

penale ndaj paditësit, qoftë me lajmërimin e rastit në polici, ushtrimin e kallëzimit penal në Prokurorinë e Shtetit, apo prezantimit të ndonjë vendimi gjyqësor me anë të së cilës vërtetohet se i njëjti është shpallur penalisht përgjegjëse për veprat penale të falsifikimit dhe mashtrimi gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare. Gjykata thekson se arsyetimi i një vendimi të tillë, me pretendime se janë kryer vepra penale të falsifikimit dhe mashtrimi gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare, nuk mund të shërbej si arsyetim për t'ia ndërprerë kontratën e punës punëtorit në rastin konkret paditësit, pa i patur paraprakisht provat me anë të së cilave konstatohet përgjegjësia penale e të njëjtit nga organet kompetente.

Në bazë të nenit 85 par.1 të Ligjit të Punës, është paraparë se masa ndëshkuese, ndërprerje të marrëdhënies së punës, do të shqiptohen të punësuarit për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës. Në rastin konkret nuk është vërtetuar se paditësi ka bërë shkelje të rënda të detyrave të punës të parapara me Ligjin e Punës, Aktin e brendshëm të punëdhënësit - Kodin e Mirësjelljes së _____ dhe kontratës së punës, kjo për faktin se për asnjë shkelje të vetme për të cilën është shkarkuar paditësi, nuk është gjetur fajtor i drejtpërdrejt por përkundrazi përgjegjës janë gjetur personat të cilat kanë qenë eprorët e paditësit.

Meqenëse tjetër arsyeje pse paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës ka qenë për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës të parapara me kontratën e punës, në Kodin e Mirësjelljes së _____, në Pjesën B (fq.27) e paditura ka përcaktuar shkeljet / veprimet e paligjshme dhe sanksionet / dënimet, ashtu që tek performanca e dobët, shkarkimi nga puna si veprim i parë është përcaktuar vetëm në 2 raste dhe atë : 2.2 Mungesës së aftësive të cilat punonjësi është deklaruar se i posedon dhe 2.2.3 Paaftësi apo pakujdesi e rëndë, mungesë efikasiteti në kryerjen e detyrave, performancë shumë e dobët në kryerjen e detyrave, ndërsa për rastet tjera varësisht nga rrethanat vet e paditura ka përcaktuar se duhet shqiptuar masat vërejte e parë me shkrim, vërejte e dytë me shkrim apo vërejte përfundimtare me shkrim, e që Ligji i Punës, në nenin 70 paragrafi 1 pika 1.6 përcakton se: *punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur: nen paragrafi 1.6.2 : performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.* Edhe nenin 3.3.1 i Udhëzuesit të Kodit të Mirësjelljes (fq.33), përcakton se : *shkarkimi i menjëhershëm është sanksioni i fundit i cili duhet të përdoret.* Pra nga interpretimi i kësaj dispozite ligjore rezulton se kur bëhet ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkak të performancës jo të kënaqshme është detyrim ligjor i punëdhënësit së pari duhet të kryej vlerësim të performancës, ashtu që të përcaktoj se në cilat aspekte performanca e një të punësuarit është më e dobët duke ofruar mundësin që të njëjtën ta përmirësoj nën kërcënimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës për shkak të performancës jo të kënaqshme.

Në rastin e kësaj lënde, nga provat materiale në shkresat e lëndës rezulton se e paditura asnjëherë nuk ka zhvilluar vlerësim të performancës për të paditurin në mënyrë individual duke i përcaktuar aspektet e performancës së dobët të paditësit, mirëpo e paditura ndërprerjen e marrëdhënies së punës e ka bërë vetëm mbi bazën e një raporti të auditimit të brendshëm për tërë degën e D.it pa i individualizuar shkeljet për secilin të punësuar respektivisht paditësin. Gjykata vlerëson se ndërprerja e marrëdhënies së punës së paditësit, në formën se si është bërë nga e paditura është në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës dhe me procedurën e përcaktuar nga vet e paditura në Kodin e Mirësjelljes për faktin se nuk ka zhvilluar asnjëherë procedurë disiplinore në raport vetëm me paditësin, nuk ka konstatuar saktë cilat janë shkeljet e rënda të kryera nga paditësi, por e paditura vetëm në bazë të një raporti për tërë degën e D.it ka bërë ndërprerjen e marrëdhënies së punës e i cili raport paditësin nuk e ka vendosur asnjëherë përgjegjës direkt për asnjë shkelje, por përgjegjës i ka vendosur: Menaxherin e Degës për dy aspekte auditimi, Komitetin e Kreditimit për një aspekt dhe arkëtaren për një aspekt.

Duke i marrë për bazë të gjitha shkeljet e konstatuara me lartë, Gjykata ka arritur në përfundim se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e bazuar, pasi që e paditura me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies-kontratës së punës paditësit, ka vepruar në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës, Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit-të paditurës, dhe dispozitat e kontratës së punës, andaj Gjykata ka vendosur që t'i anulon si të paligjshme vendimin numër 31/12 i datës 15.03.2012 me të cilin paditësi është shkarkuar nga pozita e zëvendës menaxherit të degës së D.it pranë K.T , si dhe vendimi të bordit të drejtorëve i datës 04.04.2012, me të cilin është refuzuar ankesa e paditësit.

Në nenin 5 paragrafi 1. i Ligjit të Punës është përcaktuar se: *Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.* Ndërsa neni 80 par.1.2 parasheh se: *“nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna.”* e që në rastin e kësaj lënde gjykata vlerëson se paditësi në mënyrë të kundërligjshme është shkarkuar nga pozita e punës si Zëvendës menaxher pranë K.T , dega D. dhe atë vetëm në bazë të raportit të auditimit të brendshëm mbi bazën e të cilit janë konstatuar shkeljet e kryera nga dega në tërësi pa u individualizuar se kush dhe qfar shkelje ka kryer rrjedhimisht ka mbetur e pavërtetuar rrethana se për cilat shkelje paditësi ka qenë fajtor kur dihet se fajësia për shkelje është individuale dhe gjetjet e përgjithshme që janë bërë në degë nuk mund ti ngarkohen në përgjegjësi paditësit. Kjo për shkak se edhe raporti i auditimit në bazë të pozitave të punës dhe mënyrës së organizimit të hierarkisë tek e paditura ka bërë ndarjen e përgjegjësisë në bazë të aspekteve të ndryshme e për të cilat për asnjërën nuk është gjetur fajtor i drejtëpërdrejtë paditësi.

Sa i përket caktimit të lartësisë së të ardhurave personale Gjykata është bazuar në ekspertizën financiare të plotësuar gjatë seancës së datës 17.04.2024, e cila në mënyrë të detajuar i ka përshkruar lartësinë e pagës neto, kontributin personal, tatimin ne pagë të papaguara për çdo muaj të periudhës kontestuese ashtu që në emër të pagave të papaguara neto për shkak të largimit të kundërligjshëm nga puna për periudhën 04.05.2012 deri me datë 30.05.2023 paditësit i takon shuma prej 88,376.40€ neto, në emër të kontributit pensional nga punëtori, paditësit i takon shuma prej 5,168.21€, në emër të kontributit pensional nga punëdhënësi, paditësit i takon shumë prej 5,168.21€, në llogarinë personale të paditësit në Trustin e Kursimeve Pensionale të Kosovës, ndërsa në emër të tatimit në pagë shuma prej 9,819.60€ në Administratën Tatimore të Kosovës. Për më tepër në ekspertizë eksperti financiar ka zbritur diferencën e pagave ku paditësi ka punuar tek punëdhënësit tjerë në periudhën kontestuese. Gjykata ekspertizës financiare dhe plotësimin e saj, ia fali besimin e plotë pasi që e njëjta ishte profesionale ndërsa në anën tjetër e paditura nuk ka paraqitur apo propozuar nxjerrjen e ndonjë prove tjetër për të vërtetuar një gjendje tjetër faktike sa i përket lartësisë së pagave të papaguara. Me rastin e vendosjes për lartësinë e të ardhurave në emër të pagës, gjykata u bazua në nenin 80 par. 1, nënpar. 1.2, të Ligjit të Punës.

Lidhur me kumatën ligjore, Gjykata vendosi në bazë të nenin 382 të Ligji nr. 04/L-077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve në lartësi prej 8% e cila do të llogaritet prej datës 04.05.2012 e deri në me datën 30.05.2023, ashtu sikurse i ka precizuar i autorizuari i paditësit.

Gjykata thekson faktin, se e pamohueshme është rrethana se janë gjetur shkelje të rregullave dhe mos respektim të procedurave gjatë punës në degën e Dreansit, për çka edhe është përpiluar raporti i auditimit të brendshëm për tërë degën e D.it, mirëpo Gjykata vlerëson se vetëm mbi bazën e këtij raporti të përgjithshëm të auditimit është joligjore që të bëhet ndërprerja e marrëdhënies së punës për paditësin për faktin se i njëjti është raport i përgjithshëm, kur dihet se fajësia për veprime të kundërligjshme është individuale dhe për secilin të punësuar i cili dyshohet se ka kryer shkelje të detyrave të punës. Në rastin konkret duhet të respektohen procedurat në drejtim të konstatimit të përgjegjësisë së tij individuale dhe varësisht prej gjetjeve edhe sanksionet duhet të shqiptohen në përputhje me shkeljet. Pra si rezultat i mosrespektimit të dispozitave ligjore në kuptim të zhvillimit të procedurave të nevojshme për konkretizimin e shkeljeve të rënda të cilat ka mundur ti kryej personalisht paditësi, e paditura ka dështuar që të vërtetoj edhe fajësinë e paditësit dhe shkallën e përgjegjësisë së tij për shkeljet e pretenduara të Kontratës së Punës dhe Kodit të Mirësjelljes të K.T , dhe atë paragrafëve 2.2.3 / 2.3.3 / 2.4.5 / 2.4.7, me çka ka dërguar në ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të kundërligjshme.

Vendimin që pala e paditur t'i bartë shpenzimet e procedurës, gjykata e ka mbështetur në dispozitat ligjore konform nenit 449 dhe 452 të Ligjit për Procedurën Kontestimore. Lartësia e këtyre shpenzimeve të aprovuara, i referohet shpenzimeve të njohura me aktgjykimin

C.nr.1058/12, dt.17.06.2016 në shumë 374.00€, 3 seanca të mbajtura gjatë rigjykimit nga 270€, gjithsej 810€(llogaritur sipas TOA për përfaqësime në konteste me vlerë prej 10,000€ e më lartë), përpilimin e ekspertizës financiare shumë 200.00€, taksën gjyqësore për padi 436.00 € gjithsej 1,820.00 €. Andaj, duke u bazuar në të lartcekurat, gjykata ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Andaj, duke u bazuar në të lartcekurat, gjykata ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË
-Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil
C.nr. 4714/20, datë 10.05.2024

Gjyqtari,
Ibrahim Maloku

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.