



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINË - DEGA E GJYKATËS GLLOGOC

Numri i lëndës: 2022:208966

Datë: 29.02.2024

Numri i dokumentit: 05397027

C. nr. 1007/22

GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË-DEGA NË GLLOGOC - Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil, si gjykatë e shkallës së parë, me gjyqtarin Astrit Gashi, në çështjen juridike kontestimore të paditësit H.Xh me vendbanim në... Komuna e Glllogocit, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson A.H nga Glllogoci, kundër të paditurës Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, me objekt kontesti anulim i njoftimit për mos vazhdim të kontratës së punës, kthim në punë dhe shpërblimin e dëmit, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor publik të datës 13.02.2024 në prezencën e përfaqësuesit të palës paditëse, me datën 28.02.2024 e mori këtë:

A K T G J Y K I M

- I. **APROVOHET** në tërësi si e bazuar kërkesëpadia e paditësit H.Xh nga Komuna e Glllogocit.
- II. **ANULOHET** njoftimi i të paditurit Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, nr... të datës 04.08.2022, me të cilin paditësit nuk i është vazhduar kontrata e punës nr... e datës 01.07.2022.
- III. **DETYROHET** i padituri Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit që paditësin H.Xh ta kthej në vendin e mëparshëm të punës si punëtor T... ku edhe ka punuar tek i padituri sipas Kontratës së punës nr... të datës 01.07.2022 me të drejtat e plota të fituara gjer me datën 01.09.2022 e deri në kthimin në punë, në afat prej shtatë (7) ditësh nga dita e plotëfuqishmërisë së këtij aktgjykimi e nën kërcënim të përmbarimit me dhunë.
- IV. **DETYROHET** i padituri që paditësit t'ia paguajë në emër të diferencës së pagës që do ta realizonte tek i padituri për periudhën kohore prej datës 01.09.2022 deri me datën 31.01.2024 në shumën e përgjithshme prej 2,555,37 Euro, me kamatë ligjore prej 8% në vit duke filluar nga data 01.02.2024 e deri në pagesën definitive, si dhe shpenzimet procedurale në shumën prej 564 €, të gjitha këto në afat prej shtatë (7) ditë nga dita e plotëfuqishmërisë së këtij aktgjykimi e nën kërcënim të përmbarimit me dhunë.
- V. **REFUZOHET si e pabazuar** kërkesa e paditësit që të detyrohet i padituri të ia paguaj edhe shpenzimet procedurale mbi shumën e aprovuar nga pika III të këtij dispozitivi.

A r s y e t i m

Pretendimet e palëve

Paditësi H.Xh me datën 11.10.2022 përmes të autorizuarit të tij pranë kësaj gjykate ka parashtruar padi kundër të paditurit Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, me objekt kontesti anulim i njoftimit nr... i datës 04.08.2022 me të cilin paditësit nuk i është vazhduar kontrata e punës nr... të datës 01.07.2022, kthimi në vendin e punës, kompensimin e pagave si dhe kamatën ligjore, ku ka theksuar se: ***paditësi ka pasur të themeluar marrëdhënie të rregullt pune në kohë të caktuar tek e paditura Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, që nga viti 2007, pra më shumë se 10 vite në mënyrë të vazhdueshme, dhe se konsideron se e ka të themeluar kontratën me kohë të pacaktuar. Po ashtu, pala paditëse tek e paditura me datë 13.09.2022 ka paraqitur kërkesë për anulim të njoftimit për mos vazhdim të kontratës, me arsyen se e njëjta është joligjore dhe ka kërkuar që i njëjti të kthehet në pozitën e mëparshme. E paditura-Komisioni i ankesave, me datë 28.09.2022, e ka njoftuar paditësin për mos vazhdimin e kontratës së punës nr... të datës 01.07.2022 me arsyen se të njëjtit kanë angazhuar kompani private për kryerjen e shërbimeve. Andaj, paditësi brenda afatit ligjor ka parashtruar padi meqenëse paditësi vazhdimisht dhe në mënyrë të pandërprerë ka punuar të e paditura në të njëjtin vend të punës dhe detyra të njëjta të punës, për më tepër se 10 vite dhe për këtë arsye, konsideron se në bazë të nenin 10 al.5 të Ligjit të Punës, i njëjti ka të themeluar marrëdhënie të punës tek e paditura në kohë të pacaktuar. Po ashtu, përfaqësuesi i paditësit gjatë seancave të mbajtura ka qëndruar mbrapa kërkesëpadisë si dhe në fjalën përfundimtare ka kërkuar që kjo kërkesëpadi të aprovohet dhe që është vërtetuar se e paditura me rastin e mos vazhdimin të kontratës së punës ndaj paditësit ka vepruar në kundërshtim me Nenin 10 pika 5 të Ligjit të punës. Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.***

I padituri-Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, në përgjigje në padi ka kundërshtuar kërkesëpadinë e palës paditëse, me arsyen se paditësi tek i padituri ka qenë i punësuar me kontratën me kohë të caktuar sipas kontratës së punës nr... për periudhën kohore 01.07.2022 deri më datën 31.08.2022, në pozitën..., pra pala e paditur ka theksuar faktin se nuk ishte kontestuese fakti që paditësi ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura Qendra Kryesore Familjare “Dr. Hafir Shala” në Glllogoc si punëtor t... ku edhe i ka gëzuar të drejtat nga marrëdhënia e punës, por kanë theksuar se i njëjti ka qenë i punësuar me kohë të caktuar dhe se i njëjti ka qenë në dijeni për kohëzgjatjen e saj. I padituri nuk ka marr pjesë në seancat e mbajtura në këtë proces gjyqësor, por me anë me anë të parashtrësve të datës 25.01.2024 dhe të datës 13.02.2024 kanë shprehur qëndrimet e tyre duke kundërshtuar kërkesëpadinë, ndërsa, të njëjtit kanë theksuar se ndaj palës paditëse janë përmbushur obligimet dhe se nuk është cenuar ligji në dëm të paditësit dhe se punëdhënësi e ka njoftuar me kohë të njëjtit për mos vazhdimin e kontratës. Në lidhje me shpenzimet e procedurës nuk është deklaruar.

Gjendja faktike e vërtetuar dhe provat e Administruara

Gjykata me qëllim të vërtetimit të drejtë e të plotë të gjendjes faktike dhe nxjerrjes së vendimit të drejtë dhe të ligjshëm, ka administruar dhe lexuar këto prova:

- Përgjigjen ne kërkesë nga komisioni i ankesave nga e paditura drejtuar paditësit e dt.28.09.2022 me nr...;
- Njoftimi nr... i QKMF në Glllogoc-Drejtori I.B për paditësin H.Xh për mos vazhdimin e kontratës së punës e dt.04.08.2022;
- Kërkesë e paditësit drejtuar QKMF në Glllogoc e dt. 02.09.2022 nr...;
- Kontratat për marrëdhënien e punës të lidhura ndërmjet të paditurit-Drejtori i Drejtorisë së Shëndetësisë së Komunës së Glllogocit dhe paditësit H.Xh si në vijim: nr... të datës 18.07.2007; nr... e datës 20.06.1999; nr... e datës 24.12.2008; nr... e datës 01.01.2012; nr... e datës 23.01.2012; nr... e datës 26.02.2013; nr... e datës 03.02.2014; nr... e datës 15.01.2015; nr... e datës 19.01.2016; nr. e datës 23.01.2017; nr... e datës 13.07.2017; nr...

e datës 22.01.2018; nr... e datës 03.01.2019; nr... e datës 31.12.2020; nr.. e datës 05.01.2022;

- *Kontrata e punës e lidhur ndërmjet “K...” SH.P.K në cilësinë e punëdhënësit dhe H.Xh në cilësinë e punëmarrësit të datës 01.09.2022;*
- *Ekspertiza financiare e ekspertit E.Q e dorëzuar në gjykatë me datën 01.02.2024 dhe Sqarimi i ekspertit në këtë seancë.*

Gjykata pas vlerësimit të pohimeve të palëve ndërgjyqëse dhe provave të nxjerra në kuptim të Nenit 8 të Ligjit të Procedurës Kontestimore (LPK), me kujdes dhe me ndërgjegje ka çmuar çdo provë veç e veç dhe të gjitha ato së bashku, dhe ka gjetur se:

- kërkesëpadia e paditësit është e bazuar.

Me anë të Njoftimit për mos vazhdim të kontratës së punës i datës 04.08.2022 me nr. të references... nga Qendra Kryesore e Mjekësisë Familjare-Komuna e Gllogocit, gjykata vërtetoi faktin se me këtë datë është njoftuar pala paditëse nga e paditura se ndaj të njëjtit nuk do të vazhdohet kontrata e punës me nr... të datës 01.07.2022 e cila ka qenë e vlefshme deri me datën 31.08.2022, pra pala paditëse është njoftuar 27 ditë përpara se kontrata e tillë të përfundojë.

Me anë të Kërkesës për Drejtorinë Komunale të Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Gllogocit të datës 02.09.2022 me nr..., gjykata vërtetoi faktin se pala paditëse ka parashtruar kërkesë tek pala e paditur me qëllim që të anulohet si joligjor njoftimi për mos vazhdim të kontratës dhe palës paditëse t’ia vazhdoi kontratën e punës me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës pasi që punëmarrësi ka fituar statusin e punëtorit me kohë të pacaktuar, po ashtu me këtë provë gjykata vërtetoi faktin se pala paditëse ka shterur mjetet e brendshme ligjore në realizim të kërkesave të veta, para se padia të parashtrohet në gjykatë.

Me anë të përgjigjes në kërkesë nga Komisioni i Ankesave për nëpunësit e shërbimit publik me nr. të references... të datës 28.09.2022, gjykata vërtetoi faktin se komisioni i ankesave ndaj palës paditëse ka trajtuar kërkesën duke dhënë arsye (QKMF “Dr. Hafir Shala” në Gllogoc, punëdhënësi nuk ka cenuar kontratën e punës për të cilën palët kanë pasur të drejta dhe detyrime të cilat veçse janë përmbushur, pasi ka qenë kontratë me kohë të caktuar).

Me anë të Kontratave të punës të lidhura mes të paditurit dhe paditësit të lartëcekura nga pika d) faqe 3 më lartë, gjykata vërtetoi faktin se paditësi tek i padituri ka punuar pandërprerë që nga viti 2007 deri në vitin 2022, gjithsej prej 15 vite në pozitën...

Me anë të kontratës së lidhur ndërmjet “K...” SH.P.K dhe Komunës së Gllogocit, gjykata vërtetoi faktin se kontrata publike në lidhje me ofrimin e shërbimeve “Kujdesi socio-shëndetësor shtëpiak dhe ambulator për qytetarët e Komunës së Gllogocit” ka hyrë në fuqi më datën 01.09.2022.

Për të vërtetuar lartësinë e pagave të papaguara, pra diferencës së pagave, për paditësin gjykata në cilësinë e provës ka nxjerr ekspertizën financiare nga eksperti E.Q të datës 31.01.2024 të dorëzuar në gjykatë me datën 01.02.2024. Detyrat e ekspertit janë përcaktuar mbi bazë të vëllimit që ka kërkuar pala paditëse për nxjerrjen e ekspertizës dhe ka dhënë mendimin se paditësit si pasojë e ndërprerjes së marrëdhënies së punës tek e paditura me datë 01.09.2022 i është shkaktuar dëm material në të ardhura personale të cilat të llogaritura prej datës 01.09.2022 kur ka krijuar marrëdhënie pune tek punëdhënësi i ri e deri me datën 31.01.2024 si datë e kryerjes së ekspertizës, pra dëmi material i llogaritur që nga periudha kohore shtator-dhjetor 2022 si dhe janar-dhjetor 2023 dhe janar 2024 duke llogaritur diferencën e llogarisë së realizueshme, pra pagës nga QKMF-ja në K... sh.p.k., ku për borxh kryesorë ka shumën prej 2.294,83 Euro me kamatë vonesë prej 260.54 Euro, gjithsej shumën prej 2,555.37 Euro. Gjykata ekspertizën financiare e ka vlerësuar si

profesionale dhe të argumentuar mirë dhe të njëjtën e ka pranuar në tërësi si të besueshme, andaj dhe ia falë besimin.

Çështjet jo kontestuese dhe faktet jokontestuese për palët dhe Gjykatën në këtë çështje juridike-kontestimore sipas rrethanave të çështjes dhe sipas pretendimeve nga palët ndërgjyqëse paraqiten të jenë:

- se punëdhënësi dhe punëmarrësi këtu-palë ndërgjyqëse kanë qenë në marrëdhënie pune deri në ditën kur nuk i është vazhduar paditësit kontrata e punës nga e paditura.
- nuk është kontestuese për palët, fakti se në lidhje me shërbimet e ofruara pala e paditur ka angazhuar kompani private.

Çështjet kontestuese dhe faktet kontestuese për palët dhe Gjykatën në këtë çështje juridike – kontestimore bazuar në rrethanat e çështjes dhe sipas pretendimeve të ngritura nga palët ndërgjyqëse paraqiten të jenë:

- Kontrata e punës e lidhur ndërmjet palës paditëse dhe të paditurës a ishte kontratë me kohë të caktuar apo të pacaktuar.

Fakti se a ka marrë vendim të drejtë dhe të ligjshëm, e paditura Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, me njoftimin... të datës 04.08.2022 kur palës paditëse nuk ja ka vazhduar kontratën e punës nr... të datës 01.07.2022.

Gjykata e vlerëson si të rëndësishme që ta ritheksoj për palët në këtë çështje, se gjatë procedimit në një çështje juridike-kontestimore, bazuar në dispozitat e Ligjit për Procedurën Kontestimore në fuqi, e njëjta vendos brenda kufijve të kërkesave të parashtuara nga palët ndërgjyqëse, ndërsa palët e kanë për detyrë që të paraqesin faktet mbi të cilat i mbështesin kërkesat e tyre dhe ti propozojnë provat me të cilat konstatohet faktet e tilla, pra secila nga palët ka për detyrë që të provojë faktet mbi të cilat i bazon kërkesat dhe pretendimet e veta.

Ligji material i zbatuar

Ligji nr. 03/L-212 i Punës është ligj themelor, i cili rregullon marrëdhënien e punës dhe parashikon kushtet në të cilat krijohen marrëdhëniet e punës, përmbajtjen e kontratës së punës, dhe rrethanat tjera të cilat përfshinë një marrëdhënie të punës siç është procedura dhe shkaqet e ndërprerjes së Kontratës së Punës. Rrjedhimisht duke u bazuar në dispozitat e Ligjit të Punës dhe atë filluar nga Neni 1, ku përcaktohet se “ *Dispozitat e këtij ligji zbatohen për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës*

Neni 49 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës ka përcaktuar që: “*E drejta e punës garantohet.*”

Neni 21 i Kartës Sociale Evropiane “*Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të të drejtave të punëtorëve për t’u informuar dhe këshilluar brenda ndërmarrjes, Palët angazhohen të marrin dhe inkurajojnë masa që mundësojnë punëtorët ose përfaqësuesit e tyre, në përputhje me legjislacionin dhe praktikën kombëtare: a të informohen rregullisht ose në kohë të përshtatshme dhe në një mënyrë gjithëpërfshirëse rreth situatës ekonomike dhe financiare të ndërmarrjes që i punëson, duke kuptuar që dhënia e disa informacioneve, të cilat mund të paragjykojnë ndërmarrjen, mund të refuzohet ose t’i nënshtrohet konfidencialitetit; dhe b të këshillohen në kohë për vendime të propozuara të cilat mund të ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme interesat e punëtorëve, veçanërisht për ato vendime që mund të kenë një ndikim të rëndësishëm për situatën e punësimit në ndërmarrje.*”

Neni 10 paragrafi 4 të Ligjit nr.03/L-212 i Punës, ka përcaktuar që “*Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite*”, ndërsa paragrafi 5 i

po këtij neni ka paraparë që: “ *Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore*”.

Me Nenin 70 të Ligjit të Punës janë përcaktuar kushtet kur punëdhënësi mund të ndërpres marrëdhënien e punës duke e përfshirë periudhën e paralajmërimit dhe pa periudhën e paralajmërimit dhe atë si në vijim: “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;*

1.2. *i punësuarit nuk është më i aftë t’i kryejë detyrat e punës;*

1.3. *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 dispozitën e Nenit 71 të Ligjit të Punës, është paraparë koha kur punëdhënësi paraprakisht e njofton punëmarrësin për shkëputjen e kontratës së lidhur me kohe të pacaktuar dhe atë si në vijim “*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:*

1.1. *prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;*

1.2. *prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;*

1.3. *mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.*

Me dispozitën e Nenit 79 të Ligjit të Punës, është paraparë e drejta e punëmarrësit për të kërkuar mbrojtje të të drejtave nga marrëdhënia e punës përmes inicimit të rastit në gjykatën kompetente dhe atë duke e përcaktuar si në vijim “*Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente*”.

Me dispozitën e Nenit 80 par. 1 të Ligjit të Punës është paraparë e drejta e gjykatës për përcaktimin e dëmshpërblimit të punëmarrëses nëse konstatohet se të njëjtës iu është ndërprerë në mënyrë të kundërligjshme kontrata e punës dhe atë si në vijim “*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:*

- *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*”.

Po ashtu, në bazë të Qëndrimit parimor të Gjykatës Supreme të Kosovës, të datës 26.07.2023, është sqaruar dhe njëherë dispozita e Nenit 10 paragrafi 5 të Ligjit të punës, ku “*Sipas dispozitave ligjore në fuqi palët kontraktuese sipas autonomisë së vullnetit të tyre mund të zgjedhin që marrëdhënien e punës ta themelojnë sipas kontratës në kohe të caktuar apo në kohë të pacaktuar dhe në rast se nuk plotësohen kushtet ligjore të përcaktuar në nenin 10 paragrafi 4 të ligjit të punës që kontrata në kohë të caktuar të konsiderohet si kontratë e punës në kohë të pacaktuar, atëherë sipas fuqisë ligjore konsiderohet se kontrata ndërpritet për shkak të skadimit të kohëzgjatjes*”.

Neni 245 par. 1 të Ligjit për Marrëdhënien e Detyrimeve, është paraparë se :*“Kreditori në marrëdhënien e detyrimit ka të drejtë që prej debitorit të kërkojë përmbushjen e detyrimit, ndërsa debitori ka për detyrë ta përmbushë atë me ndërgjegje dhe në tërësi, në përputhje me përmbajtjen e tij”*, konstatohet se ekziston e drejta e palës paditëse që në cilësinë e kreditorit të kërkojë nga pala e paditur, kompensimin e detyrimeve të kontraktuara në marrëdhënien e punës, detyrim ky, si rrjedhojë e veprimeve të kundërligjshme të paditurës, për ndërprerjen e kontratës së punës e që kanë konsistuar në shkeljen e dispozitave të Kontratës së Punës respektivisht dispozitave të Ligjit të Punës.

Ndërsa bazuar në dispozitën e Nenit 249 par. 1 të LMD-së e cila ka përcaktuar se *“Kreditori ka të drejtë në shpërblim të dëmit të thjeshtë dhe të fitimit të humbur, të cilat debitori është dashur t'i parashikonte detyrimisht në kohën e lidhjes së kontratës, si pasoja të mundshme të shkeljes së kontratës e duke marrë parasysh faktet të cilat i ka pasur të njohura ose është dashur detyrimisht t'i kishte të njohura”*. Rrjedhimisht, në këtë çështje juridike-kontestimore, konstatohet se palës paditëse i është shkaktuar dëmi gjegjësisht fitimi i humbur, që konsiston në pengimin e rritjes së pasurisë e cili do të ishte evidente në të ardhmen, dhe që do ta realizonte i dëmtuari në këtë rast paditësi, sikurse i padituri të mos ndërmerre veprimet për të lidhur kontratë publike me kompaninë H... SHPK si më lartë.

Vlerësimi përfundimtar i gjykatës

Gjykata, duke vlerësuar të gjitha faktet dhe provat e administruara vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, duke aprovuar kërkesëpadinë e palës paditëse, për faktin se në këtë çështje kemi të bëjmë me aplikimin e dispozitës së Nenit 10 paragrafi 5 të Ligjit të Punës. Aplikimi i kësaj dispozite është më se i qartë duke u bazuar se paditësi tek i padituri ka qenë i punësuar në mënyrë të vazhdueshme, pandërprere që nga viti 2007 deri në vitin 2022, pra për 15 vite punë, në pozitën... në Qendrën e Mjekësisë Familjare në Gllogoc-Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Gllogocit.

Pretendimet e palës së paditur se kontrata e lidhur ndërmjet tyre me palën paditëse ishte me kohë të caktuar dhe se ka përfunduar, nuk qëndrojnë për faktin se nuk kemi të bëjmë me përfundim të kontratës, por me mos vazhdim të kontratës, ku po ashtu një mos vazhdim i tillë ishte i kundërligjshëm, pasi që rrjedhimisht pala paditëse-punëmarrësi tek punëdhënësi-pala e paditur kishte krijuar tashmë marrëdhënie pune më kohë të pacaktuar.

Njoftimi i datës 04.08.2022, me të cilën është njoftuar pala paditëse nga ana e palës së paditur për mos vazhdim të kontratës, ishte kundërligjor, pasi që pala paditëse konsiderohet se tek e paditura ishte i punësuar me kohe të pacaktuar dhe se për ndërprerje të një marrëdhënie me kohë të pacaktuar, ligji i punës në nenin 70 specifikon arsyet e ndërprerjes së kontratës nga ana e punëdhënësit.

Arsyeja në njoftimin e asaj date, për mos vazhdim të kontratës për shkak të angazhimit të shërbimeve nga një kompani private, ishte shumë e mangët dhe joadekuate sepse gjykata ka konstatuar faktin se një angazhim i tillë nga ana e palës së paditur ka ndodhur shumë kohë më parë pra në vitin 2021, para njoftimit të vitit 2022.

Gjithashtu, gjykata thekson se njoftimi për mos vazhdim të kontratës, është jo i ligjshëm për faktin se e paditura ka vepruar në kundërshtim me Nenin 71 par.1 nën paragrafi 1.3 i Ligjit të Punës, i cili nen ka paraparë se *“njoftimi për shkëputjen e kontratës së punës me afat të pacaktuar për punëmarrësit të cilët kanë më shumë se 10 vite punë, punëmarrësi duhet ta bëjë paraprakisht në afat prej 60 ditëve kalendarike”* ndërsa në këtë çështje konkrete nga faktet dhe provat konstatohet se nuk është respektuar ky afat ligjor i përcaktuar duke qenë se njoftimi nga ana e palës së paditur

është nxjerrë me datë 04.08.2022, pra janë 27 ditë kalendarike kur është njoftuar paraprakisht punëmarrësi–këtu paditësi.

Po ashtu, me rastin e ndërrimit të punëdhënësit nuk janë respektuar dispozitat e Kartës Sociale Evropiane me qëllim të informimit adekuat dhe me kohë, duke marr për bazë se një ndërrim i tillë për të punësuarin ishte esencial, që ka ndikim të drejtpërdrejtë për pozitën e tij.

Veprimi i tillë i palës së paditur ndaj palës paditëse krijon një praktikë të pasigurt juridike duke cenuar të drejtat e punëtorëve në marrëdhëniet e tyre të punës, sepse është vërtetuar se paditësja ka të themeluar marrëdhënien e punës tek e paditura Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit në detyrat e punës si punëtor t... dhe se nuk është bërë një ndërprerje e marrëdhënies së punës së paditësit nga i padituri sepse nuk është zbatuar nga i padituri asnjëra dispozitë ligjore e Nenit 70 dhe 71 të Ligjit të Punës si dhe dispozitat tjera ligjore të referuara më lartë. Andaj, gjykata vendosi të e aprovojë kërkesëpadinë si në pikën I, II, III dhe IV të dispozitivit të aktgjykimit.

Lidhur me lartësinë e kamatës ligjore të llogaritur prej 8 % në vit, gjykata vendosi në kuptim të Nenit 382 të LMD-së, sipas të cilit debitori që vonon në përmbushjen e detyrimit në të holla debiton, përpos borxhit kryesor paguan edhe kamatën..

Gjykata ka vlerësuar edhe të provat tjera të cilat janë administruar në shqyrtimin kryesor, mirëpo vlerësoi se të njëjtat nuk janë relevante dhe janë pa ndikim në vendosjen meritorë të kësaj çështje juridike.

Vendimin si në pikën V të dispozitivit me të cilën është detyruar i padituri që paditësit të ia paguaj shpenzimet e procedurës është bazuar në Nenin 452 par. 1 të LPK-së dhe Tarifës së Odës së Avokatëve të Kosovës (Tarifa e OAK-së), e që ka të bëjë me shpenzimet për përpilimin e padisë shumë prej 104 €, për dy seanca gjyqësore të mbajtura shumë prej 270 € (nga 135 € për secilën seancë), për ekspertizë financiare shumë prej 150 €, si dhe taksën gjyqësore në shumë prej 40 € apo shumë e përgjithshme të tyre në vlerë prej 564 €, ndërsa për pjesën e refuzuar të shpenzimeve si në pikën V të dispozitivit të këtij aktgjykimi për parashtrësën për precizim të kërkesëpadisë gjykata e refuzoj bazuar në nr. tarifor 6 të Tarifës së OAK-së ku njihen shpenzimet për parashtrësën me të cilat iniciohet procedura e nuk njihen shpenzimet edhe për parashtrësat për precizim të kërkesëpadisë.

Andaj, vlerësuar nga të lartë thënat duke u bazuar në Nenin të 143 LPK-së, gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË, Dega në Glllogoc,
Departamenti i përgjithshëm, Divizioni civil, C.nr. 1007/2022, datë 28.02.2024**

**Gjyqtari
Astrit Gashi**

KËSHILLË JURIDIKE: Kundër këtij aktgjykimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankese në afat prej 7 ditësh, pas marrjes së të njëjtit, Gjykatës së Apelit Prishtinë, nëpërmjet kësaj gjykate.