



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PRISHTINE - DEGA E GJYKATËS GLLOGOC

Numri i lëndës: 2022:209484

Datë: 30.05.2024

Numri i dokumentit: 05762092

**C.nr.1014/22**

**GJYKATA THEMELORE NË PRISHTINË-DEGA NË GLLOGOC-Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil**, si gjykatë e shkallës së parë, me gjyqtarin Jeton Krasniqi dhe bashkëpunëtorin profesional Dardan Elshani, në çështjen juridike kontestimore të paditësit S.L nga Komuna e Gllogocit, të cilën sipas autorizimit e përfaqëson A.H nga Gllogoci, kundër të paditurës Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Gllogocit të cilën sipas autorizimit e përfaqëson K.B nga Prishtina, me objekt kontesti anulim i njoftimit për mos vazhdim të kontratës së punës dhe shpërblimin e dëmit, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor publik të datës 23.05.2024, në të cilën ishin të pranishëm përfaqësuesit e palëve, me datë 30.05.2024 mori këtë:

**A K T G J Y K I M**

- I. APROVOHET** në tërësi si e bazuar kërkesëpadia e paditësit S.L nga Komuna e Gllogocit.
- II. ANULOHET** njoftimi i të paditurës Komuna e Gllogocit -Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-QKMF “Dr. Hafir Shala” në Gllogoc nr... i datës 04.08.2022, me përgjigjen e të paditurës nr... e dt. 28.09.2022 për mos përtëritjen e kontratës së punës nr... të datës 01.07.2022 si joligjor.
- III. DETYROHET** e paditura Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Gllogocit, që paditësin ta kthej në vendin e mëparshëm të punës si pastrues me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës duke filluar prej datës 01.09.2022 e deri në ditën kthimit në punë me të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe brenda të njëjtit afat paditësit t’ia paguajnë diferencën e pagës që do ta realizonte tek e paditura për periudhën 01.09.2022 deri më 05.04.2024 në shumën prej 4.267.18 €, kontributin pensional shumën prej 230,68€, për tatim në pagë shumën prej 115,38€, apo gjithsejtë shumën e përgjithshme prej 4,613.24€ me kamatë ligjore prej 8% duke filluar nga data 05.04.2024, e deri në pagesën definitive të gjitha këto në afat prej 7 ditësh nga dita e plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi, nën kanosjen e përmbarimit të detyruar.

- IV. DETYROHET** e paditura, që paditësit t'ia paguajë shpenzimet procedurale në shumën prej 803.00€, në afat prej 7 ditësh nga dita e plotfuqishmërisë së këtij aktgjykimi nën kanosjen e përmbartimit të detyruar.

### **A r s y e t i m**

Paditësi S.L, me datë 12.10.2022 përmes të autorizuarit të tij, pranë kësaj gjykate ka parashtruar padi, kundër të paditurës Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, të precizuar me datë 22.04.2024, me objekt kontesti anulim i njoftimit nr... të datës 04.08.2022, me të cilin paditësit nuk i është vazhduar kontrata e punës nr... e datës 01.07.2022, kthim në vendin e punës, kompensimin e pagave në shumën prej 4.267.18 euro, kontributin pensional shumën prej 230,68€, për tatim në pagë shumën prej 115,38€, apo gjithsejtë shumën e përgjithshme prej 4,613.24€. Ka theksuar se paditësi ka pasur të themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar tek e paditura nga data 17.07.2007 deri me datën 31.12.2008, e cila pastaj i është vazhduar me kontrata pune në vazhdimësi deri më 31.08.2022, me mundësi vazhdimi edhe për një vit i cili është caktuar në punë dhe detyra të punës së ‘p...’. Tutje ka theksuar se me njoftimin e punëdhënësit-të paditurës nr... të datës 04.08.2022, paditësi është paralajmëruar se nuk do ti vazhdohet kontrata e punës për shkak se kryerja e këtyre punëve do të bëhet përmes kompanive të kontraktuara, ndërsa me datë 12.08.2022, e paditura e ka njoftuar edhe gojarisht se nuk do ti vazhdohet kontrata e punës. Me datë 13.09.2022, tek e paditura ka paraqitur kërkesë me propozim që njoftimi i të paditurës për mos përtëritjen e kontratës së punës të anulohet si jo ligjor dhe të njëjtin ta kthej në punë dhe detyra në vendin e mëparshëm të punës, ndërsa e paditura-Komisioni i ankesave me datë 28.09.2022, e ka njoftuar paditësin për mos vazhdimin e kontratës së punës. Andaj, meqenëse paditësi vazhdimisht dhe në mënyrë të pandërprerë ka punuar të e paditura në të njëjtin vend dhe detyra të njëjta të punës për më tepër se 10 vite, për këtë arsye ka theksuar se në bazë të nenit 10 al.5 të Ligjit të Punës, konsiderohet se ka të themeluar marrëdhënie të punës tek e paditura në kohë të pacaktuar.

Përfaqësuesi i paditësit gjatë seancave të mbajtura pranë kësaj gjykate, ka deklaruar se mbetet pranë kërkesëpadiës dhe precizimit të saj të datës 22.04.2024, tutje ka shtuar se vet e paditura e konfirmon me kontrata se nuk ka pasur ndërprerje të marrëdhënies së punës për paditësin. Ndërsa në fjalën përfundimtare ka deklaruar se duke marr për bazë provat e administruara është vërtetuar baza e kërkesëpadiës si dhe lartësia e dëmit të shkaktuar nga e paditura për paditësin gjatë periudhës 01.09.2022 deri në ditën e përpilimit të ekspertizës financiare. Andaj konsideron se ka bazë të mjaftueshme që kërkesëpadija e paditësit të aprovohet në tërësi si e bazuar, si në petitiumin e precizimit të kërkesëpadiës.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

Pala e paditur, Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit, në përgjigje në padi ka kundërshtuar në tërësi kërkesëpadinë e palës paditëse, duke theksuar se nuk i konteston kontratat e punës të lidhura me paditësin, përkatësisht kontratat nga periudha

17.07.2007 e deri më 31.08.2022, mirëpo kontestues është pretendimi i paditësit se me të paditurën ka krijuar marrëdhënie të punës së pandërprerë më shumë se 10 vite dhe duhet të konsiderohet marrëdhënie e punës me afat të pacaktuar. Tutje ka shtuar se kontestimi i pretendimit të paditësit si me lartë bazohet në ligjin e punës i cili ka hyrë në fuqi në vitin 2010, prandaj konsideron se ky pretendim nuk ka mbështetje ligjore në nenin 10 par.5 të ligjit të punës, sepse ky ligj nuk mund të aplikohet në mënyrë retroaktive. Ka shtuar se ndërprerja e marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës me datën 30.06.2019 dhe lidhja e kontratës tjetër me datën 01.01.2020, pastaj ndërprerja e kontratës së punës me 31.12.2021 dhe lidhja e kontratës tjetër me datën 01.07.2022, nuk mund të konsiderohet vazhdim i punësimit, sepse nuk plotësohen kushtet ligjore të përcaktuara në nenin 12 të ligjit të punës, përkatësisht në paragrafin 2 të kësaj dispozite. E paditura e ka njoftuar paditësin për mos vazhdimin e kontratës së punës 30 ditë para skadimit të kontratës. Se paditësi ka qenë në njohuri se ka themeluar marrëdhënie pune me kohë të caktuar, ku si pjesë e kontratës ka qenë edhe kohëzgjatja si element i tij dhe pas skadimit të njëjtit nuk i është vazhduar, pra në këtë rast kontestues nuk kemi shprehur të marrëdhënies së punës, por përfundim të saj sipas skadimit të kontratës. Tutje ka shtuar se paditësit nuk i është përtërirë kontrata e punës më gjatë se 10 vite në mënyrë që të konsiderohet se e njëjta ka pasur kontratë pune në kohë të pa caktuar. Në lidhje me kërkesën për kthimin e tij në vendin e punës, ka kërkuar që të refuzohet ngase nuk kemi të bëjmë me ndërprerje të një marrëdhënie ekzistuese të punës, por kemi të bëjmë me mos vazhdim të tij. Se paditësi nuk mund të kërkojë të drejta nga marrëdhënia e punës që janë përtej kohëzgjatjes së kontratës së punës. Andaj mbi bazën e kësaj ka propozuar që të refuzohet në tërësi si e pabazuar kërkesëpadija e paditësit.

Përfaqësuesi i të paditurës në shqyrtim kryesor ka deklaruar se mbetet në tërësi pranë theksimeve në përgjigje në padi dhe në deklaratimet nga seancat e kaluara ashtu që e paditura edhe me tutje e konteston bazën juridike të kërkesëpadiës së paditësit duke konsideruar se marrëdhënia e tij e punës tek e paditura ka përfunduar sipas fuqisë ligjore me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës. Ndërsa në fjalën përfundimtare ka theksuar se nga provat e administruara, konsiderojnë se kërkesëpadija e paditësit nuk ka mbështetje ligjore sepse e paditura e ka njoftuar paditësin për mos vazhdimin e kontratës së punës në përputhje me nenin 71 par 2 të Ligjit të punës, pastaj marrëdhënia e punës ka përfunduar sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës së punës siç është përcaktuar me nenin 67 par 1 pika 1.3 të ligjit të punës. Po ashtu kërkesa e paditësit për kthimin në vendin e punës nuk ka mbështetje ligjore në nenin 5 të Ligjit të punës sepse nuk është arsyetuar asnjë rrethanë diskriminimi, duke shtuar se vendi i punës ku ka punuar paditësi tek e paditura është shuar sepse detyrat e punës që i ka kryer i njëjti ka kaluar si shërbim në kompaninë private përmes procedurave të prokurimit publik.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar.

#### Provat dhe gjendja faktike e vërtetuar

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: Kërkesa e të autorizuarit të paditësit drejtuar të të paditurës me dt. 02.09.2022, Përgjigjja në kërkesë e të paditurës me numër... e datës 28.09.2022, Njoftimi i të paditurës për mos vazhdim të kontratës së punës me nr... të datës 04.08.2022, Kontrata për marrëdhënien e punës nr... e datës 18.07.2007, Kontratë mbi

marrëdhënien e punës e dt. 05.01.2009, Kontrata e punës për kohë të caktuar e dt. 06.04.2012 me nr... Kontrata punës për kohë të caktuar me nr... e dt. 26.02.2013, Kontrata e punës për kohë të caktuar nr... e dt. 03.02.2014, Kontratë pune për kohë të caktuar 06 nr... e dt. 15.01.2015, Kontratë pune për kohë të caktuar me nr... e dt.19.01.2016, Kontratë pune për kohë të caktuar 06 nr... të dt. 23.01.2017, Kontratë pune për kohë të caktuar 06 nr... e dt. 13.07.2017, Kontratë pune për kohë të caktuar nr... e dt. 22.01.2018, Kontratë pune për kohë të caktuar me 06 nr... e dt. 29.06.2018, Kontratë pune për kohë të caktuar e lidhur në mes të palëve nr... me dt. 03.01.2019, Kontratë pune për kohë të caktuar e lidhur në mes të palëve 06... e dt.31.12.2018, Kontratë pune për kohë caktuar me nr... e dt. 24.12.2020, Kontrate pune për kohë të caktuar e lidhur në mes të palëve me nr... e dt. 01.07.2022, Kontratë pune e lidhur në mes të "K..." sh.p.k dhe paditësit S.L e lidhur me dt. 01.09.2022, Qarkullimi për, kontrata e punës për kohë të caktuar e lidhur në mes palëve ndërgjyqese me shenjen 06 nr... e dt. 28.06.2019 dhe kontrata me kohe te caktuar e lidhur ne mes palëve ndërgjyqëse me nr... Llogari lëshuar nga N... Bank i dt. 29.11.2023, Kopja e listës së pagës për paditësin lidhur me pagën e tij data e të cilës nuk dihet, Ekspertiza financiare e ekspertit A.A e dt. 05.04.2024 dhe sqarimi i ekspertit në seancën e datës 07.05.2024.

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 referencës... nga Qendra Kryesore e Mjekësisë Familjare-Komuna e Drenasit, gjykata vërtetoi faktin se me këtë datë është njoftuar pala paditëse nga e paditura se të njëjtës nuk do ti 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 Drenasit të datës 13.09.2022, nr... gjykata vërtetoi faktin se pala paditëse ka parashtruar kërkesë tek pala e paditur me qëllim që të anulohet si joligjor njoftimi për mos vazhdimin e 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 referencës... të datës 28.09.2022, gjykata vërtetoi faktin se komisioni i ankesave ndaj palës paditëse ka trajtuar kërkesën duke dhënë arsye se 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 Kontratës për marrëdhënien e punës nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 18.07.2007, e lidhur ndërmjet I.B-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 24.12.2008, e lidhur ndërmjet I.D- Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës për kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 06.04.2012, e lidhur ndërmjet N.D-Kryetarit të Komunës së Drenasit dhe S.L;

Kontratës për marrëdhënien e punës për kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 26.02.2013, e lidhur ndërmjet N.D-Kryetarit të Komunës së Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 03.02.2014, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... e datës 15.01.2015, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 19.01.2016, e lidhur ndërmjet I.Sh-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit 06 nr... të datës 23.01.2017, e lidhur ndërmjet I.Sh-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit 06 nr... të datës 13.07.2017, e lidhur ndërmjet I.Sh-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 22.01.2018, e lidhur ndërmjet I.Sh-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit nr... të datës 29.06.2018, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit... të datës 03.01.2019, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit 06nr... të datës 28.06.2019, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit 06nr... të datës 31.12.2018, e lidhur ndërmjet A.H-Drejtor i Drejtorisë së Shëndetësisë në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit me nr... e lidhur ndërmjet I.B-Drejtor i Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit me nr... e datës 01.07.2022, e lidhur ndërmjet I.B-Drejtor i Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Komunën e Drenasit dhe S.L; Kontratës për marrëdhënien e punës me kohë të caktuar nga QKMF-Komuna e Drenasit me nr... e lidhur ndërmjet I.B-Drejtor i Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare në Komunën e Drenasit dhe S.L, gjykata vërtetoi faktin se pala paditëse tek e paditura ka punuar që nga viti 2007 deri në vitin 2022, pra gjithsej prej 15 vite, në pozitën si pastrues.

Me anë të Kontratës së punës me nr. identifikues... me nr. të arkivit... të datës 16.08.2022, gjykata vërtetoi faktin se pala paditëse ka lidhur kontratë pune me “K...” SH.P.K në cilësinë e punëdhënësit dhe S.L në cilësinë e punëmarrësit.

Për të vërtetuar lartësinë e pagave të papaguara, pra diferencës së pagave për paditësen, gjykata në cilësinë e provës ka nxjerr ekspertizën financiare nga eksperti A.A të datës 05.04.2024. 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 01.10.2022 deri më datën 05.04.2024, si datë e kryerjes së ekspertizës, pra dëmi material i llogaritur që nga periudha kohore shtator-dhjetor 2022, janar-

dhjetor 2023, si dhe 01.01.2024 deri me 05.04.2024, duke llogaritur diferencën e llogarisë së realizueshme, pra pagës nga QKMF-ja në K... sh.p.k, ku për borxh kryesor ka shumë prej 4,267.18 €, për kontribut pensional që duhet paguar në Trustin pensional në emër të paditësit shumë prej 461.36€, për tatim në pagë që duhet paguar në dobi të Buxhetit të Rep.Kosovës–ATK, shumë prej 115.38€ apo gjithsej shumë prej 4,267.18€. Ndërsa në shqyrtim kryesor i njëjti ka deklaruar se ka kërkuar material shtesë nga Drejtoria për shëndetësi dhe mirëqenie sociale në Drenas por pas komunikimit zyrtar dhe në telefon nuk i është përgjigjur, ndërsa sa i përket të dhënave për paditësin e ka kërkuar listën e pagave nga Thesari i Kosovës të cilën e ka pranuar në tërësi për vitin 2021 dhe 2022, dhe për llogaritjen e saj si bazë e ka marr muajin Gusht të vitit 2022 e cila ka qenë në shumë prej 552.78€ dhe duke e krahasuar pagën e tanishme sipas Kontratës të K... Sh.p.k e cila është 300€, atëherë e ka nxjerrë në bazë të aktvendimit të gjykatës diferencën në shumë prej 252.78€. Në bazë të kësaj difference gjatë hartimit të ekspertizës ka zbatuar ligjin me nr 05/L 028 për tatimin e të ardhurave personale si dhe udhëzimin administrativ me nr 01/2016 për zbatimin e ligjit nr. 05/L-028 për tatimin e të ardhurave personale. Ndërsa sa i përket tatimit në pagë është caktuar shumë prej 6.41€ dhe atë 5% nga trusti pensional dhe 5% nga i punësuar.

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 fali 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 Gllogocit, me njoftimin... të datës 04.08.2022 kur palës paditëse nuk ja ka vazhduar kontratën e punës.

Aplikimi i së drejtës procedurale dhe materiale Gjykata e vlerëson si të rëndësishme që ta ritheksoj për palët, 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 parashtruara nga palët ndërgjyqëse.

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.

### Baza ligjore

Ligjit 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, parashihet 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 paraparë 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 paraparë 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 neni 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 nënparagrafin 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, 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, 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 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 jo ligjore, në bazë të dispozitave të këtij ligji, Kontratës Kolektive ose Kontratës së Punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve:*

- 1.1. *t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të këtij ligji, Kontratës së Punës, Kontratës Kolektive ose Aktit të Brendshëm, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit”*.

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 ndërjegje 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 ne marrëdhënien e punës, detyrim ky, si rrjedhojë e veprimeve të kundërligjshme të 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 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 evident në të ardhmen, dhe që do ta realizonte i dëmtuari në këtë rast paditësi, sikurse të mos ndërprehej në mënyrë të kundërligjshme kontrata e marrëdhënies së punës nga ana e të paditurës.

### Vlerësimi 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. Aplikimi i kësaj dispozite është më së i qartë duke u bazuar se paditësi tek e paditura ka qenë i punësuar në mënyrë të vazhdueshme, pandërprerë që nga viti 2007 deri në vitin 2022, pra për 15 vite punë, në pozitën... në Qendrën e Mjekësisë Familjare në Drenas-Drejtoria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale-Komuna e Glllogocit.

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.

Po ashtu, gjykata kishte parasysh pretendimin e palës se paditur kur ka theksuar se marrëdhënia e punës e paditësit është ndërprerë sipas fuqisë ligjore nga data 01.07.2019 deri me 31.12.2019, dhe pastaj nga data 31.12.2021 deri me datën 01.07.2022, dhe kontratat e lidhura me datë 01.01.2020 dhe 01.07.2022, duhet të konsiderohen se marrëdhënia e punës ka nisur nga fillimi dhe nuk plotësohen kushtet ligjore që të konsiderohet si vazhdim i punësimit. Por në bazë të kontratave të punës të cilat gjenden në shkresat e lëndës me konkretisht kontratës 06Nr... të datës 28.06.2019 të lidhur në mes të paditësit dhe të paditurës, vërtetohet se paditësi ka filluar punën nga data 01.07.2019 deri me 31.12.2019, si dhe kontratës... të lidhur në mes të paditësit dhe të paditurës, konstatohet se paditësi ka filluar punën nga data 01.01.2022 deri me 30.06.2022. Andaj, pretendimi i përfaqësuesit të të paditurës se ka pas ndërprerje të marrëdhënies së punës për periudhat e pretenduara nuk qëndron, ngase në bazë të kontratave në fjalë vërtetohet se paditësi ka qenë i punësuar të e paditura në vazhdimësi dhe pa ndërprerje.

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 joadekuat. Gjykata ngre 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.

Lidhur me lartësinë e kamatës së llogaritur prej 8%, 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. Lartësia e kamatëvonesës është tetë për qind (8%) në vit, përveç nëse parashihet ndryshe me ligj të veçantë.

Vendimin si në pikën V të dispozitivit me të cilën është detyruar e paditura që paditësit t'ia paguaj shpenzimet e procedurës është bazuar në nenin 452.1 të LPK-së dhe TAOK-së, e që ka të bëjë me shpenzimet për përpilimin e padisë shumë prej 104 €, për dy seanca gjyqësore të mbajtura shumë prej 405.00 € (nga 135 € për secilën seancë), për ekspertizë financiare shumë prej 150 €, për precizimin dhe rregullimin e kërkesëpadisë shumë prej 104 €, si dhe taksen gjyqësore në shumë prej 40 € apo shumë e përgjithshme të tyre në vlerë prej 803.00 €.

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 meritore të kësaj çështje juridike.

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 Gllogoc,  
Departamenti i përgjithshëm, Divizioni civil,  
C.nr.1014 /22 me datë 30.05.2024**

**G j y q t a r i**  
**Jeton Krasniqi**

**KËSHILLË JURIDIK:** 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.