



**REPUBLIKA E KOSOVËS**  
REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVO  
GJYKATA E APELIT PRISHTINË

---

Numri i lëndës: 2019:238747

Datë: 29.02.2024

Numri i dokumentit: 05395024

Ac.nr.10677/2021

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS NË PRISHTINË, në kolegjin e përbërë nga gjyqtarët Besnik Bislimaj kryetar i kolegjit, Faton Ademi dhe Hidajete Gashi Alaj anëtar të kolegjit, në çështjen kontestimore të paditësit A. H. nga Republika e Shqipërisë, me vendqëndrim në Prishtinë, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson S. N. avokat nga Prishtina, kundër të paditurës American Hospital Kosova, Sh.p.k, me seli në Hajvali, të cilën sipas autorizimit e përfaqëson V. I. avokat nga Prishtina, me objekt të padisë anulim i vendimit, kthim në punë dhe kompensim i të ardhurave personale, duke vendosur sipas ankesës së paditësit, të paraqitur kundër aktgjykimit të Gjykatës Themelore në Prishtinë, Departamenti i përgjithshëm, C.nr. 66/2015 i datës 18.05.2021, në seancën e kolegjit të mbajtur më datë 16.02.2024, mori këtë:

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

REFUZOHET e pa bazuar ankesa e paditësit A. H. nga Republika e Shqipërisë, ndërsa aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë, Departamenti i përgjithshëm, C.nr. 66/2015 i datës 18.05.2021, VËRTETOHET.

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

Gjykata e shkallë së parë, me aktgjykimin e ankimuar C.nr. 66/2015 i datës 18.05.2021, ka vendosur:

I. REFUZOHET E PABAZUAR kërkesëpadia e paditësit A. H. nga Republika e Shqipërisë, me vendqëndrim në Prishtinë, me të cilën ka kërkuar që të “Anullohet si i kundërligjshëm vendimi i të paditurës American Hospital Kosova, Sh.p.k, me seli në Hajvali, nr.0482 datë 01.12.2014, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe të DETYROHET e paditura që paditësin ta kthejë në vendin e mëparshëm të punës apo në vend tjetër të punës i cili i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale, si dhe t’ia kompensojë pagat neto për periudhën prej 02.12.2014 e deri me datë 31.01.2020 në shumë prej 2,427.81€uro, kontributet pensionale shumë prej 5.26€, si dhe tatimin

në pagë në shumë prej 848.72€, të gjitha këto me kamatë ligjore nga data 05.03.2021 e deri në datën e pagesës së kompensimit.

II. Detyrohet paditësi A. H. nga Republika e Shqipërisë, me vendqëndrim në Prishtinë, të paditurës “American Hospital Kosova, Sh.p.k, me seli në Hajvali, t’ia kompensoj shpenzimet e procedurës kontestimore në shumë prej 509.60€, në afat prej 7 ditës pasi ky vendim të merr formën e prerë.

Kundër këtij aktgjykimi, paditësi me kohë ka paraqitur ankesë për shkak të shkeljeve esenciale të dispozitave të procedurës kontestimore, Konstatim të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike dhe zbatim të gabuar të së drejtës materiale me propozim që ankesa e paditësit të aprovohet në tërësi si e bazuar dhe të ndryshohet aktgjykimi i ankimuar ashtu që të aprovohet në tërësi kërkesë padia e paditësit si e bazuar, apo të njëjtin ta prishet dhe çështja të kthehet në gjykatën e shkallës së parë në rivendosje.

Përgjigje në ankesë ka parashtruar e paditura me propozim që të refuzohet në tërësi si e pa bazuar ankesa e paditësit dhe të vërtetohet aktgjykimi i ankimuar.

Gjykata e Apelit i shqyrtoi shkresat e lëndës, aktvendimin e atakuar dhe pretendimet ankimore, e pas vlerësimit të tyre në bazë të nenit 194 të LPK-së gjeti se:

Ankesa e paditësit është e pathemeltë

Nga shkresat e lëndës, rrjedh se paditësi A. H. nga Republika e Shqipërisë, me datë 12.01.2015, në Gjykatën e shkallës së parë, ka paraqitur padi, kundër të paditurës American Hospital Kosova, Sh.p.k, me seli në Hajvali, për anulim i vendimit, kthim në punë dhe kompensim i të ardhurave personale, të cilën kërkesë e ka precizuar në shqyrtimin kryesorë të datës 18,05,2021, duke kërkuar konkretisht si në procesverbalin e shqyrtimit kryesorë.

Gjykata e shkallës së parë, duke vepruar sipas padisë së paditësit, pas mbajtjes shqyrtimit kryesor, dëgjimit të palëve ndërgjyqëse si dhe administrimit të provave, ka marrë aktgjykimin e ankimuar C.nr. 66/2015 datë 18.05.2021 me të cilin e ka refuzuar në tërësi kërkesë padinë e paditësit si të pa bazuar, duke vendosur konkretisht si në dispozitiv të aktgjykimin të ankimuar.

Gjykata e shkallës së parë në aktgjykimin e ankimuar mes tjerash ka arsyetuar se: Në bazë të provave të administruara dhe pohimeve të palëve ndërgjyqëse, gjykata gjeti se nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune te e paditura sipas kontratës së punës për kohë të pacaktuar me numër datë 20.09.2013, në pozitën e receptionistit.

Më tej ka theksuar se: nga vërejtja e shqiptuar me gojë e përpiluar me shkrim datë 15.11.2013 nga e paditura, gjykata gjeti se paditësit për shkak të neglizhencës së punës, duke mos i respektuar urdhrat e eprorit të tij, duke mos shënuar numrat e telefonit të pacientëve, duke ngatërruar ditët e vizitave të tyre, si dhe duke mos u identifikuar si person përgjegjës mbi gabimet e bëra e paditura ia ka komunikuar vërejtjen me gojë mirëpo e cila ishte përpiluar në formë të shkruar, duke e paralajmëruar paditësin se në rast të përsëritjes konform dispozitave ligjore të Ligjit të Punës, ndaj tij do të ndërmerren masa të mëtejshme. Kësaj vërejtje të shqiptuar i kishte

paraprirë e-maili zyrtar i të paditurës datë 15.11.2013, në të cilën ishin konstatuar të gjeturat lidhur me parregullsitë e sipërcituar më lartë si në përmbajtje të vërejtjes. Po ashtu nga vërejtja e shqiptuar paditësit me shkrim datë 02.07.2014, nga e paditura, gjykata gjeti se paditësi duke i shkelur procedurat e punës në arkë dhe duke mos raportuar në nivelin përkatës të hierarkisë, duke mos u këshilluar dhe udhëzuar nga eprorët e tij ka krijuar probleme financiare në Departamentin e Financës, si rrjedhojë e kësaj e paditura i ka shqiptuar paditësit vërejtjen me shkrim duke e paralajmëruar se në rast të përsëritjes, bazuar në dispozita ligjore të Ligjit të Punës do të merren masa të mëtejme ndaj tij, e kjo ka ardhë si shkas i e-mailit zyrtar i të paditurës datë 01.07.2014, në të cilën ishin konstatuar të gjeturat lidhur me parregullsitë e sipërcituar më lartë, pra si në përmbajtje të vërejtjes me shkrim.

Më tej ka arsyetuar se: Nga vendimi i të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nr.0482 datë 01.12.2014, gjykata gjeti se paditësi i punësuar me datë 20.09.2013 në Institucionin Shëndetësor “American Hospital Kosova”, në pozitën e punës Receptonistë, i ndërpritet marrëdhënia e punë duke filluar nga data 02.12.2014, në bazë të nenit 70 par.1 pika 1.2.4 të Ligjit të punës, për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës, dhe aktit të brendshëm të paditurës, sepse deri në marrjen e atij vendimi paditësi gjatë dy muajve në pozitën e receptonistit-arkë ka bërë veprime të përsëritura dhe aspak të përgjegjshme çka ka kushtuar edhe në koston financiare të kompanisë, po ashtu vendimi është marrë duke u bazuar edhe në ankesat në vazhdimësi të eproreve të tij për gabimet e pa tolerueshme të përsëritura, moszbatim i detyrës dhe neglizhencës së treguar në punë në arkë, të cilat janë adresuar dhe evidentuar në dosjen e punëtorit pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore të të paditurës. E gjithë kjo parregullsi është mbështetur në e-mailat zyrtar të të paditurës datë 12.09.2014 dhe 03.12.2014, lidhur me të gjeturat në të cilën janë konstatuar se gjatë kompletimit të dosjeve e paditura ka has në dosjen e pacientës e siguruar në Kompaninë e Sigurimeve Siguria, shërbimet janë faturuar në emër të kompanisë edhe me zbritje me datë 29.11.2014, mirëpo kontrata e lidhur me Kompaninë e Sigurimeve kishte kohë që ka përfunduar me të paditurën.

Më tej ka arsyetuar se: Nga provat e sipërcituara më lartë dhe pas administrimit të tyre, Gjykata vlerëson se vendimi nga ana e punëdhënësit- të paditurës nr.0482 datë 01.12.2014, me të cilin paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës nuk është i kundërligjshëm, sepse deri në marrjen e vendimit paditësi gjatë dy muajve në pozitën e receptonistit-arkë ka bërë veprime të përsëritura dhe aspak të përgjegjshme, çka ka kushtuar edhe në koston financiare të kompanisë. Për më tepër e paditura para se të nxjerrë vendim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës këtu paditësit, më parë ka zhvilluar procedurë disiplinore ndaj tij, në mënyrë që me prova ka vërtetuar faktet të cilat i ka potencuar në mënyrë të shkruar se paditësi për shkak të neglizhencës së punës, duke mos i respektuar urdhrat e eprorit të tij, duke mos shënuar numrat e telefonit të pacientëve, ka ngatërruar ditët e vizitave të tyre, si dhe duke mos u identifikuar vet paditësi si person përgjegjës mbi gabimet e bëra, ka bërë shkelje disiplinore dhe për këtë shkak paditësit i kishte shqiptuar me datë 15.11.2013 vërejtjen me gojë, mirëpo të cilën vërejtjen e kishte hartuar në formë të shkruar, duke e paralajmëruar se në rast të përsëritjes, ndaj tij do të merren masa të mëtejme konform dispozitave ligjore të Ligjit të Punës. Po ashtu e paditura me datë 02.07.2014, për shkak të të gjeturave lidhur me veprimet e të paditurit të cilat i kishte marrë duke i shkelur procedurat e punës në arkë dhe duke mos raportuar në nivelin përkatës të hierarkisë, duke mos u këshilluar dhe udhëzuar nga eprorët e tij, duke krijuar probleme financiare në Departamentin e Financës, e paditura i ka shqiptuar paditësit vërejtjen me shkrim duke e paralajmëruar se në rast

të përsëritjes, bazuar në dispozita ligjore të Ligjit të Punës do të merren masa të mëtejme ndaj tij.

Më tej ka arsyetuar se: Kjo gjykatë, vlerëson se drejtë është aplikuar nga e paditura neni 70 par.1 pika 1.4.2 të Ligjit të Punës nr.03/L-212, ku përcakton se *“Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi të ndërprerjes për shkak të mos përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës”*. Neni 85 par.1 pika 1.5 i Ligjit të sipërcituar ku përcakton se *“Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t’i shqiptohen njëra nga këto masa ndëshkuese ndërprerje të marrëdhënies së punës”*, Ndërsa par.3 i të njëjti nen përcakton se *“Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Kontratën kolektive, aktin e brendshëm të punëdhënësit dhe kontratën e punës”*. Dhe nga kjo bazë rrjedh se paditësi ka kryer sjellje të natyrës së rëndë të detyrave të punës, me qenë se ndërprerja e marrëdhënies së punës ishte në pajtim me kushtet e kontratës dhe me dispozitat ligjore të Ligjit të Punës të sipërcituar dhe me Aktin e Brendshëm konform nenit 2.1.2, gjykata vlerëson se kërkesa e paditësit për anulimin e vendimit me të cilin i është ndërprerë marrëdhënia e punës paditësit, kthimin e tij në vendin e punës apo në vend tjetër të punës i cili i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale dhe kompensimi i të ardhurave personale për gjatë periudhës së largimit nga puna janë të pabazuara. E drejta e anulimit të vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, kthimin në punë tek punëdhënësi dhe kompensimin e të ardhurave personale, paditësit do t’i takonte vetëm në situatën kur ndërprerja e kontratës së punës do të ishte bërë në kundërshtim me dispozitat e kontratës, me dispozitat ligjore të Ligjit të Punës dhe aktit të brendshëm të të paditurës.

Vendimi mbi shpenzimet procedurale është marrë konform nenit 452.1 të LPK-së.

Gjykata e Apelit nisur nga kjo gjendje e çështjes vlerëson se përfundimi dhe qëndrimi juridik i gjykatës së shkallës së parë është i drejtë dhe i ligjshëm, pasi që aktgjykimi i atakuar nuk është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 paragrafi 2, pika (b), (g), (j), (k) dhe (m) e LPK-së, dhe e drejta materiale është zbatuar në mënyrë të drejtë për të cilat shkaqe Gjykata e Apelit kujdeset sipas detyrës zyrtare në kuptim të dispozitës së nenit 194 të LPK-së, gjithashtu në mënyrë të drejtë dhe të plotë është vërtetuar edhe gjendja faktike e gjithashtu aktgjykimi i ankimuar nuk përmban shkelje tjera të procedurës të pretenduar nga pala me ankesë.

Gjykatës së Apelit i kanë rezultuar të pa bazuara pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me shkeljet thelbësore të procedurës kontestimore, pasi që vlerëson se aktgjykimi i ankimuar nuk është i përfshirë në shkelje thelbësore të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 paragrafi 2 të LPK-së, e po ashtu nuk është i përfshirë as në shkelje tjera të procedurës kontestimore të pretenduara me ankesë. Aktgjykimi i ankimuar nuk ka të meta për shkak të cilave nuk mund të ekzaminohet, dispozitivi i aktgjykimit është i qartë i kuptueshëm dhe nuk është kontradiktor me vetë veten dhe as me arsyet e aktgjykimit. Gjykata e shkallës së parë ka dhënë arsye të mjaftuara për faktet vendimtare, duke qenë kështu në harmoni logjike dhe juridike dispozitivi me arsyetimin. Përveç fakteve jo kontestuese, gjykata e shkallës së parë në mënyrë të drejtë dhe të plotë ka vërtetuar faktet kontestuese, për të cilat fakte ka dhënë arsyet e duhura duke dhënë vlerësim të nevojshëm për secilën provë të administruar e gjithashtu mënyrën se si ka ardhë deri te vërtetimi i fakteve.

Gjykata e Apelit nuk i mori për bazë pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me konstatimin e gabuar dhe jo të plot të gjendjes faktike, pasi gjykata e shkallës së parë, me provat e administruara ka konstatuar në mënyrë të drejtë dhe të plotë gjendjen faktike, e që edhe gjykatës së Apelit i rezulton e njëjta gjendje faktike, pasi që në mes palëve nuk ishte kontestuese fakti se paditësi ishte në marrëdhënie tek e paditura me kontratë pune pa afat të caktuar. Kontestuese në mesë palëve ndërgjyqëse ka qenë ndërprerja e marrëdhënies së punës për të cilin fakt gjykata e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë në mënyrë të drejtë ka vërtetuar gjendjen faktike kur ka vendosur që ta refuzoj kërkesë padinë e paditësit si të pa bazuar, pasi që e njëjta me provat e administruara e të cilave prova ja fali besimin e plotë ka vërtetuar të gjitha faktet me rendësi e që kishin ndikim në nxjerrjen e vendimit nr. 0482 të datës 01.12.2014, nga e paditura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit, pasie që është vërtetuar se e paditura me datë 15.11.2013 i kishte shqiptuar masë disiplinore “Vërejtje me gojë” për shkelje të detyrave të punës, duke ju tërhequr vërejtjen se në rast të përsëritjes së veprimeve të njëjta do të veprohet në mazë të ligjit. Me datë 02.07.2014 e paditura i shqipton masën disiplinore të dytë dhe atë “Vërejtje me shkrim” për shkelje të përsëritur të detyrave të punës, duke ju tërhequr vërejtjen se në rast të përsëritjes së veprimeve të njëjta do të veprohet në mazë të ligjit, ndërsa me datë 01.12.2014 me vendimin nr. 0482 paditësit i ndërpritet marrëdhënia e punës nga data 02.12.2014, për shkak të veprimeve të përsëritura të paditësit në aspekt të përgjegjësisë në punë. Fakte këto të vërtetuara nga provat e cekura si më lart.

Gjykata e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë drejtë e ka zbatuar edhe të drejtën materiale kur ka vendosur që të refuzoj kërkesë padinë e paditësit si të pa bazuar pasi që e e paditura duke vepruar në bazë të vërejtjeve të vazhdueshme për shkeljen e detyrave të punës ka ardhë deri tek ndërprerja e marrëdhënies së punës në bazë të vendimit të cekur më lartë, pasi që sipas nenit 70 par.1 pika 1.4.1 të Ligjit të Punës nr.03/L-212, ku përcakton se *“Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur: rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit”*. Ndërsa sipas paragrafit 1.6. i cili parasheh që *“punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur.... 1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve”*, ndërsa sipas nenit . Neni 85 par.1 pika 1.5 i Ligjit të sipërcituar ku përcakton se *“Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t’i shqiptohen njëra nga këto masa ndëshkuese ndërprerje të marrëdhënies së punës”*, Ndërsa par.3 i të njëjti nen përcakton se *“Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen 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 veprimet e përsëritura të paditësit në sjellje të keqe në punë dhe shkeljeve të vazhdueshme të detyrave të punës, janë bazë e mjaftueshme për të paditurën për të ardhur deri te marrja e vendimit nr. 0482 të datës 01.12.2014 për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pasi që e paditura vazhdimisht duke ju përmbajtur dispozitave ligjore i kishte shqiptuar masë disiplinore më të butë të punësuarit me qëllim që i njëjti ti jepet mundësia për përmirësimin e sjelljeve të tije duke i tërhequr vërejtjen se në rast të përsëritjes së sjelljeve të këqija mund të vijë deri te ndërprerja e marrëdhënies së punës gjë që paditësi ka vazhduar me sjellje dhe shkelje të detyrave të punës, të cilat sjellje bien ndesh edhe me aktet e brendshëm të të paditurës. Andaj, si

të tillë gjykata e Apeli e refuzon si të pa bazuar ankesën e paditësit dhe e vërteton aktgjykimin e ankimuar.

Gjykata e Apelit i vlerësoj pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me atë se gjykata e shkallës së parë nuk ka vërtetuar faktin se sjelljet e paditësit për të cilat është shqiptuar vërejtje me gojë dhe vërejtje me shkrim a përbëjnë shkelje të detyrave të punës, por të njëjtat pretendime gjykata e Apelit nuk i mori për bazë, pasi që vlerëson se paditësi ka dështuar të provoj faktin se i njëjti kishte ushtruar kundërshtim pran të paditurës për masën disiplinore “Vërejtje me gojë” të datës 15.11.2013 si dhe masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” e datës 02.07.2014 dhe në mungesë të kundërshtimit të këtyre masave, gjykata vlerëson se paditësi është pajtuar me këto masa disiplinore dhe në njëfarë mënyre në heshtje ka pranuar edhe përgjegjësinë e tij në raport me sjelljet e këqija dhe shkeljes së detyrave të punës.

Gjykata e Apelit vlerëson pretendimet ankimore të paditësit në lidhje me atë se e paditura nuk ka zhvilluar procedurë disiplinore për ndërprerjen e marrëdhënien e punës si dhe e njëjta e ka ndërprerë pa paralajmërim, por të njëjtat pretendime nuk i mori për bazë, pasi që shikuar nga shkresat e lëndës dhe provat që janë administruar në këtë çështje kontestimore është vërtetuar se e paditura vazhdimisht ka zhvilluar procedura disiplinore ndajë këtu paditësit për shkelje të detyrave të punës dhe paditësi për çdo vërejtje ka qenë i informuar se në raste të përsëritjes së shkeljeve të tillë do të veprohet konform ligjit, gjë që paditësi ka vazhduar me sjellje të njëjta dhe e paditura nuk kishte nevojë fare për periudhë të paralajmërimit sepse paditësi ka qenë i vetëdijshëm se në rast të përsëritjes së veprimeve të tilla do të pasoj ndërprerja e marrëdhënies së punës.

Gjykata e Apelit i vlerësoj edhe pretendimet tjera të paditësit të parashtruara në ankesë, por të njëjtat pretendime nuk kishin ndikim në vendosjen ndryshe në lidhje me ankesën e paditësit.

Sa i përket vendimit për shpenzimet procedurale, Gjykata e Apelit vlerëson se është i drejtë dhe i bazuar në dispozitat e nenit 452.1 të LPK-së.

Gjykata e Apelit, nga të cekurat më lartë e duke u mbështetur në dispozitat e nenit 194, 200 pika b) të LPK-së ka vendosur si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS - PRISHTINË  
Ac.nr.10677/2021, me date 16.02.2024

Kryetari i kolegjit-gjyqtari,  
Besnik Bislímaj, d.v