



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PEJË

Numri i lëndës: 2020:908968
Datë: 04.04.2023
Numri i dokumentit: 04157692

C.nr.2761/21

GJYKATA THEMELORE NË PEJË-Departamenti i Përgjithshëm, gjyqtarja Afërdita Mulhaxha, në çështjen juridike-kontestimore të paditësit B.H., nga P., të cilin e përfaqëson sipas autorizimit A.C, avokat në P., kundër të paditurës „E....” Sh.p.k., me seli në P., e përfaqësuar sipas autorizimit nga A.N., baza juridike: anulimi i vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pas seancës së shqyrtimit kryesor të mbajtur me dt.23.03.2023, në prani të autorizuarve të palëve ndërgjyqësve, me dt.03.04.2023, merr këtë:

A K T G J Y K I M

APROVOHET në tërësi kërkesëpadia e paditësit B.H., nga P., ashtu që:

I. ANULOHET aktvendimi me nr. të protokollit ../.., i dt.28.03.2017, dhe aktvendimi me nr. të protokollit ../.., i dt.29.05.2017 i të paditurës „E.....” Sh.p.k., me seli në P, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, për paditësin B.H., nga P.

II. DETYROHET e paditura „E.” Sh.p.k., me seli në P, që paditësit t’ia kompensoj dyfishin e pagave të pa paguara që nga (dt.04.05.2017 e deri me dt.30.09.2022), sipas pagës bazë, në shumat si ne vijim:

Totali i pagave bruto(10.968,00€ × 2) = 21.936,00€
Kontribut pensional nga punëdhënësi.....(548,40€ × 2) = 1.096,80€

III. DETYROHET e paditura „E....” Sh.p.k., me seli në P, që paditësit B.H., nga P., t’ia paguaj shumën e përgjithshme prej 23.032,80€, si dhe shpenzimet e procedurës kontestimore në shumë prej 2.593,80€, e të gjitha këto në afat prej 7 ditësh, nga dita e marrjes së këtij aktgjykimi, nën kërcenim të përmbarimit.

A r s y e t i m

Fillimisht paditësi nëpërmes përfaqësuesit të autorizuar, ka parashtruar padi me dt.06.07.2017, kundër të paditurës, pranë Gjykatës Themelore në Prishtinë, Dega në Podujevë, mirëpo, kjo gjykatë me Aktvendimin C.nr.388/17, të dt.11.09.2018, e ka shpallur Gjykatën Themelore në Prishtinë, Dega në Podujevë, in kompetente në pikëpamje territoriale për të vendosur në këtë çështje juridike, dhe lëndën i’a ka dërguar Gjykatës Themelore në Pejë, me arsyetim se palët ndërgjyqësore me kontratën e punës, kanë rënë dakord se në rast kontesti eventual për mos zbatim të kësaj kontrate, të jetë kompetente Gjykata Themelore në Pejë.

Paditësi me padi, precizimin e saj të bërë më dt.03.11.2022, gjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, e nëpërmes të autorizuarit të tij, ka potencuar se paditësi ishte në marrëdhënie punë në kohë të pacaktuar tek e paditura në pozitën e punës-Përgjegjës i Departamentit FD.2. Me dt.28.03.2017, paditësi është ftuar nga e paditura që të paraqitet tek administrata qendrore në Pejë, ku i është ofruar kontrata e re e punës me orar të shkurtuar, pa

qenë paraprakisht i njoftuar për një vendim të tillë, dhe as nuk i është dhënë kohë për ta shqyrtuar vendimin e lartcekur. I gjendur në një situatë të tillë, paditësi nuk është pajtuar që ta nënshkruaj kontratën e re, dhe me dt.15.05.2017, paditësi përmes postes e ka pranuar aktvendimin nr. të prot...../..., të të paditurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me arsyetimin e vetëm se e paditura i është nënshtruar avancimeve teknologjike, riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendeve ndërkombëtare në Retail.

Me dt.22.05.2017, paditësi i është drejtuar të paditurës me ankesë kundër aktvendimit të lartcekur, dhe me dt.09.06.2017 e ka pranuar aktvendimin e organit të shkallës së dytë me nr. të prot...../..., me të cilin i është refuzuar ankesa e tij, në arsyetim nuk është dhënë asnjë provë apo sqarim i vetëm lidhur me arsyen e vetme të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Duke pas parasysh se në këtë kontest kemi të bëjmë me shkelje të dispozitave ligjore, i autorizuari i paditësit i ka propozuar gjykatës që pas administrimit të provave të aprovon kërkesëpadinë e paditësit në tërësi si të bazuar.

Paditësi nëpërmes përfaqësueses sipas autorizimit, gjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, ka ritheksuar se vendimet me të cilën është ndërprerë marrëdhënia e punës e paditësit si në dispozitiv, po ashtu edhe në arsyetim nuk kanë mbështetje ligjore, faktike, dhe as arsye bindëse me të cilat do të vërtetohej se ka ndonjë arsye ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Se paditësi edhe sot e kësaj dite nuk e ka të qartë se cila është arsyeja reale e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, pasi që në vendimin e shkallës së parë thuhet se arsye e vetme e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është për shkak të nënshtrimit të avancimeve teknologjike e riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendeve ndërkombëtare në „Retail”-shitje brenda rrjetit, ndërkaq lidhur me këto arsye e paditura nuk kishte prezantuar vendim për riorganizim e as plan të riorganizimit (*as paditësit e as inspektoratit të punës*). Në kundërshtim me vendimin e shkallës së parë, në vendimin e shkallës së dytë thuhet se vendimi me të cilin është ndërprerë marrëdhënia e punës ka ardhur si rezultat i performancës dhe sjelljeve jo të mira, por që nuk ka asnjë përshkrim në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme e as ndonjë parashtrësë për afatin për përmirësim të performancës siç e parasheh Ligji i Punës neni 70 par.3, po ashtu nuk ka kurrfarë specifikimi për sjellje jo të mira, kur dhe si janë shprehur ato dhe a kanë qenë të përcaktuara me rregullore të brendshme me shkelje të lehta apo të rënda.

Tutje në vendim ceket „*vendimi për ndërprerjen e M.P ka ardhur si pasojë e mos nënshkrimit të marrëveshjes për reduktim të orëve të punës*”, pra si dispozitivi ashtu edhe arsyetimi janë krejt kontradiktor. Sa i përket bazës ligjore vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, është në kundërshtim me Ligjin e Punës neni 70 par.1 pika 1.2 dhe 1.3 si dhe posaçërisht në kundërshtim me par.2 dhe 3, ku përcaktohen rastet e ndërprerjes së kontratës së punës, nga ana e punëdhënësit dhe procedurat ligjore që duhet ndjekur. Me vendimin e Inspektoratit të Punës të dt.08.05.2017 është konstatuar se vendimi i të paditurës për ndërprerje të marrëdhënies së punës është i kundërligjshëm, se e paditura nuk ka poseduar plan apo vendim për riorganizim të kompanisë, ky vendim i inspektoratit është i plotfuqishëm dhe përfundimtarë dhe si i tillë paraqet çështje të gjykuar sa i përket kundërligjshmërisë së vendimit. Për provën e raportit zyrtar të dt.28.04.2017, ku aty është cekur se paditësi ka ushtruar ankesë me dt.28.03.2017, ndërsa në pasus më lartë thuhet se vendimi është dërguar në postë me dt.31.03.2017, e që i bie se ankesa është ushtruar para marrjes së vendimit, andaj për këto shkaqe, i autorizuari i palës paditëse i ka propozuar gjykatës që të marr aktgjykim me të cilin do të aprovoj në tërësi kërkesëpadinë e paditësit. Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar si në vijim: për përpilim të padisë shumë prej 208€, për taksë për padi shumë prej 20€, për përfaqësim në 7 seanca (7×270,40€) shumen prej 1.892,80€, për një seance të shtyrë shumë prej 135,20€, për precizim të padisë shumë prej 208€, për ekspertizën financiare shumen prej 135€.

Pala e paditur me përgjigje në padi të dt.27.08.2018, e ka kontestuar në tërësi kërkesëpadinë e paditësit si të pa bazuar, me arsyetim se me dt.24.03.2017, tek informati është vendosur informatë në bazë të së cilës janë njoftuar të gjithë punëtorët për planin e ri të punës i cili do të shpallet me dt.28.03.2017, ku do të këtë reduktime në numër dhe në orë të punës për të

gjithë punëtorët e E..., pasi që kompania ju është nënshtruar avancimeve teknologjike riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në RETAIL, dhe nga dosja e paditësit dhe performanca e dhënë nga menaxhmenti, ka sjellë deri te përzgjedhja e paditësit që i është nënshtruar fazës së reduktimit.

Me dt.28.03.2017 paditësi është ftuar në takim në Burime Njerëzore, ku i është ofruar marrëveshje për reduktim të orëve të punës, por i njëjti ka refuzuar marrëveshjen në fjalë, i cili ka kërcënuar në mënyrë të ndryshme menaxheret e Burimeve Njerëzore, ka përplasë derën dhe ka dal jashtë, nuk ka pranuar të merr sqarime shtesë, dhe vendimi i dt.28.03.2017 me nr. të prot./..., ka ardhë si rezultat i performances dhe sjelljeve jo të mira me stafin menaxhues.

Pretendimet e paditësit të bazuara në nenin 70 par.3 dhe 71 par.1.2 të Ligjit të Punës nr.03/L-212, nuk qëndrojnë për faktin se paditësi në fjalë është ftuar në takim, por nuk ka lejuar Departamenti i Burimeve Njerëzore të japë sqarime shtesë, duke e lënë në gjysmë takimin, ndërsa sa i përket nenit 71 par.1.2 të njëjtit i është bërë ndërprerja e kontratës së punës me paralajmërim prej 45 ditësh, të cilat i janë paguar në tërësi që do të thotë se është trajtuar pagesa e pagave për 45 ditë, të cilat janë derdhur në llogarinë bankare të paditësit në vlerë prej 832.43€.

E paditura gjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, nëpërmes të autorizuarit të saj, e ka kontestuar në tërësi padinë dhe kërkesëpadinë si dhe precizimin e saj, dhe ka mbetur pranë përgjigjes në padi që e ka bërë me shkrim dhe pranë të gjitha deklarimeve të gjertanishme, dhe i ka propozuar gjykatës që të njëjtën ta refuzon si të pabazuar. Se për marrjen e vendimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës e paditura është bazuar në nenin 70 par.1 të Ligjit të Punës në lidhshmëri me nenin 71 par.1 dhe nën par.1.2, po ashtu ndërlidhur me këtë, kanë marr për bazë vendimin e dt.01.03.2017 sipas numrit të protokollit/..., respektivisht në dispozitivin e dytë ku thuhet se nëse i punësuari nuk pranon marrëveshjen për reduktim apo akomodim në njësinë më të afërt punuese do t'i ndërprehet marrëdhënia e punës me paralajmërim sipas viteve të punës. Me dt.28.03.2017 paditësi i është ofruar marrëveshje pune në orar të reduktuar, të cilën marrëveshje nuk e ka pranuar paditësi, meqë paditësi nga dt.28.03.2017 nuk është lajmëruar në vendin e tij të punës me dt.31.03.2017 përmes shërbimit postar i është nisur vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me paralajmërim prej 45 ditësh, dhe paditësi përmes llogaris bankare i janë paguar 832.43€ neto në, emër të paralajmërimit të cekur më lartë. Me dt.03.04.2017 paditësi përmes E...në P. ka paraqitur ankesë ku i është referuar vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës të dt.28.03.2017, për të vërtetuar me dt.20.04.2017 paditësi ka paraqitur ankesë në Inspektoratin e Punës në P. ku në raportin zyrtarë të dt.28.04.2017 nga ana e Inspektoratit të Punës në mënyrë kronologjike sqarohet se paditësi ka pranuar vendimin e dt.28.03.2017, po ashtu thuhet se e paditura nuk i ka kthyer përgjigje në ankesën e parashtruar, nga ana e këtu paditësit. Ndërlidhur me këtë kur paditësi ka kuptuar se kur Inspektorati i Punës e ka aprovuar ankesën e tij si të bazuar dhe e ka pa që e ka humbur të drejtën ligjore për të paraqitur padi në gjykatë, të paditurën e ka vë në lajthitje duke u thirrur se nuk e ka pranuar vendimin nga posta, sepse posta paska marr punëtor të ri dhe nuk kanë ditur ta bëjnë shpërndarjen e zarfeve. Edhe pse e paditura ka rënë pre e këtij mashtrimi nga paditësi një gjë e tillë vërtetohet nga raporti zyrtar i Inspektoratit të Punës në Podujevë, i dt.20.04.2017 për më tepër vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës ka të gjitha elementet e parapara me ligj, ku vendimit i ka parapri procedura e ligjshme dhe e drejtë e zhvilluar në përputhje me ligjin dhe aktet e brendshme të të paditurës. Duke u bazuar në të dhënat më lartë dhe faktet dhe provat e administruara, e autorizuar e të paditurës i ka propozuar gjykatës që padinë e paditësit ta hudhë poshtë si të pabazuar, e po ashtu ka kërkuar nga gjykata që edhe njëherë të shikoi kohën e paraqitjes së padisë, sepse padia është paraqitur jashtë afatit ligjor. Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar si në vijim: 208€ për përgjigje në padi, dhe për gjashtë(6) përfaqësime nga 270€, e në tërësi prej 1.798€.

Gjykata në këtë çështje kontestimore me qëllim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike e me propozimin e palëve ka zhvilluar procedurën ku si provë u administrua: kontrata e punës e lidhur në mes të palëve ndërgjyqëse e dt.01.09.2014; kontrata e punës në fotokopje e

dt.29.01.2010; aktvendimi i të paditurës për ndërprerjen e M.P. i dt.28.03.2017; ankesa kundër aktvendimit të paditurës për ndërprerjen e M.P. dt.19.05.2017; aktvendimi mbi refuzimin e ankesës së paditësit nga e paditura i dt.29.05.2017; vendimi i dt.08.05.2017 i Inspektoratit të Punës; dy fotokopje të lëvdatave që i ka marr paditësi nga e paditura të vitit 2014 dhe 2016; ankesa e ushtruar nga paditësi me dt.01.04.2017 dhe lista që tregon që i janë bërë pagesat paditësit në emër të pagës; aktvendimi mbi ndërprerjen e M.P. njëri mbanë vërtetimin postës i dt.31.03.2017 mbi pranimin e dërgesës, e tjetri nuk e ka këtë; marrëveshja për reduktimin e orëve të punës e dt.28.03.2017, drejtuar paditësit e pa nënshkruar nga paditësi dhe është konstatuar se nuk ka pranuar këtë marrëveshje dhe informata që i është drejtuar punëtorëve të paditurës që do të ketë reduktim të orëve të punës i dt. 24.03.2017; aktvendimi mbi ndërprerjen e masës së suspendimit ndaj paditësit i dt.22.06.2016; aktvendimi mbi suspendim të përkohshëm të paditësit i dt.13.06.2016; ekspertiza e ekspertit financiar A Sh. e dt.18.03.2022, dhe raporti plotësues i saj i dt.18.10.2022; aktgjykimi A.nr.1304/17 i dt.12.03.2021; pjesë të protokollit të të paditurës lidhur me lëndët për të cilat e paditura merr vendime; vendimi i Inspektoratit të Punës i protokolluar me dt.29.04.2021 mbi refuzimin e ankesës së paditësit; email(imejlat) e lëshuar nga e paditura prej degës së P. për degën në P., lidhur me dorëzimin-ekspedimin e ankesës nga paditësi dhe raporti zyrtar i Inspektoratit të Punës i dt.28.04.2017; si dhe deklaratimet e të autorizuarve të palëve ndërgjyqës dhe të gjitha provat tjera në shkresa të lëndës.

Pasi që gjykata bëri vlerësimin e secilës provë veç e veç, dhe në lidhmëni me njëra tjetrën, e duke u mbështetur në dispozitat nga neni 8, të Ligjit për Procedurën Kontestimore, arriti në përfundimin se në këtë çështje juridike-civile duhet vendosur si në dispozitiv, të këtij aktgjykimi, për këto arsye:

Me provat e administruara është bërë jo kontestues fakti se në bazë të kontratës së punës të dt.01.09.2014, me nr. të protokollit/, është përtrirë kontrata e punës në kohë të pacaktuar ndërmjet të paditurës „E....” Sh.p.k., njësia punuese në P., dhe paditësit B.H., nga P., në pozitën e punës-Përgjegjës Departamenti FD.2.

Me Aktvendimin me nr. të protokollit/, të dt.28.03.2017, e paditura i'a ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit me dt.04.05.2017, për shkak të nënshtrimit të avancimeve teknologjike riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në Retail.

Kundër këtij Aktvendimi, paditësi ka parashtruar ankesë me dt.29.05.2017, duke i propozuar organit ankimor, që aktvendimin me nr. të protokollit..../, të dt.28.03.2017, të anulohet ngase ka qenë vendim i ngutshëm dhe i padrejtë.

Organi i shkallës së dytë pranë „E...” Sh.p.k,(këtu të paditurës), me Aktvendimin me nr. të protokollit/, të dt.29.05.2017, e ka refuzuar si të pa bazuar ankesën e punëtorit B.H., nga P.,(këtu paditësi), për rishqyrtimin e vendimit të dt.28.03.2017, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës për personin e lartcekur.

Në bazë të Vendimit të Inspektoratit të Punës të lëshuar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenës Sociale 01 Nr.14-141/2017, të dt.08.05.2017, gjykata ka konstatuar se është aprovuar ankesa si e bazuar, e B.H., nga P., kundër Kompanisë „E....” Sh.p.k., njësia punuese Podujevë, duke e obliguar punëdhënësin që në afat prej 8 ditësh t'i eliminoj parregullsitë, dhe ankuesin ta kthej në vendin e punës sipas Kontratës së punës nr..../..., të dt.01.09.2014.

Si çështje kontestuese në mes të palëve ndërgjyqëse është se Aktvendimin me nr. të protokollit/, të dt.28.03.2017, me të cilën e paditura i'a ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit, për shkak të nënshtrimit të avancimeve teknologjike riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në Retail, paditësit i është ofruar marrëveshja që të vazhdon të

punojë me status-part time(ditë të reduktuara pune) por paditësi e ka refuzuar një marrëveshje të tillë, dhe se këto veprime të paditësit, a përbëjnë shkak që do të krijonte bazën juridike për shkëputjen e ligjshme të marrëdhënies së punës, dhe atë konform dispozitave të nenit 70, par.1, nën paragraf 1.1 dhe 1.3, 1.4, dhe 1.4. pika1, nën paragraf 1.6 pika 1.6.1, dhe paragraf 2 dhe 3, të Ligjit të Punës Nr.03/L-212(si ligj i aplikueshëm), dhe në bazë të nenit 14 të Kontratës së Punës të dt.01.09.2014, me nr. të protokollit/..., të lidhur në mes të palëve ndërgjyqëse, që ka të bëjë me shkaqet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Gjykata ka vlerësuar ligjshmërinë e Aktvendimit të paditurës me nr. të protokollit/..., të dt.28.03.2017, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, në pozitën e punës–Përgjegjës Departamenti FD.2, ku në arsyetimin e këtij vendimi theksohet se arsyeja e vetme e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është për shkak të nënshtrimit të avancimeve teknologjike, riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në Retail, me çka kjo gjykatë konsideron se ky aktvendim është në kundërshtim me dispozitat e nenit 70 par.1, nën paragraf 1.1 dhe 1.3, të Ligjit të Punës Nr.03/L-212, e cila dispozitë shprehimisht parasheh se *„1.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; 1.3. 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 trajnojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër”*.

Duke i marr për bazë rrethanat e lartcekura, gjykata konsideron se e paditura pa arsye ligjore i'a ka ndërprerë kontratën e marrëdhënies së punës paditësit, për shkak se në momentin kur paditësi e ka refuzuar marrëveshjen për reduktimin e orëve të punës, e paditura ka pasur për obligim që paditësin ta transferojë në ndonjë vend tjetër, ta trajnojë a ta kualifikojë atë për ta kryer ndonjë punë tjetër, e jo në të njëjtën ditë t’ia lëshon vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Gjykatës e paditura nuk i ka prezantuar ndonjë prove që do të ishte e papërshtatshme(*i disfavorshëm*) për punëdhënësin, që paditësin ta transferojë në ndonjë vend tjetër, ta trajnojë a ta kualifikojë etj, të cilat veprime përcaktohen sipas dispozitave të nën paragrafit 1.3 të nenit 70 të Ligjit të Punës.

Gjithashtu e paditura nuk e ka argumentuar faktin se Kompania „E...” Sh.p.k., para së të marr Vendim nr. protok./..., të dt.01.03.2017, të nënshtrimit të avancimeve teknologjike riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në Retail për punëtorët e vet, paraprakisht ka pasur ndonjë plan të detajuar të riorganizimit dhe zhvillimit të Kompanisë, në bazë të së cilit është marr Vendimi i lartcekur.

Sipas nenit 70 par.3 të Ligjit të Punës, parashihet se *„Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t’ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t’ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.,* e në rastin konkrete paditësi me dt.28.03.2017, është ftuar nga e paditura me qëllim që të nënshkruan marrëveshjen për reduktimin e orëve të punës, dhe për shkak se paditësi nuk ka pranuar të nënshkruan këtë marrëveshje, dhe të njëjtën ditë me Aktvendimin me nr. të protokollit/..., të dt.28.03.2017, e paditura i'a ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit, pa respektuar dispozitën ligjore të lartcekur.

Duke vlerësuar gjithashtu edhe ligjshmërinë e Aktvendimit me nr. të protokollit/..., të dt.29.05.2017, të organit të shkallës së dytë pranë E.... Sh.p.k,(këtu të *paditurës*), lidhur me ankesën e paditësit, ku në arsyetimin e këtij vendimi theksohet se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ardhur si rezultat i performancës dhe sjelleve jo të mira në punë me stafin menaxhues ku shumë herë kemi pasur ankesa nga stafi menaxhues, po ashtu bazuar nga dosja e juaj personale kemi ardhë deri tek ky vendim, gjykata ka ardhë në përfundim se e paditura nuk ka dëshmuar

me asnjë provë se paditësi gjatë kohës sa ishte i punësuar tek e paditura ka pasur performancë të pakëndshëm dhe sjellje jo të mira, as ndonjë parashtrësë për afate të përmirësimit të performancës, siç e parasheh nenin 70 par.2 i Ligjit të Punës, ku në mënyrë decisive ceket „*Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. Të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim*”.

Në arsyetimin e vendimit të lartcekur theksohet se me dt.28.03.2017 i punësuar B.H., pasi që ka refuzuar që të nënshkruan marrëveshjen për reduktimin e orëve të punës, ka filluar të kërcënojë në mënyrë të ndryshme menaxheret e Burimeve Njerëzore, dhe ka përplasur derën, duke dalë jashtë, mirëpo këto pretendime të të paditurës edhe po të ishin të vërteta, punëdhënësi është dashur që t'i respektojë procedurat ligjore, para se t'ia lëshojë vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, konkretisht sipas nenit 70 par.1, nën parag 1.4 i Ligjit të Punës, përcaktohet „*punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në: 1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit*”, e në rastin konkretë e paditura nuk ka mbajtur takim me paditësin me qëllim të paralajmërimit të ndërprerjes së kontratës së punës, siç parashihet me nenin 70 par.3 i Ligjit të Punës.

Këto pretendime të të paditurës, se paditësi ka pasur sjellje jo të mira me rastin e refuzimit të marrëveshjes për reduktimin e orëve të punës, me dt.28.03.2017, gjykata nuk ka mundur t'i konstatojë me asnjë provë, pasi që vet e paditura në fund të parashtrësës së lartcekur(marrëveshjen për reduktimin e orëve të punës), ka konstatuar se „*B.H. i punësuar në E.-P .nuk pranon marrëveshje të tillë, deklaron se do të njoftoj Inspektoratin*”, dhe veprimet kinse të pahijshme të paditësit nuk janë të konstatuara në këtë parashtrësë.

Gjykata nuk mund të aprovoi si të drejtë dhe të ligjshëm, vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, për arsye se vendimi mbi shkarkimin ka të meta për shkak të së cilave mund të konstatohet kundërligjshmëria e tij, pasi që është marr në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës Nr.03/L-212.

Gjykata konsideron se e paditura nuk i ka ndërmarr veprimet e parapara ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit, duke u bazuar edhe në Komentarin të Ligjit të Punës, nenit 70, paragrafi 3, nr. 14, në reshtin 9, parashihet „*Në secilin rast, punëdhënësi duhet të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin*”, kurse nr.15, parasheh „*Vendim arbitrar me shkelje të natyrës procedurale do të ishte secili vendim nga punëdhënësi i cili shpie deri tek shkëputja e marrëdhënies së punës, nëse i punësuarit nuk është ftuar në takim për tu njohur me rrethanat të cilat i kanë paraprirë vendimit*”.

Andaj duke u bazuar në të drejtën materiale dhe provave që gjenden në shkresat e lëndës, gjykata erdhi në përfundim se pretendimet e palës së paditur se paditësit për shkak të nënshtrimit të avancimeve teknologjike riorganizimit dhe zhvillimit në bazë të trendëve ndërkombëtare në Retail, i ndërprehet marrëdhënia e punës, janë të pa bazuar dhe si të tilla nuk qëndrojnë, pasi që gjykata ka konstatuar se në këtë çështje juridiko kontestimore, e paditura ka bërë shkelje të dispozitave të Ligjit të Punës Nr.03/L-212.

Lidhur me kompenzimin e pagave të papaguara, me propozimin e të autorizuarit të paditësit gjykata angazhojë edhe ekspertin financiar ecc.i dipl.U S, i cili në ekspertizën e dt.05.05.2022, si dhe raportit plotësues të dt.18.10.2022, e ka bërë përlllogaritjen e pagave për paditësin B.H., i cili në bazë të provave materiale të cilat gjenden në shkresat e lëndës si dhe në

bazë të deklarimeve në seancat gjyqësore, e ka dhënë mendimin e tij profesional, duke konstatuar se të ardhurat personale për paditësin nga periudhën dt.04.05.2017 deri me dt.30.09.2022, rezultojnë: *varianti i parë*-sipas pagës bruto mujore prej 400€, do të kishte realizuar të ardhura personale në shumën prej 15.611,40€(për kompenzimin e pagave shumën prej 14.868,00€, dhe për kompenzimin e kontributit pensional shumën prej 743,40€), dhe *varianti i dytë*-sipas pagës bruto mujore prej 340€, do të kishte realizuar të ardhura personale në shumën prej 11.516,40€(për kompenzimin e pagave shumën prej 10.968,00€, dhe për kompenzimin e kontributit pensional shumën prej 548,40€).

Gjykata e mori në tërësi si të bazuar dhe i'a fali besimin e plotë ekspertizës së lartpërmendur, dhe vendosi të aprovojë lartësinë e kompenzimit për të ardhurat personale për paditësin sipas variantit të dytë, pasi që palët ndërgjyqëse në seancën gjyqësore të dt.03.11.2022 janë pajtuar që varianti i dytë është i drejtë dhe i saktë, andaj pasi që me nenin 80 par.1 të Ligjit të Punës Nr.03/L-212 parashihet „1. 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 njëzën prej këtyre dëmshpërblimeve: 1.1. t'i paguajë të punësuarve kompenzimin, 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”, Gjykata vendosi si ne piken III të dispozitivit të këtij aktgjykimi duke e detyruar të paditurën që t'ia kompenzoje dyfishin e pagave të papaguara për periudhën nga (dt.04.05.2017-dt.30.09.2022), konkretisht shumën e përgjithshme prej 23.032,80€.

Sipas nenit 7 të ligjit për procedurën kontestimore, palët kanë për detyrë t'i paraqesin të gjitha faktet mbi të cilat i mbështesin kërkesat e veta dhe të propozojnë provat me të cilat konstatohen faktet e tilla, ndërsa me dispozitat e nenit 319.1 të LPK-së, parashihet se secila palë ndërgjyqës, ka për detyrë t'i provoi faktet mbi të cilat i bazon kërkimet dhe pretendimet e veta.

Në rastin konkret pala e paditur me asnjë provë të vetme nuk arriti të argumentoi se vendimi për shkarkimin e paditësit është i drejtë dhe i ligjshëm, e për të cilën ka pasur obligim në kuptim të dispozitës së nenit 322.3 të LPK-së.

Gjykata me rastin e vendosjes i ka marr për bazë edhe pretendimet e palës se paditur, se paditësi me Aktvendime ka qenë i suspenduar përkohësisht me dt.10.06.2016, dhe me dt.22.06.2016, i është ndërprerë kjo masë e suspendimit, mirëpo pasi që nënshkrimi në këto dy Aktvendime nuk përputhet me nënshkrimet e paditësit në parashitjet tjera(*kontrata e punës, ankesat, pranimit të vendimeve, autorizimi*), si dhe e paditura lidhur me këtë rast nuk i ka siguruar gjykatës dosjen e paditësit lidhur me shkeljet e rënda të rregullave të punës(*zhvillimi i procedurës administrative tek e paditura*), andaj këto pretendime nuk kishin ndikim për një vendim ndryshe, me çka gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Gjithashtu Aktgjykimi A.cr.1304/17, i dt.13.02.2021, i Gjykatës Themelore në Prishtinë-Departamenti për Çështje Administrative, në këtë çështje kontestimore nuk ka ndonjë relevancë, sepse me këtë aktgjykim është vendosur që lënda t'i kthehet në rishqyrtim Inspektoratit të Punës, i cili sipas aktgjykimit i ka kaluar kompetencat e veta, sa përketë kthimit të paditësit në punë.

Sa përketë pretendimeve të paditurës se padia është paraqitur jashtë afatit ligjorë, gjykata konsideron se një pretendim i tillë është i pa bazuar, pasi që vet e paditura në arsyetimin e Aktvendimit me nr. të protokollit/..., të dt.29.05.2017, shprehimisht konstaton se „I punësuar i në afat ligjorë ka parashtruar ankesë pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore kundër Aktvendimit mbi Ndërprerjes se Marrëdhënies se Punës i dt.28.03.2017.....” , andaj pasi që

paditësi Aktvendimin me nr. të protokollit .../..., të dt.29.05.2017 të organit të shkallës së dytë të paditurës, e ka pranuar me dt.09.06.2017, dhe padinë e ka parashtruar në gjykatë me dt.06.07.2017, gjykata duke u bazuar në këto rrethana konsideron se padija është e afatshme, pasi që sipas dispozitës 79 të Ligjit të Punës është përcaktuar se „ 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,,.

Lidhur me konstatimet e Inspektoratit të Punës të dt.28.04.2017, gjykata ka konstatuar se në raportin zyrtarë të organit të lartcekur, ka permutacion(gabim teknikë) sa i përketë datave, pasi që është e palogjikshme që me dt.28.03.2017 paditësi të ushtrojë ankesë tek e paditura kundër vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës, ndërsa me dt.31.03.2017, paditësit me poste i është dërguar vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Vendimin lidhur me shpenzimet procedurale gjykata e ka mbështetur në dispozitat e nenit 449, 452 e 463 të LPK-së, pasi që pala paditëse e ka fituar në tërësi kontestin, ndërsa lartësia e shpenzimeve të procedurës është e mbështetur në tarifën e Odes së Avokatëve të Kosovës, dhe i referohen shumave si në vijim: përpilimit të padisë në shumë prej 208€, taksës për padi në shumë prej 20€, për përfaqësim në 7 seanca(7×270,40€) në shumë prej 1.892,80€, për një seancë të shtyrë shumë prej 135,20€, për precizim të padisë shumë prej 208€, për ekspertizën financiare shumë prej 135€, e në shumën totale prej 2.593,80€.

Mbi bazën e të lartshënuarave u vendos si në dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

NGA GJYKATA THEMELORE NË PEJË-C.nr.2761/21, me dt.03.04.2023.

G j y q t a r j a
Afërdita Mulhaxha

KËSHILLA JURIDIKE:

Kundër këtij aktgjykimi lejohet ankesa, ne afat prej 7 dite, pas marrjes se të njëjtit, Gjykatës së Apelit në Prishtinë, e nëpërmes së kësaj Gjykate.