



REPUBLIKA E KOSOVËS /  
REPUBLIKA KOSOVA / REPUBLIC OF KOSOVO

C.nr.455/14

**GJYKATA THEMELORE NË PRIZREN**, si gjykatë civile e shkallës së parë, gjyqtari Lumni Sallauka, me sekretaren juridike Raxhije Emini, në kontestin e paditësit A. M. nga Prizreni, të cilin me autorizim e përfaqëson av. N. Q. nga Prizreni, kundër të paditurës Kompania “S. C.-J.” SH.P.K, me seli në Fushë Kosovë-Dega në Prizren, të cilën me autorizim e përfaqëson av. E. G. nga Prizreni, me objekt të padisë anulimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe kthimin në vendin e punës, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor publik, me datë **09.09.2014** mori këtë:

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

**I. PJESËRISHT APROVOHET** kërkesëpadia e paditësit A. M. nga Prizreni.

**II. ANULOHEN si të paligjshëm** njoftimi për suspendim nr. 173, i datës 12.05.2014, si dhe vendimet me nr. 190, të datës 30.05.2014 (data e shënuar në vulën e protokollit të të paditurës), të nxjerra nga e paditura Kompania “S. C.-J.” SH.P.K, me seli në Fushë Kosovë-Dega në Prizren, përmes të cilëve paditësit A. M. i është ndërprerë marrëdhënia e punës.

**III. DETYROHET** e paditura Kompania “S. C.-J.” SH.P.K, me seli në Fushë Kosovë-Dega në Prizren, që në emër të dëmshpërblimit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të kundërligjshme, ti paguajë paditësit 12 (dymbëdhjetë) paga mujore në shumë prej 500.00 € bruto në muaj dhe atë sipas kontratës së punës së datës 01.12.2010 dhe aneksë kontratës së datës 01.02.2014, apo në shumë të përgjithshme prej 6000.00 € bruto (gjashtëmijëeuro), në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm.

**IV. DETYROHET** e paditura Kompania “S. C.-J.” SH.P.K, me seli në Fushë Kosovë-Dega në Prizren që paditësit A. M., t’ia paguajë shpenzimet procedurale në shumën prej 271 €, në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënim të përmbarimit të dhunshëm.

**V.** Pjesa tjetër e kërkesëpadisë së paditësit A. M., me të cilën ka kërkuar që të detyrohet e paditura që ta kthejë në vendin dhe detyrat e tij të punës, si dhe t’i paguhet kamata ligjore për të ardhurat personale, **refuzohen si të pabazuara.**

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

Paditësi A. M. me datë 27.05.2014, ka parashtruar padi në gjykatë, kundër të paditurës Kompania “S. C.-J.” SH.P.K, me seli në Fushë Kosovë-Dega në Prizren, me objekt të padisë anulimin e vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies

së punës, kthimin e tij në vendin dhe detyrat e punës dhe detyrimin e palës së paditur që t'i paguajë të ardhurat personale, si dhe shpenzimet procedurale.

### *1. Juridiksioni dhe kompetenca e Gjykatës*

Fillimisht, gjykata shqyrtoi juridiksionin e kësaj çështjeje dhe bazuar në nenin 1 të Ligjit të Procedurës Kontestimore (LPK), por edhe me dispozitat e Ligjit të Punës Nr.03/L-212, më saktësisht nenit 79, konstatoi se çështja bën pjesë në juridiksionin gjyqësor civil dhe kjo gjykatë është kompetente për të vendosur këtë çështje.

Lidhur me kompetencën lëndore, në bazë nenin 17.2 të LPK-së: *“Vlerësimi i kompetencës bëhet në bazë të thënieve në padi dhe në bazë të fakteve që i ka të njohura gjykata”*. Meqënëse ndodhemi përpara një kontesti me karakter civil që rrjedh nga marrëdhënia e punës, gjykata çmon se është kompetente nga pikëpamja lëndore për shqyrtimin e kësaj çështjeje.

Lidhur me kompetencën territoriale në bazë të nenit 37.1 të LPK-së: *“Në qoftë se me ligj nuk është caktuar kompetenca ekskluzive territoriale e ndonjë gjykate tjetër, për procedimin e çështjes është kompetente gjykata e kompetencës së përgjithshme për palën e paditur”*. Duke qënë se selia e të paditurit është në qytetin e Prizrenit (njëra prej filialeve), rezultoi se kompetente për shqyrtimin e kësaj çështjeje civile është kjo gjykatë.

Pala paditëse, legjitimohet t'i drejtohet gjykatës me këtë padi pasi pretendon se i janë shkelur të drejtat nga marrëdhënia e punës, dhe kërkon të rivendosë në vend këto të drejta. Ndërsa pala e paditur ka legjitimacion real pasiv në këtë çështje juridike kontestimore, pasi që i njëjti i ka ndërprerë marrëdhënien e punës paditësit.

Gjithashtu gjykata, në vështrim të nenit 67 të LPK-së, çmoi se nuk ekzistojnë për të shkaqe papajtueshmërie, ose përjashtimi nga ky gjykim, fakt ky i pa kundërshtuar dhe nga palët prezent në gjykim.

### *2. Pretendimet e palëve ndërgjyqëse*

I autorizuari i paditësit av. N. Q., në shqyrtimin kryesor deklaroi se mbetet në tërësi si në të cekurat në padi dhe kërkesëpadi, duke shtuar se paditësi ka qenë e punësuar tek e paditura për një periudhë kohore prej 13 muajsh, ku për shkak se ka qenë i dalluar si një punëtor me përgjegjësi dhe moral të lartë, i njëjti është ngritur në pozitën e menaxherit të objektit. Më tutje ka shtuar se me datën 11.05.2014, pas një vizite të realizuar në objektin e të paditurës dega në Prizren, Drejtori i përgjithshëm i kësaj të fundit pa asnjë paralajmërim apo arsye të veçantë e largon paditësin nga puna, me arsyetim se gjoja ka bërë keqpërdorimin e pozitës. Në fjalën përfundimtare ndër të tjera ka cekur se paditësi ka krijuar marrëdhënie pune në kohë të pa caktuar nga data 01.06.2013, i cili fakt është vertetuar me kontratën e punës, fillimisht me të ardhura mujore të përcaktuara në kontratë në lartësi prej 400 € në muaj, ndërsa sipas aneks kontratës të evidentuar me nr. 55, datë 01.02.2014, në lartësi prej 500 € në muaj. Paditësi me datë 19.05.2014, pa paralajmërim paraprak, pa njoftim për takim dhe pa pasur asnjë informatë është njoftuar përmes sms-it që të merr një shkresë nga e paditura e titulluar si suspendim, e cila mban datën 12.05.2014, me nr. 173. Arsyet e dhëna në këtë shkresë kanë qenë se është hasur në keqpërdorim të

mjeteve financiare dhe inponim për borxh ndaj punëtorëve. Në lidhje me këtë shkresë paditësi i është drejtuar me kërkesë për sqarim të paditures e cila kërkesë është e datës 13.05.2014, nga përmbajtja e së cilës vërtetohet se i paditësi nuk ka patur asnjë njohuri në lidhje me pretendimet e të paditurës në shkresën e suspendimit. Pasi që në vend të sqarimeve nuk ka marr asnjë përgjegje, atëherë paditësi kundër kësaj shkrese ka ushtruar ankesë me dt. 19.05.2014, e cila është administruar si provë. Në procedurën e provave janë administruar edhe vendimet e të paditurës me datë të njejtë, me numër të njejtë me përmbajtje të ndryshme, të nxjerra nga organet e ndryshme, ashtu që nga përmbajtja që ka vendimi nr. 190 i datës 30.05.2014, del se sipas këtij vendimi paditësit i ndërpritet M.P. dhe vendimi hynë në fuqi 5 ditë me heret se të merret vendimi. Në pjesën arsyetuese vetem konstatohet ndërprerja e mardhënies së punës, nuk është konstatuar se cili organ ka vendos, mbi bazën e të cilave fakte, kush e ka inicuar këtë procedure dhe a janë respektuar dispozitat ligjore të MP me rastin e marrjes së këtij vendimi. Është me interes për gjykatën për të vërtetuar gjendjen faktike, fakti se nga procesverbali i komisionit disiplinor të paditures i mbajtur me dt. 22.05.2014, është shqyrtuar fletëparaqitja e dt. 30.05.2014, këto data nuk korrespondojnë njëra me tjetren, janë në kundërshtim me logjikën sepse janë data të mevonshme për veprime të mëhershme dhe çka është me kryesore asnjëra nga këto vendime dhe shkresa nuk i janë dorëzuar paditësit, prandaj lenë vend se të njejtat janë të falsifikuara ose të përpiluara me vonë, me qëllim të mbulimit të veprimeve të kundërligjshme me rastin e zhvillimit të procedurës për nderprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit, kurse të njëjtën përmbajtje dhe të njejtat të meta i ka edhe vendimi mbi ndërprerjen e MP. Bazuar në këto fakte dhe provat e administruara vërtetohet se e paditura nuk ka zbatuar, ka shkelur dispozitat ligjore, si ato procedurale ashtu dhe dispozitat tjera që kanë të bëjnë me procedurat që duhet bazuar me rastin e shkeputjes së kontrates në mënyrë të njëanshme. Përveç të cekurave më lartë, nga pasqyra e llogarisë bankare të paditësit dhe nga oret shtesë për puntoret të bazuar në nenin 9 të kontrates së punes, vërtetohet se e paditura edhe gjatë kohës që paditësi ka punuar nuk e ka paguar të ardhurat personale sipas kontrates, prandaj i propozoi gjykatës që duke u bazuar në rezultatin e provave dhe në faktin se e paditura nuk ka zbatuar dispozitat ligjore dhe në shkelje të këtyre dispozitave ka marr vendime të pa ligjshme në dëm të paditësit të bie aktgjykim me të cilën do të aprovohet në tërësi e bazuar kërkesë padia e paditësit, të anulohen njoftimi për suspendim i dt. 12.05.2014, i të paditurës, i cili ka nr. 173, vendimi 190 i dt. 30.05.2014, për nderprerjen e MP, vendimi nr. 190 i dt. 30.05.2014, si të kundërligjshëm, të obligohet e paditura që paditësin ta kthej në vendin e punes menaxher në dyqanin e J. në Prizren, duke ja njohur të drejtat nga kontrata e punës, me obligim që të paguaj kompenzimin e të ardhurave personale, të paguaj shumën nga 500 €, në muaj duke filluar nga dt. 01.04.2014, (pasi nuk është paguar paga e muajit prill), gjerë në kthim në vendin e punes me kamat ligjore sipas mjeteve të deponuara në Bankat e Kosovës, si dhe shpenzimet e procedurës për dy seanca nga 135.5 €.

I autorizuari i të paditurës av. E. G., në shqyrtimin kryesor deklaroi se mbetet në tërësi si në të cekurat e dhëna në përgjigjen në padi dhe deklarimeve në shqyrtimet e mbajtura, duke shtuar se pretendimet e paditësit se vendimet për ndërprerje të marrëdhënies së punës janë jo të drejta dhe kundërligjore nuk qëndron, për shkak se i njëjti nuk ka argumentuar me asnjë provë pretendimet e tij. Në fjalën përfundimtare ndër të tjera deklaroi se nga administrimi i provave nga kjo gjykatë pa mëdyshje është vërtetuar se A. M. ka qenë punëtor dhe me vonë menaxher në dyqanin e J. në Prizren, me kontratë i cili gjatë punës së vet, ka berë disa lëshime të cilat janë venë ndesh me ligjin. Për këtë shkak ndaj të

njëjtis është bërë fletëparaqitje në komisionin disiplinor me datë 12.05.2014, i cili ka shqyrtuar shkeljet e bëra në punë, si dhe pa rregullësitë të cilat i kanë shkaktuar dëm kompanisë dhe i kanë dëmtuar imazhin, ndërsa për këtë shkak është sjellur një suspendim nga drejtori ekzekutiv i kompanisë për suspendimin e të njëjtit. Komisioni disiplinor në kuadër të kompanisë konform dispozitave ligjore i përbërë nga S. M., B. J. dhe N. L., të cilët e kanë ftuar këtu paditësin që të jetë prezent, por i njëjti nuk është paraqitur dhe kanë zhvilluar procedurën në mungesë të tij. Procesverbali i datës 22.05.2014, i përshkruan të gjitha të dhënat ku ekzistojnë edhe nënshkrimet e komisionit disiplinor konform dispozitave ligjore dhe ka ardhur një konstatim se A. M. si menaxher i njësisë punuese në Prizren ndërmarrjes J., ka bërë shkelje për shkak se nga arka e dyqanit kanë munguar 409.82 €, pa mbulesë dhe mu për këtë është sjellur vendimi me dt. 23.05.2014, mbi ndërprerjen e MP, me keshilla juridike, të gjitha këto shkresa, akte, ndërmarrja i ka dërguar këtu paditësit, por i njëjti nuk i ka pranuar. Duke patur parasysh këtë procedurë konsideroj se e njëjta është e bazuar në ligj në aktet normative të firmës dhe suspendimi dhe ndërprerja e MP janë të drejta, kanë mbështetjen ligjore dhe argumentojmë të kundërtën e palës paditëse. Në fund i propozoj gjykatës që padinë e paditësit ta refuzojë si të pa bazë, të refuzojë edhe kërkesat sa i përket kompenzimit të të ardhurave personale, ndërsa ta obligojë paditësin që në emër të shpenzimeve procedurale të paguajë për përgjegje në padi 60 € dhe për tri seanca gjyqësore nga 136 €.

### *3. Provat e administruara në shqyrtimin kryesor*

Për vërtetimin e plotë të gjendjes faktike dhe fakteve vendimtare, gjykata në shqyrtimit kryesor ka bërë administrimin dhe vlerësimin e këtyre provave: kontratën e punës e lidhur ndërmjet paditësit dhe të paditurës e datës 01.06.2013, aneksë kontratën e lidhur në mes palëve ndërgjyqëse e datës 01.02.2014, letër suspendimin për paditësin i datës 19.05.2014, ankesën e paditësit të datës 19.05.2014, kërkesën për sqarim të paditësit të datës 13.05.2014, transaksionin bankar të paditësit të datës 16.05.2014, vendimin e të paditurës të datës 20.05.2014 me nr. 190 (i protokolluar me datë 30.05.2014), vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të datës 23.05.2014, fletëparaqitjen për komisionin disiplinor nr. 190 datë 30.05.2014, procesverbalin e komisionit disiplinor të datës 30.05.2014, listën e orëve të punës për punëtorët e të paditurës të dorëzuar nga paditësi, imeilin e dorëzuar nga paditësi i datës 11.05.2014, rregulloren e brendshme të të paditurës nr. 1 datë 03.01.2013.

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, ka gjetur se kërkesëpadia e paditësit është pjesërisht **e bazuar**.

### *4. Ligji i aplikueshëm*

Neni 70 i Ligjit të Punës Nr.03/L-212, i cili ka hyrë në fuqi me **dt.16.12.2010**, përcakton rastet e ndërprerjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, ku ndër të tjera paragraf.1.4.1 dhe 1.4.2 të nenit 70 thotë se punëdhënësi mund të ja ndërprejë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit a) *në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit* dhe b) *për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës*. Ndërsa paragraf.1.6 i po këtij neni përcakton rastet e ndërprerjes së kontratës së punës pa

paralajmërim, a) i punësuari është fajtor për përsëritjen e një sjellje më pak serioze ose shkeljes së detyrimeve dhe b) performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim. Parag.2 i nenit 70 të ligjit të lartcekur thotë: “Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-parag. 1.6, vetëm atëherë kur i punësuari ka marr përsëritjen në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda së cilit i punësuari 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”. Nenet 78 dhe 79 të këtij ligji përcaktojnë afatet për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës fillimisht tek punëdhënësi, e pastaj në gjykatë. Neni 80.1. i po këtij ligji përcakton se ” 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: 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 ”. Neni 85 flet për masat disiplinore që mund të shqiptohen nga punëdhënësi për shkeljen e detyrave të punës, ndërsa neni 86 flet për faktin se kush mund të shqiptojë masat disiplinore dhe çka duhet të përmbajë vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Neni 95 parag.1 i po këtij ligji thotë “Punëdhënësit janë të obliguar që aktet e brendshme me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës, ti harmonizojnë me dispozitat e këtij ligji, jo më vonë se 6 muaj pas hyrjes në fuqi të tij”, ndërsa parag.2 i këtij neni thotë “Deri në nxjerrjen e akteve të brendshme nga parag.1 i këtij neni, drejtpërsëdrejti aplikohen dispozitat e këtij ligji”.

Në kontratën e punës së paditësit të datës 01.06.2013, më saktësisht në nenin 17 të saj shprehimisht rregullohet çështja e ndërprerjes së kontratës së punës.

Rregullorja e të paditurës mbi marrëdhënien e punës nr.1 datë 03.01.2013, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës punëmarrësve flet prej nenit 19 deri në nenin 35, ku përfshihen procedura disiplinore, masat disiplinore që mund të shqiptohen punëmarrësit etj.

## 5. Vlerësimet faktike dhe juridike të gjykatës

Meqenëse për palët ndërgjyqëse nuk ishin kontestuese faktet që kanë të bëjnë me punësimin e paditësit tek e paditura deri në kohën kur të njëjtit i ndërprehet marrëdhënia e punës, gjykata nuk e pa të nevojshme të provojë faktet për këtë çështje.

Kontestuese për palët ndërgjyqëse ishte çështja e ligjshmërisë së vendimeve të të paditurës për shkëputjen e kontratës së punës paditësit, çështja se e paditura këtë vendim a e ka marr në përputhje me dispozitat ligjore të parapara në Ligjin e Punës, rregulloren mbi marrëdhënien e punës të të paditurës nr.1 datë 03.01.2013, si dhe këto vendime a janë bazuar në gjendjen e vërtetuar faktike.

Gjykata vlerëson se e paditura me rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës paditësit nuk i ka zbatuar kërkesat ligjore që dalin nga dispozitat ligjore të

Ligjit të Punës, kushtet e parapara me kontratën e punës së paditësit (neni 17), si dhe rregullat e përcaktuara me Rregulloren mbi marrëdhënien e punës nr.1 datë 03.01.2013, e që kanë të bëjnë me inicimin, zhvillimin dhe përfundimin e procedurës disiplinore dhe vërtetimin e drejtë të gjendjes faktike. Si rezultat i kësaj vendimet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit janë të paligjshme, pasi të njëjtit janë marr në kundërshtim të plotë me dispozitat e Ligjit të Punës, më saktësisht nenit 70, parag.1.4.1 (të përshkruara më lartë) dhe nenit 70 parag. 3. Kjo për faktin se e paditura në zbatim të nenit 70 parag. 3, në rastin e ndërprerjes së kontratës së punës është dashur të mbajë takim me paditësin për t'ia shpjeguar ndërprerjen e marrëdhënies së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, ndërsa në këtë rast paditësi ka pasur të drejtë të shoqërohet edhe nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet. E paditura në rastin e paditësit ka dështuar t'i zbatoj dispozitat ligjore të përmendura më lartë.

Përveç të cekurave më lartë, nga provat e administruara gjykatës i rezultoi se vendimet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të cekura në pikën II të dispozitivit të këtij aktgjykimi, janë marrë në kundërshtim të plotë me dispozitat e nenit 86 të Ligjit të Punës dhe me dispozitat e Rregullores së të paditurës të përmendur më lartë. Kjo për faktin se e paditura nuk e ka zbatuar fare procedurën disiplinore ndaj paditësit, ashtu siç e kërkojnë dispozitat e rregullores nr.1, më saktësisht nuk ka mbajtur fare procedurë disiplinore, nuk është ftuar paditësi që të merr pjesë në këtë procedurë në mënyrë që të deklarohet në lidhje me shkeljen e supozuar, ashtu siç e kërkojnë nenet 24 deri 35 të kësaj rregullore. Në këtë përfundim gjykata erdhi duke i vlerësuar njoftimin për suspendim nr. 173, i datës 12.05.2014, si dhe vendimet me nr. 190, të datës 30.05.2014, të nxjerra nga e paditura, përmes të cilëve paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës. Nga vlerësimi i këtyre vendimeve gjykata erdhi në përfundim se ndaj paditësit nuk është zhvilluar procedura disiplinore siç kërkohet me rregulloren nr.1, por këto vendime janë marr shumë më vonë nga e paditura dhe atë për të mbuluar shkeljet formale procedurale të cilat i kanë bërë me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Kjo për faktin se të gjitha këto vendime mbajnë data të ndryshme në mes tyre, mirëpo të njëjtat kanë datë dhe numër të njëjtë protokolli, e që është nr.190 datë 30.05.2014, e cila datë është shumë më e vonshme se data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit, e që sipas njërit prej këtyre vendimeve që mban datën 20.05.2014, paditësit përfundimisht i ndërpritet marrëdhënia e punës me datë 20.05.2014. Ndërsa nëse e shikojmë fletëparaqitjen për komisionin disiplinor, i njëjti të protokolluar e ka datën 30.05.2014, e që sipas kësaj logjike rezulton se fillimisht paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës e pastaj është filluar procedura disiplinore ndaj tij, e kjo sipas gjykatës është “non sens”. Gjithashtu jo serioziteti i të paditurës me rastin e marrjes së këtyre vendimeve shihet edhe tek marrja e dy vendimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit dhe atë nga i njëjti menaxher, por në data të ndryshme dhe formë të ndryshme, kështu që siç e cekëm më lartë njëri vendim është marr me datë 20.05.2014, e tjetri me datë 23.05.2014, edhe pse të dy vendimet në vulën e protokollit e kanë të vendosur nr. 190 dhe datën 30.05.2014. Në vazhden e këtyre shkeljeve ligjore procedurale nga ana e të paditurës është edhe hartimi i procesverbalit të komisionit disiplinor, i cili mban datën 22.05.2014, mirëpo numrin dhe datën e protokollit e mban të njëjtë me të gjitha vendimet tjera, pra nr.190 datë 30.05.2014. Konstatimet në këtë procesverbal i konfirmojnë edhe pretendimet e palës paditëse të cilët në shqyrtimin kryesor kanë deklaruar se asnjëherë e paditura nuk e ka ftuar për të marrë pjesë në ndonjë seancë disiplinore, si dhe të njëjtit asnjëherë nuk ju ka dorëzuar ndonjë vendim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, por të njëjtit i ka pranuar pas marrjes së përgjigjës në padi nga pala e paditur. Edhe pala e paditur nuk i

dëshmoi gjykatës me asnjë provë të vetme se e njëjta e ka ftuar paditësin në procedurën disiplinore, apo ndonjë provë që do të vërtetonte faktin se e njëjta i ka dorëzuar personalisht paditësit vendimet për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Gjykatës i rezultoi se në asnjë pjesë të këtij procesverbali nuk konstatohet asnjë fjali e vetme mbi thirrjen ose jo të paditësit në seancën disiplinore, pranimin apo refuzimin e ftesës nga paditësi, apo diçka tjetër, ndërsa nëse i referohemi kërkesës për sqarim të paditësit të datës 13.05.2014, të cilën e përmend edhe “komisioni disiplinor i të paditurës” rezulton se paditësi ka shprehur gadishmëri dhe në të njëjtën kohë ka kërkuar që të paraqitet para të paditurës në mënyrë që të sqarohet situata e krijuar, marrë parasysh faktin se paditësi ka pretenduar se ditën kritike nuk ka qenë në orarin e tij të punës.

Moszbatimi i një procedure të drejtë disiplinore ndaj paditësit, ka bërë që edhe gjendja faktike të mos vërtetohet drejtë dhe plotësisht. Si rrjedhojë gjykatës i rezultoi se nuk u provua pretendimi i të paditurës se paditësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës për shkak të keqpërdorimeve, pasi sipas tyre në në arkën e të paditurës kanë munguar 409.82 euro. Kjo edhe për faktin se gjykatës nuk ju ofrua ndonjë provë materiale, e cila do të vërtetonte pretendimet e të paditurës, por edhe komisioni disiplinor i të paditurës për arsyet e lartpërmendura nuk ka arritur ta vërtetojë një gjë të tillë, për shkak të shkeljeve formale gjatë mbajtjes së procedurës disiplinore (gjykatës nuk ju provua se me të vërtetë e paditura ka mbajtur procedurë disiplinore, marrë parasysh këtu të cekurat më lartë).

Gjithashtu me provat materiale që iu ofruan gjykatës në shqyrtimin kryesor nga ana e të paditurës, nuk u provuan shkeljet disiplinore të cilat janë cekur në arsyetimin e vendimit mbi ndërprerjen marrëdhënies së punës paditësit. Kjo edhe si rezultat i moszbatimit të procedurës disiplinore nga e paditura me rastin e shkëputjes së marrëdhënies së punës. Gjykata vlerëson se është obligim ligjor i çdo punëdhënësi që me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës punëmarrësit, të respektoj në tërësi procedurën e paraparë me legjislacionin në fuqi (në rastin konkret Ligjin e Punës dhe Rregulloren nr.1 të paditurës), e jo të bëhet ndërprerja e marrëdhënies së punës bazuar në dëshirën apo vullnetin e një individi apo grup individësh, pasi që nga kjo mund të vjen në shprehje edhe paragjykimi apo raportet ndërpersonale (negative) në mes punëmarrësit dhe organit (individit) që e ka marrë vendimin për largimin nga puna të paditësit.

Gjykata ka vlerësuar edhe provat tjera materiale 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.

Gjykata ka refuzuar propozimin e palës paditëse të bërë në shqyrtimin kryesor në lidhje me dëgjimin e dëshmitarës F. Sh., pasi ka konsideruar se dëshmia e saj është e panevojshme, duke marrë parasysh një mori shkeljesh procedurale formale të bëra nga pala e paditur (të cekura më lartë), ndërsa dëshmia e saj nuk do të kishte ndikim në marrjen e këtij aktgjykimi.

Lidhur me pikën **III** të dispozitivit të aktgjykimit, gjykata vendosi bazuar në nenin 80 parag.1 pika 1.1 të Ligjit të Punës (Ligji Nr. 03/L-212), ku vendosi ta detyrojë të paditurën që në emër të dëshmipërblimit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të paligjshme, ti paguajë paditësit 12 (dymbëdhjetë) paga mujore në shumë prej 500.00 € bruto në muaj dhe atë sipas kontratës së punës së datës 01.12.2010 dhe aneksë kontratës së datës 01.02.2014, apo në shumë të përgjithshme prej 6000.00 € bruto. Kjo siç e cekëm më lartë bazuar në nenin 80 parag.1 pika 1.1 të Ligjit të Punës, i cili i mundëson gjykatës që sipas vlerësimit të lirë, të caktoj shumën adekuate të kompensimit që

i takon paditësit në bazë të kontratës së punës etj, e që në rastin konkret sipas kësaj gjykate është 12 paga mujore (sipas këtij neni shuma e kompensimit nuk duhet të jetë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punëtorit në kohën e shkarkimit). Gjykata vlerëson se pagesa e shumës së lartcekur paditësit është adekuate dhe e drejtë, për shkak se siç është cekur më lartë vendimet e të paditurës me të cilat i është shkëputur marrëdhënia e punës paditësit kanë qenë të paligjshëm, por edhe do t'i mundësojë paditësit që të ketë një mbështetje financiare adekuate për të dhe familjen e tij, përderisa të themelon marrëdhënien e re të punës.

Lidhur me pikën **V** të dispozitivit të këtij aktgjykimi, gjykata vendosi ta refuzojë pjesën e kërkesëpadisë së paditësit, me të cilën ka kërkuar që detyrohet e paditura që ta kthejë në vendin e tij të punës, për faktin se sipas parag.1 pika 1.1 të Ligjit të Punës, gjykata është e autorizuar të ekzekutoj vetëm dëmshpërblimin adekuat në të holla për punëmarrësit, të cilit i është ndërprerë marrëdhënia e punës në mënyrë të paligjshme, e jo edhe ta detyrojë punëdhënësin që të njëjtin ta kthejë në vendin e punës. Ndërsa gjykata është e autorizuar që të kthejë të punësuarin në vendin e tij të punës sipas parag. 1 pika 1.2 të Ligjit të Punës, vetëm kur vërteton faktin se largimi nga puna është i paligjshëm sipas nenit 5 të Ligjit të Punës, i cili nen i referohet diskriminimit në vendin e punës (sipas Ligjit kundër Diskriminimit), e që në rastin konkret gjykatës i rezultoi se nuk kemi të bëjmë me ndonjë llojë të diskriminimit në vendin e punës, të pësuar nga paditësi. Përveç të cekurave më lartë, është vlerësim i kësaj gjykate se themelimi i marrëdhënies së punës me kontratë dhe përcaktimi i kushteve të kontratës i referohet normave ligjore të karakterit dispozitiv, duke i lejuar palëve të drejtën, por pa i cenuar dispozitat ligjore, ti përcaktojnë kushtet e kontratës, përfshirë këtu edhe kohëzgjatjen e kontratës, andaj është plotësisht në vullnetin e punëdhënësit themelimi rishtazi i marrëdhënies së punës me paditësin. Gjithashtu gjykata ka refuzuar kërkesën e palës paditëse për pagimin e kamatës ligjore në emër të të ardhurave personale, pasi që ka konsideruar se shuma e gjykuar në emër të dëmshpërblimit paditësit është adekuate dhe e njëjta mbulon edhe pjesën që ka të bëjë me pagimin e kontributit në emër të trustit pensional, pasi që të njëjtat janë llogaritur si paga bruto.

Vendimi mbi shpenzimet procedurale është marrë konform nenit 452.1 të LPK-së dhe TA-së, dhe atë 271 € për 2 përfaqësime, apo 135.5 € për një përfaqësim.

Nga të lartcekurat, gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, konform nenit 4, 5, 7, 8, lidhur me nenet 143 dhe 146 të LPK-së.

**GJYKATA THEMELORE NË PRIZREN**  
**C.nr.455/14, datë 09.09.2014**

**Sekretare juridike,**  
Raxhije Emini

**Gjyqtari,**  
Lumni Sallauka

**UDHËZIM JURIDIK:** Kundër këtij aktgjykimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankesë në afat prej 7 ditëve nga dita e pranimit të të njëjtit, Gjykatës së Apelit në Prishtinë, nëpërmjet të kësaj gjykate.