|  |  |
| --- | --- |
| Numri i lëndës: | 2019:096866 |
| Datë: | 03.12.2019 |
| Numri i dokumentit: | 00689603 |

**C.nr.201/19**

**GJYKATA THEMELORE NË PEJË,** Departamenti i Përgjithshëm, me gjyqtarin Veton Ademaj, në çështjen juridike-kontestimore të paditësit: G P nga GJ, të cilin e përfaqëson sipas autorizimit Besnik Haxhijanuzi, avokat në GJ, kundër të paditurës “E” Sh.p.k., me seli në P, e përfaqësuar sipas autorizimit nga Ardita Nitaj, baza juridike: kontest pune, në shqyrtimit kryesor të mbajtur me dt. 21.10.2019, në prani të autorizuarve të palëve ndërgjyqësve, me dt. 03.12.2019, mori këtë:

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

**APROVOHET** në tërësi si e bazuar kërkesëpadia e paditësit G P nga GJ, rr.”..”, nr....

**ANULOHEN** si të kundërligjshme aktvendimet (për ndërprerjen e marrëdhënies së punës), me nr. të protokollit 496/18, të datës 01.08.2018, dhe vendimi me nr. të protokollit 548, të datës 20.08.2018 (për refuzimin e ankesë së paditësit) i të paditurës “E” Sh.p.k., dega në GJ, Rr “...” pa.nr, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditësit G P nga GJ, ashtu që e paditura **DETYROHET** që paditësin të e kthej në vendin e punës (si kasap), dhe që të njëjtit të i'a kompensoj shpenzimet e procedurës kontestimore në shumën prej 509,60 euro, të gjitha 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 ka parashtruar padi me date 30.08.2018, kundër të paditurës, pranë Gjykatës Themelore në GJ, mirëpo kjo gjykatë me Aktvendimin C.nr.542/2018, të datës 19.12.2018, e ka shpallur Gjykatën Themelore në GJ, inkompetente në pikëpamje territoriale në këtë çështje juridiko kontestimore, dhe lëndën i'a ka dërguar Gjykata Themelore në Pejë, me arsyetim se palët ndërgjyqësore me kontratën e punës, kanë renë dakord se në rast kontesti eventual për mos zbatim të kësaj kontrate, të jete kompetente Gjykata Themelore në Pejë.

Pas pranimit të kësaj padije me datë 22.02.2019, Gjykata Themelore në Pejë, ka konstatuar se paditësi ka ushtruar padi kundër të paditurës, për anulimin e aktvendimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin, duke potencuar se paditësi ishte në marrëdhënie punë të përhershme te e paditura në cilësi të kasapit. Paditësit me Aktvendimin nr.496/18, të datës 01.08.2018, nga e paditura i është ndërprere marrëdhënia e punës me pretendime kinse për shkelje procedurale, dhe ndaj të njëjtin aktvendimi, paditësi ka parashtruar ankesë, mirëpo e paditura me vendimi me nr.548/18, të datës 20.08.2018, e ka refuzimin e ankesën e paditësit. Paditësi pretendon se procedura e cila i ka paraprirë ndërprerjes së marrëdhënies së punës, përmban shkelje esenciale të dispozitave të procedurës disiplinore, të cilat shkelje vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e bëjnë nule dhe të pa bazuar.

Paditësi nëpërmes përfaqësuesit sipas autorizimit, gjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare, ka kërkuar që vendimi i atakuar mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit nga ana e të paditurës është marr mbi bazat e vërtetimit të jo të plotë të gjendjes faktike, ku me asnjë provë materiale të besueshme nuk kanë vërtetuar pretendimet e palës pasive në procedurë dhe rrjedhimisht mbi këtë bazë edhe këtë akt duhet cilësuar si të kundërligjshëm dhe të pa efektshëm juridikisht. Paditësi ishte punëtor tek e paditura në kohë të pa caktuar, në cilësi të mishtarit, mbi 8 vite punë pa ndërprerë dhe me këtë lirisht mund të konstatojmë se i njëjti ka arritur aftësi të duhur profesionalë në këtë drejtim, dhe çështja e mungesës së përformancës në punë nga ana e paditësit, që ndërlidhet me rrënjën e shitjes ne sektorin ku ka punuar paditësi, me shumë duhet shikuar nga aspekti i arsyeve objektive, si dhe pretendimet e palës së paditur se paditësi gjëja nga blerësit ka marr ryshfet, dhe se gjëja ka lëshuar mall veresieje, në këtë shqyrtim gjyqësor me asnjë provë materiale nuk janë vërtetuar. Prandaj, të gjitha këto pretendime në të cilat bazohet e paditura më shumë duken si supozime dhe pretendime arbitrare qe nuk kanë kurrfarë mbështetje ligjore, 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 kërkesë padinë e paditësit dhe të njëjtin te kthej në vendin e punës, si dhe shpenzimet procedura të i aprovoj sipas tarifës së Odës së Avokatëve të Kosovës, dhe atë: për 4 seanca gjyqësore dhe për përpilimin e padisë.

Pala e paditur me përgjigje në padi, gjatë shqyrtimit kryesor dhe në fjalën përfundimtare nëpërmes të autorizuarit të saj, e ka kontestuar në tërësi kërkesë padinë dhe të gjitha pretendimet e palës paditëse duke theksuar se me provat e administruara paditësi nuk ka arritur të argumentoj bazën e kërkesëpadisë, pasi që vendimi mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës për paditësin është i ligjshëm dhe i bazuar në ligj dhe është marr konform akteve të brendshme të punëdhënësit, duke marr për bazë edhe shkeljet disiplinore paraprake të paditësit, e në mbështetje të ligjit të punës. Provat e prezantuara pranë kësaj gjykate janë të gjitha të nënshkruara nga ana e vet paditësit, andaj kanë bazë ligjore, prandaj duke i marr parasysh këto rrethana, e njëjta i ka propozuar gjykatës që pas administrimit të gjitha provave, të refuzoi në tërësi kërkesëpadisë e paditësit si të pa bazuar.

Gjykata në këtë çështje kontestimore me qellim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike e me propozimin e palëve ka zhvilluar procedurën dhe ka administruar provat: aktvendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës i lëshuar nga kompania E G me numër të protokollit 496/18, i datës 01.08.2018; provë vendimi me të cilin është refuzuar si e pa bazuar ankesa e punëtorit G P me nr. të protokollit 548/18, të datës 20.08.2018; ankesa kundër aktvendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës me nr. të protokollit 496/18, të datës 01.08.2018, kontrata e punës për kohë të pacaktuar me numër të protokollit 1908/15, e datës 01.04.2015 e lidhur ndërmjet punëdhënësit E GJ dhe punëmarrësit G P; procesverbali i përpiluar ne Gjykatën Themelore në GJ me shenjën C.nr.542/18, i datës 10.12.2018; pasqyra financiare e qarkullimit për muajin korrik, totali për vitin 2017/18; pasqyra financiare e qarkullimit për muajin korrik 2017/18; pasqyra financiare qarkullimit të muajit qershor për vitin 2017/18; pasqyra financiare e qarkullimit për muajin qershor 2018 dhe qershor 2017; vendimi me numër të protokollit 613/16, me datë 10.05.2016, me të cilin punëdhënësit i është shqiptuar vërejtja e fundit me shkrim; deklarata e paraqitur nga paditësi G P e nënshkruar nga i njëjti, pa datë; procesverbali i shqiptimit të vërejtjeve ndaj të punësuarit G P, i mbajtur me datë 31.07.2018, në Prishtinë; libri për shënime dhe vërejtje për paditësin G P (1fq); aktgjykimi i Gjykatës Themelore në GJ-Divizioni i Kundërvajtjes me numër K.nr.534/18, i datës 06.12.2018, meqenëse aktgjykimi nuk ka klauzolë të plotfuqishmërisë, përfaqësuesja e të paditurës deklaron se ky aktgjykim është i plotfuqishëm; procesverbalet e lëshuara nga Drejtoria për punë inspektuese, Inspektorati i veterinarisë, të datës 27.03.2018, me numër 0001719, 0001720 dhe 0001721; rregullorja mbi themelimin e marrëdhënies së punës me numër 01/17, e cila është nxjerr nga kompania E G; rregullorja me numër 03/17, mbi organizon dhe funksionimin e brendshëm, e nxjerr me datë 22.12.2016; marrëveshja për përgjegjësitë të punësuarit në sektor me numër të protokollit 436/14, të datës 10.10.2014, e nënshkruar nga punëmarrësi G P dhe punëdhënësi; shkresa e titulluar përshkrimi i vendit të punës për pozitën mishtar”, njësia punuese E GJ, e nënshkruar nga palët punëdhënësi dhe punëmarrësi; e-maili i dërguar nga Ariana Gjevukaj menaxhere e burimeve njerëzore me datë 15.03.2018, drejtuar kasapëve, duke përfshirë edhe paditësin; marrëveshja për përgjegjësitë dhe pranimin e mishit të freskët e datës 16.03.2018, e nënshkruar nga punëdhënësi E G dhe punëmarrësi G P; lista e nënshkrimeve, takimi me kasapët-E Prishtinë, e datës 16.03.2018; evidenca për protokollimin e vendimit për formimin e komisionit disiplinor e datës 16.01.2018; vendimi i datës 16.01.2018, me numër të protokollit 16/18, për emërimin e komisionit disiplinor i lëshuar nga Njësia E Sh.P.K; kërkesa për fillimin e procedurës kundërvajtëse, me numër 14-323 e datës 18.04.2018, e paraqitur nga Inspektorati i Veterinarisë i Komunës së GJs, kundër SH.P.K. E dhe përgjegjësit A R, e nënshkruar nga inspektori komunal i veterinës M B, dëgjimin në cilësi të dëshmitarit A S-menagjer FD2 (E) dhe M Bt inspektor pranë drejtorisë së inspeksionit në GJ, si dhe dëgjimin e paditësit në cilësi të palës, gjykata mori parasysh edhe deklarimet e të autorizuarve të palëve ndërgjyqës.

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 datës 01.04.2015, mr nr. të protokolit 1905/15, paditësi ka qenë i punuësuar në kohë të pacaktuar, te e paditura E Sh.p.k,, njësia punuese në GJ, në cilësi të kasapit.

Me aktvendimin me nr. të protokollit 496/18, i datës 01.08.2018, e paditura i'a ka ndërprere marrëdhënien e punës paditësit, për shkak të rënjës së përformancës në sektorin e mishit, rënjën enorme në këtë sektor edhe përkundër njoftimeve për përmirësim të performancës.

Kundër këtij aktvendimi, paditësi ka parashtruar ankesë me datë 08.08.2018, duke i propozuar organit ankimor, që aktvendimin me nr. të protokollit 496/18, të datës 01.08.2018, të prishë duke e anuluar në tërësi si të pabazuar dhe të kthej paditësin në vendin e punës.

Komisioni për shqyrtimin e ankesave dhe parashtresave, pranë E Sh.p.k, (këtu të paditurës), me aktvendimin me nr. të protokollit 548/18, të datës 20.08.2018, e ka refuzuar si të pa bazuar ankesën e punëtorit (këtu paditësi) G P, për rishqyrtimin e vendimit të datës 01.08.2018, me numër të protokollit 496/18.

Midis palëve ndërgjyqëse nuk ka qenë kontestueses se paditësi ka qenë në marrëdhënie të punës për kohë të pacaktuar të e paditura, në bazë të kontratës së punës me nr. të protokolit 1905/15, të datës 01.04.2015, po ashtu nuk është kontestuese se paditësit me vendimin nr. me nr. të protokollit 496/18, të datës 01.08.2018, i është shkëputur marrëdhënia e punës në mënyrë të njëanshme nga e paditura.

Si çështje kontestuese në mes të palëve janë paraqitur veprimet e paditësit gjatë kryerjes së detyrave në pozitën e kasapit dhe pranimit të mishit të freskët, dhe se këto veprime të paditësit, a përbejnë shkak që performanca e të punësuarit mbetet e pakëndshme, e që do të krijonte bazën juridike për shkëputjen e ligjshme të marrëdhënies së punës, dhe atë konform dispozitave të nenit 70, paragraf 1, nen paragraf 1.6 pika 1.6.2, paragraf 2 dhe 3, dhe nenit 85 par. 1 pika 1.5, të Ligjit të Punës Nr.03/L-212, si ligj i aplikueshëm, dhe në bazë të nenit 38 të rregullores së brendshme të E-G SH.P.K, nr.01/17, si dhe pika 9, par.9.1 dhe 9.2, të rregullores nr.03/17 mbi organizimin dhe funksionimin e brendshëm lidhur me përshkrimin e shkeljeve në vendin e punës në E.

Gjykata ka vlerësuar ligjshmërinë e ndërprerjes së marrëdhënies së punës për paditësin – (në pozitën e kasapit), nga ana e të paditurës, duke ju referuar dispozitave të nenit 70 nen paragraf 1.6 pika 1.6.2, të Ligjit të Punës Nr.03/L-212, e cila shprehimisht parasheh se “ punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur përformanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim”, ndërsa në bazë të nenit 38 të rregullores së brendshme të E-G SH.P.K, shprehimisht parashihet se “ Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës në bazë të paragrafit 5 pika a) dhe b) të nenit 37, vetëm atëherë kur punëmarrësi ka marr përshkrimin në formë të shkuar të përformancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari duhet ta përmirësojë përformancës e vet, si dhe një deklaratë së dështimi për përmirësimin e përformancës do të rezultojë me largim nga puna, pa asnjë paralajmërimi të mëtejmë me shkrim”, ndërsa neni 37, pika a) dhe b), të kësaj rregullore, të cilës i referohet neni 38 parasheh se “ punëmarrësi është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve, dhe performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim”, si dhe në bazë të pikës 9 par.9.1 dhe 9.2, të rregullores nr.03/17 mbi organizimin dhe funksionimin e brendshëm lidhur me përshkrimin e shkeljeve në vendin e punës në E, lidhur me përformancës dhe ngritjen e shitjes në sektor, parashihet se ” Për herë të parë nëse nuk ka ngritje të shitjes në sektorin përkatës, punëmarrësit i shqiptohet vërejte me shkrim dhe degradim në pagë, ndërsa për herë të dytë nëse nuk ka ngritje të shitjes për dy muaj pa ndërprerje krahasuar me E si motra, shqyrtohet mundësia e shkëputjes së kontratës ”.

Gjykata nuk mund të aprovoi si të drejtë dhe të ligjshëm, vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të paditësit, për arsye se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës 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, rregulloren mbi themelimin e marrdhënies së punës së të paditurës E-G SH.P.K nr. 01/17, si dhe rregulloren nr.03/17 mbi organizimin dhe funksionimin e brendshëm të E-së.

Në rastin konkret e paditura, ne arsyetimin e aktvendimit për ndërprerjen e marrëdhënie së punës, me nr. të protokollit 496/18, të datës 01.08.2018, ka potencuar se Komisioni disiplinor pas marrjes së statistikave për përformancës në Sektorin e Mishit për shitje në E (përformancës tejet të dobët për vitin 2017-18 në E GJ), e ka pranuar propozimin për inicimin e procedurës disiplinorë ndaj të punësuarit G P-kasap në E GJ, për shkak të rënjës së përformancës në sektorin e mishit, rënje enorme në këtë sektor edhe përkundër njoftimeve për përmirësimin të përformancës, mirëpo kjo gjykatë konsideron se shkaqet e lartcekura për shkarkimin e paditësit nga puna, nuk janë të bazuara, duke marr parasysh se paditësi duke punuar si kasap që 8 vite pa ndërprerë tek e paditura, ka arritur aftësi të duhura profesionale, dhe deri në vitin 2016 në sektorin e mishit, derisa ishin dy punëtor (si kasap), nuk kishin asnjë vërejtje në kryerjen e detyrave të punës, mirëpo që nga viti 2016 e tutje, paditësi ka qenë kasap i vetëm i cili ka punuar me orar të plotë, dhe vazhdimisht ka kërkuar shtimin e numrit të shitësve të mishit, me qëllim të arritjes së objektivave në punë, gjendja faktike e cila vërtetohet nga deklarimi i paditësit në cilësi të palës, të cilës gjykata ja falë besimin e plotë pasi që është edhe ne harmoni me provat e tjera në shkresat e lëndës.

E paditura nuk ka mundur ta largoj paditësin nga puna me arsyetim se shkaktar vendimtare për rënjën e shitjes në sektorin e mishit është ekskluzivisht përformancës e tij e dobët dhe neglizhenca e paditësit, pasi që për gjykatën konkurrenca në treg, zvogëlimi i numrit të punëtoreve në sektorin e mishit, kanë qenë faktor objektiv në rrënjën e përformancës në sektorin e mishit në E në GJ.

Për të ardhur në një përfundim të tillë gjykata ka dëgjuar edhe dëshmitarin M B,- inspektor i veterinarisë në Komunën e GJ, ku dëshmisë së tij ja fal besimin e plotë, pasi që i njëjti ka qenë i paanshëm dhe dëshmia e tij është në përputhje me shkresat e tjera të lëndës, e i cili ka deklaruar se me dt.27.03.2018, me rastin e Inspektimit të kryer në SH.P.K. “E”, njësia në GJ, ka hasur në pa rregullsi në sektorin e mishit, dhe me këtë rast menaxherin përgjegjës në sektorin e mishit A R, e ka urdhëruar që të bëjë asgjësimin e produkteve të mishit, dhe paditësi në bazë të rekomandimeve të Inspektoriatit e ka bërë hudhjen e mishit të lartcekur, me çka kjo gjykatë konsideron si paditësi nuk ka pasur ndonjë përgjegjësi për parregullsitë e lartcekura, dhe vërejtja e cila i është shqiptuar paditësit për hedhjen e mishit gjykata nuk e mori parasysh, pasi që është vërtetuar e kundërta me Aktgjykimin e Gjykatës Themelore në GJ-Divizioni i Kundërvajtjes me numër K.nr.534/18, i datës 06.12.2018, ku i pandehuri A RR, si menaxher përgjegjës pranë të paditurës, është shpallur përgjegjës për parregullsitë e konstatuara nga ana e Inspektoriatit të veterinarisë me dt.27.03.2018, në sektorin e mishit te e paditura në GJ, dhe i njëjti se bashku me të paditurën (si person juridik) janë dënuar nga gjykata e lartcekur.

Ndërsa, gjykata nuk ia fali besimin dëshmisë së dëshmitarit A S, menaxher i FD2 (E), pasi që i njëjti ishte i njëanshëm dhe dëshmia e tij nuk ishte në përputhje edhe me provat e tjera në shkresat e lëndës, ku i njëjti ka deklaruar se nëse kanë bërë krahasime të pikës së shitjes në GJ me pika tjera, dhe është bërë krahasimi i shitjes së pikës në GJ në vitin 2017 dhe 2018, ku në muajin maj, qershor dhe korrik të vitit 2018, kanë pasur humbje në muajin maj, ku GJ ka pasur humbje prej 1,098.97 euro, ose 121% rënje të profitit krahasuar me vitin 2017, ndërsa më qershor të vitit 2018 kanë pasur 95% minus dhe në korrik 14 % minus, duke krahasuar me vitin 2017 të periudhës së njëjtë. I njëjti ka deklaruar se i ka bërë vërejtje me gojë në prezencë të shokëve, paditësit, dhe i ka kërkuar ngritje të performancës, gjë që është në kundërshtim me Rregulloren e brendshme mbi themelimin e marrëdhënies së punës E G SH.P.K, numër 01/17, saktësisht me nenin 38 i cili thotë ,, Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës në bazë të paragrafit 5 pika a) dhe b) të nenit 37, vetëm atëherë kur punëmarrësi ka marr përshkrimin në formë të shkuar të përformancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë së dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna, pa asnjë paralajmërimi të mëtejmë me shkrim”, si dhe nenin 9 par.1 të Rregullores numër 03/17 mbi organizimin dhe funksionim e brendshëm E, ku thotë ,, Për herë të parë nëse nuk ka ngitje të shitjes në sektorin përkatës punëmarrësit/ec i shqiptohet vërejtje me shkrim dhe degradimi në pagë, dhe par.2 i cili thotë ,, Për herë të dytë nëse nuk ka ngritje të shitjes për dy muaj pa ndërprerë krahasuar me E si motra, shqyrtohet mundësia e shkëputjes së kontratës”.

I njëjti po ashtu ka deklaruar se punëmarrësi, në këtë rast paditësi, ka qenë përgjegjës për cilësinë e mishit, ndërsa me Aktgjykim të Gjykatës Themelore në GJ-Divizioni i Kundërvajtjes me numër K.nr.534/18, i datës 06.12.2018, janë shpallur përgjegjës për kundërvajtje dhe janë dënuar Sh.P.K., E si person juridik me seli në Pejë, njësia GJ, dhe A RR si person përgjegjës pranë personit juridik E në GJ, për shkak se pasi inspektimit të kryer nga Drejtoria e Inspeksionit në GJ, të cilët kanë konstatuar se SH.P.K. E tregton produkte shtazore që nuk i plotësojnë standardet për konsum të lirë të cekura si në procesverbalin me numër 14-323/1 të datës 27.03.2017, si mishi industrial pa prejardhje 125 kg, mish i shpendëve Konsoni 9.1 kg dhe Leoni suxhuk industrial 21 kg me afat të skaduar.

Paditësit i është ndërprere marrëdhënie e punës, për shkak të rrënjës së performancës në sektorin e mishit, rrënje enorme në këtë sektor edhe përkundër njoftimeve për përmirësimin e performancës, mirëpo për gjykatën një vendim i tillë është i kundërligjshëm, për shkak se në bazë të rregullores së brendshme nr.01/17, të E-G SH.P.K, neni 38, par. 1 dhe 2, i cili është në përputhje me Ligjin e Punës Nr.03/L-212, nenit 70, paragraf 1, nenparagraf 1.6 pika 1.6.2, dhe paragraf 2 dhe 3, ku parashihet se “ Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratë e punës në bazë të paragrafit 5 pika a) dhe b) të nenit 37, vetëm atëherë kur punëmarrësi ka marr përshkrimin në formë të shkuar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë së dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna, pa asnjë paralajmërimi të mëtejmë me shkrim”, mirëpo e paditura nuk e ka dëshmuar me asnjë provë, se paditësit ju ka dorëzuar ndonjë përshkrim në formë të shkruar të performancës së pakëndshme, pastaj nuk i'a ka përcaktuar periudhën kohore brenda të cilit paditësi duhet të përmirësojë performancës e vet, si dhe nuk kemi asnjë deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejmë me shkrim, çka do të thotë se e paditura, me rastin e largimit të paditësit nga puna, nuk i ka ndërmarre veprimet procedurale të parapara, sipas rregullores së saj të brendshme.

Ndërsa në bazë të rregullores së lartcekur, neni 38 pika 2, dhe Ligjit të Punës Nr.03/L-212, nenit 70, paragraf 3, 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 punësuari ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet ” , mirëpo e paditura nuk ka mbajtur një takim të tillë me paditësin për ti shpjeguar atij ndërprerjen e kontratës së punës, ku ka bërë përsëri shkelje të dispozitave të neneve të lartcekura të rregullores dhe ligjit të referuar me lartë.

Aktvendimi i të paditurës është i kundërligjshëm, gjithashtu duke u bazuar edhe në pikën 9, par.9.1 dhe 9.2, të rregullores nr.03/17 mbi organizimin dhe funksionimin e brendshëm lidhur me përshkrimin e shkeljeve në vendin e punës në E, lidhur me performancën dhe ngritjen e shitjes në sektor, ku në mënyrë decidive parashihet se ” Për herë të parë nëse nuk ka ngritje të shitjes në sektorin përkatës punëmarrësit i shqiptohet vërejte me shkrim dhe degradim në pagë, ndërsa për herë të dytë nëse nuk ka ngritje të shitjes për dy muaj pa ndërprerje krahasuar me E si motra, shqyrtohet mundësia e shkëputjes së kontratës ”, mirëpo e paditura në procesverbali i shqiptimit të vërejtjeve ndaj të punësuarit G P, i mbajtur me datë 31.07.2018, në Prishtinë, lidhur me rënjën e shitjes në sektorin e mishit dhe performancës së dobët në punë, paditësit nuk i është degraduar paga, ndërsa ndaj paditësit nuk ka pasur vërejte për herë të dytë, për shkak se nuk ka ngritje të shitjes, mirëpo paditësi menjëherë me datë 01.08.2018 i është lëshuar Aktvendimi për ndërprerjen e marrëdhënie së punës, me nr. të protokollit 496/18.

Gjykata konsideron se e paditura nuk i ka ndërmarr veprimet e parapara ligjore me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit. Andaj duke u bazuar në të drejtën materiale dhe prova që gjenden në shkresat e lëndës, gjykata erdhi në përfundim se pretendimet e palës së paditur, se paditësit për shkak të rrënjës së performancës në sektorin e mishit, të 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 bëre shkelje të rregulloreve të saj të brendshme të (E-G SH.P.K, dhe E), dhe Ligjit të Punës Nr.03/L-212.

Sipas nenit 7 të ligjit për procedurën kontestimore, palët kanë për detyrë ti 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 , parashihet se secila palë ndërgjyqës, ka për detyrë ti 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 drejt 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 në mënyrë meritore e vlerësoi edhe vërejtjen e fundit me shkrim e cila i është dhënë palës paditëse me vendimin me numër të protokollit 613/16, të datës 10.05.2016, për shkak të shkeljes së rregullores së punës dhe kodit të mirësjelljes, mirëpo vërejtja e tillë nuk kishte të bënte me arsyet e njëjta për të cilat i është ndërprerë marrëdhënia e punës palës paditëse me aktvendimin nr 496/18, të datës 01.08.2018, gjykata gjithashtu i vlerësoi edhe provat e tjera, por ka gjetur se të njëjtat nuk ishin me ndikim për një vendim ndryshe.

Gjykata me rastin e vendosjes i mori për bazë edhe pretendimet e palës së paditur, lidhur me ankesat e shumta nga ana e menaxherit dhe konsumatorëve për mish jo cilësor dhe jo të freskët, pastaj se paditësi ka lëshuar mish veresie, apo që paditësi ka marr ryshfet nga blerësit, mirëpo pasi që këto pretendime nuk janë vërtetuar me asnjë provë të vetme, të njëjtat nuk ishin me ndikim për një vendim ndryshe për arsye se me provat e administruara dhe shkresat e lëndës është argumentuar se aktvendimet e të paditurës ishin të kundërligjshme, andaj gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Vendimi 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: përpilimin e padisë në shumën prej 104€, dhe për tre (3) seanca gjyqësore me vlerë prej 135€, gjithsej në shumën e tërësishëm prej 405,60€, ndërsa pjesën tjetër të shpenzimeve, gjykata e ka refuzuar pasi që një (1) seancë gjyqësore është shtyrë me fajin e të autorizuarit të palës paditëse.

Mbi bazën e të lartshënuarave u vendos si në dispozitiv të këtij Aktgjykimi konform nenit 143 par.1, të LPK-së.

**GJYKATA THEMELORE NË PEJË,DEPARTAMENTI I PËRGJITHSHËM**

**C.nr.201/19, me datë 03.12.2019**

**Gj y q t a r i**

**KËSHILLA JURIDIKE: Veton Ademaj**

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.