



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE PEJË - DEGA E GJYKATËS ISTOG

Numri i lëndës: 2023:150717

Datë: 08.07.2024

Numri i dokumentit: 05908308

C.nr.750/23

GJYKATA THEMELORE NË PEJË-DEGA NË ISTOG, Departamenti i Përgjithshëm-Divizioni Civil, me gjyqtaren Pajtesë Boshnjaku, në çështjen juridike-kontestimore të paditëses K.T nga fshati R., Komuna Istog, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson Florije Curri Kryeziu, me adresë në rrugën “Dëshmorët e Kombit”, në Prishtinë, kundër të paditurës IBOS IDJ SH.P.K dhe Hotel-Restauran Troja Hill, me seli në Istog , përfaqësuar sipas autorizimit nga avokat Taulant Raci, me adresë në rrugën “Shpetim Bojku” në Pejë, nga baza juridike, anulim i vendimit, kthimit në punë dhe kompensimi i të ardhurave mujore, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor me datën 28.06.2024, në prani të të autorizuarëve të palëve ndërgjyqëse, mori këtë:

A K T G J Y K I M

I. APROVOHET PJESËRISHT E BAZUAR kërkesëpadia e paditëses K.T nga fshati R. Komuna Istog.

II. ANULOHET si i paligjshëm vendimi i të paditës me numër protokoli 04/23 i datës 06.06.2023 me të cilin paditëses i është ndërprerë marrëdhënia e punës.

III.DETYROHET e paditura IBOS IDJ SH.P.K dhe Hotel-Restauran Troja Hill, me seli në Istog, që në emër të kompensimit të të ardhurave personale, për periudhen Korrik-Dhjetor 2023, t’ia paguaj paditëses 6 (gjashtë) paga mujore neto, në shumën prej 380.28 €, në shumë të përgjithshme prej 2,281.68 € neto, në emër të kontributit pensional shumën prej 252.00 € dhe në emër të tatimit në pagë shumën prej 112.32 €, me kamatë ligjore prej 8 % nga data 11.07.2023,

data e parashtrimit të padisë e deri ne pagesën definitive në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi e nën kërcënimit të përmbartimit të detyrueshëm.

IV. DETYROHET e paditura IBOS IDJ SH.P.K dhe Hotel-Restaurant Troja Hill, me seli në Istog, që paditëses t'ia kompensoj shpenzimet procedurale në shumën prej 1,064 €, në afat prej 7 ditësh pas pranimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënimit të përmbartimit të detyrueshëm.

V. REFUZOHET E PABAZUAR pjesa tjetër e kërkesëpadisë së paditëses Kosovare Tafilaj, me të cilën ka kërkuar që të detyrohet e paditura ta kthej në vendin dhe detyrat e saj të punës.

A r s y e t i m

1. Pretendimet e palëve ndërgjyqëse:

Paditësia përmes të autorizares me padi të datës 11.07.2023, gjegjësisht precizimin e kërkesëpadisë, në shqyrtimin gjyqësor të datës 31.05.2024, ka kërkuar anulimin e vendimit me numër protokolli 0/2023 të datës 28.04.2023, me të cilin paditëses iu është ndërprerë marrëdhënia e punës, kthimin e paditëses në vendin e punës në detyrat e punës që i ka kryer më parë si dhe kompensimin e pagave për periudhen nga muaji Korrik deri në muajin Dhjetor 2023, në vlerë prej 2,281.68 euro, në emër të kontributeve pensionale shumën prej 252.00 euro dhe në emër të tatimit në pagë, shumën prej 112.32 euro, me kamatë ligjore prej 8 %, nga momenti i paraqitjes së padisë deri në pagesën e përfundimtare. Përgjatë shqyrtimit gjyqësor dhe në fjalën përfundimtare ka deklaruar, se kërkojmë nga gjykata që kërkesëpadia të aprovohet në tërësi, të anulohen vendimet, vendimi mbi shqiptimin e masës disiplinore vërejtja me shkrim e datës 25.05.2023 dhe vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e datës 06.06.2023 me të cilat vendime e paditura në mënyrë të kundërligjshme dhe në kundërshtim të plotë me gjendjen faktike i ka shqiptuar vërejtje me shkrim paditëses ku i shqipton masën disiplinore, vërejtje me shkrim derisa e njëjta kishte qenë në pushim dhe më pas në mënyrë të kundërligjshme i ndërprente marrëdhënien e punës duke shkelur rëndë në dispozitat e nenit 5, 54 nenit 70, nenit 72 nenit 85 të Ligjit të Punës dhe të Kontrates të punës, të detyrohet e paditura që paditësen ta kthej në punë t'ia njoh kompensimet e pagave korrik , dhjetor 2023 siç janë të precizuara në parashtrësën për precizim. Tutje ka shtuar se duke iu referuar Ligjit për Marrëdhënie e detyrimeve, dispozitave të nenit 136 ku është përcaktuar se kush i shkaktonte tjetrit dëmin ka për detyrë ta kompensoj në qoftë se nuk është provuar që dëmi qe ka lindur pa fajin e tij. Poashtu duke iu referuar dispozitës

së nenit 137 të po këtij ligji bëmi është zvogëlim i pasurisë së dikujt, bëmi i zakonshëm dhe pengim i rritjes, fitim i humbur si dhe në dispozitën e nenit 140 të po këtij ligji fajsia ekziston kur bëmtuesi ka shkaktuar bëmin me dashje apo pakujdesia edhe pse në rastin konkret bëmi është shkaktuar nga vendimet e kundërligjshme të nxjerrura nga e paditura duke shkelur rëndë dispozitat e nenit 5 , 54, 70, 71 , 85 të Ligjit të Punës, ku brenda 10 ditëve paditëses i shqiptohen dy vendime për të njëjtat arsye të pretenduara. Sa i përket bazës së padisë dhe kërkesëpadisë jemi të bindur se kërkesëpadia është e bazuar dhe e argumentuar e mbështetur në dispozitat e ligjit material dhe provave materiale të bashkangjitura padisë të administruara gjatë këtij procesi gjyqësorë, ku u vërtetua se paditëses në mënyrë të kundërligjshme iu është shqiptuar masa disiplinore, poashtu i është nxjerr edhe vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Kjo gjendje faktike është argumentuar bindshëm gjatë tërë këtij procesi gjyqësor, gjatë administrimit të provave materiale dhe personale, deklaratës kontradiktore të dëshmitarit D.O me vendimet të cilat i ka nxjerrë gjatë procedurës jashtëgjyqësore dhe deklaratës së paditëses, poashtu edhe deklaratave të dëshmitarëve L.Sh dhe A.A. Duke iu referuar deklaratës së dëshmitarit D.O në seancën e datës 24.12.2023, deklaratë e cila komplet ka qenë kontradiktore me gjendjen faktike dhe provat materiale të cilat i ka nxjerrë në procedurën jashtëgjyqësore, me provat të cilat janë administruara në seancë. E paditura me datën 25.05.2023 ka nxjerrë vendimin mbi caktimin e masës disiplinore, vërejtje me shkrim nga këto kur e njëjta ishte në pushim vjetor duke pretenduar se paditësia nuk ka respektuar orarin e punës dhe prezencës në punë duke u vonuar apo duke munguar, mungesa këto të cilat sipas palës së paditur nuk i ka prezentuar me prova dhe me raporte të rregullta të lëshuara nga institucionet shëndetësore.

E autorizara e paditëses ka deklaruar edhe se, duke iu referuar arsyetimit të këtij vendimi drejtori i ndërmarrjes, ka vendosur si në dispozitiv të këtij vendimi me qëllim të ndikimit të sjelljes së punëtore dhe me qëllim të parandalimit të sjelljeve të tilla nga punëtorët te e paditura. Poashtu duke iu referuar përgjigjes në padi dhe përgjigjes në ankesën e të paditues të datës 31.05.2023 në paragrafin e parafundit të faqes së dytë, citohet, sipas shënimeve që posedon zyra e administratës paditësia gjatë periudhës 01 2023 deri me datën 31.05.2023 ka munguar 26 orë, me datën 14.01.2023 8 orë, me datën 12.02.2023 1 orë , 10.03.2023 8 orë , 06.05.2023 8 orë dhe 19.05.2023 1 orë, ndërsa gjatë deklaratës se dhënë në shqyrtim gjyqësor i pyetur nga përfaqësuesi i të paditues se sa mungesa ka paditësia i njëjti deklaroi paditësia ka rreth 30 mungesa pa arsye deri sa ka pasur 56 orë prap pa arsye, që këtë nuk e provojnë me provat materiale. Ndërsa gjatë seancës së datës 20.06.2024, përfaqësuesi i të paditues prezantoi në gjykatë që të administrohen si prova listën e stafit lidhur me pretendimet e tyre për mungesat e

paditëses. Nga provat, lista e stafit të datës 14.01.2023 ku pretendohet se paditësia me këtë datë ka munguar 8 orë punë e që kjo nuk vërtetohet edhe me nënshkrimin e shefave të sallës si dhe me listat pasuese.

Poashtu një gjendje e tillë, paraqitet me listën e datës 15.01.2023 ku kjo listë nuk është nënshkruar nga asnjëri nga shefat e sallës, ndërsa sa i përket datave 21, 22 maj 2023 e njëjta me datën 21 maj ka qenë e liruar nga shefat e sallës për shkak të gjendjes së keqe shëndetësore dhe se kjo është vërtetuar përmes raporteve mjekësore të cilat me kohë u janë dorëzuar të paditues të cilat u administruan në gjykatë. Sa i përket disa mungesave të tjera që nuk dallon nga mungesat e punetoreve të tjerë të të paditues të gjitha kanë qenë të arsyetuara nga shefat e sallës, aresyja kryesore ka qenë gjendja shëndetësore jo e mirë e saj, referuar deklaratës së dëshmitarit Lekë Shalaj, ku i njëjti ka deklaruar se gjendja shëndetësore e paditëses në ditën kritike ka qenë shumë e rënduar dhe gati pa vetëdije dhe e njëjta është shoqëruar nga kolegja e punës për të marrë trajtimin në QKMF në Istog, sa i përket sjelljes së paditëses dëshmitari deklaroi se ndaj paditëses asnjëherë nuk ka pas vërejtje rreth punës së saj dhe në raport me të dhe i njëjti nuk ka njohuri se ka pasur vërejtje edhe nga stafi. Duhet të theksohet se që të dy vendimet e nxjerrura nga e paditura nuk permbajnë këshillën juridike për masat e shqiptuara.

Më tej ka shtuar se, kjo gjendje faktike u vërtetua edhe me deklaratën e paditëses të dhënë gjatë shqyrtimit gjyqësor ku e njëjta ka deklaruar se me datën 21.05.2023 ka filluar punën në ora 15:00 e cila ka qenë në punë e sëmure duke shpresuar se gjendja shëndetësore e saj do të përmirësohet, por fatkeqësisht gjendja shëndetësore ishte keqësuar edhe më shumë, ku sipas disa orëve në punë e njëjta nuk është ndjerë mirë, ku ka pasë marramendje, dridhje të trupit dhe si rezultat i saj e njëjta i ka njoftuar shefat e sallës B.P dhe L.Sh, të njëjtit e kanë liruar nga puna dhe e shoqëruar nga bashkepunetore, është dërguar për trajtim në QKMF në Istog dhe më pas në spitalin e Pejës. Sjelljet e të paditues nuk përfunduan me kaq në raport me paditësen pasi që pas 10 ditësh nxjerrë vendimin e dytë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës para skadimit të kontratës për të njëjtat arsye dhe pa bazë ligjore ku dihet se kjo materie është e rregulluar mirë me dispozitat ligjore dhe kontratën e punës. E drejta për punë paraqet një prej të drejtave themelore të qytetarit dhe mu për këtë në rastet e tilla duhet të ketë ndjesi dhe përgjegjësi nga autoritetet punëdhënës sepse mbetja pa punë në rrethana të tilla është shkelje e rëndë e të drejtave të përcaktuara me ligj dhe Kushtetuten e vendit ku paditëses i është shkaktuar dëm material dhe fitim i humbur. Poashtu sa i përket punës së paditëses e njëjta ka deklaruar se është përkushtuar maksimalisht në këtë ndërmarrje në punë dhe detyrat që iu kanë dhënë pasi që e njëjta në këtë ndërmarrje ka filluar punën me themelimin e saj dhe gjatë kësaj kohe asnjëherë nuk ka pas mungesa ose

vërejtje ndaj te njëjtës. Duhet të theksojmë se e paditura gjatë tërë këtij procesi gjyqësor nuk arriti me asnjë provë të vetme t'i provoj pretendimet e saj, por duke i qëndruar në praktikë veprimet e sajë të paligjshme, duke i shkëputur kontratën e punës në kundërshtim të plotë me dispozitat ligjore të nenit 5, 54,70, 72, 85 të Ligjit të Punës, duke i njoftuar përmes telefonit nga shefat e sallës, gjë që u provua edhe nga CD-ja në cilësinë e provës ku dëgjohej biseda e paditëses me shefin e sallës A.A ku një gjë të tillë e ka konfirmuar edhe vetë dëshmitari O. gjatë shqyrtimit gjyqësor i cili ka deklaruar se zoti A. ka qenë i autorizuar nga e paditura për të njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Duhet të theksohet se paditesia asnjëherë fizikisht nuk e ka pranuar vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës edhe përkundër insistimit të saj për të njoftuar për arsyet e ndërprerjes por vendimin e ka marrë perfaqesuesja e paditëses me datën 26.05.2023.

Shpenzimet e procedurës i ka kërkuar-specifikuar.

I autorizuari i të paditures me përgjigje në padi, përgjatë shqyrtimit gjyqësor dhe në fjalën përfundimtare, ka deklaruar se i kërkojnë gjykatës që padinë dhe kërkesat e saja t'i refuzoj në tërësi si të pathemelta, duke shtuar se kur jemi te mungesat formale apo parregullsisë të padisë nga neni 99 lidhur me nenin 253 të LPK-së, një pretendim të tillë e mbështesim në faktin se petitumi i kërkesëpadisë përmbanë kërkesat të cilat reciprokisht janë kontradiktore dhe përjashtimore njëra me tjetrën, për faktin se në një tërësi kërkesë perfaqesuesja e autorizuar kërkon kompensimin e pagave për periudhën e mbetur kontraktuale, sa kaq në anën tjetër kërkon kthimin e punëtores në punë pikërisht për periudhën që kërkon kompensimin e pagave nga se, siç dihet kontrata në mes ndërgjyqësve vetëm ka skaduar në fund të vitit 2023 prandaj në një kërkesë të tillë po kërkohet nga gjykata që e njëjta të nxjerrë aktgjykim transformues (konstituim) duke themeluar raportin e marrëdhënies së punës rishtazi në mes ndërgjyqësve kjo shkelje flagrante e autonomisë së lirë të vullnetit të palëve. Poashtu në anën tjetër kërkesëpadia për anulimin e vendimeve për ndërprerje të marrëdhënies së punës të shqiptimit të vërejtjes disiplinore, vërejtje me shkrim është në kundërshtim me nenin 3.3 pika b si disponim i palejueshëm në lidhje me nenin 80 të LP ku përcaktohet lloji i kërkesave dhe vendimeve përkitazi me kërkesat e tilla që gjykata mund të nxjerrë në kontestet e marrëdhënies së punës siç bie fjala, kompensimi i pagave, kompensimet tjera shtesat. Kthimi i punëtorit në punë kuptohet nëse gjatë procedurës gjyqësore nuk ka skaduar raporti kontraktual në mes palëve por jo edhe që gjykata të anuloi vendime interne të punëdhënësit, respektivisht shoqërive tregtare siç e ka statusin e paditura. Në anën tjetër kur jemi te jothemelsia e kërkesëpadive gjatë rrjedhës të këtij shqyrtimi kryesor u vërtetua

se paditësia në veprimet e saj në mënyrë të vazhdueshme dhe të përsëritur ka stimuluar pushimin e saj nga puna të cilën sipas neve e ka dëshiruar duke e vënë punëdhënësin para aktit të kryer për ndërmarrjen e një veprimi kaq radikal, për një pretendim të tillë më së miri flet rrethana se pikërisht me datën 30.05.2023 e njëjta ka ushtruar ankesë kundër vendimit të datës 25.05.2023 që është vërejtje me shkrim, i cili vendim nuk prodhon dhe nuk ka prodhuar asnjë pasojë pra as në pikëpamje ekonomike dhe as në pikëpamje të largimit të saj nga puna, por e njëjta ka pasur qëllimin pikërisht agravimin e marrëdhënies së punës në raport me punëdhënësin që të njëjtin ta vendos para aktit të kryer. Poashtu vlenë të theksohet se kjo vërejtje me shkrim është bërë për faktin se për datën 21.05.2023 për mungesën e saj nuk ka paraqitur fare raporte shëndetësore e të cilat është e vërtetë se i ka paraqitë te punëdhënësi vetëm pas lëshimit të këtij vendimi për vërejtje me shkrim. Gjithashtu shkak i ndërprerjes së marrëdhënies së punës me vendimin e datës 06.06.2023 bazohet në konsumimin e bazës ligjore nga neni 70 paragrafi 4 pika 1, që i referohet sjelljeve të rënda dhe abuzimit nga ana e punëtorit, si shkak ky i ndërprerjes së marrëdhënies së punës e që janë mungesat e shumta të paditëses, e të cilat u vërtetuan edhe me listën e mungesave të stafit të prezantuar si prova materiale ku paditësia mbi këtë evidencë është kampione e padiskutuar e një marzhe pakrahasimisht shumë më të lartë në raport me punëtorët e tjerë, ku së paku nga muaji Janar e deri në muajin Qërshor e njëjta ka minimumi 26 mungesa, dhe për këtë rrethanë se a janë shumë a janë pak është deklaruar edhe dëshmitari Ali Alushaj i cili ka deklaruar se këto mungesa janë shumë në raport me punëtorët tjerë, bazuar në përvojën e tij si punëtor shumëvjeçar të e paditura. Në anën tjetër i kerkojme gjykatës që deklarimin e dëshmitarit Lekë Shala të mos e marrë në tërësi për bazë për faktin se pikërisht për këtë rrethanën e mungesave i njëjti ka deklaruar se e paditura nuk ka munguar më herët e që bie në kundërshtim edhe me listën e mungesave edhe me deklarimin e dëshmitarit Driton Osmanaj. Tutje ka deklaruar se është vërtetuar së paditësia K.Tpër datat 22 deri me datën 26 nuk ka sjellë raporte mjekësore të protokoluara tek punëdhënësi, për fund ndërpreja e marrëdhënies së punës është bërë edhe për shkaqe të riorganizimit të shkaqeve ekonomike ngase paditësia ka punuar si banakiere me detyrat e lidhura me ëmbëlsira dhe akullore të cilën lehtësisht ka mundur ta kryejn edhe banakieret tjerë dhe ka qenë jooportune jo e arsyeshme dhe jo pragmatike që e njëjta të vazhdoj dhenien e shërbimeve për të cilën nuk e vlerëson nevoja as aktuale, duke shtuar se i kërkojnë gjykatës që përveç refuzimit të kërkesëpadisë si kërkesë kryesore ta refuzoj edhe kërkesën aksesore për shpenzime procedurale në rast të aprovimit eventual të kërkesës kryesore që është kompensimi i pagave për shkakun që me vetë faktin që kërkesa për kthimin në marrëdhënie të punës do të duhej të refuzohej e poashtu edhe kërkesa për anulimin e vendimeve, sukcesi i paditëses do të ishte i pjesshëm e që në kuptim të

nenit 252 paragrafi 2 të LPK-së, në rast të suksesit të pjeshëm të padisë gjithë secila nga palët i bartë shpenzimet e veta procedurale.

2. Gjendja faktike e vërtetuar:

Gjykata në këtë çështje kontestimore me qëllim të vërtetimit të plotë të gjendjes faktike e me propozimin e palëve ka zhvilluar procedurën dhe ka administruar provat: vendimin mbi caktimin e masës disiplinore nga e paditura me numër prokollit 2/23 të datës 25.05.2023, ankesën e paditëses drejtuar të paditurës e datës 31.05.2023, raportet mjekësore: të datës 30.05.2023, të datës 22.05.2023, raporti nga laboratorit i datës 22.05.2023 së bashku me ekzaminimin e gjakut, raporti nga poliklinika “ biohit”, përgjigjen në ankesën e paditëses nga e paditura, kërkesën për njoftim lidhur me statusin e punëtores e parashtruar nga e autorizuar e paditëses te e paditura, përgjigjen nga e paditura për njoftime në lidhje me statusin e paditëses, vendimin me numër protokollit 4/23 të datës 06.06.2023 nga e paditura, ankesën e datës 27.06.2023 të paditëses drejtuar të paditës, përgjigjen në ankesën e paditëses nga e paditura, qarkullimin në llogari për paditësen për periudhën nga data 01.06.2023 deri me datën 23.10.2023, pasqyrën e llogarisë nga Trusti Pensional për periudhën nga data 11.06.2021-18.10.2023, raportin nga poliklinika “Biohit” i datës 22.05.2023, ekzaminimi i analizave të gjakut i datës 22.05.2023 nga QKMF në Istog, raportin nga Spitali i Përgjithshëm në Pejë i datës 21.05.2023, raportin nga specialisti i kardiologjisë i datës 21.05.2023 si dhe udhëzimet për diagnostifikim nga QKMF në Istog të datave 21.05.2023, njoftimin për pozita të hapura pune nga e paditura, ekspertizën financiare të ekspertit financiar Arben Avdyli të datës 08.02.2024, CD-në si në shkresat e lëndës me asistimin e IT-së së gjykatës nga e cila rrjedh bashkëbisedimi në mes të dy personave Kosovare që pretendohet të jetë paditësia dhe një personi tjetër identiteti i të cilit nuk mund të verifikohet si dhe pjesërisht dëgjohet biseda e të njëjtit, listën për pjesëmarrjen në punë të stafit të të paditurës për periudhën Janar-Qershor 2023, është bërë dëgjimi i dëshmitarëve D.O nga fshati T. Komuna e Istogut, A.A nga fshati M.r, Komuna Istog dhe L.Sh nga fshati G., komuna Istog si dhe dëgjimi i paditëses në cilësinë e palës.

Pasi që gjykata bëri vlerësimin e secilës provë veç e veç, dhe në lidhmëri 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:

Në mes palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestues fakti se paditësia sipas kontratës, ka qenë e punësuar te e paditura në kohë të caktuar deri me datën 31.12.2023, fakt ky i provuar edhe me Kontratën e Punës. Si kontestuese në mes të palëve ndërgjyqëse ishte fakti i ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditëses nga e paditura, në mënyrë të kundërligjshme apo jo.

-Nga vendimi mbi caktimin e masës disiplinore nga e paditura me numër prokollli 2/23 të datës 25.05.2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditëses nga drejtori i të paditues iu është shqiptuar masa disiplinore vërejtje me shkrim, me arsyetimin se e njejta është treguar e papërgjegjshme sa i përket respektimit të orarit të punës dhe prezencës në punë duke u vonuar apo edhe munguar në punë dhe se e njejta është deklarua se kjo ka ndodh për arsye shëndetësore, mirëpo këtë nuk e ka argumentuar me dokumente të rregullta të lëshuara nga institucionet shëndetësore.

-Nga ankesa e paditëses drejtuar të paditues e datës 31.05.2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditësia përmes të autorizuares ka ushtruar ankesë kundër vendimit të të paditues me të cilën paditëses iu është shqiptuar masa disiplinore-vërejtje me shkrim.

-Nga raportet mjekësore: të datës 30.05.2023, të datës 22.05.2023, raporti nga laborator i datës 22.05.2023 së bashku me ekzaminimin e gjakut, raporti nga poliklinika “ biohit”, vërtetohet fakti se paditësia ka qenë për vizitë mjekësore me çrast edhe iu është nënshtruar analizave laboratorike.

- Nga parashtrësja e datës 15.06.2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditësia përmes të autorizuares iu është drejtuar të paditues për t’u njoftuar me statusin e paditëses dhe për t’u njoftuar lidhur me arsyet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës para skadimit të afatit të kontratës së punës.

-Nga përgjigja e të paditues, për njoftimin lidhur me statusin e paditëses, u vërtetua fakti se e paditura iu është përgjigjur kërkesës së paditëses duke enjoftuar se paditëses i është ndërprerë kontrata me efekt nga dat 06.07.2023 dhe se e njejta është njoftuar me datën 06.06.2023 kur është lëshuar vendimi, i cili vendim iu është bashkangjitur kësaj përgjigje në kërkesë.

- Nga vendimin me numë të protokollit 04/23 i datës 06.06.2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditëses iu është ndërprerë marrëdhënia e punës nga e paditura me arsyetimin se me

rioragnizimin e punëve në restorant, pozita e paditëses është konsideruar e panevojshme dhe ekonomikisht e pajustificueshme, duke parë që ato detyra janë kryer pa problem nga banakierët e tjerë, andaj është vendosur që këto detyra të shkrihen në kuadër të punëve të secilit banakier, në këtë kuptim paditëses iu është kërkuar që të kryej edhe detyrat e tjera që i takojnë secilit banakier, të cilën kërkesë e njejta e ka kushtëzuar me rritje page e që kësaj kërkesë e paditura nuk ka qenë në gjendje t'i përgjigjet për shkak të kufizimeve buxhetore.

-Nga raporti nga poliklinika "Biohit" i datës 22.05.2023, ekzaminimi i analizave të gjakut i datës 22.05.2023 nga QKMF në Istog, raporti nga Spitali i Përgjithshëm në Pejë i datës 21.05.2023, raporti nga specialisti i kardiologjisë i datës 21.05.2023 si dhe udhëzimet për diagnostifikim nga QKMF në Istog të datave 21.05.2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditësia në këto data iu është nënshtruar trajtimeve mjekësore në institucionet përkatëse shëndetësore si dhe ekzaminimeve për analiza laboratorike.

-Nga konkursi i të paditurës për pozitat e hapura pune, nga e paditura, gjykata ka konstatuar faktin se e paditura ka ofruar vende të reja pune në pozitën kamarierë, ndihmës kamarierë dhe banakier.

- Nga ekspertiza financiare e ekspertit financiar Arben Avdyli e datës 08.02.2024, gjykata ka konstatuar faktin se vlera e pagave mujore bruto, për paditësen është në shumën prej 420.00 €, për periudhën Korrik-Dhjetor 2023, vlera e pagave neto është në shumën prej 380.28 € (shuma e përgjithshme 2,281.68 €), kontributi pensional në shumën prej 252.00 dhe tatimi në pagë në shumën 112.32 €.

- Nga lista për pjesëmarrjen në punë e stafit të të paditurës për periudhën janar-qershor 2023, gjykata ka konstatuar faktin se paditësia për periudhën nga data 14.01.2023 deri me datën 12.06.2023 kishte 80 orë mungesa në punë.

- Dëshmitari D.O në seancën e shqyrtimit kryesor të datës 24.11.2023, ka deklaruar se është pronar i Hotel Troja, sipas aktit noterial, që punën e ka të trashëguar nga babai, paditësen e njej ngase e njejta ka punuar në Hotel Troja, me kontratë pune si të gjithë punëtorët e tjerë që janë aktualisht tu punu, e cila kontratë ka qenë për periudhën një vjeçare me të gjitha kontributet sipas ligjit që parashihet për punëtorët, statusin e njejta e ka pasur banakiere. Paditësja ka punuar deri në momentin kur i është ndërprerë kontrata e punës për periudhën kohore nuk e di se kur ju

ka ndërpre kontrata e punës. Gjatë periudhes kohore të punës, paditësia ka pasë ankesa, performanca e paditëses në punë ka qenë jo e mirë, sabotim, tendencë për destabilizim të stafit deri me tendencë që të vije deri te problemet më të mëdha. Më tej ka shtuar se, paditësia ka pasë mungesa në punë, rreth 20 – 30 orë mungesa pa arsye derisa ka pasur 56 orë prape pa arsye, 7 ditë për afërsisht, e njëjta nuk ka sjellë asnjë dokumentacion por vetëm një raport të mjekut ditor dhe atë e ka sjellë menaxheri i sallës dhe më ka thënë që unë nuk di asgjë, paditësia këtë letër ma ka dhënë dhe unë po ua jap juve, atëherë ne kemi kërkuar që të na e sjell shenjat e mjekut të protokoluara për çka i kemi jep vërejtje me shkrim paditëses, me qëllim të mirë për të dyja palët, si kundërpërgjigje kam marrë prej avokates të paditëses një shkresë pse ju i keni dhënë vërejtje me shkrim për ta sjellë dokumentacionin e nevojshëm, duke shtuar se për këto mungesa i kanë dhënë vërejtje verbale përveç vërejtjes me shkrim, nëpërmes mbikëqyrësit i cili mbikëqyrës ka qenë i caktuar prej tij. Dëshmitari ka deklaruar edhe se shkaku përfundimtar që paditëses iu është ndërprerë marrëdhënia e punës me datën 06.06.2023 kanë qenë mungesat në punë dhe problemeve që ka paraqitur në punë për të cilat është e njoftuar edhe paditësia, mos respektimit të punës, të orarit, e njëjta është informu që pasi iu kanë kërku këto shenja të mjekut menjëherë ka shku te avokatja për të më dëmtuar, gjë që ka qenë ende në marrëdhënie pune, ku kompania nuk ja ka ndërpre marrëdhënien e punës vetëm ka kërkuar që t'i sjell dokumentet mjekësore, e njëjta më ka paraqitur probleme të brendshme me staf si pasojë e krejt kësaj lidhshmëria me një mbikëqyrës që unë e kam caktuar si mbikëqyrës të sallës e për shkak të paditëses edhe ai ma ka lëshuar punën, nga se i njëjti ka thënë se meqenëse paditësia nuk punon më aty nuk do të vazhdoj as unë. E njëjta më ka paraqitur problem dhe stres me një menaxher tjetër, më ka ardhur në zyre për t'u ankuar duke qajtur dhe është dukur sikur i është keqësuar gjendja shëndetësore dhe i kam thënë mbikëqyrësit i cili tashmë e ka lëshuar punën që ta dërgoj në emergjencë me veturën time e që në këtë rast e kam kryer rolin edhe të punëdhënësit edhe të prindit . Paditësia me ish menaxherin që nuk punon tani te ne, ku kanë ardh vëllezërit e saj për të më pyetur mua që do të bisedojmë më menaxherin gjeneral, kemi punë me të pse po i bënë presion paditëses dhe i kam njoftuar se kjo nuk qëndron, ngase unë jam përgjegjës këtu. Më tej ka shtuar se sa i përket mbarëvajtjes ekonomike nuk ka pasë nevojë për numër të madh të punëtoreve dhe as për paditësen si punëtore por për shkak që i ka thënë që të jetë në punë , i njëjti e ka punësuar dhe se gjatë kësaj periudhe ka pas rënie të punës jashtë sezonës. Vendimi sa i përket shqiptimit të masës disiplinore, paditëses i është lëshuar për shkak të sabotimit në punë, mosparaqitjes në punë sipas rregullave, e njëjta është informuar me kohë dhe është paguar me pagë të plotë edhe arsyeja që i është ndërprerë marrëdhënia e punës të njëjtës, është poashtu e njëjtë, duke shtuar se paditësia ka qenë në lidhje dashurije me menaxherin të cilin e kam caktuar dhe e njëjta ka kërkuar që të

jetë në orarin e punës në kohen e njëjtë me të, pushimin javor në të njëjtën kohë me të, orari i punës i është ndryshuar, ndërsa pushimin javor ka kërku që të koordinohen me menaxherin që t'i qëlloj në ditën e njëjtë, e njëjta ka pas qëllim ta destabilizoj stafin brenda, duke krijuar nxitje thashetheme, konflikte të brendshme. Paditësia për punën e apo mospunën e saj është dashur t'i raportoj zyrës, përkatësisht administratës së Kompanisë, përmes një mbikëqyrësit. Sa i përket komunikimit të vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies paditëse, dëshmitari ka deklaruar se paditësja me sa e di unë është informuar përmes telefonit nga njeri prej mbikëqyrësve të kompanisë tonë, të cilit i është dhënë autorizimi nga zyra të informohet paditësja me kohë ndërsa sa i përket pranimit të vendimit me shkrim unë nuk jam në dijeni se a e ka pranuar paditësja. Sa i përket shpalljes së vendeve të reja të punës në pozitat kamerier, ndihmës kamerier dhe shankist, dëshmitari ka deklaruar se kompania e tyre punon sipas rrethanave që krijohen, e cila mbijeton në bazë të buxhetit vetanak.

-Dëshmitari A.A në seancën e shqyrtimit kryesor të datës 29.12.2023, ka deklaruar se te e paditura është shef salle, se me paditësen janë njoftuar në punë, e cila ka punuar në shank, se i njëjti ka pas vetëm detyrë ta evidentoj prezencën e saj, detyrat e punës si dhe raportin lidhur me punën e ka pasur nga drejtoria, se paditësia me të njëjtin nuk ka pasur kurrë problem, por e din që e njëjta i ka ndërruar vendet e punës disa herë te paditura, fillimisht ka punuar në kuzhinë, enëlarëse, te përgatitja e sallatës dhe pas një kohe u pat larguar nga puna nuk e di arsyen dhe pastaj është kthyer dhe ka punuar në shank pasi që është kthyer. Më tej ka shtuar se nuk është në njohuri se paditësia ka pas vërejtje nga stafi menaxherial apo kolegët e punës, se i njëjti e ka njoftuar për shkëputje të marrëdhënies të punës paditëse, pasi i është thënë nga drejtoria dhe se paditësia atë ditë nuk ka qenë në punë. Dëshmitari ka deklaruar edhe se kompetent për me vlerësu përformancën e punëtortëve dhe sjelljen e tyre, sa i përket kamareirëve është i njëjti, ndërsa sa i përket shankistëve nuk është në dijeni për atë kohë sa ka qenë paditësja në punë se kush e ka bërë vlerësimin e përformancës. Më tej ka shtuar se mbajnë regjistër në të cilën evidentohen mungesat e punëtoreve në punë dhe se din për paditësen që ka munguar shpesh por për data saktë nuk e di dhe se sipas vlerësimit të tij 26 orë mungesa në punë me apo pa arsye për një periudhë prej pesë muajsh janë shumë, se nuk ia kanë treguar arsyen pse paditëses iu është shkëputur marrëdhënia e punës dhe se vëllim të punës më të madh te e paditura ka gjatë kohës së muajit Korrik dhe Gusht si dhe nga 15 Dhjetori.

-Dëshmitari L.Sh në seancën e shqyrtimit kryesor të datës 29.12.2023, ka deklaruar se ka punuar te e paditura fillimisht kamarier pastaj shef salle, se me paditësen janë njoftuar në punë sepse

edhe ajo ka punuar te e paditura si banakiere më shumë në sektorin e desertit por iu ka ndihmuar edhe në shank. Më tej ka shtuar se hierarkija te e paditura ka qenë prej pronarit dhe neve shefave të sallës ngase pjesën më të madhe të kohës nuk kanë pasur menaxher dhe paditësia ka qenë e obliguar t'i raportojnë njërit prej shefave të sallës lidhur me punën e saj pasi që njëri nga ta e ka ditur e kanë ditur edhe të tjerët. Se i kujtohet si rast por data jo, se paditësia ka qenë në banjo dhe është sëmure dhe e ka njoftu përmes telefonit se është e sëmure dhe nuk po mundet me dal nga banjo, pastaj i njejtë e ka njoftuar njërin nga punëtorët femra që t'i ofroj ndihmë dhe ajo sa kishte dal nga banja në gjendje shumë të rënduar, dhe e njëjta ka qenë gati pa vetëdije pastaj i ka kërkuar asaj punëtorese ta dërgoj te mjeku pasi që nuk po përimrësohej gjendja e saj dhe ajo me veturën e saj personale e ka dërguar te mjeku, për atë ditë paditësja nuk ka ardh në punë por ka ardh vëllau i saj dhe e ka njoftu njërin prej shefave të sallës për gjendjen e saj shëndetësore dhe për atë ditë ka qenë e liruar nga puna. Ditën konkrete me sa e di personalisht nuk i janë dorëzuar raportet mjekësore nga e paditësia, por për ditët në vazhdim me i është dërguar një raport mjekësor të cilin e ka dërguar në administratën e të paditësës dhe për ditën që i njejtë e ka liruar paditësen nga puna, kanë qenë të njoftuar administrata apo stafi menaxherial i të paditësës. Më tej ka shtuar se te e paditura nuk kanë pasur ndonjë komision që ka bërë vlerësim të punëtorëve përveç neve shefave të sallës dhe vlerësim me shkrim nuk kemi bërë por veç në grupin e viber të cilin e kemi pasur me menaxherët dhe pronarin dhe aty personalisht kemi raportu lidhur me vlerësimin e punëtorëve d.m.th. çdo vonesë në punë mungesë në punë apo lëshim nga puna para kohe. Sa i përket mungesave të paditësës në punë, ka deklaruar se sa e di paditësia ka munguar vetëm prej asaj date sa ka qenë e sëmure dhe sa i kujtohet 4-5 apo një javë nga ajo ditë që e ka liruar nga puna dhe se ndaj paditësës nuk ka pas vërejtje dhe nuk ka pasë njohuri se dikush ka pasë vërejtje. Përshtet njoftim zyrtar nuk ka pasur as për vërejtje për largim të paditësës nga puna dhe asnjë njoftim, përveç njoftimit ia ka dhënë paditësia që i është bërë ankesë me shkrim apo vërejtje nga e paditura, përkatësisht nga pronari ndaj saj. Kompetent për evidentimin e vajtjeve dhe ardhjeve të punëtorëve në punë dhe mungesave kemi qenë ne shefat e sallës, kjo është raportuar në viber.

-Paditësia në cilësinë e palës, në seancën e shqyrtimit gjyqësor të datës 24.11.2023 ka deklaruar se te e paditura punon që nga hapja e saj, i ka dy vite. Me datën 21.05.2023 ka qenë në punë ka pas t'ia filloj punës prej orës 15:00 ka shkuar e sëmure në punë dhe gjendja e saj është keqësuar edhe më shumë në punë, diku kah ora 17:00 ka shkuar në banjo e kaë thirr shefin e sallës në telefon që t'ia dërgoj dikë edhe ka ardh një punëtore aty edhe shefi i sallës ka qenë dhe e ka parë gjendjen e saj shumë të keqe, ka qenë e shtangur prej duarve dhe këmbëve dhe e kanë dërguar në

emergjencë në Istog, kolegia e punës dhe pas kontrollës mjekësore i është dhënë udhëzimi që të shkoj në spitalin e Pejës, për këtë gjë kanë qenë të informuar krejt shefat e sallës, kur ka shku në Pejë i kanë thënë gjendja e saj është shumë e keqe dhe i kanë thënë se duhet të marrë pushim mjekësor, çdo mungesë që e ka pas ose një orë që ka munguar në punë është informuar shefi i sallës, asnjë mungesë nuk e ka pa qenë të informuar të njëjtit duke qenë te informuar edhe me raportet mjekësore. Më tej ka deklaruar se ka qenë në pushim mjekësor nga data 22.05.2023 për 5 ditë nga dita e hënë deri të shtunën, një ditë ka qenë që i ka takuar i rregullt dhe është rekomanduar nga doktorri. Menaxheri i ka kërkuar letrën e pushimit mjekësor dhe paditësia i ka thënë se letrën e pushimit ta sjell kur te mbyllet pushimi mjekësor pasi që të ma lëshoj mjeku që i bie ditën e shtune por që ditën e shtune nuk ka punuar mjeku dhe i ka thënë ditën e marte që të bëhet mbyllja e pushimit dhe mund ta marr letrën e pushimit mjekësor dhe pastaj e ka marrë letrën e pushimit mjekësor dhe ia ka dorëzuar menaxherit në zyre dhe i ka thënë se gjithçka është në rregull. Tutje ka shtuar se me vendimin mbi caktimin e masës disiplinore i cili është nxjerr nga e paditura me datën 25.05.2023 e ka pranuar ditën e dielë pasi që është kthyer nga pushimi mjekësor, data nuk i kujtohet saktë por mund të ketë qent data 28 Qershor 2023. Pasi e ka pranuar vendimin prap ka qenë në pushim të rregullt javor, ditën e martë dhe e ka thirr shefi i sallës dhe i ka thënë prej të nesërmes mos hajde në punë s'ke nevojë se të ndërprehet kontrata, dhe se e ka pyet cila është arsyeja dhe ka marrë përgjigje për shkak të këtyre mungesave që ke qenë e semurë, se e njejta i ka thënë që ua kam dëshmuar me të gjitha raportet mjekësore dhe ai iu është përgjigjur une nuk e di se kështu ka thënë shefi kryesor. Duk shtuar se nuk ka pranuar kurfarë vendimi për shpëputje të marrëdhënies së punës, ka kërkuar nga menaxheri që të pajiset me këtë vendim dhe i njejti i thënë se nuk është këtu shefi kryesor i të paditues dhe nuk mund t'ia lëshoj vendimin. Vërejtje nuk ka marrë asnjëherë për punën nga shefat e sallës dhe asnjëherë nuk ka kundërshtu për asnjë lloj të punës për të cilat i kani thini t'i kryej ti njëjtit, as pir pagi nuk ka pasë kërkesë për rritje përkundrazi të gjithve ua ka ngritur pagat në muajin e fundit vetëm të njëjtës jo. Më tej ka deklaruar se raporti nga konsullta i datës 22.05.2023 i përpiluar nga QKMF ne Istog ku është rekomandu pushimi mjekësor nuk ka vulë të protokollit, ka qenë thjesht vetëm një letër që ia ka dorëzuar mjeku dhe nuk e ka njoftu më shumë vetëm i ka thini që dorëzoje te puna atë, vetëm me i paralajmëru që ti ke me dal në pushim mjekësor dhe nuk e kame ditë që duhet të protokollohet dhe pastaj i kamë njoftu doktorrin se punëdhënësi më ka thënë, kjo letër nuk vlen se është e pa protokoluar dhe se i kanë thënë se është lëshimi i tyre se nuk të kemi njoftuar që të protokollohet. Më tej ka shtuar se mungesa ka pasë, sa saktë nuk e di por për të gjitha ka qenë i informuar shefi i sallës qoftë edhe vetëm 15 minuta ka munguar, shumica nga këto mungesa kanë qenë për shkaqe shendetesore, nëse ndonjë ka mund me ndodh per ndonjë

rast të cilin e kamë pasur në familje. Çdo herë mungesat për arsye shëndetësore punëdhënësit ia kam dëshmuar me raporte mjekësore dhe pasi ata kanë qenë në njohuri se ka ndodh që edhe në punë të i keqësohet gjendja.

Gjykata gjeti se paditësia komform dispozitave ligjore konkretisht nenet 78 dhe 79 të Ligjit të Punës, i ka plotësuar kushtet ligjore për të iniciuar kontest pune në gjykatë. Padia është parashtruar brenda afatit ligjor të përcaktuar.

3. Baza Ligjore:

Me nenin 70, të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës përcaktohen rastet e ndërprerjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, ku paragrafi 1 përcakton se *“Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur: 1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative; 1.2. i punësuarin nuk është më i aftë t’i kryejë detyrat e punës; 1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër”*, paragrafi 1.4.1 dhe 1.4.2 i këtij neni përcakton se *punëdhënësi mund t’ia ndërprejë kontratën e punës të punësuarit në periudhen e kërkuar të paralajmërimit a), rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe b) për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës; ndërsa paragrafi 1.6 i po këtij neni përcakton rastet e ndërprerjes së kontratës së punës pa paralajmërim, a) i punësuarin është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve b) performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim. Paragrafi 2 i nenit 70 të ligjit të lartëcekur përcakton se *“Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarin ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarin 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”*. Ndërsa paragrafi 3 i të njëjtit nen përcakton 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 punësuarin ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet”*.*

Nenet 78 dhe 79 të këtij ligji përcaktojnë afatet për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, fillimisht te 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 dëshmëpërblimeve: 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 dëshmëpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit*”. Neni 95 i po këtij ligji parasheh se “*Punëdhënësit janë të obliguar që aktet e brendshme me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës, t’i harmonizojnë me dispozitat e këtij ligji, jo më vonë se gjashtë (6) muaj pas hyrjes në fuqi të tij*”, ndërsa paragrafi 2 i këtij neni thotë “*Deri në nxjerrjen e akteve të brendshme nga paragrafi 1. i këtij neni, drejtpërsëdrejti aplikohen dispozitat e këtij ligji*”.

Në kontratën e punës së paditëses, më saktësisht në aneks kontratë, shprehimisht rregullohet çështja e ndërprerjes së kontratës së punës, ku është përcaktuar se “*Ndërprerja e kontratës së punës bëhet sipas kushteve në kontratë, Rregullores së punës dhe Ligjit të punës. Ndërprerja e punës nga ana e të punësuarit pa paraljmërim sanksionohet me anulimin e kompensimit për periudhën kontestuese, respektivisht për punën e kryer nga kompensimi i fundit deri në ditën e largimit*”.

4: Vlerësimi përfundimtarë i gjykatës:

Meqenëse për palët ndërgjyqëse nuk ishin kontestuese faktet që kanë të bëjnë me punësimin e paditëses te e paditura deri në kohën kur të njejtës i shkëputet kontrata e punës, gjykata nuk e pa të nevojshme të provoj faktet për këtë çështje.

Kontestuese për palët ndërgjyqëse ishte çështja e ligjshmërisë së vendimit të të paditës për shkëputjen e kontratës së punës paditëses, çështja se e paditura këtë vendim a e ka marrë në përputhje me dispozitat ligjore të parapara në Ligjin e Punës si dhe ky vendim a është i bazuar në gjendjen e vërtetuar faktike.

Gjykata vlerëson se e paditura me rastin e shkëputjes së kontratës së punës paditëses, nuk i ka zbatuar kërkesat ligjore që dalin nga dispozitat ligjore të Ligjit të Punës dhe kontratës së punës së paditëses. Si rezultat i kësaj vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës paditëses, është i paligjshëm, pasi që i njejtë është marrë në kundërshtim të plotë me dispozitat e Ligjit të Punës, më saktësisht nenit 70 paragrafi 1.1, ngase në këtë vendim, si arsye e ndërprerjes së kontratës së

punës theksohet se me rioragnizimin e punëve në restauran, pozita e paditëses është konsideruar e panevojshme dhe ekonomikisht e pajustificueshme, duke parë që ato detyra janë kryer pa problem nga banakierët e tjerë, andaj është vendosur që këto detyra të shkrihen në kuadër të punëve të secilit banakier, në këtë kuptim paditëses iu është kërkuar që të kryej edhe detyrat e tjera që i takojnë secilit banakier, të cilën kërkesë e njejta e ka kushtëzuar me rritje page e që kësaj kërkesë e paditura nuk ka qenë në gjendje t'i përgjigjet për shkak të kufizimeve buxhetore e që e paditura me asnjë provë nuk e ka argumentuar se ndërprerja e punës paditëses, arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative, përkundrazi e paditura ka shpallë konkurs pune në mesin e tyre edhe për pozitën banakier. Gjithashtu arsyet për ndërprerjen e marrëdhënies së punë të paraqitura në vendimin kontestues janë në kundërshtim edhe me deklarin e dëshmitarit Driton Osmanaj, pronar i të paditës, i cili në mes tjerash ka deklaruar se “shkaku përfundimtar që paditëses iu është ndërprerë marrëdhënia e punës me datën 06.06.2023 kanë qenë mungesat në punë dhe problemeve që ka paraqitur në punë për të cilat është e njoftuar edhe paditësia, mosrespektimit të punës, të orarit, e njejta është informu që pasi iu kanë kërku këto shenja të mjekut menjëherë ka shku te avokatja për të më dëmtuar, gjë që ka qenë ende në marrëdhënie pune, ku kompania nuk ja ka ndërpre marrëdhënien e punës vetëm ka kërkuar qe t'i sjell dokumentet mjekësore, e njejta më ka paraqitur probleme të brendshme me staf si pasojë e krejt kësaj lidhshmëria me një mbikëqyrës qe unë e kam caktuar si mbikëqyrës të sallës e për shkak të paditëses edhe ai ma ka lëshuar punën, nga se i njëjti ka thënë se meqenëse paditësia nuk punon më aty nuk do të vazhdoj as unë”. Andaj duke qenë se paditëses iu është ndërprerë marrëdhënia e punës pa periudhë paralajmërimi dhe shkaqet për të cilat iu është ndërprerë marrëdhënia e punës nuk janë argumentuar me asnjë provë nga e paditura, gjykata erdhi në përfundim se vendimi kontestues është nxjerrë në kundërshtim me nenin 70, paragrafi 1.1 të Ligjit të Punës, për çka i njejti do të duhej të anulohet.

Poashtu, në zbatim të nenit 70 paragrafi 3 të Ligjit të Punës, në rastin e ndërprerjes së kontratës së punës, e paditura është dashur të mbajë takim me paditësen për t'ia spjeguar ndërprerjen e marrëdhënies së punës ose me qëllim që t'ia dorëzoj paralajmërimin, ndërsa në këtë rast paditësia ka pasur të drejtë të shoqërohet edhe nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet, e që paditësies komunikimi i vendimit për ndërprerjen e kontratës së punës iu është bërë përmes telefonit, fakt ky i konfirmuar nga deklarata e dëshmitarit D.O i cili ka deklaruar se *sa i përket komunikimit të vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, paditësja me sa e di unë është informuar përmes telefonit nga njeri prej mbikëqyrësve të kompanisë tonë, të cilit i është dhënë autorizimi nga zyra të informohet paditësja me kohë, ndërsa sa i përket pranimit të vendimit me shkrim unë nuk jam në dijeni se a e ka pranuar paditësja*, dëshmi kjo në përputhje edhe me deklarin e

dëshmitari A.A i cili ka deklaruar se *e ka njoftuar për shkëputje të marrëdhënies të punës paditëse, pasi i është thënë nga drejtorja dhe se paditësia atë ditë nuk ka qenë në punë.*

Andaj gjykata vlerëson se e paditura në këtë rast ka dështuar t'i zbatoj dispozitat ligjore të përmendura më lartë, për çka vendimin me të cilin paditësi iu është ndërprerë marrëdhënia e punës e bëjnë të paligjshëm.

Gjykata ka vlerësuar edhe provat e 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.

Lidhur me pikën III të dispozitivit të këtij aktgjykimi, gjykata vendosi bazuar në nenin 80 paragrafi 1, pika 1.1 të Ligjit të Punës, duke e detyruar të padituren, që paditësit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në mënyrë të kundërligjshme, t'ia paguaj 6 (gjashtë) paga mujore, për periudhen Korrik-Dhjetor 2023, në shumën prej 380.28 € neto, në shumë të përgjithshme prej 2,286.68 €, në emër të kontributit pensional shumën prej 252.00 € dhe në emër të tatimit në pagë shumën prej 112.32 €, duke e vlerësuar si shumë adekuate dhe të drejtë, për shkak se siç u theksua edhe më lartë vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ishte i paligjshëm por edhe duke e vlerësuar si mbështetje financiare adekuate për paditësen dhe familjen e saj derisa e njeja të themelon marrëdhënie të re të punës.

Lidhur me pikën V të dispozitivit të këtij aktgjykimi, gjykata vendosi ta refuzoj pjesën e kërkesëpadisë së paditëses, me të cilën ka kërkuar të detyrohet e paditura ta kthej në vendin e punës, për faktin se sipas nenit 80 paragrafi 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 detyroj punëdhënësin që ta kthej në vendin e punës. Ndërsa gjykata është e autorizuar që ta kthej të punësuarin në vendin e tij të punës sipas nenit 80, paragrafi 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 lloj 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 cënuar dispozitat ligjore t'i përcaktojnë kushtet e kontratës, përfshirë këtu edhe kohëzgjatjen e kontratës, andaj është plotësisht në vullnetin e punëdhënësit themelimi rishtazi i marrëdhënies së punës me paditësen.

Për kamatën gjykata ka vendosur duke u mbështetur në dispozitën e nenit 382 të LMD-së dhe Mendimit Juridik të Gjykatës Supreme të Kosovës për kamatën, numër 265/2020 të datës 01.12.2020, si datë për rrjedhen e kamatës ka marrë datën e ushtrimit të padisë (11.07.2023), e ku lartësia e kamatës vjetor është e definuar 8% deri në pagesën definitive të detyrimit.

Vendimin lidhur me shpenzimet procedurale, është marrë konfor nenit 452.1 të LPK-së. Lartësia e shpenzimeve u referohet shumave, për padi, shuma prej 104.00 €, për gjashtë seanca gjyqësore nga 135.00 euro, në shumë të përgjithshme prej 810.00 €, sipas Tarifës së Odës së Avokatëve, për ekspertizë financiare shuma prej 150.00 €, në shumë të përgjithshme prej 1,064.00 €, dërsa gjykata refuzoi kërkesën për kompensimin e shpenzimeve gjyqësore në shumën prej 165.00 € si të pabazuar.

Mbi bazën e të cekurave më lartë, Gjykata vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, konform nenit 143 paragrafi 1, të LPK-së.

GJYKATA THEMELORE NË PEJË-DEGA NË ISTOG

Departamenti i Përgjithshëm-Divizioni Civil

C.nr.750/23, datë 28.06.2024

Gj y q t a r j a
Pajtesë Boshnjaku

Këshillë juridike :

Kundër këtij aktgjykimi lejohet ankesa, në afat prej 7 ditësh, pas pranimit të të njëjtit, Gjykatës së Apelit të Kosovës në Prishtinë, përmes kësaj gjykate.