



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

Numri i lëndës: 2020:043261
Datë: 22.05.2024
Numri i dokumentit: 05734697

Ac.nr.2749/2021

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS NË PRISHTINË, në kolegjin e përbërë nga gjyqtarët Hysni Bardheci, kryetar i kolegjit, Bujar Muzaqi, dhe Enes Mehmeti, anëtarë të kolegjit, në çështjen juridike kontestimore të paditësit E.B., nga Prishtina, të cilin sipas autorizimit e përfaqëson G.S., avokat në Lipjan, kundër të paditurës A.N.P. “L.K.I.A.”, J.S.C, me seli në V., Komuna Lipjan, të cilën sipas autorizimit e përfaqëson Sh.S., avokat në Fushë Kosovë, me objekt të kontestit anulim i vendimit për mos vazhdimin e kontratës së punës, kthimin e punëtorit në punë dhe detyrat e punës dhe kompensim i të ardhurave personale, duke vendosur lidhur me ankesën e të autorizuarit të të paditurës të paraqitur kundër aktgjykimit të Gjykatës Themelore në Prishtinë, Dega në Lipjan, C.nr.505/2020, të datës 23.02.2021, në seancën e kolegjit të mbajtur me datë 22.05.2024, mori këtë:

A K T G J Y K I M

APROVOHET e bazuar ankesa e të paditurës A.N.P. “L.K.I.A.” J.S.C, me seli në V., Komuna e Lipjanit, **NDRYSHOHET** aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Prishtinë, Dega në Lipjan, C.nr.505/2020, i datës 23.02.2021, dhe çështja lëndore gjykohet si në vijim: **REFUZOHET** e pabazuar kërkesëpadia e paditësit E.B., nga Prishtina, me të cilën ka kërkuar që anulohet njoftimi i të paditurës i datës 03.03.2020, për mospërtëritjen e kontratës së punës të dt. 23.04.2018, dhe të **DETYROHET** e paditura A.N.P. “L.K.I.A.” J.S.C, me seli në V., Komuna Lipjan, që në afat prej 7 ditësh nga dorëzimi i aktgjykimit, paditësin ta kthej në punë dhe detyrat e punës operator i skenimit ose ne punët dhe detyrat e punës që i përgjigjen përgatitjes profesionale të paditësit me të njëjtën pagë mujore, dhe në emër të demit material për shkak të mosrealizimit të pagave për periudhën prej datës 04.04.2020 deri me dt.30.09.2020, t’ia paguaj shumën prej 2,385.37 euro neto, me kamatë ligjore prej 8% duke filluar nga data 01.10.2020, e deri tek pagesa definitive, në trustin pensional të Kosovës në emër të paditësit të paguaj shumën prej 263.86 euro, dhe tatimin në pagë në shumë prej 121.34 euro në dobi të ATK-së, si dhe t’ia kompensoj shpenzimet e procedurës kontestimore në shumë prej 956.40 euro.

A r s y e t i m

Gjykatës Themelore në Prishtinë, Dega në Lipjan, me aktgjykimin e atakuar C.nr.505/2020, të datës 23.02.2021, ka vendosur si në vijim: “I. APROVOHET kërkesëpapia e paditësit E.B. nga Prishtina, si e BAZUAR dhe ANULOHET njoftimi i të paditurës A.N.P. “L.K.” sh.a me seli në V. i dt. 03.03.2020, për mospërtrritjen e kontratës së punës të dt. 23.04.2018 dhe OBLIGOHET e paditura, që paditësin në afat prej 7 dite nga dorëzimi i aktgjykimit, ta kthej në punë dhe detyrat e punës operator ne skenim ose ne punët dhe detyrat e punës që i përgjigjen përgatitjes profesionale te paditësit me te njëjtën page mujore. II. OBLIGOHET e paditura që në afat prej 7 dite nga dorëzimi i aktgjykimit t’ia paguaj paditësit shumën prej 2.385.37.-€, në emër të demit të shkaktuar material për shkak të mosrealizimit të pagave për periodën 04.04.2020 deri me dt.30.09.2020, me kamatë ligjore prej 8% vjetore duke filluar nga 01.10.2020, e deri tek pagesa definitive, në trustin pensional te Kosovës ne emër te paditësit Shumen prej 263.86.-€, si dhe shumën prej 121.34.--€ në llogari të buxhetit të Kosovës në emër të tatimit ne paga ne emër te paditësit. III. OBLIGOHET e paditura që paditësit të ia kompensoj shpenzimet e procedurës kontestimore në shumë prej 956.40-€, në afat prej 15 dite nga dita e dorëzimit të këtij aktgjykimi, nën kërcënimin e përmbarimit të dhunshëm”.

Kundër këtij aktgjykimi brenda afatit ligjor e paditura përmes të autorizuarit të saj ka paraqitur ankesë për shkak të shkeljeve esenciale të dispozitave procedurale kontestimore, vërtetimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike dhe aplikimit të gabuar të së drejtës materiale, me propozim që gjykata e shkallës së dytë ta aprovon ankesën e të paditurit si të bazuar, të prishet aktgjykimi i atakuar C.nr.505/2020, i datës 23.02.2021, dhe lënda të kthehet në rivendosje.

Me përgjigje në ankesë paditësi, pemës përfaqësuesit të autorizuar i ka kontestuar në tërësi shkaqet dhe pretendimet ankimore me propozim që ankesa të refuzohet e pabazuar, ndërsa aktgjykimi i atakuar të vërtetohet.

Gjykata e Apelit si gjykatë e shkallës së dytë, pas vlerësimit të pretendimeve ankimore lidhur me aktgjykimin e atakuar, në mbështetje të dispozitës së nenit 194, 195 dhe 200 të Ligjit për Procedurën Kontestimore (LPK), ka gjetur se:

Ankesa e të paditurës është e bazuar.

Nga shkresat e lëndës rrjedhë se paditësi përmes të autorizuarit, me datën 08.04.2020, në gjykatën e shkallës së parë ka parashtruar padi, kundër të paditurës L.K.I.A, J.S.C. me seli ne V., me objekt të padisë anulimin e njoftimit për mos ripërtëritjen e kontratës së punës, dhe kthimin e paditësit në vendin e punës në të cilin ka punuar, ose në punët dhe detyrat që i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale, si dhe kompensimin e të ardhurave personale për periudhën kontestuese. Në padi ka parashtruar së paditësi tek e paditura ka themeluar marrëdhënie pune me kontratë pune në kohë të caktuar për periudhën prej datës 23.07.2018, deri me datë 04.04.2020, në vendin e punës operator në skenim, ndërsa e paditura me njoftimin për mos ripërtëritjen e kontratës së punës të datës 03.03.2020, e ka njoftuar paditësin së nuk do t’i vazhdohet kontrata e punës pas datës 04.04.2020, në përputhje me nenin 71.2 të Ligjit të Punës, pa dhënë asnjë

arsyetim së pse nuk i vazhdohet kontrata e punës. Pas nxjerrës së provës me ekspertizë financiare, përmes parashtrës së datës 05.02.2021, ka bërë precizimin e kërkesëpadisë duke i propozuar gjykatës që të aprovoj si të bazuar kërkesëpadinë e paditësit si në dispozitiv të aktgjykimit të atakuar. Ndërsa, e paditura gjatë shqyrtimit gjyqësor e ka kontestuar në tërësi kërkesëpadinë e paditësit si të pabazuar me arsyetimin së njoftimi për mos ripërtëritjen e kontratës së punës është i ligjshëm pasi që paditësi ka pasur kontratë pune me kohë të caktuar.

Gjykata duke vepruar sipas padisë dhe kërkesëpadisë së precizuar të paditësit, pas shqyrtimit dhe administrimit të provave të paraqitura nga palët ndërgjyqëse, si dhe vlerësimit të gjitha shkresave tjera të lëndës, ka nxjerrë aktgjykimin e atakuar me numër C.nr.505/2020, të datës 23.02.2021, me të cilin e ka aprovuar si të bazuar kërkesëpadinë e paditësit, duke vendosur më decidivisht si në dispozitiv të aktgjykimit të atakuar.

Në arsyetim të aktgjykimit të atakuar, gjykata e shkallës së parë, ka konstatuar së paditësi ka qenë i punësuar tek e paditura me kontratë të punës për periudhe të caktuar, të lidhura në mes paditësit si punëmarrës dhe të paditurës si punëdhënës, të nënshkuara me dt. 23.04.2018, në vendin e punës X-Ray Operator, duke filluar nga data 23.04.2018 e deri me 22.07.2018, ku me nenin 1 të kësaj kontrate, parashihet së varësisht nga kushtet e kompanisë dhe rrethanat operationale si dhe performaces se punëtorit, kontrata mund të vazhdohet edhe për vitin në vijim. Gjykata ka konstatuar së paditësi edhe pas kësaj periudhe ka vazhduar që të punoj tek e paditura ku me amandament të kontratës në vazhdimësi i është vazhduar kontrata e punës për periudhë të caktuar ku sipas amandamentit të fundit të kontratës se punës për periudhe të caktuar të nënshkuar me dt. 03.01.2020, dhe atë me nenin 1 te këtij amandamenti, kohëzgjatja e kontratës se punës paditësit tek e paditura i është vazhduar deri me dt. 03.04.2020. Mbi bazën e provave të administruara ka konstatuar së paditësi ka qenë pjesëmarrës i grevës se dt.19.20 dhe 21 gushte 2019, të organizuar nga organizata Sindikale e Pavarur e të paditurës, se paditësit nga ana e të paditurës nuk i është dhënë asnjëherë performance e pakënaqshme për kryerje të detyrave te punës për të cilat është caktuar, se vendi i punës me të cilën ka punuar paditësi është vend i përhershëm i punës tek e paditura, dhe e paditura edhe për kundër marrëveshjes së bërë në takimin e mbajtur në mes SH.S.P. (Shoqata sindikale e punëtorëve), ANP “A.J.” dhe menaxhmentit të të paditurës të dt. 23.08.2019 dhe atë pikës 6 të kësaj marrëveshjeje, me të cilën parashihet se palët u dakorduan që punëdhënësi të ndaloj dhe të mos ndërmerr masa dhe nuk do të zhvilloj procedurë disiplinore kundër punëtorëve, të cilët gjate grevës kanë bërë veprime të papërshtatshme, pa zhvilluar procedure të brendshme për ndonjë cenim të detyrave të punës nga paditësi, me njoftim me shkrim e ka njoftuar paditësin se në përputhje me nenin 71.2 nuk do ti vazhdohet kontrata e punës që nga dt. 04.04.2020, ndaj të cilit njoftim paditësi ka ushtruar ankesë tek e paditura, për të cilën ankesë e paditura nuk ka vendos fare, dhe po në afat të caktuar ligjor ka ushtruar padi në procedurë kontestimore për mbrojtjen e të drejtave të tija nga marrëdhënia e punës. Gjykata ka ardhur në përfundim së njoftimi i të paditurës për mos vazhdimin e kontratës se punës është i kundërligjshëm, dhe atë është marrë në kundërshtim me nenin 4. te LMD-së, për faktin se edhe pse vendi i punës ku ka punuar paditësi tek e paditura, që nga kontrata e parë e punës në kohë të caktuar, ka qenë vend pune i përhershëm e paditura si punëdhënës ka lidhur kontratë pune në kohe të caktuar, prej dt.23.04.2018 e deri me dt. 22.07.2018, ndërsa me 6 amandamente, këto kontrata i janë vazhduar deri me dt. 03.04.2020, dhe kështu me këto kontrata

pune në kohë të caktuar është cenuar parimi i ndërgjeshmërisë dhe ndershmërisë, duke u mbajtur paditësin në gjendje të pasigurt juridike të marrëdhënies se punës që nga dt. 23.04.2018 e deri me dt. 03.04.2020. Gjykata ka konsideruar se punëmarrësi nuk mund të heq dore nga të drejtat e punëtorëve që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese nga neni 5.1 të Ligjit të Punës, ku parashihet se është i ndaluar çfarëdo diskriminimi në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masa disiplinore, ndërprerja e kontratës se punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligje dhe ligjet e tjera në fuqi, dhe e paditura ka dështuar për të vërtetuar faktin se i është përmbajtur ndalimit të diskriminimit. Tutje gjykata ka konstatuar së me njoftimin për mos vazhdimin e kontratës se punës është cenuar dispozita e nenit 13 të Ligjit për Greva, sepse e paditura që nga koha e mbajtjes se grevave të punëtorëve të të paditurës me dt.21.08.2019, ka mbajtur trajnime me punëtor të ri dhe prej mbajtjes se grevave të punëtorëve e deri kur nuk ju ka vazhduar kontrata e punës paditësit, ka pranuar 64 punëtorë të ri, mandej po në këtë periudë 51 punëtorëve nuk u është vazhduar kontrata e punës dhe tre punëtorëve i është ndërpre kontrata e punës, vetëm e vetëm se paditësi ka qenë një prej grevistëve të grevës së dt.19,20 dhe 21 të gushtit të vitit 2019, dhe edhe përkundër marrëveshjes se arritur në mes shoqatës së sindikatave të punëtorëve tek e paditura dhe menaxhmentit të punëdhënësit e tani të paditurës, të arritur në takimin e tyre të dt.23.gusht 2019 se grevistet nuk do të kenë pasoja për shkak të marrjes pjese në këto greva. Gjykata ka vlerësuar se njoftimi për mos vazhdimin e kontratës se punës është marr në kundërshtim me Ligjin e Punës, që është ligj themelore që rregullon marrëdhënien e punës në Kosovë, e ku është përcaktuar baza dhe procedurat për ndërprerje të kontratës se punës se punëtorit, të cilat procedura i padituri nuk i ka respektuar me rastin e mos vazhdimin të kontratës se punës paditësit, e si rrjedhojë e saj rezulton se mos vazhdimi i kontratës se punës paditësit është i kundërligjshëm. Meqenëse është anuluar njoftimi për mos ripërtëritjen e kontratës së punës si jo ligjor, e bazuar në dispozitat e nenit 136.1 të LMD-ës si dhe neni 80.1.1 të LP-ës, gjykata ka vlerësuar se paditësit i takon edhe shpërblimi i demit për shkak të largimit të kundërligjshëm nga marrëdhënia e punës, lartësinë e të cilit dëmshpërblim gjykata e ka caktuar duke u bazuar në plotësim të ekspertizës financiare të hartuar me shkrim nga eksperti financiar A.B. nga Prishtina, dhe sqarime e dhëna në seancë gjyqësore, ekspertizë kësaj të cilës gjykata në tërësi ia fali besimin dhe e vlerësoj si ekspertizë të hartuar në bazë të rregullave të profesionit dhe e ka obliguar të paditurën që për veç kthimit të paditësit në punë dhe detyrat e punës të cilat i ka kryer para se ti ndërpritet marrëdhënia e punës, t'ia shpërblej dëmin në emër të demit të shkaktuar material për shkak të mosrealizimit të pagave për periodën 04.04.2020 deri me dt.30.09.2020, duke vendosur si në dispozitiv të aktgjykimit të atakuar. Gjykata i ka vlerësuar edhe kundërshtimet e të autorizuarit të palës së paditur se paditësit nuk i është vazhduar kontrata e punës dhe i njëjti është paralajmëruar me kohë për mos vazhdimin e kontratës së punës, se paditësi tek e paditura ka me pak se 10 vite përvojë pune dhe të njëjtit i është ndërpre kontrata e punës sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës se punës, por bazuar nga të cekurat me lartë, këtyre kundërshtimeve gjykata nuk mundi tua fali besimin. Lidhur me kamatën, gjykata ka vendosur duke u mbështetur në dispozitat e nenit 382 të LMD-së, ndërsa vendimin për shpenzimet e procedurës, gjykata e ka mbështetur në dispozitat e nenit 452 par.1 dhe 2 të LPK-së.

Gjykata e Apelit e Kosovës nisur nga kjo gjendje e çështjes, vlerëson se përfundimi dhe qëndrimi i gjykatës shkallës së parë rreth mënyrës se vendosjes nuk është i drejtë dhe i ligjshëm. Përkundër faktit se aktgjykimi i atakuar rezulton të mos jetë i përfshirë me shkelje të dispozitave të procedurës kontestimore nga neni 182 paragrafi 2, pika b), g), j), k) dhe m) të Ligjit për Procedurën Kontestimore (LPK), për të cilat kjo gjykatë kujdeset sipas detyrës zyrtare dhe as me shkelje tjera të dispozitave të procedurës kontestimore, sipas pretendimeve ankimore të palës ankuese, sipas kësaj gjykate gjendja faktike e konstatuar nga gjykata e shkallës së parë, nuk korrespondon drejtë me provat nga shkresat lëndore. Për pasojë me rastin e vendosjes sipas aktgjykimit të atakuar, ka pasur zbatimin e gabuar të së drejtës materiale, pasi që gjykata ankimore me anë të vlerësimit ndryshe të shkresave dhe provave të cilat janë administruar gjatë shqyrtimit kryesor nga gjykata e shkallës së parë, konstaton një gjendje tjetër faktike, nga ajo e konstatuar nga gjykata e shkallës së parë, mbi bazën e së cilës gjendje faktike, kjo gjykatë vjen në përfundim se kërkesëpadia e paditësit është tërësisht e pabazuar, për çka në këtë rast ka kushte që aktgjykimi i atakuar të ndryshohet, ndërsa si rezultat i kësaj u vendos si në dispozitivin e këtij aktgjykimi.

Si rrjedhojë, Gjykatës se Apelit, pas shikimit dhe vlerësimit të shkresave të lëndës, i rezultoi se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune tek e paditura në pozitën X-Ray Operator, në bazë të kontratës së punës të lidhur me datë 23.04.2018, për periudhë të caktuar kohore duke filluar nga data 23.04.2018, deri me datë 22.07.2018, e cila kontratë është vazhduar edhe pas datës 22.07.2018, pasi që palët kontraktuese kanë lidhur amandamente (aneks) të kontratës në bazë të se cilave janë pajtuar për vazhdimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës për periudhë të caktuar, dhe sipas amandamentimit të fundit të kontratës të lidhur me datë 10.01.2020, palët janë pajtuar që kohëzgjatja e kontratës së punës të vazhdohet deri me datë 03.04.2020. Në bazë të njoftimit për mos ripërtëritjen e kontratës së punës të cilin paditësi e ka pranuar me datë 03.03.2020, duke e nënshkruar konfirmimin e pranimit të njoftimit, rezulton së e paditura e ka njoftuar paditësin së e njëjta nuk do ta ripërtërinë kontratën e punës të datës 23.04.2018, dhe së marrëdhënia e punës paditësit do t'i përfundoj ditën e skadimit të kontratës së punës, në përputhje me nenin 71 paragrafi 2 të Ligjit të Punës Nr.03/L-2012, dhe gjithashtu paditësi është informuar së gjatë periudhës së njoftimit nga data 04.03.2020, deri me datë 04.04.2020, nuk është i obliguar që të punon, ndërsa i njëjti do ta pranon pagën.

Nga shqyrtimi i provave të theksuara më lartë dhe shqyrtimi i të gjitha shkresave të lëndës, kjo gjykatë erdhi në përfundim se kërkesëpadia e paditësit është në tërësi e pabazuar për arsye se në mes palëve ndërgjyqës nuk ishte kontestues fakti se paditësi ka qenë në marrëdhënie pune me të paditurën sipas kontratës së punës të lidhura për periudha të caktuar nga data 23.04.2018, deri me datë 03.04.2020, kur të njëjtit i kishte skaduar kohëzgjatja e kontratës së punës. Nuk ka qenë kontestuese së për këtë periudhë sa ka pasur kontratë janë përmbushur detyrimet financiare të paditurës në raport me paditësin, përfshirë këtu pagesën e pagave dhe kontributit pensional. Fakt kontestues ndërmjet palëve ndërgjyqës ishte çështja e ligjshmërisë së njoftimit për mos ripërtëritjen e kontratës së punës dhe nëse e paditura ka vepruar në përputhje me dispozitat ligjore të Ligjit të Punës, kur ka vendosur që paditësit të mos ia ripërtërijë (vazhdojë) kontratën e punës pas skadimit të kohëzgjatjes së kontratës.

Në këtë kuptim, gjykata e shkallës së parë, në mënyrë të gabuar ka konstatuar dhe ka vendosur që kërkesëpadia e paditësit është e bazuar, për faktin se në rastin konkret paditësi me të paditurin, në bazë të vullnetit të lirë kanë lidhur kontratë pune për periudhë të caktuar kohore në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës dhe atë: sipas nenit 10 par.1 i cili parasheh formën e kontratës së punës “Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar”, ndërsa parag.2, pika 2.2 i këtij neni parasheh lidhjen e kontratës së punës në kohë të caktuar. Sipas nenit 11 i këtij Ligji i cili rregullon përmbajtjen e kontratës së punës “Kontrata e Punës përmban: 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës”. Gjykatës së Apelit i rezulton se në rastin konkret janë respektuar këto kritere ligjore, pra kontrata e punës e lidhur mes paditësit dhe të paditurës ka përfshirë periudhën e caktuar kohore për të cilën është lidhur kontrata dhe aneks kontratat dhe rrjedhimisht paditësi ka qenë i vetëdijshëm që është duke lidhur kontratë për kohë të caktuar.

Gjykata e Apelit, vlerëson së gjykata e shkallës së parë gabimisht e ka zbatuar të drejtën materiale kur ka aprovuar kërkesëpadinë e paditësit, pasi që në këtë rast është dashur të zbatohet nenin 67 par. 1, nënpar. 1.3 të Ligjit të Punës, ku është paraparë se kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës, andaj duke qenë së paditësi ka pasur kontratë punë në afat të caktuar të njëjtit i është ndërprerë kontrata e punës sipas fuqisë ligjore me datë 03.04.2020, për shkak së i ka skaduar kohëzgjatja e kontratës.

Gjykata e Apelit, nuk e pranon si të ligjshëm dhe të drejtë vlerësimin e gjykatës së shkallës së parë së njoftimi i të paditurës për mos vazhdimin e kontratës se punës është i kundërligjshëm, dhe është marrë në kundërshtim me nenin 4. të LMD-së, dhe së me kontratën e punës dhe anekset e saj të lidhura në kohë të caktuar është cenuar parimi i ndërgjeshmërisë dhe ndershmërisë. Kjo për faktin së në bazë të nenit 10 paragrafi 2 të Ligjit të Punës përcakton se “*Kontrata e Punës mund të lidhet për: 2.1. një periudhë të pacaktuar; 2.2. një periudhë të caktuar; dhe 2.3. për punë dhe detyra specifike*”. Njëri nga elementet që duhet t’i përmbaj kontrata e punës sipas nenit 11 të këtij ligji është kohëzgjatja e kontratës, dhe në rastin konkret palët kontraktuese e kanë shfrytëzuar të drejtën ligjore që të lidhin kontratë punë për periudhë të caktuar.

Sipas vlerësimit të Gjykatës së Apelit, marrëdhënia e punës është një marrëdhënie që rregullohet juridikisht përmes kontratës së punës bazuar në Ligjin e Punës. Kontrata e punës përfaqëson një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhënien e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Përmes sajë punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të punëdhënësit, në kundërvlerë të pagës mujore. Ligji i punës në tërësinë e tij, nuk parasheh mënyrë tjetër të themelimit të marrëdhënies së punës përpos se me kontratë të punës, e cila mund të lidhet në afat të caktuar, apo të pacaktuar. Meqë kontrata e punës ka qenë e lidhur për periudhë të caktuar kohore, vazhdimi i të njëjtës do të vinte në shprehje vetëm po që se e paditura dhe paditësi do të kishin vullnet për të vazhduar një marrëdhënie të tillë kontraktuale, dhe në rastin konkret ka munguar vullneti i punëdhënësit – të paditurës që ta ripërtërijë kontratën, andaj vendimi për kthim në vendin e punës nga ana e gjykatës do të ishte imponim i vullnetit të palëve dhe shkelje e parimeve kryesore të marrëdhënieve kontraktuale.

Po ashtu Gjykata e Apelit, nuk e pranon si të ligjshëm dhe të drejtë vlerësimin e gjykatës së shkallës së parë së njoftimi për mos vazhdimin e kontratës së punës është marrë kundërshtim me Ligjin e Punës, që është ligj themelore që rregullon marrëdhënien e punës në Kosovë, e ku është përcaktuar baza dhe procedurat për ndërprerje të kontratës së punës së punëtorit, të cilat procedura e padituri nuk i ka respektuar me rastin e mos vazhdimin të kontratës së punës paditësit, e si rrjedhojë e saj rezulton se mos vazhdimi i kontratës së punës paditësit është i kundërligjshëm. Sipas vlerësimit të Gjykatës së Apelit, në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me ndërprerje të marrëdhënies së punës por me mos ripërtëritje të kontratës së punës e cila ka qenë në kohë të caktuar, dhe e njëjta është ndërprerë sipas fuqisë ligjore me skadimin e kontratës bazuar në nenin 67 par. 1, nënpar. 1.3 të Ligjit të Punës, dhe në këtë rast e paditura ka vepruar në përputhje me dispozitën e nenit 71 par. 2 të Ligjit të Punës ku është paraparë *“Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t’i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë”*, kur e ka njoftuar paditësin se nuk do t’i ripërtërihet kontrata e punës. Kjo për faktin se është vërtetuar se e paditura e ka njoftuar paditësin 30 ditë para skadimit të kontratës së e njëjta nuk dëshiron ta ripërtërijë kontratën e cila ka qenë në kohë të caktuar, duke paralajmëruar të njëjtin se kontrata e punës nuk do t’i vazhdohet pas datës 03.04.2020, datë kjo e skadimit të kontratës.

Sipas vlerësimit të Gjykatës së Apelit, në rastet kur kemi të bëjmë me kontratë pune me periudhë të caktuar, mjafton që punëdhënësi ta paralajmëroj me kohë të punësuarin se i njëjti nuk ka për qëllim ta ripërtërijë kontratën pas skadimit të kohëzgjatjes, dhe se në këtë rast punëdhënësi nuk ka asnjë obligim ligjor që t’i jep arsye shtesë të punësuarit për mos ripërtëritje të kontratës së punës, dhe se dështimi i njoftimit me kohë nga punëdhënësi, ka për efekt vetëm të drejtën e të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë. Rrjedhimisht për Gjykatën e Apelit njoftimi i të paditurës drejtuar paditësit konsiderohet njoftim i karakterit informues dhe konfirmues (i bërë në pajtim me dispozitën e nenit 71 par.2 të Ligjit të Punës), pasi që me vet faktin se paditësi ka pasur kontratë pune për periudhë të caktuar kohore është e qartë se me kalimin e asaj periudhe të caktuar vjen deri te ndërprerja e marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore, për shkak të skadimit të kohëzgjatjes së kontratës së punës.

Sipas dispozitës së nenit 10 par.5 të Ligjit të Punës, është paraparë se *“Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore”*.

Pra, në bazë të dispozitës së lartcekur, është paraparë mundësia që kontrata për një periudhë të caktuar të konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar, me kusht që e njëjta të ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite. Në rastin konkret paditësit nuk i është ripërtërirë kontrata e punës me gjatë së dhjetë (10) vite, në mënyrë që të konsiderohet se i njëjti ka pasur kontratë pune në kohë të pacaktuar, ngase nuk ka qenë kontestuese së paditësi për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune tek e paditura me kontratën e datës 23.04.2018, e cila ka qenë në kohë të caktuar, dhe deri

me datë 03.04.2020, kur i ka skaduar kohëzgjatja e kontratës sipas aneksit të fundit, rezulton së nuk kanë kaluar 10 vite.

Në këtë kontekst, Gjykata e Apelit vlerëson se në rastin konkret, gjykata e shkallës së parë, ka zbatuar gabimisht të drejtën materiale kur ka vlerësuar se me vendimin për mos ripërtëritjen e kontratës se punës është cenuar dispozita e nenit 13 të Ligjit për Greva, kur ka vlerësuar së paditësit nuk i është vazhduar kontrata e punës vetëm se i njëjti ka qenë njëri prej pjesëmarrëseve në grevën e organizuar nga SH.S.P, me dt. 19, 20 dhe 21.08.2019, përkundër marrëveshjes së arritur mes SH.S.P-së së A. dhe menaxhmentit të punëdhënësit (këtu të paditurës), të arritur me dt. 23.08.2019, se punëtorët grevist nuk do të kenë pasoja për shkak të pjesëmarrjes në këto greva.” Në lidhje me këtë, për Gjykatën e Apelit një konstatim i tillë është i papranueshëm dhe rezulton i pabazuar në ligj, pasi që nuk është provuar me prova konkrete, por edhe për faktin se në rastin konkret nuk kemi ndërprerje të marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit por kemi të bëjmë me përfundim të marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore, për shkak të skadimit të kohëzgjatjes së kontratës së punës të lidhur për kohë të caktuar. Andaj, çështja e grevës nuk mund të ketë efekt në rastet kur plotësohen kushtet ligjore për ndërprerje të kontratës së punës sipas fuqisë ligjore, përkatësisht nenit 67 parag.1, pika 1.3 të Ligjit të Punës, siç është rasti konkret.

Përfundimisht, Gjykata e Apelit vlerëson se në rastin e paditësit nuk janë gjetur shkelje të procedurave me rastin e vendosjes për mos ripërtëritje të kontratës së punës, pasi që në këtë rast kemi të bëjmë me ndërprerjen e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore për shkak të skadimit të kohëzgjatjes së kontratës së punës, ndërsa edhe arsyetimi i dhënë nga gjykata e shkallës së parë se e paditura ka bërë diskriminim me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës paditësit nuk qëndron. Kjo për faktin se është në vullnetin e plotë të punëdhënësit për të vendosur nëse dëshiron që të vazhdoj apo jo kontratën me të punësuarin në rastet kur kontrata me kohëzgjatje të caktuar skadon. Siç është cekur me sipër, në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me ndërprerje të kontratës së punës nga ana e të paditurës, por me përfundim të kontratës së punës në mënyrë ligjore për shkak të skadimit të kohëzgjatjes së saj, andaj nuk mund të bëhet fjalë për veprime diskriminuese sepse nuk kemi shkoputje të kontratës së punës në mënyrë që gjykata ta vlerësoj ligjshmërinë dhe nëse ka pasur diskriminim me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Si rrjedhojë, nuk janë plotësuar kushtet ligjore nga neni 5 par.1 i Ligjit të Punës, për të provuar faktin e diskriminimit të paditësit nga ana e të paditurës.

Gjykata e Apelit, me rastin e vendosjes sikurse në dispozitivin e këtij aktgjykimi, me të cilin është refuzuar kërkesëpadisë së paditësit lidhur me kthimin në punë të tij në pozitën që ka pasur, rrjedhimisht ka refuzuar kërkesën për kompensimit e të ardhurave personale dhe kompensimet tjera të specifikuara si në dispozitiv të këtij aktgjykimi, pasi që është vlerësuar se në rastin konkret nuk kemi ndërprerje të kontratës së punës siç ka pretenduar paditësi në mënyrë të kundërligjshme, por mos vazhdim të kontratës së punës në kohë të caktuar në pajtim me dispozitën e nenit 67 parag.1, pika 1.3 të Ligjit të Punës, lidhur me nenit 71 parag.2 të njëjtit ligj. Gjykata e Apelit, lidhur me pjesën e shpenzimeve procedurale vendosi sikurse në dispozitiv të këtij aktgjykimi, konform nenit 452 të LPK-së, ashtu që meqë paditësit i është refuzuar kërkesëpadia është refuzuar edhe kërkesa për shpenzimet procedurale.

Gjykata e Apelit me rastin e vendosjes i vlerësoi edhe të gjitha pretendimet e tjera nga padia dhe përgjigja në ankesë, mirëpo të njëjtat nuk ishin me ndikim për një vendim ndryshe, për çka edhe vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

Andaj, nga të lartcekurat, e në mbështetje të nenit 195 paragraf. 1 pika e), e lidhur me nenin 201 paragrafi 1, pika b) dhe d) të LPK-së, u vendos si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA E APELIT E KOSOVËS NË PRISHTINË
Ac.nr.2749/2021, datë 22.05.2024

Kryetar i kolegjit, Gjyqtari
Hysni Bardheci