



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA

GJYKATA THEMELORE GJAKOVË

Numri i lëndës: 2024:107691

Datë: 02.09.2024

Numri i dokumentit: 06113220

C.nr. 841/24

GJYKATA THEMELORE NË GJAKOVË - Departamenti i Përgjithshëm, Divizioni Civil, me gjyqtarin Florid Hasku, në çështjen juridike kontestimore të paditëses V. H. H., nga Gjakova, të cilën me autorizim e përfaqësojnë Edona Sina dhe Diana Sina, Avokatet me seli në Gjakovë, kundër të paditurës B.K.T.K.SH.A., me seli në Prishtinë, . . . , p.nr., të cilën e përfaqëson me autorizim Arsim Sermaxhaj, jurist i dip., me objekt të padisë kompensim i pushimit të lehonisë dhe kompensimi i shujtës, vlera e kontestit 3,129.00 Euro, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor publik të mbajtur në prani të përfaqësuesve të autorizuar të palëve ndërgjyqëse, me datën 20.08.2024, mori këtë:

A K T G J Y K I M

- I. REFUZOHET në tërësi si e pabazuar kërkesëpadia e paditëses V. H. H., nga Gjakova, me të cilën ka kërkuar që të *“Detyrohet e paditura B.K.T. SH.A. që paditëses V. H. H., të ia njeh të drejtën e shfrytëzimit të pushimit të lehonisë nga periudha prill 2023 deri në dhjetor 2023. Detyrohet e paditura B.K.T. SH.A. që paditëses në emër të pushimit të lehonisë për 6 muajt e parë t’ia kompensoj 70% të pagës bazë, respektivisht gjithsejtë shumën prej 2,499.00 euro si dhe të kompensoi në emër të shujtës për 6 muaj vlerën 105.00 euro dhe gjithsejtë 630.00 euro, të gjitha këto në shumën totale prej 3,129.00 euro, të gjitha këto në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimit të aktgjykimit, me kamat vjetorë 8 %, nën kërcënimin të përmbarimit me dhunë.”*
- II. Secila palë i bartë shpenzimet e veta procedurale.

A r s y e t i m

Paditësja V. H. H., nga Gjakova, në këtë gjykatë me datë 26.03.2024, ka parashtruar padi kundër të paditurës B.K.T.K.SH.A., me seli në Prishtinë, Rr. . . . p.nr., me objekt të padisë kompensim i pushimit të lehonisë dhe kompensimi i shujtës, në vlerë të kontestit prej 3,129.00 Euro.

*1. Pretendimet e palëve*

Përfaqësueset e autorizuara të paditëses në shqyrtimet gjyqësore dhe në fjalën përfundimtare kanë deklaruar se qëndrojnë në tërësi pranë pretendimeve në padi si dhe parashtrësës e precizuar, dhe ka theksuar se paditësja V.H.H. iu kanë shkelur të drejtat e saj ligjore nga marrëdhënia e punës nga e paditura këtu B.K.T., konsiderojmë se nuk është kontestuese fakti se paditësja ka pasur fillimisht një kontratë njëvjeçare të punës, më pas kontratë në afat prej 6 muajsh. Po ashtu nuk është kontestuese se kontrata e dytë do të skadonte me datën 31.03.2024, e që e paditura me vendimin nr.700/7317, të

datë 28.02.2024 e ka njoftuar paditësen se nuk do të ripërtërihet kontrata e saj e punës. Po ashtu nuk e konsiderojmë kontestuese faktin se paditësja ka pasur gjendje të rënduar shëndetësore gjatë kësaj periudhe, kjo vërtetohet me fletë lëshimin spitalor të datës 09.03.2024, si dhe raportet mjekësore të datës 05.04.2024 dhe 24.04.2024. Për shkak të gjendjes shëndetësore dhe rekomandimeve të mjekut paditësja fillimisht ka kërkuar nga menaxheri pushim mjekësor të pashfrytëzuar, më pas përmes email-it të datë 08.03.2024 paditësja ka kërkuar që në sistem ti hapet pushimi i lehonisë, të cilin pushim e paditura nuk ia ka njohur. Më tutje thekson se pavarësisht skadimit të kontratës, ashtu si pushimi mjekësor, pushimi vjetor dhe pushimi i lehonisë është një nga llojet e pushimeve që njuh ligji dhe është dashur të i njihet paditëses, pavarësisht skadimit të kontratës së punës ashtu siç paguhen ditët e pushimit mjekësor, pushimit vjetor të pashfrytëzuar është i dashur të i njihet e dhe e drejta e pushimit të lehonisë të garantuar me nenin 49 të Ligjit të Punës. Sa i përket çështjes së diskriminimit këtë e ka konstatuar edhe inspektori i punës për et cilën çështje është gjobitur e paditura, me vendimin me nr.332/ 2024 të datës 08.04.2024. Ndërsa në seancën kryesore ka bërë precizimin e kërkesë padisë. Në fjalën përfundimtare ka deklaruar se: pas administrimit të provave në këtë shqyrtim u vërtetuan pretendimet e palës paditëse për mos njohjen e pushimit të lehonisë nga ana e të paditurës. Përmes provave që janë të bashkangjitur në padi, vërtetohet se paditësja kishte bashkangjitur dokumentet mjekësore duke vërtetuar se e njëjta ishte shtatzënë në atë kohë dhe i ka kërkuar pushimin e lehonisë, pavarësisht datës së skadimit të kontratës. E paditura ia ka njohur paditëses ditët e pa shfrytëzuara të pushimit vjetor, pushimin mjekësor, mirëpo e ka injoruar në tërësi të drejtën e saj ligjore për pushimin e lehonisë. Pretendimet e palës së paditur vazhdimisht analizohen se në rastin konkret kemi të bëjmë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, për shkak të skadimit të kontratës, si fuqi ligjore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, të cilin pretendim tërësisht e mirëkuptojmë andaj edhe jemi tërhequr nga kërkesa për kthimin në vendin e punës, mirëpo të drejtat ligjore për pushime do duhej të përfshiheshin dhe të kompensoheshin pavarësisht datës së skadimit të kontratës, ashtu siç kanë vepruar me njohjen e pushimeve tjera që njuh ligji. Andaj në bazë të lartë cekurave i propozoi Gjykatës që ta aprovoi kërkesëpadinë e precizuar, ku në mënyrë të detajuar kemi përshkruar për llogaritjen lidhur me kërkesën për kompensim monetar, përveç të lartë cekurave, ta obligoi të paditurën në shpenzimet procedurale dhe atë 20,00 €, në emër të taksës gjyqësore, në emër të përpilimit të padisë në shumën prej 104,00 € dhe në emër të dy seancave gjyqësore të cilat secila nga 135.20 €, apo gjithsejtë në vlerë 394.40 €.

E paditura në shqyrtimin gjyqësor dhe në fjalën përfundimtare ka deklaruar se qëndroj pranë kundërshtimeve si në përgjigje në padi duke vazhduar të kundërshtojë në tërësi si të pabazuar kërkesëpadinë e paditëses. Me tej ka deklaruar se fillimisht duket të bëhet diferencimi ose dallimi ndërmjet ndërprerjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit dhe ndërprerjes së kontratës së punë sipas fuqisë ligjore. Detyrimi për arsytim të vendimit sipas ligjit të punës derivon në rastet kur kemi të bëjmë me shkëputje të njëanshme të kontratës së punës nga ana e punëdhënësit, ndërsa në rastin konkret dispozitat relevante të Ligjit të Punës sa i përket ndërprerjes së marrëdhënies së punës mbi këtë bazë nuk aplikohen. Sipas Ligjit të Punës si kusht i vetëm që duhet të plotësohet nga punëdhënësit në vlerësimin e ligjshmërisë nëse njoftimi për mos - ripërtërirje e kontratës së punës është i ligjshëm, është fakti nëse ky vendim i është dorëzuar punonjësit në afat prej 30 ditëve nga skadimi i kontratës, këtë kusht e paditura e ka plotësuar. Të gjitha pretendimet e palës paditëse në padi dhe deklaratat në seancën e sotme në lidhje me performancën e paditëses, pushimi mjekësor si dhe çështjet tjera janë krejtësisht jo relevante në këtë çështje, kjo për faktin se marrëdhënia e punës nuk është ndërprerë nga ana e të paditurës por është ndërprerë sipas fuqisë ligjore. Sa i përket vendimit të inspektoratit të Punës i njëjti nuk është i plotë fuqishëm sepse kundër të njëjtit kemi ushtruar ankesë, për shkak se konsiderojmë se Inspektorati i Punës nuk ka autorizim ligjor që të

vendos nëse ndërprerja e kontratës së punës është e ligjshme apo jo sepse kjo e drejtë i takon gjykatës dhe një kopje të ankesës ia dorëzojmë gjykatës si provë. Në fjalën e tij përfundimtare ka deklaruar se përmes shqyrtimit gjyqësor dhe provave të prezantuara nga palët ndërgjyqëse nuk është arritur të argumentohet në asnjë provë dhe me asnjë dispozitë ligjore, kundërligjshmëria e vendimit për mos - ripërtirjen e kontratës të punës nr. 700/7317 e dt. 28.02.2023, i cili vendim konsiderojmë se është i bazuar në dispozitat ligjore të LP-së, përkatësisht neni 67 par.1 pika 1.3 lidhur me nenin 71 par. 2. Duke pasur për bazë këtu faktin se paditësja është tërhequr nga propozimi ose kërkesa për kthim në vendin e punës që automatikisht nënkupton edhe pajtimin e vendimit për mos - ripërtirjen e kontratës së punës, të cilën si provë nuk është kundërshtuar nga paditësja dhe nuk e kemi të qartë se si kërkohet kompensimet monetare për periudhën kur një punë juridike ka skaduar dhe rrjedhimisht nuk përbënë asnjë detyrim ose të drejtë për asnjë palë kontraktuese të mëhershme, andaj duke u bazuar në të lartë cekurat në përgjigjen në padi, në provat e prezantuar nga pala e paditur, kërkoi nga kjo Gjykatë që kërkesë padinë e paditëses të refuzoi në tërësi si të pa bazuar dhe të pa argumentuar ligjërisht.

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

Me qëllim të vërtetimit të drejtë dhe të plotë të gjendjes faktike lidhur me çështjen konkrete juridike, gjykata në procedurën e provave të shqyrtimit kryesor, publik, ka bërë administrimin e provave si në vijim: Emaili i dt. 26.03.2024; Vendimi me nr. Prot.700/7323 të dt. 13.03.2024, të lëshuar nga B.K.T. Prishtinë; Ankesa e dt. 05.03.2024, e përpiluar nga V. H. H. për B.K.T. Prishtinë; Ankesa e dt. 01.03.2024, e përpiluar nga V. H. H. për Inspektoratin e Punës, Regjioni Gjakovë; Vendimi për mos ripërtirjen e kontratës së punës të dt. 28.02.2023, me nr. Prot. 700/7317 të lëshuar nga B.K.T.; Raporti i vizitës nga Klinika gjinekologjike obstetrike Gjakovë, të dt. 08.12.2023; Raportet nga konsulta të lëshuara për V. H. H. të dt. 08.03.2024, nga Spitali Regjional “Isa Grezda” në Gjakovë; Kontrata e punës e lidhur në mes të paditëses dhe të paditurës të dt.14.09.2023; Kontrata e punës e lidhur në mes paditëses dhe të paditurës të dt. 16.09.2022; Deklarata e V. H. H., pa datë dhe pa nr.Prot; Ankesa e dt. 25.04.2024, me nr. Prot.29/2024 e paraqitur nga B.K.T. në Inspektorat të punës në Gjakovë; Vendimi me nr. 332/2024 të dt. 08.04.2024, e lëshuar nga Inspektorati Qendror i punës në Gjakovë; Emaili i dt. 30.07.2024, me titull Njoftim në lidhje me pushim mjekësor dhe Raportet mjekësore të lëshuar për V. H. H., të datave 05.04.2024, të dt. 24.04.2024 dhe dt. 08.03.2024.

Gjykata pas vlerësimit të pohimeve të palëve ndërgjyqëse dhe provave të lartcekura, në kuptim të nenit 8 të Ligjit Nr. 06/L-003 për Procedurën Kontestimore (tutje: LPK-së), me kujdes dhe me ndërgjegje ka çmuar çdo provë veç e veç dhe të gjitha ato së bashku dhe ka gjetur se kërkesëpadia e paditëses është në tërësi e pabazuar.

## *3. Gjendja faktike e vërtetuar*

Në mes të palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestues fakti se paditësja ishte e punësuar tek e paditura - B.K.T.K.SH.A., me seli në Prishtinë, dhe atë në bazë të kontratës së punës, në pozitën Specialist i Marrëdhënieve të Kredive Individuale, për periudhë me afat të caktuar kohore duke filluar nga data 19 Shtator 2022 deri me datën 18 Shator 2023. Pas skadimit të kësaj kontratës (*1 vjeçare*) palët ndërgjyqëse kanë nënshkruar kontratën tjetër me afat të caktuar dhe atë duke vazhduar për periudhën prej datës 19.09.2023 deri më datë 31.03.2024.

Në bazë të kontratës së punës, të datës 14 shtator 2023, gjykata konstatoi se paditësja kishte vazhduar marrëdhënien e punës me të paditurën, me kontratë me afat të caktuar dhe atë prej datës 19 shtator 2023 deri me datën 31 Mars 2024, ashtu siç është përcaktuar në hyrje kësaj kontrate.

Fakti kontestues në mes palëve ishte nëse palës paditëse i takon e drejta e kompensimit të pushimit të lehonisë dhe kompensimi i shujtës ditore edhe pas njoftimit për mos - ripërtitjen e kontratës së punës e lidhur në mes palëve për periudhën e caktuar kohore, përkatësisht nëse paditëses i është bërë e padrejtë me mos njohjen e pushimit të lehonisë dhe shujtave apo jo.

Nga leximi i Njoftimit me nr. 700/7317 të datës 28 shkurt 2023, që e ka lëshuar i padituri për mos - ripërtitjen e kontratës së punës paditësit, shihet se paditësja të njëjtin e ka nënshkruar duke konfirmuar që e ka pranuar këtë njoftim. Gjykata konstaton se me rastin e njoftimit për mos - ripërtitjen e kontratës së punës, i padituri e ka informuar paditësen se Kontrata e punës e saj nuk do të vazhdohej dhe se vendimi i lartcekur është marrë duke u bazuar në dispozitat e Kontratës së Punës si dhe në nenin 67 paragrafi 1, pika 1.3 lidhur me neni 71 paragrafi 2 të Ligjit të Punës (Nr. 03/L-212).

Nga ankesa e paditëses drejtuar të paditurit, të datës 05.03.2024, gjykata ka konstatuar se paditësja e ka atakuar vendimin të B.K.T.-së, për ndërprerjen të marrëdhënies të punës të datës 28.02.2024, pranë shkallës së dytë të të paditurës, e cila e ka trajtuar ankesën duke e refuzuar në tërësi me vendimin nr. 700/7323, të datës 13.03.2024, për shkak se vendimi i shkallës së parë për mos - ripërtitjen e kontratës është marrë konfrom dispozitave ligjore të Ligjit të Punës dhe paditëses nuk i është vazhduar kontrata, me arsyetim se kohëzgjatja e marrëdhënies së punës sipas Kontratës të sipërhënuar është me afat të caktuar dhe skadon me datë 31.03.2024 dhe punëmarrësi bazuar në dispozitat ligjore të Ligjit të Punës (*si më lartë*), ka vendos që të mos ju ripërtërijë kontratën e punës ndaj këtu paditëses.

Sa i përket dokumentacionit mjekësor, në përbërje prej 6 faqesh, gjykata ka konstatuar se paditësja i ishte nënshtruar kontrolleve mjekësore dhe terapeive të shënuara nga doktorë të ndryshëm. Po ashtu, si pjesë e këtij raporti është edhe fletë-lëshimi me numër 731, të datës 08.03.2024, në të cilin është konstatuar se paditësja është regjistruar në repart në javën e 28 të shtatzënisë dhe ky raport lëshohet me këshillën për pushim mjekësor 2 javë dhe regjim shtrati.

Nga komunikimi ndërmjet emailve prej datës 08.03.2024 deri më datën 26.03.2024, në mes paditëses dhe përfaqësuesit të të paditurës, gjykata ka konstatuar se paditësja i ishte drejtuar me email përfaqësuesit të paditurit, apo siç i është drejtuar në email - Njoftimi në lidhje me pushimin mjekësor. Në email-in e datës 08.03.2024 paditësja ndër të tjera ka theksuar se *“po ju drejtohem edhe përmes emailit pas që nga sot unë do të jem në pushim mjekësor në afat të pacaktuar pasi që me gjendjen që e posedoj me është rekomanduar të qëndroj në regjim shtrati deri në një afat të pacaktuar deri në përmisimin të gjendjes (bashkangjitur mund të gjeni edhe raportin mjekësor) që kam marrë sot nga Spitali dhe nuk e di sa do zgjas kjo gjendje”*. Edhe në email-in e datës 26.03.2024, paditësja i është drejtuar të të paditurës në të cilin email, ndër të tjera ka theksuar *“siç edhe ju kam informuar ne email-in paraprak ku ju kam bashkangjitur udhëzimet e mjekut pas përfundimit të pushimit mjekësor edhe pushimit vjetore kërkoj të hapet pushim i lehonisë ne sistem”*. Po ashtu, në fund të email-it është theksuar se *“...pas përfundimit të pushimit mjekësor do ju sjell edhe dokumentet tjera që kërkohen sipas procedurave.”* Ndërsa nga emaili i të paditurës drejtuar paditëses me datë 26.03.2024, ndër tjera ka theksuar *“Ashtu siç keni kërkuar, ne kemi dërguar për pushim mjekësor në HR, i cili është i*

*vlefshëm dhe mund të shfrytëzohet deri me datë 31.03.2024, kur edhe ju skadon Kontrata juaj e punës me B.K.T.”.*

Sa i përket Vendimit të Inspektorati i Punës në MFPT – IP – Gjakovë IP-së, me nr. 332/2024, i datës 08.04.2024, nuk është argumentuar ndonjë fakt relevant me objektin e çështjes të palëve ndërgjyqëse, ngase e njëjta nuk është në përputhshmëri me objektin për të cilin gjykata ka shqyrtuar lëndën e paditëses për kompensim e pushimit të lehonisë dhe shujtës. Gjykata këtë provë nuk e ka marrë për bazë si provë materiale.

Nga leximi i Deklaratës të nënshkruar nga paditësja V. H. H., gjykata konstaton se paditësja e ka konfirmuar pranimin e vendimit lidhur me mos ripërtëritjen e kontratës së punës, më saktësisht vendimin me numër 700/7317.

Nga leximi i Ankesës të paditurës drejtuar Inspektoratit të Punës në Prishtinë, me nr. 29/2024, të datës 25.04.2024, konstatohet se e paditura ka paraqitur ankesë ndaj vendimit të Inspektoratit të Punës, me nr. 332/2024, i datës 08.04.2024. Gjykata nuk u lëshua rreth besueshmërisë së saj meqë kjo ankesë nuk paraqiti rrethanë apo relevancë për objektin e çështjes, gjykata këtë provë nuk e ka marrë për bazë si provë materiale.

#### 4. Baza ligjore

Bazuar në dispozitat të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës, tash e tutje referuar si “Ligji i Punës”, konkretisht në Neni 10, paragrafi 1, shprehimisht përcakton se *“kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të (Ligjit të Punës).”* Neni 11 i po këtij Ligji përcakton kushtet se çka duhet të përmbajë një kontratë e punës. Ndër të tjera, në këtë dispozitë ligjore, në paragrafin 1 pika 1.7. është përcaktuar se *“kohëzgjatjen e Kontratës së Punës”* si pika 1.10 është përcaktuar si një ndër kushtet thelbësore të kontratës së punës edhe *“përfundimin e marrëdhënies së Punës”*.

Ndërsa në Neni 67, paragrafi 1, nën-paragrafi 1.3 i Ligjit të Punës, shprehimisht përcakton se *“kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet: me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës”*. Po ashtu në Neni 71, paragrafi 2 i Ligjit të Punës parashihet se *“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.”*

Në Neni 72 (Procedura para ndërprerjes së Kontratës) paragrafi 3, përcakton se *“Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës”*.

Bazuar edhe në Neni 7, të LPK-së, është përcaktuar se *“palët kanë për detyrë të paraqesin të gjitha faktet mbi të cilat i mbështesin kërkesat e veta dhe të propozojnë prova me të cilat konstatohen faktet e tilla.”*

#### 5. Vlerësimi përfundimtar i gjykatës

Ndërmjet palëve ndërgjyqëse nuk ishte kontestues fakti se paditësja ishte në marrëdhënie pune tek e paditura, me kontratë pune me afat të caktuar dhe atë duke filluar nga data 19 Shtator 2022 deri me datën 18 Shtator 2023. Pas skadimit kontratës (*1 vjeçare*) palët ndërgjyqëse kanë vazhduar kontratën me afat të caktuar dhe atë për periudhën prej datës 19.09.2023 deri më datë 31.03.2024. Po ashtu, nuk ishte kontestues fakti se paditësja ishte njoftuar me shkrim nga e paditura se nuk do t'i bëhej vazhdimi i kontratës së punës (*Deklarata e paditëses me të cilën konfirmon pranimin e Vendimit nr. 700/7317, të datës 28.02.2023*). Po ashtu, nuk ishte kontestues fakti se paditësja ishte shtatzënë gjatë kohës sa ishte në marrëdhënie pune tek e paditura (*raporti i mjekut të datës 08.12.2023*). Të gjitha këto janë të argumentuara edhe me provat e administruara në këtë çështje kontestimore.

Megjithatë, kontestuese mes palëve ndërgjyqëse ishte çështja nëse në rastin konkret paditëses i takon e drejta e kompensimit të pushimit të lehonisë dhe shujtës edhe pas njoftimit për mos - ripërtritjen e kontratës së punës e lidhur në mes palëve për periudhën e caktuar kohore, përkatësisht pas skadimit të kontratës.

Paditësja ka pasur të krijuar marrëdhënien e punës mbi bazën e kontratës së punës e cila është administruar si provë në këtë çështje kontestimore. Gjykata ka vlerësuar se kushtet e kontratës së punës të lidhur mes paditëses dhe të paditurës, duke përfshirë edhe kohëzgjatjen e kontratës janë në harmoni të plotë me dispozitat e Ligjit të Punës. Sipas vlerësimit të gjykatës marrëdhënia e punës është marrëdhënie kontraktuale ku palët duhet të respektojnë kushtet për lidhjen e kontratës. Gjykata vlerëson se kontrata e punës e lidhur mes paditëses dhe të paditurës është një marrëdhënie kontraktuale e krijuar në tërësi duke i respektuar kushtet e përgjithshme për lidhjen e kontratës. Është rregull i përgjithshëm dhe parim i së drejtës, se palët me vullnetin e tyre të lirë e të shprehur mund të krijojnë raporte juridike, përkatësisht marrëdhënie juridike.

Njoftim për mos-vazhdim të kontratës është në përputhje me kërkesën ligjore sipas nenit 71, paragrafi 2 të Ligjit të Punës që përcakton se 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. Rrjedhimisht, nuk ka mëdyshje se paditësja është lajmëruar për mos-vazhdim të kontratës së punës dhe atë brenda afateve ligjore. Nga se u tha më lartë, gjykata ka ardhur në përfundim se në rastin konkret kemi pasur përfundim të marrëdhënies së punës së paditëses tek e paditura dhe atë sipas fuqisë ligjore, në përputhje me nenin 67, paragrafi 1 pika 1.3, në ndërlidhje me nenin 71, paragrafin 2, të Ligjit të Punës.

Në rastin konkret nuk mund të zbatohen dispozitat ligjore në fuqi që rregullojnë çështjen e kompensimit të pushimit të lehonisë dhe shujtave, sepse kontrata e punës së paditëses tek e paditura ka skaduar sipas fuqisë ligjore dhe atë me datën 31 Mars 2024, me ç'rast edhe përfundojnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet lidhur me këtë kontratë. Është e rëndësishme të theksohet se neni 72 paragrafi 3 të Ligjit të Punës, përcakton shprehimisht se "*Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës*". Rrjedhimisht, në rastin konkret kontrata e punës e paditëses tek e paditura ka skaduar sipas fuqisë ligjore në përputhje me nenin 67, paragrafi 1 pika 1.3, në ndërlidhje me nenin 71, paragrafin 2, të Ligjit të Punës, dhe se janë përmbushur të gjitha kushtet ligjore nga punëdhënësi.

Për më tepër gjykata thekson se një e drejtë e tillë e kërkuar nga paditësja për kompensimin e pushimit të lehonisë pas skadimit të kontratës së punës nuk ka bazë ligjore, ngase me rastin e skadimit të kontratës së punës (*si në rastin konkret*) të drejtat dhe detyrimet e parapara me kontratës së punës

me këtë rast përfundojnë së prodhuari efekt juridik si dhe të drejtat dhe detyrimet e parapara pushojnë për të dy palët nënshkruese. Gjykata bazuar në dispozitën e nenit 72 paragrafi 3 të Ligjit të Punës, konstaton se punëdhënësi këtu e paditura ka pasur obligim të përmbush të ardhura tjera deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, për të cilën nuk ka qenë kontestuese për palët ndërgjyqëse lidhur me këtë fakt, por paditësja në pretendimet e saja lidhur me pushimin e lehonisë i ka të paraqitura për periudhën pas skadimit të kontratës së punës, për të cilën nuk ka bazë ligjore dhe se kontrata e punës në mes palëve ndërgjyqëse pas skadimit të saj nuk prodhon efekte juridike për të njëjtit.

Sa i përket pretendimeve të paditëses për kompensimin e shujtave, gjykata edhe këtë pjesë e refuzoi si të pabazuar. Kjo për shkak se përveç pretendimeve apo qëndrimeve deklarative të paditëses gjatë zhvillimit të procedurës, e njëjta nuk ka dorëzuar asnjë provë që do të argumentonte të drejtën e saj për një pagesë të tillë si dhe lartësinë e tyre. Në nenin 7 të LPK-së shprehimisht përcakton *“Palët kanë për detyrë të paraqesin të gjitha faktet mbi të cilat i mbështesin kërkesat e veta dhe të propozojnë prova me të cilat konstatohen faktet e tilla”*, ku paditësja ka dështuar të dorëzoj në gjykatë prova materiale që do të argumentonte këtë pretendim të saj.

Gjykata pati parasysh edhe pretendimet e tjera të palëve ndërgjyqëse, megjithatë gjeti se të njëjtat nuk ndikojnë që të vendoset ndryshe në këtë çështje kontestimore.

Vendimi mbi shpenzimet e procedurës është marrë konform nenit 450 të LPK-së.

Andaj, gjykata duke u bazuar në arsyet e cekura më lartë dhe konform nenit 143 të LPK -së, vendosi si në dispozitiv të këtij aktgjykimi.

GJYKATA THEMELORE GJAKOVË  
Departamenti i Përgjithshëm – Divizioni Civil  
C.nr. 841/24, më datë 20.08.2024

Gj y q t a r i  
Florid Hasku

**KËSHILLA JURIDIKE:** Kundër këtij aktgjykimi është e lejuar ankesa në afat prej shtatë (7) ditësh, nga dita e pranimit, Gjykatës së Apelit të Republikës së Kosovës, nëpërmes kësaj gjykate, në kopje të mjaftueshme.