



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT TIRANË

Nr. 13483/10619/6029/1680/200 Regj.Themeltar
Datë 17.12.2015 e Regjistrimit

Nr. 1189 Vendimi
Datë 18.04.2019 e vendimit

V E N D I M
“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit Tiranë, e përbërë nga gjyqtarët :

KRYESUESE : FJORALBA PRIFTI
ANËTAR: ARJAN QAFI
ANËTARE: ALTINA NASUFI

Asistuar nga sekretare gjyqësore [REDAKTUAR] sot në Tiranë, më datë 18.04.2019 shqyrtoi në dhomë këshillimi çështjen administrative me Nr. 13483/10619/6029/1680/200 regjistri themeltar, datë 17.12.2015 regjistrimi që i përket palëve:

PADITËS:

[REDAKTUAR]

E PADITUR:

Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve,

PERSON I TRETË:

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

OBJEKTI:

1. Konstatimin absolutisht të pavlefshëm të Veprimit Administrativ me Vendimin nr. 113 datë 27.02.2015 “Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve.
2. Konstatimin e diskriminimit ndaj meje, ndreqjen e pasojave të tij, shpërblimin e dëmit jopasuror në formën e dëmit moral dhe ekzistencial, të shkaktuara për shkak të diskriminimit.

BAZA LIGJORE:

Nenet 18, 42, 49, 49/1, 107/3, dhe 132/2 të Ligjit nr. 8417 datë 21.10.1998 “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.
Neni 14 i Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut
Nenet 2, 17, 18, 35, 37, 40 të Ligjit Nr. 49/2012 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Gjykatave Administrative dhe Gjykimin e Mosmarrëveshjeve Administrative”.
Nenet 31, 32/a, 153, 154, 297, 298 të Ligjit nr. 8116 datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Nenet 608, 625,640 të Ligjit nr. 7850, datë 29.7.1994 “Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Nenet 115 e në vijim të Ligjit Nr. 8485, datë 12.5.1999 “Kodi i Procedurave Administrative” i ndryshuar.

Nenet 2, 63-67 të Ligjit Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe VKM-të e dala në zbatim të tij.

Nenet 3, 7, 12, 13, 34, 36,37 ,38 të Ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Nenet 4, 9 e në vijim të Ligjit nr. 7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me vendimin Nr.5610, datë 06.11.2015 ka vendosur:

1. *Rrëzimin e kërkesë padisë së palës paditëse [redacted] si të pabazuar në ligj e në prova.*
2. *Shpenzimet gjyqësore, siç janë bërë.*
3. *Kundër këtij vendim lejohet ankim brenda 15 ditëve nga dita e nesërme e shpalljes në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë, afat ky që fillon nga e nesërmja e komunikimit të vendimit për palët jo të pranishme në shpalljen e këtij vendimi.*

Kundër vendimit të sipërpërmendur, më datë 19.11.2015 ka paraqitur ankim paditësi [redacted], i cili ka kërkuar: Prishjen e vendimit Nr. 5610, datë 06.11.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë për pranimin e kërkesë padisë duke parashtruar këto shkaqe:

- Ankuesi kundërshton vendimin objekt ankimi si një vendim të njëanshëm dhe në interpretim të gabuar të dispozitave ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës për nëpunësin civil dhe çështjen e diskriminimit.
- Ankuesi shpjegon se ka filluar punë pranë Drejtorisë së Hetimit Tatimor në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve në datën 5.11.2009. Fillimisht në pozicionin e Inspektorit të Hetimit në Sektorin e Informacionit e më pas, prej datës 01.09.2010 e në vazhdim në pozicionin e Inspektorit të Hetimit në Sektorin e Hetimit të kësaj drejtorie. Lidhur me bazën ligjore që rregullon marrëdhënien time të punës, për të cilën situata ishte e paqartë, unë kam zhvilluar një proces gjyqësor me palë të paditur DAP-in dhe DPT-në ku kam kërkuar njohjen e statusit të nëpunësit civil “për shkak të ligjit” dhe trajtimin e marrëdhënieve të punës bazuar në ligjin nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, që nga momenti i hyrjes në fuqi të tij më 26.02.2014.
- Me vendimin e datës 22.12.2014, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë ka vendosur detyrimin e DAP-it t’i njohë paditësit statusin e punësimit si nëpunës civil, vendim ky i cili siç thuhet në arsyetimin e gjykatës është i detyrueshëm për institucionet e administratës shtetërore pra edhe për DPT-në, ku ai ishte i punësuar. Ky vendim u la në fuqi nga Gjykata Administrative e Apelit Tiranë, me vendimin nr. 785 datë 16.04.2015.
- Ndërkohë, më datë 19.02.2015 paditësi njihet shkresën nr. 4163 prot. datë 19.02.2015 “Njoftim për zgjidhjen e kontratës” bazuar ligjin nr. 7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar, sipas të cilit duhej të paraqitej brenda 72 orëve për bisedime, për parashtrimin e arsyeve të vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe për t’i dhënë mundësinë të shprehej.

- Ankuesi shpjegon se i ka kërkuar Drejtores së Përgjithshme të Tatimeve zj. [REDACTED] revokimin e njoftimit me arsytimin se marrëdhënia ime e punës nuk rregullohej nga ligji Nr. 7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar, por nga ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, gjë për të cilën ishte duke u zhvilluar një proces gjyqësor për të cilin DPT ishte në dijeni si një nga palët e paditura. Kjo kërkesë nuk u mor parasysh dhe më datë 27.02.2015 me shkresën nr. 4898 prot, mpaditësi i është komunikuar vendimi Nr. 113 datë 27.02.2015 i Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve “Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës”, pas 3 muajsh nga marrja e vendimit, bazuar në ligjin nr. 7961 datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, pa dhënë asnjë shkak.
- Ky vendim ka ardhur menjëherë dhe është pasojë e drejtpërdrejtë e kërimit nga ana e paditësit të një të drejtë të ligjshme “Njohjen nga Departamenti i Administratës Publike i statusit të punësimit si nëpunës civil dhe denoncimit tek Kryeministri i mënyrës klienteliste dhe korruptive të dhënies së shpërblimeve të fundvitit për punonjësit e Drejtorisë së Hetimit Tatimor në DPT”.
- Vendimi nr. 7623 datë 22.12.2014, i cili ka marrë formë të prerë më 16.04.2015 ka vendosur se ligji i aplikueshëm për marrëdhënien time të punës është ligji 152/2013 “Për Nëpunësin Civil” dhe bazuar në të, gjykata ka urdhëruar DAP-in t’i njohë paditësit statusin e punësimit si nëpunës civil.
Pavarësisht këtij vendimi gjykate të formës së prerë ku DPT ishte një nga palët e paditura, DPT nuk e mori parasysh dhe ndërmori në mënyrë arbitrare procedurën e largimit nga puna bazuar në dispozitat e Kodit të Punës.
- Bazuar në sa më sipër, më datë 13.05.2015 ankuesi ka depozituar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë kërkesë padinë me palë të paditur: 1. Drejtorja e Përgjithshme e Tatimeve 2. Departamenti i Administratës Publike dhe person i tretë: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi duke kërkuar konstatimin absolutisht të pavlefshëm të veprimit administrativ me Vendimit nr.113 datë 27.02.2015 “Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve, rikthimin në punë në një pozicion të shërbimit civil me të njëjtën pagë me atë që kishte në momentin e largimit me vendimin nr. 113 datë 27.02.2015 dhe pagimin e pagës që kishte në momentin e largimit, deri në rikthimin në punë, konstatimin e diskriminimit ndaj paditësit, ndreqjen e pasojave të tij, rikthimin në punë, shpërblimin e dëmit pasuror (kamatëvonesave për mospërmbushjen e detyrimit për ushqim dhe pagimin e interesave bankare të kredisë nga momenti i largimit deri në ekzekutimin e vendimit për pagimin e pagës),si dhe shpërblimin e dëmit jopasuror, të shkaktuar për shkak të diskriminimit.
- Meqenëse gjatë periudhës pas ngritjes së kërkesë padisë pozita e ankuesit lidhur me marrëdhënien juridiko administrative të punësimit ndryshoi, për shkak të ngjarjeve dhe rrethanave të ndodhura, me kërkesën e datës 30.06 2015 “Kërkesë për pakësimin e objektit të padisë” paditësi ka kërkuar pakësimin e objektit të padisë duke hequr dorë nga kërkitimi për rikthimin në punë në një pozicion të shërbimit civil me të njëjtën pagë me atë që kishte në momentin e largimit me vendimin nr. 113 datë 27.02.2015 , pagimin e pagës që kishte në momentin e largimit, deri në rikthimin në punë, shpërblimin e dëmit pasuror (pagimin kamatëvonesave për mospërmbushjen e detyrimit për ushqim dhe pagimin e interesave bankare të kredisë nga momenti i largimit deri në ekzekutimin e vendimit për pagimin e pagës) si dhe tërheqjen nga pretendimet ndaj Departamentit të Administratës Publike dhe pjesëmarrjes së tij në këtë proces gjyqësor.

- Shkaku i pakësimit të objekti të padisë lidhet me faktin se bazuar në Vendimin nr. 7623 datë 22.12.2014, që ka marrë formë të prerë më 16.04.2015, i cili detyronte DAP-in t'i jepte paditësit statusin si nëpunës civil i cili, por edhe në interesat e tij për të qenë pjesë e administratës publike si dhe në aftësitë e tij për të konkurruar në çdo pozicion pune në administratën publike, më datë 17.05.2015, në limitet e afatit 3 mujor të largimit ankuesi ka aplikuar për pozicione pune të shpallura nga Departamenti i Administratës Publike që përputheshin me kualifikimin tim.
- Pas zhvillimit në mënyrë korrekte të të gjitha fazave të konkurrimit me vendimin Nr. 3122 datë 24.06.2015, Departamenti i Administratës Publike e ka emëruar paditësin nëpunës civil në pozicionin e Përgjegjës të Sektorit të Koordinimit dhe EU- Standardeve, në Drejtorinë e GIS-it dhe Gjeoportalit, në Autoritetin Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor, duke njohur kështu de fakto vendimin e gjykatës.
- Menjëherë pas marrjes së vendimit nr.113 datë 27.02.2015, më datë 24.03.2015 ankuesi është drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili ka regjistruar ankesën me nr. 24 datë 25.03.2015. Ankuesi ka argumentuar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të kërkimit të një të drejte të njohur nga ligji dhe denoncimit të mënyrës korruptive në ndarjen e shpërblimeve të fundvitit për punonjësit e Drejtorisë së Hetimit Tatimor.
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi një hetim, të cilin e ndërpreu me vendimin nr. 104 datë 24.06.2015, pas fillimit të këtij procesi gjyqësor, duke njoftuar palët me shkresën nr. 631/1 datë 24.06.2015.
- Ankuesi pretendon se ka provuar në mënyrë të plotë dhe të pakundërshtueshme se veprimi administrativ vendimi nr. 113 datë 27.02.2015 “Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës” i Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve është absolutisht i pavlefshëm, duke argumentuar se bazuar në nenin 37/5 të ligjit organik nr. 49/2012 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Gjykatave Administrative dhe Gjykimin e Mosmarrëveshjeve Administrative” thuhet se “Për mosmarrëveshjet në fushën e marrëdhënieve të punës, gjykata zbaton legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës”.
- Për këtë arsye, përpara se Gjykata të analizonte shkakun e largimit tim nga puna duhet të kishte marrë në konsideratë Vendimin e Gjykatës nr. 7623 datë 22.12.2014, i cili ka përcaktuar se dispozitat ligjore që nga pikëpamja materiale rregullojnë marrëdhënien time të punës janë ato të Ligjit nr 152/2013 “Për nëpunësin civil”. Për këtë arsye, referimi në dispozitat e Kodit të Punës nga kjo Gjykatë është i gabuar dhe në kundërshtim me Vendimin e formës së prerë nr. 7623.
- Konkluzioni i gjykatës, duke iu referuar vendimit unifikues nr. 7 datë 01.06.2011 të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë për zgjidhjen e “kontratës së punës” është në kundërshtim flagrant me një vendim gjykatë të formës së prerë që ka njohur statusin e paditësit si nëpunës civil. Për këtë arsye çdo referencë në Kodin e Punës është e gabuar.
- Sipas vendimit të formës së prerë nr. 7623 datë 22.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ekzekutuar tashmë, ligji i aplikueshëm për marrëdhënien time të punës është ligji 152/2013 “Për Nëpunësin Civil” dhe autoriteti përgjegjës është Departamenti i Administratës Publike, kështu që Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve ka disponuar me vendimin nr. 113 datë 27.02.2015 në mënyrë krejt arbitrare, mbi një çështje për të cilën nuk ka pasur tagër.
- Nuk qëndron arsyetimi i dhënë në vendimin objekt ankimi referuar ligjit nr.9920 datë 19.05.2008 “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë” duke cituar nenet 19, 20

sipas të cilëve "për nëpunësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura, përveç se kur në këtë ligj parashikohet ndryshe" dhe "Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve merr masat për respektimin e dispozitave ligjore, për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë të nëpunësve dhe punonjësve të tjerë në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe drejtoritë rajonale.

- Citimi i këtyre dispozitave tregon mosnjohje totale të legjislacionit në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës në shërbimin civil. Ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" dhe praktikës tashmë të konsoliduar më shumë se 1 vjeçare të rekrutimit dhe promovimit të nëpunësve civilë nga Departamenti i Administratës Publike.
- Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" në nenin 70 të tij urdhëron shfuqizimin e çdo dispozite ligjore që bie në kundërshtim me këtë ligj (i cilësuar) madje në nenin 71 të tij urdhëron listimin dhe ndryshimin e të gjitha dispozitave ligjore që bien në kundërshtim me të. Mjafton t'i referohemi praktikës së sotme edhe në rekrutimin dhe promovimin e punonjësve të DPT-së për të kuptuar falsitetin e këtij argumenti.
- Gjykata referon në një bazë ligjore të ndryshme nga ajo që përcakton ligji 152/2013 dhe që aplikohet edhe nga DPT, pas hyrjes në fuqi të këtij ligji duke vepruar në mënyrë të pabazuar në ligj.
- Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ishte në dijeni të plotë, si palë ndërgjyqëse, se çështja e ligjit të aplikueshëm dhe statusit të punësimit ishte duke u shqyrtuar në Gjykatë, në kohën që ndërmori veprimin administrativ, e megjithatë në mënyrë arbitrare pa asnjë shkak që lidhet me marrëdhënien e punës dhe me ushtrimin e detyrës, në kapërcim të kompetencave të saj, ndërmori veprimin administrativ me vendimin nr. 113 datë 27.02.2015, duke i ndërprerë paditësit marrëdhëniet e punës.
- Fillimi nga DPT i një procedure administrative për të cilën ishte duke u zhvilluar një proces gjyqësor, është në kundërshtim të hapur me nenin 37 të ligjit nr. 8116 datë 29.03.1996 "Kodi i procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë" i ndryshuar, sipas të cilit: "Juridiksioni gjyqësor civil ushtrohet sipas dispozitave të këtij Kodi dhe ligjeve të tjera. Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata. Është e pavlefshme çdo marrëveshje që lidhet në kundërshtim me këtë dispozitë".
- Kjo procedurë e ndërmarrë nga DPT është në kundërshtim edhe me Vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 32 datë 24.11.2003, sipas të cilit: "*E drejta e pezullimit të aktit, objekt shqyrtimi gjyqësor, është një e drejtë që lidhet pazgjidhshmërisht me procesin e rregullt ligjor, parashikuar nga neni 42/1 i Kushtetutës. Të mënjanojë pezullimin si një prerogative e natyrshme e organeve gjyqësore në ushtrimin e pushtetit të tyre do të thotë të pengohet realizimi i një procesi të rregullt në parametrat që kërkon dispozita e mësipërme kushtetuese, ashtu dhe neni 6 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.*"
- Mënjanimi në mënyrë arbitrare i kësaj kompetence të organeve gjyqësore në shqyrtimin e ankimeve ndaj ligjshmërisë së akteve të administratës publike vështirëson ose bën të pamundur efektivitetin e ankimit, kërkesë thelbësore që buron nga neni 13 i Konventës dhe nga neni 8 i Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut".
- Për Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë këto prova dhe Vendimi i formës së prerë nr. 7623, datë 22.12.2014, në arsyetimin e saj, nuk kanë asnjë vlerë, madje i keqinterpreton duke justifikuar procedurën e padrejtë të ndërmarrë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, referuar kohës së kryerjes së veprimit administrativ në mënyrë hipotetike dhe jo

faktit se vendimi i formës së prerë të gjykatës ka konfirmuar paditësin si “nëpunës civil” për shkak të ligjit, që nga momenti i hyrjes në fuqi të tij më 26.02.2014.

- Në këto kushte veprimi administrativ, vendimi nr. 113 datë 27.02.2015 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës” është veprim absolutisht i pavlefshëm bazuar në nenin 116/b të ligjit nr. 8485 datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë” pasi është nxjerrë nga DPT në kapërcim të kompetencave të saj ligjore (përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil bëhet vetëm sipas përcaktimeve të nenit 63 të ligjit 152/2013). Gjykata duhet të vërtetonte nëse në rastin në fjalë ishim para njërit nga 3 rastet e nenit 63 të ligjit, dhe jo t’i referohej arbitrarisht procedurës së përcaktuar në Kodin e Punës.
- Ankuesi i ka kërkuar gjykatës konstatimin e diskriminimit ndaj tij, ndreqjen e pasojave të tij, shpërblimin e dëmit jopasuror në formën e dëmit moral dhe ekzistencial, të shkaktuara për shkak të diskriminimit, për shkak se: Vendimi nr.113 datë 27.02.2015 i Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve “Për ndërprerjen e Marrëdhënieve të Punës” është ndërmarrë menjëherë pas njohjes me Vendimin nr. 7623 datë 22.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë dhe pas denoncimit që ankuesi ka bërë pranë zyrës së Kryeministrit për ndarjen klienteliste dhe korruptive të shpërblimeve të fundvitit për punonjësit e Drejtorisë së Hetimit Tatimor.
- Ankuesi ka provuar që vendimi nuk ka asnjë lidhje me kryerjen e detyrës apo performancën e tij në punë, ku në asnjë rast, megjithë kërkesat e vazhdueshme të institucioneve, DPT nuk ka paraqitur asnjë objeksion sado të vogël mbi punën e paditësit dhe megjithëse vlerësimet e punës ia ka vënë në dispozicion të gjykatës, kjo e fundit nuk i përmend fare pra nuk i ka marrë në konsideratë për të provuar “shkaqet normale”.
- Gjykata në arsyetimin e saj konkludon se pala e paditur provoi para gjykatës se zgjidhja e marrëdhënies së punës ka ardhur për shkaqe krejtësisht normale që nuk kanë lidhje me diskriminimin pa parashtruar asnjë shkak të vetëm për ta vërtetuar këtë konkluzion.
- Ankuesi pretendon se ka provuar se veprimi i palës së paditur ishte i paligjshëm, fajin në kryerjen e këtij veprimi ishte i Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve i kryer me dashje direkte, ndërkohë që ka provuar edhe lidhjen shkak- pasojë mes ankimit në gjykatë dhe denoncimit të ndarjes klienteliste dhe korruptive dhe pasojës së ardhur largimin tim nga puna si dhe dëmin e shkaktuar paditësit nga ndërprerja e marrëdhënieve të punës dhe humbjen e të ardhurave financiare nga puna si e ardhur e vetme për paditësin.
- Faji është shkaktuar me dashje direkte pasi DPT ishte në dijeni të plotë për faktin se për çështjen e ligjit të aplikueshëm për marrëdhënien time të punës ishte duke u zhvilluar një proces gjyqësor, ku palë e paditur ishte edhe DPT, për më tepër që vendimi i shkallës së parë konfirmonte statusin, e megjithatë ndërmori veprimin administrativ me vendimin nr. 113 datë 27.02.2015.
- Dashjen direkte në kryerjen e këtij veprimi e tregon edhe përgjigja me shkresën nr. 13971/1 datë 07.05.2015 e DPT-së si dhe përgjigja me shkresën nr. 16309/1 datë 05.06.2015 drejtuar znj. [REDAKTUAR] Drejtore e Marrëdhënieve me Qytetarët në Kryeministri, e DPT-së në të cilat thuhet “Në kushtet e një konflikti gjyqësor, dispozitat ligjore i njohin të drejtën vetëm gjykatës të saktësojë të drejtat dhe detyrimet ndërmjet kërkuesit dhe organit administrativ në një proces gjyqësor. lidhur me marrëdhënien në konflikt. Asnjë nga palët në konflikt apo palë tjetër e interesuar nuk mund të marrë atributet e gjyqësorit...”, ndërkohë që në kundërshtim me çfarë thotë ndërmori veprimin arbitrar të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

- Në këtë rast shtrohet pyetja: Përse e ndërmori DPT-ja veprimin administrativ me vendimin nr.113 datë 27.02.2015 kur e dinte që kjo çështje i përkiste juridiksionit gjyqësor? Depozitimi pranë DPT-së i vendimit nr. 7623 datë 22.12.2014 dhe përgjigja me shkresën nr. 2798/2 datë 18.06.2015 e zyrës së kryeministrit, e cila konfirmon se ankesa për Kryeministrin i ishte përcjellë DPT-së janë shkaqet e veprimit të ndërmarrë, për largimin e ankuesit nga puna.
- Ankesa pranë zyrës së Kryeministrit është bërë më 06.01.2015, më shumë se një muaj para vendimit nr. 113 dhe se gjatë kësaj periudhe ka pasur një korrespondencë të zgjatur e të vazhdueshme për të cilën DPT-ja ishte në dijeni, ndaj argumenti i gjykatës lidhur me shkresën 2798/2 datë 18.06.2015 është nonsens logjik dhe keqinterpretuar, pasi nuk ka marrë parasysh faktin që kjo shkresë ishte në vijim të ankesës së filluar më datë 06.01.2015.
- Lidhja shkak pasojë: Së pari nga momenti që kam filluar punë pranë DPT-së më 05.11.2009 deri 19.12.2015 unë jo vetëm nuk kam pasur asnjë masë disiplinore, apo tërheqje vëmendje qoftë edhe verbale për punën time por përkundrazi jam vlerësuar në mënyrë maksimale e kam kryer një numër trajnimesh brenda dhe jashtë vendit duke u konsideruar eksperti më i mirë i Drejtorisë së Hetimit Tatimor. Të gjitha këto prova ja kam paraqitur gjykatës dhe ndodhen në dosje, por gjykata në arsyetimin e saj as që i ka përmendur.
- Për shkak të specifikës së punës time (Person kontakti i DPT-së me Drejtorinë e Përgjithshme të Parandalimit të Pastrimit të Parave, i pajisur me certifikatë sigurie për informacion të klasifikuar “tepër sekret” unë pavarësisht shkallës së hierarkisë kam pasur marrëdhënie të drejtpërdrejta pune me Drejtorin e Përgjithshëm të Tatimeve, pasi e gjithë korrespondenca më kalohej direkt (për shkak të të qenit “sekret”). Në këto kushte Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve ka njohur në mënyrë të drejtpërdrejtë profesionalizmin dhe performancën time.
- Duke njohur profesionalizmin tim, në mënyrë frekvente nga viti 2009 deri në momentin e largimit nga puna kam qenë pjesë e të gjitha grupeve të punës për ndryshimet në legjislacionin tatimor dhe atë penal në fushën e tatimeve.
- Me urdhrin nr.12 datë 17.06.2014, Drejtor i Përgjithshëm i Tatimeve zj. [REDAKTUAR] më ka vendosur në krye të grupit të punës për hartimin e Udhëzimit të Ministrit të Financave “Për Mbikëqyrjen e OJF-ve”.
- Me shkresën nr. 7568/1 datë 07.04.2014, Drejtor i Përgjithshëm i Tatimeve zj. [REDAKTUAR] më ka zgjedhur në grupin e ekspertëve trajnues të administratës tatimore, konfirmuar kjo më pas edhe nga Urdhri nr. 2 datë 09.09.2014 i Bordit të Qendrës së Trajnimeve të Administratës Tatimore e Doganore (dërguar DPT-së).
- Këto argumente të miat gjykata jo vetëm nuk i merr në konsideratë për të analizuar iidhjen Shkakësore të largimit tim nga puna por i keqpërdor duke i shtrembëruar, pa ju referuar kronologjisë së ngjarjeve, duke konkluduar se provojnë katërcipërisht mungesën e diskriminimit meqenëse kam qenë pjesë e trupës trajnuese. Ndërkohë dokumentet e depozituara provojnë qartësisht se diskriminimi ndaj meje ka filluar pas vendimit nr. 7623 datë 22.12.2014 dhe ankesës pranë zyrës së Kryeministrit më 6.01.2015. Provat e paraqitura në lidhje me performancën dhe ekspertizën kanë pasur qëllim të provojnë që nuk ka qenë “shkak normal”, shkak i largimit tim nga puna, por ka ardhur si pasojë e hakmarrjes për kërkimin e të drejtave të mia “me zë të lartë”.
- A mund të largohet nga puna “për shkaqe normale” një ekspert, pjesë e trupës trajnuese të punonjësve të administratës tatimore në gjithë Republikën e Shqipërisë, pjesë e grupeve të

punës për hartimin e legjislacionit tatimor, ekspert i vetëm në fushën e pastrimit të parave trajnuar nga ekspertë të huaj, i pajisur me certifikatë sigurie dhe që trajton informacion të klasifikuar “tepër sekret”?

- Cilat janë shkaqet që justifikojnë këtë veprim të ndërmarrë ndaj meje, përveçse hakmarrjes për kërkimin e të drejtave të mia?
I takonte Gjykatës t’i kërkonte DPT-së ta provonte këtë gjë para se të dilte në vendimin e saj, të cilin nuk di ku e ka bazuar.
Vendimi nr. 7623 datë 22.12.2014 krijoi një “precedent të rrezikshëm” për DPT-në pasi vinte në dyshim ligjshmërinë e një numri të madh vendimesh të saj, prandaj ky ishte dhe një nga shkaqet që u hakmor ndaj meje. Në arsyetimin e saj gjykata nuk e përmend fare këtë shkak duke iu referuar vetëm ankesës pranë zyrës së kryeministrit.
- DPT-ja në argumentet e trajtuara para gjykatës ka pretenduar se veprimet e mia, kërkimi i së drejtës dhe denoncimi i klientelizmit, kanë cenuar parimin e besimit dhe besnikërisë e për këtë arsye Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve ka zbatuar “diskrecionin” që i njej ligji duke më larguar nga detyra. Përfaqësuesi i DPT-së në proces ka deklaruar në seancë gjyqësore se “Cili privat do ta mbante në punë një punonjës që ankohej ndaj tij”. Kjo frazë jo vetëm vërteton katërcipërisht lidhjen shkak-pasojë por vërteton të vërtetën e dhimbshme të lirive dhe të drejtave të njeriut në Shqipëri. Shkeljet flagrante të ligjit janë aq të shumta dhe evidente sa përdoren edhe në gjykatë si norma sjelljeje pavarësisht se janë në kundërshtim flagrant me ligjin dhe aktet ndërkombëtare për liritë e të drejtat e njeriut të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë. Mosmarrja në konsideratë nga gjykata e këtyre provave është një e vërtetë akoma më e dhimbshme.
- Këto fakte janë të regjistruara në seancë gjyqësore dhe gjykata as që i përmend në arsyetimin e saj.
- Dëmi- Dëmi i shkaktuar ndaj meje është evident, për sa kohë kemi të bëjmë me largim nga puna i cili sjell si pasojë si dëmin pasuror (humbjen e të ardhurave) edhe dëmin moral (fyerjen, denigrimin, vuajtjen shpirtërore, cenimin e personalitetit dhe profesionalizmit). Përfaqësuesi i DPT-së gjatë debatit gjyqësor u përpoq të argumentonte që nuk ka pasoja nga veprimi i palës së paditur, duke trajtuar vetëm mungesën e pasojave pasurore, të cilat në fakt nga DPT-ja më janë shkaktuar (ndërprerja e marrëdhënieve të punës passjell automatikisht humbjen e të ardhurave).
- Nga ana tjetër veprimet e palës së paditur kanë shkaktuar dëm moral dhe ekzistencial të konsiderueshëm tek unë, gjë që është e provuar edhe nga Raporti Psikologjik i kërkuar nga gjykata si dhe nga mendimi me shkrim i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjykata e kërkoi ekspertin psikolog, edhe pse unë kam deklaruar se e kisha të pamundur të mbuloja financiarisht pagesën e një eksperti psikolog dhe nuk merr në konsideratë përfundimet e tij. Kërkoi mendim me shkrim nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi e nuk i merr në konsideratë mendimet e tij.
- Gjykata në arsyetimin e saj vlerëson se “shkelja e parimit bazë të barazisë së shtetasve, është kushti i vetëm dhe i mjaftueshëm për të pasur diskriminim pavarësisht formës me të cilën shfaqet shkak abuziv” dhe nga ana tjetër as që merr mundimin të shpjegojë cilat kanë qenë “shkaqet normale” të largimit tim nga puna.
- Referuar mendimit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi rezulton se veprimet e DPT-së janë viktimizim dhe diskriminim i pastër. Me gjithë kërkesat e komisionarit DPT nuk i ka paraqitur këtij të fundit asnjë nga provat apo faktet e kërkuara.

- Ligji nr. 10 221 datë 4.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" në nenin 36 pikat 5, 6 të tij përcakton se "Paditësi ka detyrimin të sjellë prova në mbështetje të padisë duke përdorur çdo provë të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese" dhe se "Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji". Jo vetëm unë por edhe raporti psikologjik e mendimi i Komisionerit sjellin prova të mjaftueshme për prezumimin e diskriminimit, ndërsa pala e paditur paraqet si argument për të legjitimuar veprimet e veta faktin se "Privati nëse ankohesh ndaj tij të largon nga puna, kështu që edhe institucioni shtetëror ka aplikuar një standard të tillë meqë Kodi i Punës nuk bën dallim mes punës në privat dhe punës në shtet".
- Ky argument i përdorur prej tij edhe para gjykatës, i cili ka mjaftuar për ta bindur atë se ky veprim është i drejtë sipas konkluzionit të saj, cenon edhe më tepër personalitetin dinjitetin tim duke më bërë konfuz mbi përkufizimin "veprime arbitrare" dhe "dhënies së drejtësisë".
- Bazuar në nenin 17 pika f të ligjit nr. 49/2012 "Për Organizimin dhe funksionimi e Gjykatës Administrative dhe Gjykimin e Mosmarrëveshjeve Administrative" për shpërbllimin e dëmit jashtëkontraktor, sipas ligjit të posaçëm", dhe bazuar në nenin 37 të ligjit nr. 10221 datë 4.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" "Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërbllim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit".
- Sipas Vendimit Unifikues nr. 12 datë 14.09.2007, Gjykata e Lartë ka dhënë kuptimin e dëmit moral. "Dëmi moral (pretium doloris ose pecunia doloris) është shfaqje e brendshme, e përkohshme, e turbullimit të padrejtë (non iure perturbatio) të gjendjes shpirtërore të njeriut, dhimbje e vuajtje shpirtërore apo gjendje ankthi e mundimi shpirtëror që rrjedh si pasojë e faktit të paligjshëm".
- Nga të gjitha provat dhe faktet e depozituara dhe deklaruar pranë gjykatës vërtetohet në mënyrë të pakundërshtueshme dëmi moral që më është shkaktuar nga gjithë veprimet arbitrare të DPT-së. (arsyetuar kjo edhe nga Raporti Psikologjik). Dëmi moral që unë kam pësuar, më ka cenuar karakterin, personalitetin, turbullime dhimbje dhe vuajtje shpirtërore të cilat nuk mund ti provoj në mënyrë të dukshme pasi ato janë përjetime të brendshme të shkaktuara nga veprimi i paligjshëm dhe arbitrar i DPT-së. Kjo që unë pretendoj është e arsyetuar dhe e argumentuar në mënyrë profesionale nga Raporti Psikologjik cili ka konfirmuar përjetimet dhe vuajtjen time shpirtërore për shkak të veprimit arbitrar dhe të paligjshëm.
- Këtë qëndrim e sanksionon edhe vendimi unifikues nr. 12 datë 14.09.2007, i Gjykatës së Lartë sipas të cilit "nisur nga natyra subjektive e këtij dëmi dhe veçanërisht nga karakteri, shfaqja e brendshme e tij, vërtetimi i cenimit të personalitetit të të dëmtuarit në turbullime, dhimbje e vuajtje shpirtërore, etj., nuk mund të provohet në mënyrë tjetër përveçse duke i vlerësuar ius receptum si të mbështetura ligjërisht dhe duke i çmuar si të provuara ipso iure me vërtetimin nga paditësi të vetë faktit të paligjshëm të të tretit dhe lidhjes së këtij fakti me cenimin moral të pësuar, sipas parimit të rregullshmërisë shkakësore. Duke qenë provë në formën e prezumimit të thjeshtë, nëse shkaktuesi i dëmit nuk arrin të vërtetojë të kundërtën, ajo merr të njëjtën vlerë e fuqi të plotë provuese sikurse prezumimi ligjor iuris tantum (neni 13 i K.Pr.Civile)".
- Gjykata në arsyetimin e saj ka konkluduar se nuk rezultoi e provuar të ndodheshim para asnjë prej formave të diskriminimit, duke qenë kështu në kundërshtim me mendimin e shprehur me shkrim të Komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi. Në këtë raport të

dorëzuar nga Komisioner është bërë një analizë e gjithë situatës e provuar me fakte dhe prova, pasi Komisioneri ka iniciuar një procedurë hetimore lidhur me çështjen time. Në raportin përfundimtar, pas verifikimit të provave dhe fakteve dhe hetimit të bërë, Komisioneri është shprehur që unë jam diskriminuar dhe viktimizuar nga veprimet e DPT-së.

- Nuk e di ku është bazuar Gjykata e cila ka konkluduar se nuk ka diskriminim dhe viktimizim. Gjykata në vendimin e saj nuk ka marrë parasysh as raportin psikologjik të kërkuar prej saj dhe as vendimin e Komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi, por është bazuar vetëm në fakte të paprovuara të palës së paditur.
- Ky vendim i gjykatës është i njëanshëm aq sa nuk ka pasqyruar as shpenzimet gjyqësore të bëra nga ana ime, për pagesën e raportit psikologjik të kërkuar prej saj, në vlerën 50 000 lekë.
- Gjykata në vendimin objekt ankimi ka keqinterpretuar faktet dhe provat e paraqitura, ka injoruar Vendimin e Gjykatës të formës së prerë nr. 7623 datë 22.12.2014 duke bazuar interpretimin e saj në Kodin e Punës (referencë e gabuar), nuk ka marrë në konsideratë raportin psikologjik të ekspertit të kërkuar prej saj dhe Mendimin e Komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me vendimin e datës 06.11.2015 ka proceduar me pranimin e ankimit të palës ankuese kundër vendimit të sipërpërmendur.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Pasi u njoh me relacionin e gjyqtarës Fjoralba Prifti,

U njoh me ankimin e palës paditëse [REDAKTUAR] me të cilin është kërkuar: Prishja e vendimit Nr. 5610, datë 06.11.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe pranimin e kërkesë padisë,

si verifikoi të plotësuar kushtet e pranueshmërisë së ankimit,

si u njoh me parashtrimet me shkrim të ankuesit [REDAKTUAR] të depozituara në sekretari më datë 10.04.2019, me të cilin është kërkuar prishja e vendimit objekt ankimi, pranimi i padisë, konstatimi i pavlefshëm i vendimit nr. 113, datë 27.02.2015 të palës së paditur, konstatimin e diskriminimit ndaj paditësit dhe ndreqjen e pasojave duke detyruar palën e paditur me pagimin e dëmit jopasuror në formën e dëmit moral e ekzistencial për shkak të diskriminimit në shumën 2.5 milion lekë dhe detyrimin e palës së paditur të paguajë shpenzimet gjyqësore në vlerën 3 500 lekë taksë padie dhe 50 000 lekë pagesë për ekspert.

VËREN

Se Gjykata Administrative e Apelit ka marrë në shqyrtim çështjen mbi ankimin e palës paditëse Orland Mato, i cili kundërshton vendimin e Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë me të cilin është vendosur rrëzimi i padisë.

I.Rrethanat e çështjes.

1. Paditësi [REDAKTUAR] ka filluar punë pranë Drejtorisë së Hetimit Tatimor në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve në datën 5.11.2009, fillimisht në pozicionin e Inspektorit të Hetimit në

Sektorin e Informacionit e më pas, prej datës 01.09.2010 e në vazhdim, në pozicionin e Inspektorit të Hetimit në Sektorin e Hetimit të kësaj Drejtorie.

2. Më datë 19.02.2015 paditësi është njohur me shkresën nr. 4163 prot. datë 19.02.2015 "Njoftim për zgjidhjen e kontratës", bazuar në ligjin nr. 7961 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" i ndryshuar, sipas të cilës ai duhej të paraqitej brenda 72 orëve për bisedime, për parashtrimin e arsyeve të vendimit të parashikuar për t'u marrë nga e të paditurit, DPT si dhe për t'i dhënë mundësinë të shprehej.

3. Pas marrjes së njoftimit, paditësi me shkresën nr. 4163/1 datë 20.02.2015 i ka kërkuar Drejtores së Përgjithshme të Tatimeve, pezullimin e procedurës me arsyetimin se marrëdhënia e tij e punës nuk rregullohej nga ligji nr. 7961 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" i ndryshuar, por nga ligji nr. 152/2013 "Për Nëpunësin Civil", i ndryshuar, gjë për të cilën paditësi ishte duke zhvilluar një proces gjyqësor në të cilin DPT ishte një nga palët e paditura.

4. Kjo kërkesë e paditësit nuk rezulton të jetë marrë parasysh dhe më datë 27.02.2015 me shkresën nr. 4898 prot, atij rezulton t'i jetë komunikuar Vendimi nr. 113 datë 27.02.2015 i Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve "Për Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës" pas 3 muajsh nga marrja e vendimit, bazuar në ligjin nr. 7961 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar.

5. Paditësi pretendon se ky vendim ka ardhur menjëherë dhe është pasojë e drejtpërdrejtë e kërimit të bërë nga ana e tij të një të drejte të ligjshme, që ka të bëjë me njohjen nga Departamenti i Administratës Publike të statusit të punësimit si nëpunës civil dhe denoncimit tek Kryeministri i mënyrës klienteliste dhe korruptive të dhënies së shpërblimeve të fundvitit për punonjësit e Drejtorisë së Hetimit Tatimor në DPT.

6. Për çështjen e statusit të punësimit si nëpunës civil, pala paditëse ka paraqitur padi më 29.09.2014 dhe ka zhvilluar një proces gjyqësor me palë të paditur DAP-in dhe DPT-në, gjykim në të cilin ka kërkuar njohjen e statusit të nëpunësit civil "për shkak të ligjit" dhe trajtimin e marrëdhënieve të tij të punës bazuar në ligjin nr. 152/2013 "Për Nëpunësin Civil", i ndryshuar, që nga momenti i hyrjes në fuqi të tij më 26.02.2014.

7. Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë me vendimin e datës 22.12.2014 ka vendosur detyrimin e DAP-it t'i njohë paditësit statusin e punësimit si nëpunës civil, vendim ky i cili siç thuhet në arsyetimin e gjykatës është i detyrueshëm për institucionet e administratës shtetërore. Çështja është gjykuar në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë, e cila me vendimin nr. 785 datë 16.04.2015 ka vendosur mospranimin e ankimit të paraqitur ndaj vendimit nr.7623 date 22.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës Parë Tirane.

8. Sipas vendimit Nr. 7623 datë 22.12.2014, gjykata ka arsyetuar se ligji i aplikueshëm për marrëdhënien e punës së paditësit është ligji 152/2013 "Për Nëpunësin Civil" dhe bazuar në të gjykata ka urdhëruar DAP-in, t'i njohë atij statusin e punësimit si nëpunës civil. DPT me vendimin nr.111 datë 27.02.2015 rezulton të ketë vendosur "Ndërprerjen e Marrëdhënies së punës për paditësin".

9. Paditësi , pasi ka paraqitur më parë ankesë në Komisionerin për Mbrojtjen nga diskriminimi, më datë 13.05.2015 ka depozituar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë kërkesë padinë, objekt gjykimi duke thirrur në cilësinë e personit të tretë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

10. Referuar natyrës së kërkimeve të palës paditëse gjykata ka caktuar ekspertin psikologe. [REDAKTUAR] e cila ka përpiluar raportin e vlerësimit psikologjik, i cili i është nënshtruar debatit gjyqësor. Në përfundim të këtij raport vlerësimi ekspertja ka konkluduar se “Humbja e punës shkakton një dëm të konsiderueshëm moral dhe psikologjik tek individit. Dëmi moral dhe psikologjik i shkaktuar në një situatë të tillë ka kosto shumë të madhe dhe lë gjurmë në rikuperimin dhe rikthimin e individit në gjendjen e mëparshme.... Ajo që ka rënduar akoma më tej këtë situatë është se këto veprime kanë ardhur pikërisht në formë diskriminimi për shkak të një kërkesë të tij të ligjshme, e cila ka shkaktuar një fyerje të madhe në personalitetin e z.Orland, duke ndikuar kështu në zmadhimin e dëmit moral dhe psikologjik të shkaktuar ndaj tij nga veprimet e të paditurit. Po kështu veprimi i të paditurit për largimin e tij nga puna ka shkaktuar një dëm moral, i cili ka një ndikim domethënës në jetën e [REDAKTUAR] duke qënë se ai ka punuar për disa vite në atë punë. Si përfundim dëmi moral ekzistencial tek z [REDAKTUAR] për shkak të veprimeve të palës së paditur vlerësohet të jetë në nivel maksimal”.

II. Procedura gjyqësore dhe vlerësimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë.

11. Paditësi [REDAKTUAR] i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë me padi më datë 13.05.2015, duke kërkuar konstatimin absolutisht të pavlefshëm të Veprimit Administrativ me Vendimin nr. 113 datë 27.02.2015 “Ndërprerje e Marrëdhënieve të Punës”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve, konstatimin e diskriminimit , ndreqjen e pasojave të tij, shpërblimin e dëmit jopasuror në formën e dëmit moral dhe ekzistencial, të shkaktuara për shkak të diskriminimit, rikthim në punë në një pozicion të shërbimit civil me të njëjtën pagë me atë që kishte në momentin e largimit me vendimin nr.113 datë 27.02.2015 dhe pagimin e pagës që kishte në momentin e largimit deri në rikthimin në punë si dhe shpërblimin e dëmit pasuror nga momenti i largimit deri në ekzekutimin e vendimit për pagimin e pagës’

12.Me vendimin e datës 06.10.2015. gjykata ka pranuar kërkesën e paditësit për pakësimin e objektit të padisë dhe daljen jashtë gjykimi të palës së paditur DAP, pasi paditësi ka hequr dorë nga kërkimi në lidhje me ‘Rikthim në punë në një pozicion të shërbimit civil me të njëjtën pagë me atë që kisha në momentin e largimit me vendimin nr.113 datë 27.02.2015 dhe pagimin e pagës që kisha në momentin e largimit deri në rikthimin në punë. Shpërblimin e dëmit pasuror nga momenti i largimit deri në ekzekutimin e vendimit për pagimin e pagës’ pasi ka parashtruar se nga periudha e ngritjes së kërkesë padisë, deri në kohën e paraqitjes së kërkesës për pakësimin e objektit të padisë, pozita e punësimit ka ndryshuar. Vendimi nr.7623 datë 22.12.2014, i cili ka marrë formë të prerë më datë 16.04.2015 ka vendosur detyrimin e DAP t’i njohë paditësit statusin e punësimit si nëpunës civil. Bazuar në këtë vendim gjyqësor, paditësi ka aplikuar për një pozicion pune të shpallur nga DAP, për ngritje në detyrë në dy pozicione që përputheshin me interesat e tij dhe pas zhvillimit të të gjitha procedurave DAP, me vendimin nr.3122 datë 24.06.2015 e ka emëruar paditësin si nëpunës civil në pozicionin e përgjegjës të Sektorit të Kordinimit dhe EU-Standarteve në Drejtorinë e GIS dhe Gjeoportalit, në Autoritetin Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor.

13. Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, me vendimin objekt ankimi Nr. 56/10, datë 06.11.2015 ka vendosur rrëzimin e padisë duke arsyetuar ndër të tjera se:

- i. Në lidhje me pretendimin për konstatimin si absolutisht të pavlefshëm të Vendimit nr. 113 datë 27.02.2015, duke iu referuar shkaqeve të pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ të përcaktuar në nenin 116 të Kodit të Procedurave Administrative dhe vendimit unifikues nr.7/2011, duke pasur në konsideret faktin se pretendimi për pavlefshmëri lidhej me mungesën e kompetencës së drejtorit të DPT-së për të përfunduar marrëdhënien e punësimit me paditësin, gjykata ka evidentuar se emerimi i paditesit në detyrë është bërë bazuar në dispozitat e Kodit të Punës. Drejtori i Përgjithshëm të Tatimeve rezulton të ketë zgjidhur marrëdhënien e punës duke respektuar parashikimet e Kodit të Punës, dispozita ligjore, të cilat kanë rregulluar marrëdhënien e punës të paditësit, më konkretisht nenet 141, 143 e vijues të Kodit të Punës, të cilat parashikojnë të drejtën e punëdhënësit të zgjidhë një marrëdhënie pune duke respektuar procedurën ligjore të përcaktuar në ligj dhe duke respektuar afatin e njoftimit.
Neni 4 i Kodit të Punës saktëson shprehimisht se përjashtohen nga fusha e zbatimit të këtij kodi punësimi i personave që rregullohen me ligj të veçantë. Punësimi i paditësit deri në momentin e lirimit nga detyra referuar bazës ligjore të vendimeve të enërimit të tij në detyrë kanë qenë dispozitat e K. të Punës.
- ii. Në rastin objekt gjykimi, gjykata ka arritur në përfundimin se vendimi nr. 113, datë 27.02.2015 i Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve, për ndërprerjen e marrëdhënies së punës së paditësit është bërë nga i padituri, bazuar në Kodin e punës dhe në respektim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, duke u respektuar afati i njoftimit dhe procedura. Referuar vendimit unifikues nr.7 datë 01.06.2011 të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, sipas të cilit përcaktohet se: *“Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi administrativ për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi përpara marrëdhënieve administrative pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra me këtë do të kuptojmë se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe jo më me një marrëdhënie administrative. Pra punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës.”*, gjykata ka arritur në përfundimin se paditësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ, siç dhe ka bërë në rastin konkret, me padinë objekt gjykimi, duke kërkuar konstatimin si absolutisht të pavlefshëm të vendimit nr. 111 për largimin e tij nga detyra, pasi ai legjitimohet të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës.
- iii. Pavarësisht natyrës së kërkimeve të paditësit, gjykata ka vlerësuar se urdhri i largimit nga puna për paditësin është nxjerrë nga organi kompetent, i cili e ka në tagër ta bëjë një gjë të tillë.

- iv. Lidhur me kompetencën, gjykata vlerëson se çdo organi të administratës shtetërore i përcaktohet me ligj ose me akt nënligjor kompetenca për fushën që ai mbulon, me qëllim ushtrimin e të drejtave dhe detyrave brenda juridiksionit përkatës. Ushtrimi i kompetencave përtej kufijve të ligjit përbën cenim të parimit të ligjshmërisë, fakt ky i cili të shpie në përfundimin se vetëm në ato raste kur aktet administrative rezultojnë të jenë nxjerrë nga ana e organeve të administratës shtetërore në kapërcim të kompetencave të tyre ligjore, i bëjnë këto të fundit si akte administrative absolutisht të pavlefshme.
- Në kuptim të nenit 14 të Ligjit nr.9920/2008 “Për procedurat tatimore në RSH”, Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve është titullari i administratës tatimore qendrore. Ndërsa në nenin 19 parashikohet se për nëpunësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil për institucionet e pavarura, përveç se kur në këtë ligj parashikohet ndryshe, ndërkohë neni 20 thekson se *“Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve merr masat për respektimin e dispozitave ligjore, për rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë të nëpunësve dhe punonjësve të tjerë në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe në drejtoritë rajonale”*.
- Në kuptim dhe interpretim korrekt të dispozitave të sipërcituara Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve kryen, mbikëqyr dhe është përgjegjëse për procedurat e rekrutimit të punonjësve, lëvizjeve paralele ngritjeve në detyrë dhe masave disiplinore.
- Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve është titullari i institucionit qendror dhe referuar Rregullores së Brendshme të Administratës Tatimore të miratuar Drejtori i Përgjithshëm është organi drejtues i Administratës Tatimore Qendrore, i cili ka si tagër edhe zgjidhjen e marrëdhënies së punës në cilësinë e punëdhënësit në respektim të procedurave ligjore në fuqi, siç edhe ka ndodhur në rastin konkret.
- v. Pretendimi i palës paditëse, se ligji i aplikueshëm në rastin e marrëdhënies së tij të punës së tij me palën e paditur, duhej të ishte ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, në zbatim të vendimit nr.7623 të datës 22.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, vendim i cili ka vendosur detyrimin e DAP-it t’i njohë paditësit statusin e punësimit si nëpunës civil, gjykata vlerëson se një pretendim i tillë rezultojnë të jetë i pabazuar në ligj e në prova, kjo pasi, bazuar në nenin 37/1 të ligjit nr.49/2012. Gjykata shqyrton ligjshmërinë e veprimit administrativ që kundërshtohet, në bazë të provave të paraqitura nga palët dhe të situatës ligjore dhe faktike që ekzistonte në kohën e kryerjes së veprimit konkret administrativ.
- Situata ligjore dhe faktike në kohën e kryerjes së veprimit administrativ, të nxjerrjes së vendimit nr. 113 datë 27.02.2015 të Drejtorit të Përgjithshëm të Tatimeve, rezultojnë të ishte e tillë, që vendimi nr.7623, datë 22.12.2014, i cili kish vendosur detyrimin e DAP t’i njohë paditësit statusin e nëpunësit civil, nuk kishte marrë ende formë të prerë dhe ndërkohë që ky vendim kish vendosur detyrimin e DAP, që t’i njohë paditësit statusin e nëpunësit civil dhe jo të të paditurit në këtë proces DPT.
- vi. Lidhur me pretendimet për veprime diskriminuese nga pala e paditur ndaj paditësit në rastin e largimit të paditësit nga puna, gjykata në analizë të nenit 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenit 14 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut dhe ligjit nr.10211/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe

situatën konkrete të paditësit, duke pasur në konsideratë faktin se paditësi pretendon se është diskriminuar duke u larguar nga puna, për shkak se në datë 06.01.2015, ai ka bërë një denoncim on-line në portalin e Kryeministrit, lidhur me mënyrën e ndarjes së shpërblimeve të fundvitit punonjësve të strukturave të hetimit tatimor e për pasojë më pas me shkresën nr.4898 datë 27.02.2015, DPT ka marrë vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së tij të punës, gjykata ka arritur në përfundimin se paditësi nuk ka provuar këtë pretendim në përputhje me kërkesat e nenit 36, pika 5 dhe 6 të ligjit nr.10211 ku parashikohet shprehimisht se *“Paditësi ka detyrimin të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese, ndërsa i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji”*.

- vii. Gjykata ka vlerësuar se paditësi nuk arriti dot të provojë ekzistencën e shkakut të pretenduar të diskriminimit, atë të reagimit të DPT ndaj ankimit për mënyrën e ndarjes së shpërblimeve të fundvitit, për strukturat e hetimit tatimor, si shkakun e vërtetë dhe thelbësor të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, ndërkohë që DPT palë e paditur në këtë proces, ka provuar para gjykatës se zgjidhja e marrëdhëniesve të punës ka ardhur për shkaqe krejtësisht normale që nuk kanë lidhje me diskriminimin.

Faktet se veprimet e palës së paditur nuk kanë pasur qëllim diskriminues dhe trajtimin e paditësit në mënyrë jo të barabartë me individët e tjerë në situata konkrete, provohet katërcipërisht me faktin se paditësi ka vijuar të jetë pjesë e grupit të ekspertëve trajnues të administratës tatimore, konfirmuar kjo edhe me vetë pohimet e palës paditëse në të cilat paditësi shprehet se *“me gjithë kërkesat e mia (memo nr. 4473 datë 23.02.2015) për të më zëvendësuar në trajtimin e informacionit të klasifikuar, unë nuk jam zëvendësuar”*. Pra një konstatim i tillë hedh dritë mbi faktin se pala e paditur nuk ka kryer në asnjë moment veprime diskriminuese, kjo edhe pas largimit të tij nga puna.

Nga ana tjetër në vlerësim të vetë provës që pala paditëse, në gjykim për të provuar ekzistencën e diskriminimit, shkresës nr. 2798/2 datë 18.06.2015 te zyrës së Kryeministrit, shkresë në të cilën thuhet se informacioni është përcjellë për shqyrtim në DPT, rezulton të jetë e 4 muajve më vonë, pas largimit të paditësit nga puna, ndodhur në këto kushte ajo nuk merret në konsideratë nga gjykata në kuadër të provueshmërisë së faktit diskriminues, sa kohë ajo është e mëvonshme në kohë në raport me kohën e largimit të paditësit nga puna, çfarë të lë të kuptosh se nuk rezulton se ndodhemi para viktimizimit, pra trajtim i disfavorshëm që vjen si pasojë e një ankimi që synon zbatimin e parimit të barazisë.

Në përfundim të kësaj analize, gjykata vlerëson se në veprimet e të paditurit nuk rezultojnë të jenë diskriminuese si dhe në rastin e paditësit nuk vërehet asnjë nga format e diskriminimit të parashikuara në nenin 3 të ligjit nr.10211/2010 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*.

- viii. Në lidhje me kërkimet e paditësit për dëmshpërblim, gjykata ja vlerësuar se në kushtet kur nuk rezultoi e provuar të ndodheshim para asnjë prej formave të diskriminimit, ky kërkim i paditësit duhet rrëzuar si i pabazuar në ligj, pasi dëmshpërblimi do kishte kuptim nëse do të konkludohej se paditësi do ishte viktimë e sjelljeve diskriminuese, ku paditësi do gëzonte të drejtën e rivendosjes në vend të së drejtës së cenuar si dhe dëmshpërblimin për dëmin e shkaktuar.

Në kushtet kur pala paditëse nuk rezulton të jetë viktimë e sjelljeve diskriminuuese, atëherë ky kërkim duhet rrëzuar si i pabazuar në ligj.

III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit.

14. Gjykata Administrative e Apelit pasi u njoh me shkaqet e paraqitura në ankim, provat e marra në shqyrtim dhe aktet procedurale arrin në përfundimin se shkaqet e ankimit nuk qëndrojnë pasi vendimi Nr. 5610, datë 06.11.2015 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë është marrë në zbatim të drejtë të ligjit procedural dhe material dhe për pasojë duhet të lihet në fuqi duke arsyetuar si vijon:

15. Lidhur me kufijtë e shqyrtimit të çështjes, gjykata i referohet parimit procedural të gjykimit administrativ të sanksionuar në nenin 37, pika 1 të Ligjit Nr. 49, datë 03.05.2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshuar, parim sipas të cilit: "Gjykata shqyrton ligjshmërinë e veprimit administrativ që kundërshtohet, në bazë të provave të paraqitura nga palët dhe të situatës ligjore dhe faktike që ekzistonte në kohën e kryerjes së veprimit konkret administrativ". Referuar kësaj dispozite ligjore procedurale të gjykimit administrativ, si dhe në përputhje me parimet e të drejtës, për shqyrtimin e rastit konkret do të ishte e domosdoshme të përcaktohej se cila është situata ligjore dhe faktike që ekzistonte në kohën e kryerjes së veprimit konkret administrativ.

16. Sipas vendimit unifikues Nr.7/2001 Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë kanë unifikuar praktikën gjyqësore si vijon: "Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi administrativ për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi përpara marrëdhënieve administrative pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra, me këtë do të kuptojmë se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe jo më me një marrëdhënie administrative. Pra, punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës."

Në nenin 105 të ligjit nr 9920/2008, i ndryshuar përcaktohet se: " 3. Punonjësit e njësisive të hetimit tatimor gëzojnë atributet e Policisë Gjyqësore, në përputhje me Kodin e Procedurës Penale dhe ligjin për organizimin dhe funksionimin e Policisë Gjyqësore. 4. Punonjësit e strukturave të hetimit tatimor pajisen me armë, në përputhje me legjislacionin e fushës në fuqi. "

Në nenin 67 të ligjit nr 152/2013 përcaktohet se: " 3. Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë.6. Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit. 7. Kundër vendimit të njësisë përgjegjëse, sipas pikave 5 dhe 6 të këtij neni, mund të paraqitet ankim në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative."

Në nenin 2.h të ligjit të sipërpërmendur përcaktohej se: "Ky ligj zbatohet për çdo nëpunës (në vazhdim "nëpunës civil"), që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore, me përjashtim të: h) punonjësve

që realizojnë atributet e agjentit/oficerit të Policisë Gjyqësore dhe ata që sipas ligjit lejohet të mbajnë armë: 178/2014, datë 18.12.2014”.

17. Gjykata Administrative e Apelit evidenton se në kohën e nxjerrjes së vendimit Nr.113 datë 27.02.2015, statusi i punësimit të paditësit si nëpunës civil nuk ishte qartësuar duke qenë se njësia përgjegjëse në këtë rast DAP-i nuk kishte deklaruar statusin e punësimit sipas nenit 67.3 dhe 67.6 të ligjit nr. 152/2013, ndërkohë që paditësi nuk rezultoi të ketë pasur statusin e nëpunësit civil para hyrjes në fuqi të ligjit nr 152/2013.

Paditësi Orlando Mato rezultoi ta ketë bërë konflikt gjyqësor mosveprimin e DAP-it për njohjen e statusit të punësimit të paditësit dhe çështja ende nuk ishte zgjidhur me vendim të formës së prerë më datë 27.02.2015, duke qenë se vendimi nr.7623 date 22.12.2014 i Gjykatës Administrative të Shkalles Parë Tirane ka marrë formë të prerë vetëm më datë 16.04.2015 duke qenë se Gjykata Administrative e Apelit Tiranë me vendimin Nr. 785 datë 16.04.2015 ka vendosur mospranimin e ankimit të paraqitur ndaj vendimit Nr. 7623 date 22.12.2014 i Gjykatës Administrative të Shkalles Parë Tiranë.

Nga ana tjetër në kohën e marrjes së vendimit Nr.113 datë 27.02.2015 nga pala e paditur, referuar përmbajtjes së nenit 2.k të ligjit nr. 152/2013, ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, ky ligj nuk ishte i zbatueshëm për punonjësit që gëzonin atributet e oficerit të policisë gjyqësore dhe kishin të drejtë të mbanin armë, siç ishte edhe ai i paditësit.

Në rrethanat e mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit arrin në konkluzionin se më datë 27.02.2015 paditësi nuk ishte konfirmuar si nëpunës civil dhe për pasojë, marrëdhënia e punës me palën e paditur me të drejtë është cilësuar si një marrëdhënie punë që rregullohet nga dispozitat e ligjit nr 9920/2008 dhe ato të K.Punës, në mungesë të një vendimi të njësies përgjegjëse (DAP-it), i cili të kishte konfirmuar statusin e punësimit të paditësit dhe në mungesë të një vendimi gjyqësor të ekzekutueshëm, i cili të kishte zgjidhur mosmarrëveshjen në lidhje me statusin e punësimit të paditësit.

18. Duke qenë se me vendimin Nr.113 datë 27.02.2015, pala e paditur ka njoftuar zgjidhjen e kontratës së punës duke respektuar procedurën e zgjidhjes dhe afatin e njoftimit, Gjykata Administrative e Apelit arrin në konkluzionin se zgjidhja ka qenë një zgjidhje normale e kontratës së punës sipas nenit 141 të K.Punës.

19. Ndryshe nga sa arsyeton Gjykata Administrative e Shkallës së parë, duke iu referuar pretendime të paraqitura në padi, të analizuar ato në kontekst të nenit 17.2 të ligjit nr 49/2012 sipas të cilit përcaktohet se: “ 2. Gjykata zgjidh mosmarrëveshjet në përputhje me dispozitat ligjore dhe normat e tjera në fuqi, që janë të detyrueshme. Ajo bën një cilësim të saktë të fakteve dhe veprimeve që lidhen me mos marrëveshjen, pa u lidhur me përcaktimin që mund të propozojnë palët. ”, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson të analizoje pretendimet e parashtruara në padi në duke iu referuar nenit 146.3 të K.Punës, në të cilin përcaktohet se zgjidhja e kontratës për motive abuzive është një zgjidhje e pavlefshme dhe pavarësisht se sipas vendimit unifikues nr.7/2011 të Kolegjeve të bashkuara paditësi nuk mund të kundërshtojë veprimin administrativ të punëdhënësit organ publik për zgjidhjen e kontratës së punës, por mund të kërkojë nga gjykata rregullimin e pasojave. në këtë rast ky vendim nuk gjen zbatim, poasi pretendimet e parashtruara në padi kanë të bëjnë me zgjidhjen e kontratës së punës për shkaqe diskriminimi dhe jo për shkaqe të pajustificuara.

20. Gjykata evidenton se në nenin 146.1 të K.Punës përcaktohet se: *“1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: a. punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës; b. punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor; c. bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, moshja, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore; d. për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës; e. bëhet për motive të antarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit:..”*

Kjo dispozitë e Kodit të Punës përbën një mbrojtje të punëmarrësit nga diskriminimi, mbrojtje, e cila garantohet edhe në nenin 18 të Kushtetutës sipas të cilit përcaktohet se: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlijje e arsyeshme dhe objektive.”*

Në nenin 10/1 të K.Punës përcaktohet se: *“1. Çdo masë ose sanksion administrativ i pajustificuar, që është marrë ndaj punonjësve, të cilët kanë arsye të dyshojnë për korrupsion e që këtë dyshim ua paraqesin personave përgjegjës ose autoriteteve kompetente, është i pavlefshëm.”*

20. Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se analiza e pretendimeve në lidhje me zgjidhjen e kontratës për motive abuzive, do t'i nënshtrohen edhe rastet kur zgjidhja e kontratës është një zgjidhje normale e saj, duke respektuar procedurën e zgjidhjes dhe afatin e njoftimit, duke qenë se zgjidhja në kushtet e nenit 141 mund të jetë një zgjidhje pa motivacion të shprehur sipas rregullimeve ligjore të K.Punës, në fuqi në kohën e lindjes së mosmarrëveshjes.

21. Në analizë të provave të marra në shqyrtim dhe shkaqeve për të cilat neni 146 i K.Punës përcakton se zgjidhja ka qenë për motive abuzive, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se barrën e provës në këtë rast për të provuar ekzistencën e shkaqeve abuzive në zgjidhjen e kontratës së punës e ka paditësi.

Referuar pretendimeve të paditësit se zgjidhja e kontratës së punës ishte bërë për shkak të paraqitjes më datë 06.01.2015 të ankesës së tij në kryeministri për mënyrën abuzive të ndarjes së shpërblimeve të fundvitit dhe se vendimi është pasojë e drejtpërdrejtë e kërimit nga ana e paditësit të një të drejtë të ligjshme “Njohjen nga Departamenti i Administratës Publike i statusit të punësimit si nëpunës civil” Gjykata Administrative e Apelit duke pasur në konsideratë kohën që ka kaluar nga data e paraqitjes së padisë në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë 29.09.2014 me të cilën është kërkuar nga paditësi njohja e statusit të punësimit si nëpunës civil, nga data marrjes së vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë 22.12.2014, nga data e paraqitjes së ankesës në portalin on-line të Kryeministrisë më datë 06.01.2015 dhe datës së zgjidhjes së kontratës së punës 27.02.2015, duke pasur në konsideratë faktin se ankesa nuk provohet t'i jetë komunikuar palës së paditur as nga paditësi dhe as nga ana e institucionit që marrë denoncimin. arrin në konkluzionin se nuk provohet një lidhje e drejtpërdrejtë mes padisë së paraqitur për shqyrtim nga paditësi me të cilën kërkohej një e drejtë e tij si punëmarrës dhe

denoncimit të mënyrës së shpërndarjes së shpërblimeve të fundvitit me vendimin për zgjidhjen e kontratës së punës.

Në arritjen e këtij përfundimi, Gjykata Administrative e Apelit ka në konsideratë edhe sjelljen e të paditurës ndaj paditësit në periudhën nga dita e paraqitjes së padisë më 29.09.2014 dhe data e paraqitjes së denoncimit 06.01.2019 nga e cila nuk rezulton të ketë pasur një reagim të saj negativ ndaj paditësit, apo ndonjë shqetësim të shfaqur ndaj tij në lidhje me këtë çështje, përkundrazi të dhënat e vlerësimit të datës 20.02.2015 tregojnë se paditësi është vlerësuar shumë mirë nga ana e të paditurit. Ky veprim i të paditurës tregon se kërkimi i përcaktimit të statusit të punësimin të paditësit me padi, apo denoncimi i tij në kryeministri nuk ka ndikuar në vlerësimin e punës së paditësit dhe për pasojë as në marrjen e vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës.

Pavarësisht faktit se me shkresën nr. 16309/1 prot, datë 05.06.2015, pala e paditur pranon se zgjidhja është bërë për shkak të cenimit të parimit të besimit dhe besnikërisë. Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se referuar nenit 26 të K.Punës përcaktohet se një ndër detyrimet e punëmarrësit është ruajtja me besnikëri e interesave të ligjshëm të punëdhënësit dhe parimisht mungesa e besnikërisë në ruajtjen e interesave të ligjshëm mund të përbëjë shkak për zgjidhjen normale të kontratës së punës nga punëdhënësi, i cili ka detyrimin të respektojë procedurën e zgjidhjes dhe afatin e njoftimit.

Ky pohim i vetëm i palës së paditur dhe rrethanat e çështjes, sipas të cilave nuk provohen veprime konkrete të palës së paditur në vazhdimësinë e marrëdhënies së saj me paditësin në harkun kohor nga koha e paraqitjes së denoncimit 06.01.2015 deri më 27.02.2015, kohë kur është marrë vendimi për zgjidhjen e kontratës, bën që Gjykata Administrative e Apelit të arrijë në konkluzionin se në këtë rast nuk ka prova të mjaftueshme për të vlerësuar se zgjidhja ka qenë për motive abuzive diskriminuese pavarësisht faktit se dyshimi i ekzistencës së këtij motivi ka qenë legjitim nga ana e paditësit, në rrethanat kur pala e paditur nuk ka dhënë motivacion në lidhje me shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës.

Mungesa e dhënies së motivacionit të zgjidhjes së kontratës së punës nuk përbën shkak që apriori të pranohet pretendimi për ekzistencën e një shkakut diskriminues në zgjidhjen e kontratës për shkak se vetë dispozitat e K.Punës në fuqi në kohën e lindjes së mosmarrëveshjes nuk detyronin punëdhënësin për dhënie të shkakut të zgjidhjes së kontratës së punës, situatë e cila ka ndryshuar me ndryshimet e nenit 144 të K.Punës me ligjin Nr. 136/2015, datë 5.12.2015.

Në rrethanat e mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se pretendimi i paditësit se vendimi nr. 113 datë 27.02.2015 i Drejtorit të DPT-së ishte një veprim administrativ i pavlefshëm për shkak se është marrë në kushtet e diskriminimit dhe nga një organ jokompetent duhet të rrëzohet si një pretendim i pambështetur në prova dhe në ligj.

22. Në lidhje me pretendimet e paditësit për konstatimin e diskriminimit dhe ndreqjen e pasojave të tij në referim të mbrojtjes që ofron për punëmarrësit ligji Nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se me të drejtë këto pretendime janë rrëzuar me vendimin objekt ankimi.

Në lidhje me këtë kërkim, Gjykata Administrative e Apelit evidenton se pavarësisht mbrojtjes së ofron Kodi i Punës ndaj diskriminimit dhe veprimeve abuzive të punëdhënësit, një mbrojtje e

pavarur prej as që ofron K.Punës jep edhe ligji Nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". Ky i fundit rregullon çështjen e diskriminimit në përgjithësi dhe mekanizmat mbrojtës në veçanti, mekanizma, të cilat mund të aplikohen në mënyrë të pavarur nga zbatimi i dispozitave të tjera ligjore që ofrojnë mbrojtje nga diskriminimi.

23. Gjykata Administrative e Apelit evidenton se në nenin 1 të ligjit Nr. 10221 datë 04.02.2010 përcaktohet se: *"Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër", ndërsa në nenin 3.1 të tij përcaktohet se: "Diskriminimi" është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Në nenin 7.1 të ligjit të sipërpërmendur me titull "Mbrojtja nga diskriminimi" përcaktohet se: *"1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim."*

Në nenin 12 të ligjit me titull "Ndalimi i diskriminimit" përcaktohet se: *"1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërbllimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;"*

Në nenin 34 .1 përcaktohet se: *"1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëshmipërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.", ndërsa në nenin 36 të tij përcaktohet se: "...5.Paditësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese....6. Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji. "*

Në nenin 37 të ligjit përcaktohet se: *"Vendimi i gjykatës cakton dëshmipërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit."*

24. Gjykata Administrative e Apelit referuar dispozitave të sipërpërmendura dhe provave të marra në shqyrtim arrin në konkluzionin se me të drejtë me vendimin objekt ankimi, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë janë rrëzuar pretendimet e paditësit për dëmshpërblim për shkak të veprimeve diskriminuese të palës së paditur DPT në raport me paditësin me rastin e pushimit të tij nga puna.

Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se referuar kuptimit që ligji Nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" i jep diskriminimit dhe mbrojtjes prej tij, nuk provohet se në rastin e paditësit pala e paditur të ketë marrë vendimin e largimit nga detyra për shkak të *gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, feture ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicionit gjenetik, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër me qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë*, të drejta këto që kanë të bëjnë me të drejtën për punë të paditësit.

Provat e paraqitura nga paditësi, vendimi gjyqësor Nr. 7623 date 22.12.2014 i Gjykatës Administrative të Shkalles Pare Tiranë dhe denoncimi i datës 06.01.2015 në portalin on-line të Kryeministrisë nuk përbëjnë një bazë të mjaftueshme që gjykata t'i kalojë barrën e provës palës së paditur për të provuar mungesën e sjelljes diskriminuese në kuptim të nenit 36.6 të ligjit Nr. 10221 datë 04.02.2010. Provat e tjera që datojnë pas datës 27.02.2015 nuk ndikojnë në cilësimin e sjelljes së palës së paditur si diskriminuese për aq kohë sa me anë të tyre nuk rezultojnë të mbështetet një fakt i tillë.

25. Në rrethanat kur paditësi nuk ka provuar se pala e paditur në marrjen e vendimit nr 111, datë 27.02.2015 ka vepruar në kushtet e një sjelljeje diskriminuese ndaj tij, Gjykata Administrative e Apelit arrin në konkluzionin se me të drejtë me vendimin objekt ankimi është rrëzuar edhe kërkesa për dëmshpërblim, pasi kjo kërkesë është e lidhur ngushtësisht me ekzistencën e sjelljes diskriminuese të organit publik.

26. Referuar pretendimeve të paraqitura në ankim në lidhje me çështjen se ekspertja psikologe ka provuar dëmin që i është shkaktuar paditësit, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se ekzistenca e dëmit jopasuror, moral dhe ekzistencial nuk përbën shkak për të ngarkuar palën e paditur me përgjegjësi për shpërblimin e dëmit për aq kohë sa nuk provohet ekzistenca e shkeljes me faj nga ana e kësaj pale, që të përbëjnë shkak për dëmshpërblim, pasi kushtet për ekzistencën e përgjegjësisë jokontraktore janë kumulative .

Pretendimet në lidhje me mosmarrjen në konsideratë të mendimit të Komisionerit të Mbrojtjes nga diskriminimi janë të pambështetura në ligj e në prova , për shkak se Komisioneri nuk rezultojnë të ketë marrë vendim në lidhje me shkeljen e pretenduar, ndërkohë që opinioni i tij i datës 22.10.2015 i dhënë për gjykatën jo vetëm nuk kanë qenë në favor të ekzistencës së shkeljes , por edhe nuk janë të detyrueshme për gjykatën që shqyrton mosmarrëveshjen. Komisioneri ka dhënë mendimin se gjykata duhet të vlerësojë nëse paraqitja e denoncimit nga paditësi ka qenë shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

27. Për të gjitha sa u parashtruan më sipër, Gjykata Administrative e Apelit arrin në konkluzionin se shkaqet e ankimit nuk qëndrojnë, vendimi Nr. 5610, datë 06.11.2015 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë me të cilin është rrëzuar padia e paditësit është i drejtë, i mbështetur në ligj e në prova dhe për pasojë në zbatim të nenit 50.b të ligjit nr. 49/2012 duhet të lihet në fuqi.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, bazuar në nenet 49 e 50 germa "b" të Ligjit Nr. 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshuar

VENDOSI

Lënen në fuqi të vendimit Nr. 5610, datë 06.11.2015 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë brenda 30 ditëve duke filluar ky afat nga dita e nesërme e njoftimit të tij.

U shpall, sot në Tiranë, më datë 18.04.2019.

ANËTARE
ALTINA NASUFI
DV

ANËTAR
ARJAN QAFA
DV
E NJEHSUAR ME ORIGINALIN

KRYESUESE
FJORALBA PRIFTI
DV

Kancelari
Leonard Stambaj
Prifti