



REPUBLIKA E SHQIPERISE
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr. 13718/8940/4006 (31107-03056-86-2016) Regjistri

Datë 17.06.2016 regjistrimi

Nr. 1868 Vendimi

Datë 09.05.2018

V E N D I M

“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit e përbërë nga gjyqtarët:

Kryesues: Arjan Qafa

Anëtare: Alkelina Gazidedja

Anëtare: Enkelejda Metaliaj(Softa)

Asistuar nga sekretare gjyqësore [REDACTED] në Tiranë në datë 09.05.2018 mori në shqyrtim në dhomë këshillimi, çështjen administrative me nr.13718/8940/4006 (31107-03056-86-2016), Regjistri, datë 17.06.2016 regjistrimi, me palë ndërgjyqëse:

PADITËS: Banka e Shqipërisë.

I PADITUR: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

OBJEKTI: Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ, Vendimit nr. 07 datë 18.01.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Pezullimin e zbatimit të aktit deri në përfundim të gjykimit.

BAZA LIGJORE: Neni 1, neni 7, shkronja “a”, neni 11, pika 1, neni 15, shkronja “a”, neni 16 pika 2 shkronja “b” dhe neni 17 shkronja “c” të ligjit nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, Neni 1, neni 105, neni 115 shkronja “a”, neni 116 shkronja “b”, neni 117 dhe neni 131 e Vijës Kushtetuese dhe Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me vendimin Nr. 1675, datë 07.04.2016 ka vendosur:

- Pranimin pjesërisht të kërkesë padisë.
- Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të pjeshme të Vendimit nr. 07 datë 18.01.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi vetëm sa i përket pikës 2 të tij që thotë: "Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëhershme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore".
- Rrëzimin e kërkesë-padisë për pjesën tjetër si të pabazuar në ligj dhe në prova.
- Shpenzimet procedurale gjyqësore dhe ato të ekzekutimit i ngarkohen palës së paditur në masën e pranuar të padisë.
- Kundër këtij vendimi mund të bëhet ankim brenda 15 ditëve nga e nesërmbja e shpalljes në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë.

Kundër vendimit të mësipërm ka paraqitur ankim pala paditëse, e cila ka kërkuar ndryshimin e vendimit dhe pranimin e kërkesëpadisë, duke parashtruar këto pretendime:

- Vendimi nr. 07 datë 18.01.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si absolutisht të pavlefshëm vetëm sa i përket pikës 2 të tij ku Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi kishte urdhëruar Bankën e Shqipërisë të rikthente në punë ish-punonjësën e saj Z. [REDAKTUAR]. Me të drejtë gjykata ka konstatuar se kjo pikë e vendimit të Komisionerit është absolutisht e pavlefshme për shkak se në kuptim të nenit 116 shkronja "b" të Kodit të Procedurave Administrative, kjo masë e caktuar është nxjerrë nga organi i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në tejkalim të kompetencave të tij ligjore, por në këtë rast gjykata nuk ka marrë parasysh përcaktimet e nenit 117 pika 3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku përcaktohet se: "Në qoftë se vetëm një pjesë e aktit është absolutisht e pavlefshme, i gjithë akti do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, në rast se pjesa që anulohet është aq e rëndësishme sa që pa të akti nuk e realizon qëllimin e tij".
- Pra sa më sipër, në rastet kur ndodh që vetëm një pjesë e aktit administrativ të jetë absolutisht e pavlefshme, dhe kjo pjesë përbën pjesën më të rëndësishme të aktit, pra qëllimin e aktit, atëherë i gjithë akti do të konsiderohet i abs.
- Në rastin konkret, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në dispoz. 116 të ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", dhe më konkretisht në pikën 2 të nenit

33 (ku e bazon dhe vendimit të tij), merr vendim me qëllim që të rregullojë pasojat dhe parashikon masat e duhura për eliminimin e tyre. Për të qartësuar me tepër qëllimin e vendimit të komisionerit citojmë shprehimisht dispozitën e mësipërme të ligjit:

- "Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre."
- Pra, është mëse e qartë që pjesa më e rëndësishme e aktit të komisionerit dhe që parashikohet edhe në pikën 10 të nenit 33 të ligjit "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", (ku edhe ka bazuar vendimin e tij komisioneri) është qëllimi i aktit, pra rregullimi i pasojave. Pa rregullimin e pasojave vendimi i komisionerit do të ishte i pakuptimtë, do të humbte qëllimin e tij, dhe nuk mund të konsiderohej akt administrativ individual, pasi nuk do të sillte asnjë pasojë juridike për palën të cilës i drejtohet (Bankës së Shqipërisë), por do të mbetej thjesht një konstatim. Për rrjedhojë vendimi i komisionerit, për sa kohë që gjykata me vendimin e saj, e ka konstatuar absolutisht të pavlefshëm pjesën e cila lidhet me rregullimin e pasojave, e ka humbur qëllimin e tij dhe për rrjedhojë bazuar në neni 117 pika 3 të Kodit të Procedurave Administrative akti administrativ vendimi i komisionerit nr.07 datë 18.01.2016 duhej të shpallej si absolutisht i pavlefshëm.
- Përveç sa më sipër, në lidhje me pretendimet e Bankës së Shqipërisë mbi pikën 1 të vendimit nr.07 datë 18.01.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sipas të cilit Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konstatuar diskriminim nga Banka e Shqipërisë ndaj ish punonjësit të saj Z. [REDAKTUAR] dhe për rrjedhojë ka urdhëruar Bankën e Shqipërisë të marrë masat e menjëhershme për ritkthimin në detyrë të tij, konstatojmë se Gjykata Administrative e shkallës së parë Tiranë nuk është shprehur për këtë pretendim të Bankës së Shqipërisë.
- Në këtë mënyrë vërejmë se Gjykata Administrative e shkallës së parë Tiranë, gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje administrative, ka vepruar në kundërshtim me nenet 6 dhe 14 të Kodit të Procedurës Civile, të cilat formëzojnë parime proceduriale të gjyqimit. Nëpërmjet shkëlqes së këtyre parimeve Gjykata Administrative e shkallës së parë Tiranë, me vendimin Nr.1865 datë 07.04.2016, ka arritur në një vendimarrje të gabuar dhe jo të drejtë.
- Neni 6 i Kodit të Procedurës Civile detyron Gjykatën të shprehet mbi gjithëka që kërkohet

- dhe vetëm për atë që kërkohet dhe në gjykimin e padisë në shqyrtim Gjykata ka vepruar gabim duke mos u shprehur në lidhje me pretendimet e Bankës së Shqipërisë për sa i përket konstatimit të diskriminimit nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Çmujmë që gjykata ka shkelur parimin e disponibilitetit, si një nga parimet themelore të zhvillimit të procesit gjyqësor, i cili e detyron gjykatën të shprehet vetëm për atë që kërkohet gjatë procesit gjyqësor, pra të japë vendimin e saj në përputhje me objektin e mosmarrëveshjes, i cili në bazë të nenit 5 të K.Pr.C përcaktohet nga pretendimet dhe kërkesat e palëve të shprehura si në padi ashtu edhe gjatë zhvillimit të procesit gjyqësor.
- Duke qenë se Gjykata Administrative e shkallës së parë nuk është shprehur për sa kërkohet, atëherë në lidhje me pretendimin e mësipërm të Bankës së Shqipërisë, sqarojmë Gjykatën e Apelit se për sa i përket pretendimit të ish punonjësit [REDACTED] për diskriminim nga Banka e Shqipërisë, ky i fundit pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me Bankën e Shqipërisë, mbështetur në dispozitat e ligjit nr.10221 datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ka paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ankesën e tij duke pretenduar se për shkak të gjendjes se tij shëndetsore, është diskriminuar nga Banka e Shqipërisë gjatë ushtrimit të detyrës së tij.
 - Bazuar në ankesën e z. [REDACTED] Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mbështetje të nenit 33 pika 7 të ligjit nr.10221 datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i është drejtuar fillimisht Bankës së Shqipërisë nëpërmjet shkresës nr.875/1 datë 27.10.2015 për informacion në lidhje me pretendimet e z. [REDACTED]
 - Në përgjigje të kërkesës së mësipërme të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Banka e Shqipërisë në përputhje me procedurat dhe afatet e përcaktuara në ligjin nr.10221 datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ka informuar Komisionerin në mënyrë të detajuar mbi pretendimet e ngritura nga z. [REDACTED] në ankimin e tij.
 - Sa më sipër, kemi sqaruar Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi se z. [REDACTED] është emëruar pranë Bankës së Shqipërisë në datë 18.11.2009 në pozicionin "Specialist" pranë Sektorit Teknik dhe të Shërbimeve, Departamenti i Administrimit. Këtë pozicion punonjësi e ka mbajtur deri në datë 22.12.2013 kur është riemëruar si "PAM Mirëmbajtës" pranë Departamentit të Administrimit.
 - Në lidhje me pretendimin e z. [REDACTED] se është detyruar nga z. [REDACTED] të lëvizë në një vend pune më të përshkueshëm për shëndetin e tij dhe se z. [REDACTED] ka qenë i

detyruar të pranojë, ju sqarojmë se lëvizjet paralele ose në pozicione më të larta apo më të ulta në hierarkinë e Bankës së Shqipërisë janë të përcaktuara në rregulloren "Për marrëdhëniet e punës së personelit të Bankës së Shqipërisë".

- Më konkretisht në nenin 34 pika 1 të rregullores përcaktohet se Guvernatori kryesisht ose mbështetur në propozimin e Departamentit të Burimeve Njerëzore, ka të drejtë të rrimërojë në çdo kohë punonjësit, në pozicione paralele ose në pozicione më të larta apo më të ulta në hierarkinë organizative të Bankës, kur kjo lëvizje çmohet e nevojshme ose e arsyeshme për administrimin efikas të burimeve njerëzore në Bankë. Pra dhe lëvizja e z. [REDAKTUAR] në pozicionin që kishte deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është bërë në përputhje me aktet rregullative të Bankës së Shqipërisë. Për më tepër që në rastin e z. [REDAKTUAR] lëvizja në një pozicion tjetër ka qenë e vetkërkuar sikurse rezulton nga shkresa e datës 02.12.2013 që ky i fundit i ka drejtuar drejtuesit të njësisë pranë secilës punonte.
- Ky fakt është pranuar dhe nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në arsyetimin e vendimit të tij nr. 07 datë 18.01.2016 i cili shprehet se cit.: "Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nuk disponon prova dhe fakte konkrete, nëpërmjet së cilave të mund të vërtetohet pretendimi i z. [REDAKTUAR]. Për sa kohë që kërkesa mban nënshkrimin e tij, si dhe është dorëzuar zyrtarisht pranë eprorit të tij, kjo kërkesë do të konsiderohet e mirëqenë".
- Pra dhe vet Komisioneri ka konstatuar se lëvizja e z. [REDAKTUAR] në një pozicion tjetër punë është bërë me kërkesën e tij dhe se në asnjë rast nuk është konstatuar diskriminim në drejtim të tij siç ka pretenduar z. [REDAKTUAR] në ankesën e tij.
- Ndërsa në lidhje me pretendimin e z. [REDAKTUAR] se pasi i është drejtuar Guvernatorit të Bankës së Shqipërisë me shkresën nr.262, datë 26.06.2015 ku kërkon rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës, ky i fundit nëpërmjet urdhërit nr.3891 datë 29.06.2015 ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me Bankën e Shqipërisë, ju sqarojmë si vijon:
- Banka e Shqipërisë, ka nisur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me z. [REDAKTUAR] në përputhje me dispozitat e ligjore të përcaktuara në Kodin e Punës, dhe nëpërmjet shkresës nr.3785 prot. datë 22.06.2015 ka njoftuar z. [REDAKTUAR] mbi zhvillimin e takimit me përfaqësues të Departamentit të Burimeve Njerëzore ku do të diskutohet vazhdimësia e marrëdhënieve të punës të z. [REDAKTUAR] me Bankën e Shqipërisë.
- Takimi i mësipërm ndërmjet përfaqësuesve të Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe z. [REDAKTUAR] është zhvilluar në datën 25.06.2015 dhe në vijim të këtij takimi, pas përmbushjes së

- afateve të përcaktuara në Kodin e Punës. z. [REDAKTUAR] është njoftuar me urdhërin nr.3891 prot. datë 29.06.2015 për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me Bankën e Shqipërisë.
- Pra ndërprerja e marrëdhënieve të punës me z. [REDAKTUAR] ndryshe nga sa shprehet ky i fundit në ankesën e tij, nuk ka ardhur si pasojë e shkresës së z. [REDAKTUAR] me nr.262, datë 26.06.2015 për rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës, por si pasojë e procedurave të nisura nga Banka e Shqipërisë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Në këtë parashtrim sjellim në vëmendje se ndërprerja nuk ka ndodhur për asnjë nga shkaqet e parashikuara në nenin 147 të Kodit të Punës që do të shkaktonin pezullimin e procedurës për ndërprerje.
 - Gjithashtu sqarojmë se përveç zbatimit të procedurave dhe afateve përkatëse, Banka e Shqipërisë në urdhërin 3891 datë 29.06.2015, i ka akorduar z. [REDAKTUAR] të gjitha të drejtat monetare të mundshme të parashikuara nga Kodi i Punës për rastet e largimit nga puna dhe në këtë mënyrë Banka e Shqipërisë ka zbatuar në mënyrë rigorozë parashikimet ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe në asnjë rast në qëndrimin e saj nuk ka patur diskriminim kundrejt z. [REDAKTUAR]
 - Si përfundim, për sa më sipër, kërkohet pranimi tërësisht i kërkesë padisë.

Kundër vendimit të mësipërm ka paraqitur ankim pala e paditur, e cila ka kërkuar ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e kërkesëpadisë, duke parashtruar këto pretendime:

- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar ankesën Nr. 86 Regjistri, -datë 20.10.2015, të ankuesit [REDAKTUAR] i cili pretendon se është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e Bankës së Shqipërisë.
- Pas vlerësimit të fakteve dhe provave të grumbulluara gjatë procesit të shqyrtimit administrativ, KMD konstatoi se:
- Në datën 02.12.2013, ankuesi i drejton një kërkesë me shkrim, Drejtorit të Departamentit të Administrimit, nëpërmjet së cilës kërkohej mundësia e lëvizjes në një pozicion tjetër pune, më të përshtatshëm, ku të konsiderohej e arsyeshme nga eprori, duke u nisur nga gjendja e tij shëndetësore. Referuar Urdhërit nr. 2829, datë 23.12.2013, të Guvernatorit të Bankës së Shqipërisë, si dhe kontratës individuale të punës ndërmjet Bankës së Shqipërisë dhe z. [REDAKTUAR], ky i fundit kalon në detyrën "Mirëmbajtës", për një periudhë 6-mujore. Referuar manualit të punës, pozicioni "mirëmbajtës" kryen detyrën të një "punëtor teknik për mirëmbajtjen e objektit, ndaj edhe si kryerës punësimit kërkohet arsimi i mesëm". Ndërkohë që, z. [REDAKTUAR] është diplomuar në degën "administrim biznesi" pranë Fakultetit të Ekonomisë.

të Universitetit të Tiranës, pra ka arsim të lartë. Në këtë kontekst, vihet re një mospërputhje e nivelit dhe arsimit të z. [REDAKTUAR] me nivelin dhe arsimin e pozicionit të punës "mirëmbajtës". Pozicion në të cilin eprorët e tij kanë vendosur ta emërojnë. Gjithashtu, bazuar në manualin e punës së pozicionit të mirëmbajtësit, konstatohet se detyrat e këtij pozicioni kanë karakter teknik dhe fizik, detyra të cilat, në vlerësimin e Komisionerit, duke patur parasysh diagnozën e sëmundjes së z. [REDAKTUAR] si dhe duke patur parasysh faktin, se ai ndodhej ende në trajtim mjekësor në secanca kemioterapie, nuk janë në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore. Pavarësisht se ekziston një kërkesë me shkrim e z. [REDAKTUAR] ku kërkohet kalimi në një pozicion tjetër pune, më të përshtatshëm me gjendjen e tij shëndetësore, nuk do të thotë që ai ka kërkuar të kalohet në një pozicion pune më të ulët, si për sa i përket nivelit e gjendjes arsimore, ashtu edhe trajtimit të tij financiar.

- Në përfundim të periudhës 6 mujore, z. [REDAKTUAR] i është dërguar shkresa nr. 3785, datë 22.06.2015, ku njoftohet për një takim, në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës, takim i cili është realizuar në datën 26.06.2015. Referuar procesverbalit të takimit të datës 26.06.2015, z. [REDAKTUAR] thekson faktin se e ka të pamundur të ushtrojë detyrën e mirëmbajtësit, për efekt të gjendjes së tij shëndetësore. Në të njëjtën datë, ai i drejtohet Guvernatorit të Bankës së Shqipërisë, me shkresën nr. 262, datë 26.06.2015, ku kërkon të rrimërohet në pozicionin e mëparshëm të punës. Me shkresën nr. 3891, datë 29.06.2015, Banka e Shqipërisë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me z. [REDAKTUAR]. Në këtë Urdhër nuk është dhënë asnjë motivacion për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së ankuesit me Bankën e Shqipërisë.
- Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri gjykon se z. [REDAKTUAR] është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë nga ana e Bankës së Shqipërisë, për shkak të gjendjes së tij shëndetësore. Gjendja shëndetësore është një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi".
- Në përfundim të shqyrtimit administrativ, Komisioneri me vendimin Nr. 7, datë 18.01.2016, ka vendosur:
- Konstatimin e diskriminimit, për shkak të gjendjes shëndetësore, të z. [REDAKTUAR] nga ana e Bankës së Shqipërisë.
- Referuar pikës I të këtij Vendimi, të merren masa të menjëhershme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e

tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore.

- Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Banka e Shqipërisë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
- Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë gjykatës kompetente".

- Lidhur me arsyetimin e vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, ku ndër të tjera, shprehimisht thuhet se: " ... pretendimi për diskriminim për punësimin e Z. [REDAKTUAR] rrjedh nga një marrëdhënie juridike që rrjedh nga Kodi i Punës", theksojmë se:
 - Pretendimi për diskriminim është ngritur bazuar në Ligjin 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", në të cilin përcaktohet se "Komisioneri ka kompetencë (a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar .. " (neni 32 i ligjit). Banka e Shqipërisë është gjetur në shkelje të dispozitave të Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", në fushën e punësimit, parashikuar në Kreun II "Mbrojtja nga Diskriminimi në punësim", nenet 12 - 16 të këtij ligji. Konkretisht, në nenin 1211 të këtij ligji, thuhet se "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, shpërblimit, përfitimit 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 vijim, në arsyetimin e vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, shprehimisht thuhet se: "Në praktikën gjyqësore për rastet e largimit nga puna Gjykata e Lartë nëpërmjet vendimit unifikues nr. 31 datë 14.04.2003 kanë konkluduar se: "e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtjen gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rreze gjyqësore.
 - Pra, referuar vendimit unifikues të Lartpërmendur e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore dhe për rrjedhojë dhe në rastin se ish punëdhësi do të kishte paraqitur

padi në lidhje me ndërprerjen e pa justifikuar të marrëdhënieve të punës dhe kjo padi do të ishte pranuar nga gjykata, kjo e fundit nuk do të kishte tagrin dhe kompetencat për të urdhëruar rikthimin në punë të punonjësit".

- **Së pari**, vendimi unifikues nr. 31 datë 14.04.2003 i Gjykatës së Lartë i referohet një pushimi të padrejtë nga puna, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, ndërsa Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vepron për rastet e diskriminimit, sipas kuptimit të këtij ligji. Kështu bazuar në nenin 311 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi "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".
- Vendimi i Gjykatës së Lartë ka interpretuar rrethanat e përfundimit të marrëdhënieve të punës, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës dhe konkretisht mosrespektimin e tyre ndërsa parimi i barazisë dhe mos-diskriminimit garanton një tjetër dimension ligjor, atë të trajtimit të pabarabartë në kushte të njëjta ose trajtim të barabartë në kushte të ndryshme, bazuar në një shkak të mbrojtur të diskriminimit, që e vendos personin apo grupin e personave në një situatë të pabarabartë, të padrejtë dhe të disfavorshme.
- Në këndvështrimin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, unifikimi i praktikës së Gjykatës së Lartë për rastet e ndalimit të diskriminimit të personave në lidhje me të drejtën për punësim dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës, do të ishte i nevojshëm sepse, së pari, do të garantonte një mbrojtje më efektive të viktimave të diskriminimit dhe së dyti, do të konsolidonte praktikën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për ndalimin e diskriminimit në lidhje me të drejtën për punësim, duke vendosur masën e duhur për ndreqjen e situatës. Ndalimi i diskriminimit në lidhje me të drejtën për punësim, bazuar në nenin 12 të Ligjit 10 221, datë 04. 02. 2011 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e mbrojtura diskriminuese dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.
- **Së dyti**, krahasimi në këtë rastar gjyqësor ndërmjet ngritjes së një pade përpara gjykatës me objekt ndërprerjen e pa justifikuar të marrëdhënieve të punës dhe ngritjen e

një ankimi për para Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me objekt pretendimi për diskriminim, është tërësisht i pabazuar. Në rastin e parë, padia bazohet në paligjshmëri dhe shkelje apo mosrespektim të dispozitave të Kodit të Punës lidhur me "Përfundimin e marrëdhënieve të punës", konkretisht mosrespektim i afateve, procedurave të zgjidhjes së kontratës, zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme, zgjidhjes së menjëhershme e të pa justifikuar të kontratës së punës nga punëdhënësi etj dhe rregullohet sipas këtyre dispozitave ndërsa në rastin e ankimit për diskriminim, ish-punonjësi pretendon trajtimin e pabarabartë dhe të diferencuar, bazuar në një shkak diskriminues, që duhet të përbejë një cilësi/karakteristikë individuale të tij, në raport me një person apo grup tjetër personash.

- Kështu, pas hetimit administrativ, Komisioneri ka gjykuar se, paligjshmëria e veprimeve apo mosveprimeve nga ana e Bankës së Shqipërisë në dëm të ankuesit, ka sjellë për pasojë edhe vendosjen e tij në kushte të disfavourshme, duke filluar që nga transferimi i tij nga një pozicion pune, në një tjetër më pak të favorshëm dhe të papërshtatshëm, deri në largimin e tij nga puna në mënyrë përfundimtare.
- Zgjidhja e kontratës së punës, që përbën trajtimin e disfavourshëm apo pasojën negative për ankuesin, që ka sjellë si pasojë kufizimin e të drejtës së tij për punësim, bazuar në gjendjen e tij shëndetësore, si shkak i mbrojtur nga ligji, bëjnë që të gjendemi përpara situatës diskriminuese.
- Në vijim të arsyetimit të vendimit gjyqësor, që po kundërshtojmë thuhet se "Gjykata çmon se urdhërimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me vendimin Nr. 7, dt. 18.01.2016, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, Banka e Shqipërisë si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj znj. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, është në tejkalim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 7 dt. 18.01.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, sipas nenit 116/1 të K.Pr.Administrative, duhet pranuar pjesërisht sa i përket pikës 2 të disponimit të këtij vendimi të cituar më sipër si një kërkim i mbështetur në ligj".
- **Së pari**, theksojmë se Vendimi Nr. 7, datë 18.01.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një akt administrativ i drejtë i bazuar në ligj, i bazuar në respektim të kërkesave ligjore.

- Kështu, Vendimi Nr. 07 datë 18.01.2016 i KMD është një akt i nxjerrë në përputhje me formën e kërkuar në Ligjin 10 221, konkretisht në nenin 33/10 ku thuhet se "Komisioneri shprehet me vendim ...".
- Sa i takon procedurës administrative, ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" ka parashikuar në nenin 33 të gjithë procedurën që ndjek Komisioneri për shqyrtimin e çështjeve të diskriminimit. Komisioneri ka ndjekur të gjithë hapat procedural, që parashikohen në këtë dispozitë, për shqyrtimin administrativ të çështjes. Në përmbajtjen e vendimit, pas analizimit të provave gjatë hetimit administrativ, KMD ka konstatuar se Banka e Shqipërisë ka ndërprerë marrëdhëniet e punë me ish- punëmarrësin z. [REDAKTUAR] për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, dhe për pasojë ka gjetur diskriminim ndaj tij, lidhur me këtë shkak nga ana e punëdhënësit, Banka e Shqipërisë.
- Mbështetur në nenin 33, pika 10 të ligjit 10221/2010: "Komisioneri shprehet me vendim ...", dhe se Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre. Më tej, pika 11, parashikon shprehimisht se: "Nëse Komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para Komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon Komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, Komisioneri vendos masë për ndëshkimin me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni".
- Në fund të hetimit administrativ të çështjes, në përputhje me neni 33/10, KMD ka dalë me vendim për konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë duke gjetur përgjegjës Bankën e Shqipërisë për largimin e tij nga puna të z. [REDAKTUAR] bazuar në shkaqe diskriminuese dhe për pasojë ka përcaktuar, sipas parashikimit ligjor, marrjen e masave për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR] si rregullimi apo masa e duhur për ndreqjen e situatës dhe rivendosjen e së drejtës për punësim të shkaktuar nga sjellja diskriminuese e Bankës së Shqipërisë.
- Komisioneri është shprehur me vendim për shkeljen e Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" dhe është në tregim e tij të vendos rregullimet përkatëse për ndreqjen e situatës dhe ndalimin e diskriminimit.
- Banka e Shqipërisë, e gjetur në shkelje të dispozitave ligjorë 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga

Diskriminimi", në fushën e punësimit, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj ish-punëmarrësit, duhet të merre masa, sipas pikës 2 të vendimit nr.7/2016, që të rikthente z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe gjendjen shëndetësore, si rregullimi! masa e duhur e përcaktuar nga Komisioneri për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit.

- Ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" ofron mbrojtje nga diskriminimi në lidhje me një listë jo- shteruese të shkaqeve të diskriminimit, në tre fusha kryesore, konkretisht në arsim, punësim, dhe të mira e shërbime, si ndaj subjekteve shtetëror ashtu dhe privat, ndaj nuk mundet të përcaktojë shprehimisht rregullimet dhe masat konkrete që duhen ndërmarrë në çdo rast konkret për ndreqjen e situatës së shkaktuar nga diskriminimi. Ligji nuk mundet të parashikojë çdo situatë konkrete dhe të japë zgjidhje specifike dhe individuale por i jep tagrin institucioneve ligjzbatuese për të përcaktuar zgjidhjen ligjore të çështjes. Kështu, ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" ka parashikuar në nenin 33/10 se vendimi i KMD përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre, duke i dhënë tagrin ligjor Komisionerit për të përcaktuar masën e duhur për rivendosjen e së drejtës, për punësim në rastin konkret, të shkaktuar nga diskriminimi, nëpërmjet largimit nga puna. KMD ka çmuar "rikthimin në punë të Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore", si masën apo veprimin e duhur për rastin konkret me qëllim rivendosjen e së drejtës së cënuar.
- Kështu, është në kompetencën ligjore të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi që, në rastet e konstatimit të diskriminimit, të përcaktojë masën dhe veprimin e duhur për të rregulluar situatën dhe për të rivendosur në vend të drejtën e cënuar përmes shkeljes së parimit të mos- diskriminimit.
- Ligji përcakton se Komisioneri duhet të shprehet me vendim, i cili ka për qëllim jo vetëm konstatimin e faktit të diskriminimit por edhe ndalimin e diskriminimit.
- Në rastet e largimeve nga puna, për shkaqe diskriminuese, KMD ka vendosur rikthimin në punë të ish-punonjësve. Në çmimin e Komisionerit, kjo është masa apo veprimi i duhur që duhet të ndërmerret nga ish-punëdhënësi për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit ndaj ish-punëmarrësit.
- Shpallja e pavlefshmërisë së masës apo veprimi të përcaktuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është pjesë e vendimit të konstatimit të diskriminimit.

bazuar në nenin 33/10, i heq kompetencën ligjore Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për të realizuar qëllimin i tij, sipas ligjit organik mbi bazën e të cilit mbështetet dhe funksionon, konkretisht nenit 2 të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, për të garantuar të drejtën e çdo personi për mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Sa më sipër, Vendimit nr. 07 datë 18.01.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një akt administrativ i drejtë, i bazuar në ligj dhe i nxjerrë në respektim të kërkesave ligjore.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

në dhomë këshillimi, pasi dëgjoji relatimin e çështjes nga gjyqtari Arjan Qafa, shqyrtoi të gjitha aktet shkresore dhe bisedoi çështjen në tërësi.

V Ë R E N

Se pranë Gjykatës Administrative të Apelit ka ardhur për gjykim çështja administrative me palë dhe objekt të sipërcituar nga Gjykata e Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, në bazë të ankimit të bërë nga pala e paditur dhe nga pala paditëse.

Nga shqyrtimi i çështjes në dhomë këshillimi mbi bazën e dokumentave, kolegji i Gjykatës Administrative të Apelit çmon se vendimi nr. 1675, datë 07.04.2016 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është i drejtë dhe si i tillë, duhet të lihet në fuqi. Vendimi objekt ankimi është rrjedhojë e analizës së drejtë të provave dhe zbatimit korrekt të ligjit, për rrjedhojë shkaqet e ngritura në ankim nga pala e paditur dhe nga pala paditëse për ndryshimin e vendimit, nuk qëndrojnë.

Kolegji, ndryshe nga sa pretendojnë palët në ankim, konkludon se gjykata në vendimin e saj objekt shqyrtimi në apel administrativ, i ka dhënë përgjigje gjithë kërkimeve dhe prapësimeve të palëve në proces.

I. Rrethanat e Çështjes:

Nga provat e administruara ka rezultuar se, Z. [REDAKTUAR] është emëruar pranë Bankës së Shqipërisë në datë 18.11.2009 në pozicionin "Specialist" pranë Sektorit Teknik dhe të Shërbimeve, Departamenti i Administrimit. Këtë pozicion e ka mbajtur deri në datë 22.12.2013 kur është riemëruar si "PAM Mirëmbajtës" në Departamentin e Administrimit. Në vitin 2013, Z. [REDAKTUAR] është diagnostikuar me kancer të zorrës së trashë dhe i është nënshtruar fillimisht një ndërhyrjeje kirurgjikale e në vijim pas 2 muajsh me raport paafësie në punë, ka rifilluar punë

në pozicionin e mëparshëm të punës. Në datën 02.12.2013, ankuesi i drejton një kërkesë me shkrim, Drejtorit të Departamentit të Administrimit, nëpërmjet së cilës kërkohej mundësia e lëvizjes në një pozicion tjetër pune, më të përshtatshëm, ku të konsiderohej e arsyeshme nga eprori, duke u nisur nga gjendja e tij shëndetësore. Në muajin janar 2014, ai është emëruar në detyrën "mirëmbajtës", në Zyrën e Mirëmbajtjes dhe Shërbimeve, pranë Departamentit të Administrimit, duke kaluar nga një pozicion pune, në përshtatje me arsimin dhe kualifikimet e tij, në një pozicion tjetër pune, ku si kriter punësimi ishte arsimit i mesëm e në vijim. Në këto kushte, z. [REDAKTUAR] i është drejtuar Guvernatorit të Bankës së Shqipërisë, me kërkesën nr. 262, datë 26.06.2015, ku kërkon të rrimërohet në pozicionin e mëparshëm të punës. Nëpërmjet shkresës nr. 3891, datë 29.06.2015, Banka e Shqipërisë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me z. [REDAKTUAR]. Pas kësaj mbështetur në nenin 32, pika 1, germa (a) dhe nenin 33 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është paraqitur Ankesa nr. 86, datë 20.10.2015, e z. [REDAKTUAR] kundër Bankës së Shqipërisë, me pretendim diskriminimi për shkak të gjendjes shëndetësore. Në zbatim të nenit 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat përkatës procedurale, siç provohet edhe në bazë të akteve të administruara në dosjen administrative të Komisionerit, të depozituara në cilësinë e provës përpara kësaj gjykate lidhur me çështjen objekt gjykimi. Pas kësaj, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në zbatim të nenit 12, pika 1, germa c dhe ç, nenit 13, pika 1, germa a, nenit 32, germa c, si dhe nenit 33, pika 10, 11, 12 të Ligjit me nr.10221, datë 04.02.2010 Për mbrojtjen nga diskriminimi, është shprehur me Vendimin me Nr. 7, datë 18.01.2016, vendosi:

1. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të gjendjes shëndetësore, të Z. [REDAKTUAR] nga ana e Bankës së Shqipërisë.
2. Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëhershme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore.
3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga martja dijëni për këtë vendim, Banka e Shqipërisë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04, 02, 2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi gjatë afatit pasojë ndërshtetërisht të gjatë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë gjykatës kompetente".

II. Vendimi dhe arsyetimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë:

Në analizë të pretendimeve të parashtruara në kërkesë padi, të provave e akteve shkresore të administruara dhe rrethanave të faktit e të ligjit, Gjykata ka vlerësuar se, padia e paraqitur prej paditësit është pjesërisht e bazuar në prova dhe në ligj, ndaj ka disponuar me pranimin e saj pjesërisht, duke arsyetuar:

Gjykata konstaton paraprakisht se kjo çështje është gjykuar në themel të pretendimeve të saj, pasi nuk u gjend e shkelur asnjë dispozitë ligjore lidhur me mosrespektimin e kushteve formale të padisë, me pasojë mospranimin e saj në gjykatë. Në vlerësim të natyrës juridike të mosmarrëveshjes, shkakut të lindjes së saj, Gjykata, çmon se çështja objekt shqyrtimi lidhet me kundërshtimin e një akti administrativ të dalë nga një organ i administratës publike gjatë ushtrimit të funksioneve të veta publike siç është Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Në këtë kuptim çështja objekt shqyrtimi përbën mosmarrëveshje administrative dhe në zbatim të nenit 7/a të ligjit nr.49/2012, kjo Gjykatë është kompetent nga pikëpamja lëndore për shqyrtimin e saj. Referuar padisë objekt gjykimi.

Lidhur me paligjshmërinë e aktit Vendimi Nr. 7, datë 18.01.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi objekt gjykimi, pala paditëse i referohet Nenit 116 K.Pr.Administrative, që parashikon se: "Aktet administrative do të quhen absolutisht të pavlefshme: a) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar;

b) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore;

c) kur akti është nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji."

Nëpërmjet dispozitave të mësipërme, që përbëjnë edhe bazën juridike të kërkesëpadisë, pala paditëse e ka orientuar shqyrtimin gjyqësor në analizën e ekzistencës ose jo të shkaqeve të pavlefshmërisë absolute të aktit objekt gjykimi.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky ligj është përafuar me katër direktivat e BE-së në fushën e mosdiskriminimit. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1. Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" përcakton: "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, shtatzaninë, 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.”

Neni 1. i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ- së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. Në mungesë të një praktike kombëtare Gjykata i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës. Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristike personale, që e bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Neni 14, i KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër. 3 për diskriminimin e saj është “idetë dhe qëndrimet kritike”, të cilat ankuesja i ka bërë publike si në median vizive ashtu dhe në atë të shkruar, përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.

Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në nenin 3, pika 1, sanksionon: “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 ato ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.

Në nenin 3, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, citohet shprehimisht se: “Diskriminim i drejtpërdrejtë është çdo formë diskriminimi që ndodh kur një

person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji”.

Në nenin 7, pika 1 e ligjit të sipërcituar, sanksionohet: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizik a juridik që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privat, 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.”

Neni 33 pika 12 e ligjit nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikon se: Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre. Neni 33 pika 11 e ligjit nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, me ndryshimet përkatëse, parashikon se: Nëse komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisioneri vendos masë për ndëshikimin me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni. Bazuar në pikën 11, të nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, si dhe në pikën 4, të vendimit nr. 202 datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shoqëria ██████████ sh.a., Patos duhet të raportonte brenda 30 ditëve, para Komisionerit, për veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi duke bërë me dije Komisionerin për masat e marra.

Neni 12 i ligjit nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikon 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; c) trajtimin e punëmarësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, sipërfuturim, përfutimet dhe njëditin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës; ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfutuar

nga lehtësiti që siguron kjo anëtarësi. 2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve. 3. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Për sa më sipër, Komisioneri bazuar në Kreun II, "Mbrojtja nga diskriminimi në punësim" nenin 12, pika 1 gërma c të ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", ka tagrin e tij të shqyrtojë çdo ankesë të bërë për cilindo nga shkaqet e pretenduara, të cituara në nenin 1 të këtij ligji, ku bën pjesë edhe shkakut i pretenduar nga z. [REDAKTUAR] si dhe të rekomandoj rregullimet e masat e duhura për të rivendosur në vend të drejtën e mohuar të subjektit ankues, ardhur si pasojë e diskriminimit të konstaturuar.

Neni 32 i ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", parashikon se: Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj; b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi; c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji; ç) të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji; d) të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara; dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji; e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin; ë) t'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues; f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin; g) t'i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin; gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtojë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin; h) të kontribujë në zgjidhjet dhe sipas rastit të paraqesë raporte për organet e ndërkombëta të të drejtave të njerëzve; i) të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji; j) të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të

disponueshme për këtë mbrojtje: k) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare; l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji. 2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke dhënë informacionin që i nevojitet atij. 3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj. 4. Detyrimi i përmendur në pikën 2 të këtij neni përmbushet në përputhje me ligjin nr. 9887, datë 10.3.2008 "Për mbrojtjen e të dhënave personale".

Kriteri kryesor që bën dallimin ndërmjet pavlefshmërisë absolute nga ajo relative merret shkalla e shkeljes së ligjit, rrezikshmëria e aktit të shkelur, shkalla e mundësisë së eliminimit të shkeljes nga vet organi që ka nxjerrë aktin etj.

Tre janë rastet që kjo dispozitë konkrete e Kodit të Proedurës Administrative ka parashikuar për të kuptuar se një akt është absolutisht i pavlefshëm. Këto raste i shërbejnë jo vetëm organit administrativ por edhe gjykatës për të vlerësuar pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ.

Rasti i parë lidhet me ato akte që nxirren nga një organ administrativ i paidentifikuar dhe që nuk njihet si i tillë.

Rasti i dytë i pavlefshmërisë absolute ka të bëjë me aktet administrative që nxirren nga një organ administrativ në kapërcim të kufijve të kompetencave të tij. Çdo organ administrativ është kompetent në fushën që ai mbulon dhe nuk mundet të ushtrojë të drejtat e një organi tjetër administrativ, pasi ushtrimi i kompetencave tej kufijve të ligjit përbën cënim të parimit të ligjshmërisë dhe si rrjedhojë çdo veprim apo akt administrativ që mund të nxirret nga kjo veprimtari e pakufizuar dhe arbitrare shpie domosdoshmërisht në pavlefshmërinë juridike të tyre.

Pra akti administrativ do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, jo vetëm në rastet kur organi administrativ nuk është kompetent, apo kur kapërcen kufijtë e kompetencës së tij, por edhe kur çështja që ai zgjidh nuk hyn në juridiksionin e tij administrativ. Tejkalimi i kompetencave nga organi administrativ tej kufijve që ligji ia ka njohur atij, përbën në vetvehte inkompetencë të këtij organi.

Rasti i tretë lidhet me shkeljet në mënyrë flagrante të formës dhe procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ. Respektimi i formës dhe i procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ përbën një tjetër element të rëndësishëm që përcakton vlefshmërinë e tij. Shkelja e formës dhe e procedurës mund të paraqitet në mënyra të ndryshme, por jo të gjitha shkeljet që lidhen me formën dhe

procedurën mund të shpien detyrimisht në pavlefshmërinë e aktit. Pavarësisht se shkronja "e" e nenit 116 i referohet çdo lloj shkeljeje të formës apo procedurës që ta quajë aktin absolutisht të pavlefshëm, ndoshta dispozita nuk duhet kuptuar në këtë mënyrë. Mosrespektimi i këtyre elementëve duhet të jetë i atij karakteri dhe asaj rëndësie që të ketë ndikuar drejtpërdrejt në nxjerrjen e aktit administrativ. Një shkelje e parëndësishme e procedurës apo formës së aktit nuk mund të shkaktojë pavlefshmëri absolute të aktit.

Në çështjen objekt gjykimi, gjykata konstaton se krahas kërimit për pavlefshmërinë absolute, kërkesëpadia mbështetet në nenet 115, 116 e 117 të Kodit të Procedurave Administrative. Përcaktimi i bazës juridike të padisë është në disponimin e paditësit. Kështu me vendimin unifikues nr.9 dt. 09.03.2006, Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë kanë konkluduar se: Si përfundim në kuptim të nenit 16 të K.Pr.Civile, cilësimi i saktë i fakteve dhe veprimeve (më saktë i ngjarjeve dhe veprimeve që përbëjnë fakte juridike) që lidhen me mosmarrëveshjen bëhet nga gjykata që shqyrton çështjen, ndërsa përcaktimi i bazës juridike të padisë bëhet nga vetë paditësi që me paraqitjen e padisë dhe është në disponimin e plotë të tij ta ndryshojë atë deri në përfundim të hetimit gjyqësor, duke i bërë kërkesë gjykatës në një formë të përshtatshme procedurale".

E drejta subjektive e pretenduar nga paditësi në rastin konkret, është ajo e parashikuar nga dispozitat e neneve 115, 116 e 117 të Kodit të Procedurave Administrative (vendimi unifikues nr.9 dt. 09.03.2006, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë). Këto dispozita parashikojnë pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ objekt gjykimi.

Si rrjedhojë Gjykata në referim edhe të jurisprudencës së Gjykatës së Lartë (Vendimi me Nr.00-2011- i Vendimit (62), Tiranë, me 10.02.2011, Vendimi me Nr.00-2013-2341 i Vendimit (542), Tiranë, me 03.10.2013, Vendimi me Nr.00-2013-1160 i Vendimit (110), Tiranë, me 12.02.2013, Vendimi me Nr.00-2013-2162 i Vendimit (537), Tiranë, me 03.10. 2013), nuk i hyn shqyrtimit në themel të vendimarrjes së organit administrativ, por fokusohet vetëm në shkaqet e pavlefshmërisë absolute.

Në lidhje me pretendimin e palës paditëse se, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i mungon kompetenca ligjore, për të urdhëruar rikthimin në detyrën e mëparshme, Gjykata çmon të tërheqë vëmendjen se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32 i ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", ka të ardhur të shprehurja detyrë të lidhen me diskriminimin, të vendose sanksione kur konstatohet razi diskriminimi dhe të jemi të obliguar.

Gjykata vlerëson se disponimi nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr.7, dt.18.01.2016, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, Banka e Shqipërisë si subjekt që ka

konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDACTED] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, nuk është një rekomandim në mbështetje të Ligjit me nr.10221, datë 04.02.2010 Për mbrojtjen nga diskriminimi, por një urdhërim. Kjo për faktin se referuar pikës 2 të këtij Vendimi, është urdhëruar të merren masa të menjëhershme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të Z. [REDACTED], në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore dhe brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Banka e Shqipërisë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Në rastin konkret pretendimi për diskriminim për punësimin e z. [REDACTED] (jo për rikthim në detyrë) rrjedhë nga një marrëdhënie juridike që rregullohet nga Kodi i Punës.

Kontrata e punës si koncept është e përcaktuar nga nenin 12 të Kodit të Punës në të cilin përcaktohet se: "Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim".

Në praktikën gjyqësore për rastet e largimit nga puna Gjykata e Lartë nëpërmjet vendimit unifikues nr.31 datë 14.04.2003 kanë konkluduar se: "e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore.

Pra referuar dhe vendimit unifikues të lartpërmendur e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore dhe për rrjedhojë dhe në rastin nëse ish punonjësi do të kishte paraqitur padi në lidhje me ndërprerjen e pajustificuar të marrëdhënieve të punës dhe kjo padi do të ishte pranuar nga gjykata, kjo e fundit nuk do të kishte tagrin dhe kompetencat për të urdhëruar rikthimin në punë të punonjësit.

Gjykata mban parasysh edhe faktin se Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr. 7, datë 01.06.2011, mes të tjerave, është shprehur se vendim marrë nga palët në një kontratë punë nuk mund të vijë pa nuk ka një vullnet dy palësh mes palëve në gj. 10221.

Pala e paditur me vendimarrje të saj ka konstatuar diskriminimin në fushën e punësimit dhe ka urdhëruar palën paditëse të rikthejë në vendin e mëparshëm të punës z. [REDACTED] nuk ka vlerësuar drejtë

kuadrin ligjor në fuqi që normon marrdhënien juridike të punës në të cilën pretendohet se ka ndodhur diskriminimi dhe për më tepër ushtrimin e kompetencave që ligji i ka njohur Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Sa më sipër, Gjykata çmon se urdhërimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr.7 . dt.18.01.2016, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, Banka e Shqipërisë si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDACTED] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, është në tejkalim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkitimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit nr.7, dt.18.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, sipas nenit 116/b të K.Pr.Administrative, duhet pranuar pjesërisht sa i përket pikës 2 të disponimit të këtij vendimi të cituar më sipër si një kërkim i mbështetur në ligj.

Në këndvështrim të nenit 117/3 të Kodit të Procedurave Administrative në të cilin parashikohet se: "Në qoftë se vetëm një pjesë e aktit është absolutisht e pavlefshme, i gjithë akti do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, në rast se pjesa që anulohet është aq e rëndësishme saqë pa të akti nuk e realizon qëllimin e tij", gjykata vlerëson se kjo pjesë e disponimit të vendimarrjes e cila konstatohet nga gjykata si absolutisht e pavlefshme nuk prek pjesët e tjera të aktit administrativ te kundërshtuar.

Si rrjedhojë gjykata çmon se kërkitimi i paditësit për pavlefshëmri të vendimit me nr.7, dt.18.01.2016 të palës së paditur në lidhje me këtë disponim është i mbështetur në ligj.

Për sa më sipër, gjykata çmon se kërkesëpadia është pjesërisht e bazuar në ligj dhe në prova dhe si e tillë duhet pranuar pjesërisht.

III.Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit:

Në analizë të ankimit të paraqitur nga pala e paditur, ndaj vendimit objekt ankimi dhe në analizë të akteve të dosjes si dhe në referim të përcaktimeve të ligjit material dhe procedural që gjen zbatim në rastin konkret, Gjykata Administrative e Apelit çmon se: Vendimi nr.1675, datë 07.04.2016 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është rrjedhim i një procesi të zhvilluar në respektim të dispozitave të ligjit procedural dhe atij material dhe si i tillë duhet të lihet në fuqi.

1.Së pari, gjykata vlerëson të evidentojë kompetencën e saj për shqyrtimin e ankimit objekta i këtij gjykimi. Në referim të nenit 7 gërm. "a", dhe në paragrafë 2 gërm. "a" të artikullit 10 të Ligjit Nr. 49/2012, kjo gjykatë ka kompetencën për të vepruar funksionale për gjykimin e kësaj çështjeje.

2. Së dyti, vlerëson të marrë në shqyrtim kushtet e pranueshmërisë së ankimit, megjithëse kjo është bërë nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë. Sikurse është referuar edhe më sipër në këtë vendim, rezulton që vendimi të jetë shpallur në datën 07.04.2016, kurse ankimi nga pala paditëse Banka e Shqipërisë është paraqitur në datën 18.04.2016 dhe pala e paditur KMD është paraqitur në datën 22.04.2016, pra dukshëm brenda afatit pesëmbëdhjetë ditor, të përcaktuar në nenin 443 paragrafi i parë dhe 444 paragrafi i parë të K.Pr.Civile. Po kështu, nuk rezulton të ekzistojnë kriteret penguese të parashikuara në nenin 45 të Ligjit Nr. 49/2012 që e bëjnë vendimin të paankimueshëm. Ankimi rezulton të jetë i plotë edhe në elementet e tjerë, si në elementët e formës edhe të përmbajtjes, lidhur me nënshkrimin nga pala që e ka paraqitur, tregimin e palëve ndërgjyqëse, vendimin kundër të cilit është paraqitur ankimi, apo kërkimet për të cilat ai është paraqitur. Për të gjitha sa më sipër gjykata çmon se ankimet e paraqitura kundër vendimit Nr. 1675, datë 07.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, objekt gjykimi, duhet të pranohet për shqyrtim.

3. Së treti, lidhur me pretendimet e parashtruara në ankim nga palët, referuar fakteve të mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se janë të pabazuara në ligj e prova. Në këto pretendime rezulton të jenë paraqitur të njëjtat fakte dhe argumenta që janë paraqitur edhe gjatë gjykimit të çështjes në shkallë të parë dhe asnjë argument shtesë se përse analiza e rrethanave të faktit të bërë në vendimin e gjykatës së shkallës së parë është e pabazuar në ligj e prova. Kolegji në bazë të nenit 17/2 të ligjit nr 49/2012 i zgjidh mosmarrëveshjet në përputhje me dispozitat ligjore dhe normat e tjera në fuqi, që janë të detyrueshme, duke iu bërë një cilësim të saktë të fakteve dhe veprimeve që lidhen me mosmarrëveshjen, pa u lidhur me përcaktimin që mund të propozojnë palët në ankimet e tyre.

4. Gjykata Administrative e Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, vlerëson se vendimi i palës së paditur gjendet i pambështetur në prova dhe në ligj, ashtu si me të drejtë ka çmuar dhe Gjykata Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë. Konstatohet se gjithë pretendimeve të paraqitura në ankim u është dhënë zgjidhje me vendim nga gjykata e shkallës së parë. Ky vendim konstatohet të jetë rrjedhojë e një analize të hollësishme të rrethanave të faktit e të ligjit që janë përcaktuar në mënyrë të plotë e të drejtë. Kjo analizë rezulton të jetë plotësisht e bazuar në faktet e dispozitave përkatëse të përmendura në vendim, lidhur me vlerësimin nga ana e gjykatës së shkallës së parë të akteve administrative objekt gjykimi, si akte të nxjerra pjesërisht në kundërshtim me ligjin.

Në rastin objekt gjykimi ndodhemi në situatën ku, Z. [REDAKTUAR] është emëruar pranë Bankës së Shqipërisë në datë 18.11.2009 në pozicionin "Specialist" pranë Sektorit Teknik dhe të Shërbimeve, Departamenti i Administrimit. Këtë pozicion punonjësi e ka mbajtur deri në datë 22.12.2013 kur është riemëruar si "PAM/Mirëmbajtës" pranë Departamentit të Administrimit. Në vitin 2013, Z. [REDAKTUAR] është diagnostikuar me kancer të zorrës së trashë dhe i është nënshtruar fillimisht një ndërhyrjeje kirurgjikale e në vijim pas 2 muajsh me raport paafësie në punë, ka rifilluar punë në pozicionin e mëparshëm të punës. Në datën 02.12.2013, ankuesi i drejton një kërkesë me shkrim, Drejtorit të Departamentit të Administrimit, nëpërmjet së cilës kërkohej mundësia e lëvizjes në një pozicion tjetër pune, më të përshtatshëm, ku të konsiderohej e arsyeshme nga eprori, duke u nisur nga gjendja e tij shëndetësore. Në muajin janar 2014, ai është emëruar në detyrën "mirëmbajtës", në Zyrën e Mirëmbajtjes dhe Shërbimeve, pranë Departamentit të Administrimit, duke kaluar nga një pozicion pune, në përshtatje me arsimin dhe kualifikimet e tij, në një pozicion tjetër pune, ku si kriter punësimi ishte arsimi i mesëm e në vijim. Në këto kushte, z. [REDAKTUAR] i është drejtuar Guvernatorit të Bankës së Shqipërisë, me kërkesën nr. 262, datë 26.06.2015, ku kërkon të riemërohet në pozicionin e mëparshëm të punës. Nëpërmjet shkresës nr. 3891, datë 29.06.2015, Banka e Shqipërisë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me z. [REDAKTUAR]. Pas kësaj mbështetur në nenin 32, pika 1, germa (a) dhe nenin 33 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është paraqitur Ankesa nr. 86, datë 20.10.2015, e z. [REDAKTUAR] kundër Bankës së Shqipërisë, me pretendim diskriminimi për shkak të gjendjes shëndetësore. Në zbatim të nenit 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat përkatës procedurale, siç provohet edhe në bazë të akteve të administruara në dosjen administrative të Komisionerit, të depozituara në cilësinë e provës përpara kësaj gjykate lidhur me çështjen objekt gjykimi. Pas kësaj, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në zbatim të nenit 12, pika 1, germa c dhe ç, nenit 13, pika 1, germa a, nenit 32, germa c, si dhe nenit 33, pika 10, 11, 12 të Ligjit me nr.10221, datë 04.02.2010 Për mbrojtjen nga diskriminimi, është shprehur me Vendimin me Nr. 7, datë 18.01.2016, vendosi:

"1. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të gjendjes shëndetësore, të Z. [REDAKTUAR] nga ana e Bankës së Shqipërisë.

2. Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të maten mase të menjshme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshtatje me gjendjen e tij shëndetësore.

3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Banka e Shqipërisë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.

4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

5. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë gjykatës kompetente".

Në analizë të provave të paraqitura në dosjen objekt gjykimi, ky koleg arrin në të njëjtat konkluzione të arritura nga shkalla e parë dhe vlerëson se, urdhërimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr.7, dt.18.01.2016, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, Banka e Shqipërisë si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, është në tejkalim të kompetencave të këtij organi.

5. Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, arrin në të njëjtat konkluzione të arritura nga shkalla e parë dhe vlerëson se, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32 i ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", ka të drejtë të shqyrtojë ankesat që lidhen me diskriminimin, të vendose sanksione kur konstatohet rast diskriminimi dhe të japë rekomandime. Në analizë të dosjes objekt gjykimi rezulton se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin nr.7, dt.18.01.2016, ka vendosur se në referim të pikës 1, Banka e Shqipërisë si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës. Ky vendim, nuk është një rekomandim në mbështetje të Ligjit me nr.10221, datë 04.02.2010 Për mbrojtjen nga diskriminimi, por një urdhërim. Kjo për faktin se referuar pikës 2 të këtij Vendimi, është urdhëruar të merren masa të menjëhershme nga ana e Bankës së Shqipërisë, për rikthimin në punë të Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune në përputhje me nivelin e tij arsimor dhe në përshatje me gjendjen e tij shëndetësore dhe brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Banka e Shqipërisë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Në analizë të sa më sipër ky kolegji, i gjen të pambështetura në ligjë masat administrative të marra nga pala e paditur, masa të cilat çënojnë dispozitat ligjore, ku mbështetet veprimtaria e palës së paditur.

6. Gjykata Administrative e Apelit, në analizë të dosjes objekt gjykimi, të provave dhe fakteve të cilat ndodhen në të, vlerëson se pretendimi për diskrimin në punë të z. [REDAKTUAR] janë qëndrime të të palës paditëse ndaj këti shtetasi i cili ka qënë ankuesi, ndërkohë masat e marra nga pala e paditur për rikthimin në detyrë të ankuesit (jo për rikthim në detyrë) janë rrjedhë nga një marrëdhënie juridike që rregullohet nga Kodi i Punës dhe jo nga ligji për funksionimin e palës së paditur.

Kontrata e punës si koncept është e përcaktuar nga nenin 12 të Kodit të Punës në të cilin përcaktohet se: “Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës, punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim”.

Ky kolegji vlerëson se me të drejta gjykata e shkallës së parë, i është referuar praktikës gjyqësore për rastet e largimit nga puna. Gjykata e Larte nëpërmjet vendimit unifikues nr.31 datë 14.04.2003 ka konkluduar se: “e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejte që gëzon mbrojtje. Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore.

Pra referuar dhe vendimit unifikues të lartpërmendur e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore dhe për rrjedhojë dhe në rastin nëse ish punonjësi do të kishte paraqitur padi në lidhje me ndërprerjen e pajustificuar të marrëdhënieve të punës dhe kjo padi do të ishte pranuar nga gjykata, kjo e fundit nuk do të kishte tagrin dhe kompetencat për të urdhëruar rikthimin në punë të punonjësit. Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr. 7, datë 01.06.2011, mes të tjerave, është shprehur se vendosja e dy palëve në një kontratë punë nuk mund të vij po nuk ka një vullnet dy palësh mes palëve ndërgjyqëse.

7. Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të dosjes objekt gjykimi, të provave dhe fakteve të cilat ndodhen në të, arrin në të njëjtat konkluzione: me ato të arritura nga shkalla e parë. Kolegji vlerëson se pala e paditur me vendimarrje të saj, kur ka konstatuar diskriminim në fushën e punës, nuk ka urdhëruar palën paditëse të riktheje në vendin e mëparshëm të punës [REDAKTUAR] nuk ka marrë parë drejtë kuadrin ligjor në fuqi që normon marrëdhëniet juridike të punës në të cilin pretendohet se ka

ndodhur diskriminimi dhe për më tepër ushtrimin e kompetencave që ligji i ka njohur Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Në analizë të dosjes objekt shqyrtimi gjyqësor, rezulton se urdhërimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr.7, dt.18.01.2016, ku ka vendosur se në referim të pikës 1. Banka e Shqipërisë si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, edhe për këtë kolgj është në tejkalim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit nr.7, dt.18.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, sipas nenit 116/b të K.Pr.Administrative, duhet pranuar pjesërisht sa i përket pikës 2 të disponimit të këtij vendimi të cituar më sipër si një kërkim i mbështetur në ligj. Në këndvështrim të nenit 117/3 të Kodit të Procedurave Administrative në të cilin parashikohet se: "Në qoftë se vetëm një pjesë e aktit është absolutisht e pavlefshme, i gjithë akti do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, në rast se pjesa që anulohet është aq e rëndësishme saqë pa të akti nuk e realizon qëllimin e tij". **Kolegji administrativ i apelit vlerëson se pjesa e aktit administrativ Vendimit nr.7, dt.18.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, në të cilën është vendosur detyrimi i palës së paditur që ka për kthimin në punë të ankuesit Z. [REDAKTUAR] është absolutisht e pavlefshme nuk prek pjesët e tjera të aktit administrativ të kundërshtuar, qëndrim i mbajtur me të drejtë nga Gjykata Administrative e Shkallës së parë Tiranë.**

8. Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të dosjes objekt gjykimi, të provave dhe fakteve të cilat ndodhen në të, vlerëson se, pretendimi i palës paditëse se akti administrativ vendimi i komisionerit nr.07 datë 18.01.2016 duhej të shpallej në tërësi absolutisht i pavlefshëm si dhe pretendimet e palës së paditur se Vendimi Nr. 07 datë 18.01.2016 i KMD është një akt i nxjerrë në përputhje me formën e kërkuar në Ligjin 10 221 si dhe pretendimi se vendimet unifikuese të gjykatërs së lartë i referohen rasteve kur kemi zgjidhje të marrëdhënieve të punës në mënyr të ligjshme, nuk qendrojnë. Në çështjen objekt gjykimi, rezulton qartë që nga tërësia e provave shkresore si dhe nga analiza që i bëhet Ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", dhe Kodit të Procedurave Administrative, rezulton se të gjitha veprimet veprimet e kryera nga pala e paditur janë në kapërcim të kompetencave të dhena me ligj si dhe janë kryer në kundërshtim me formën dhe procedurën e përcaktuar në ligj. Nga analiza e dosjes objekt gjykimi, ky kolegji vlerëson se, pala e paditur nuk arriti të paraqesë prova që të provoje ligjshmërinë e plotë të Aktit Administrative si dhe faktet që ka parashtruar dhe ka vënë në themel të veprimtarisë së kundërshtuar në gjykatë nga pala paditëse, akti i cili është vlerësuar i pavlefshëm nga Gjykata Administrative të Shkallës së Parë Tiranë. Po kështu

edhe pala paditëse nuk arriti të paraqesi prova që të provoje paligjshmërinë e plotë të Aktit administrative të kundërshtuar në gjykatë nga pala paditëse, akti i cili është vlerësuar pjesërisht i pavlefshëm nga Gjykata Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

9. Gjykata Administrative e Apelit, në analizë të ankimit të paraqitur nga pala e paditur, ndaj vendimit nr. 1675, datë 07.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, e në analizë të akteve të dosjes si dhe në referim të përcaktimeve të ligjit material dhe procedural që gjen zbatim në rastin konkret, çmon se: Vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është rrjedhim i një procesi të zhvilluar në respektim të dispozitave të ligjit procedural dhe atij material dhe si i tillë duhet të lihet në fuqi.

10. Për të gjitha sa më sipër, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson tërësisht të pabazuara në ligj e prova pretendimet e parashtruara në ankim, pasi vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, është marrë në analizë të plotë të rrethanave të faktit e të ligjit. Referuar nenit 50 gërma "b" të ligjit nr.49/2012, kjo Gjykatë vlerëson se duhet të lihet në fuqi.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, në mbështetje të neneve 49 e 50 gërma "a" të ligji 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative"

VENDOSI

Lënien në fuqi të vendimit nr. 1675, datë 07.04.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Gjykatën e Lartë Tiranë brenda 30 ditëve duke filluar nga e nesërmja e komunikimit të këtij vendimi.

U shpall në Tiranë sot më datë 09.05.2018.

ANËTARE
Enkelejda METALIAJ(SOFTA)

ANËTARE
Alkelina GAZIDEDJA

KRYESUES
Arjan QAFJA

d.v

d.v

d.v

Vërtetohet njësia me origjinalin

*Kancelari
Shtetit
Tiranë*