



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT
TIRANË

Nr. Regj. Them. 15419/10658 (31146-04105-86-2018)
Data e regjistrimit 17.10.2018

Nr. vendimi 2311 (86-2019-2650)
Data e vendimit 29.07.2019

V E N D I M
“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit, e formuar si trup gjykues, në përputhje me parashikimet e nenit 12, pika 2, shkronja “a”, të ligjit Nr. 49/2012, datë 03.05.2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar (ligji Nr. 49/2012), nga gjyqtarët:

Amarildo	LAÇI	KRYESUES
Alkelina	GAZIDEDJA	ANËTARE
Bari	SHYTI	ANËTAR

Asistuar nga sekretarja gjyqësore, [REDAKTUAR] në Tiranë, sot në datë 29.07.2019, mori në shqyrtim në dhomë këshillimi, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit Nr. 49/2012, çështjen me Nr. 15419/10658 (31146-04105-86-2018) akti, datë 17.10.2018, që iu përket:

PADITËSE:

[REDAKTUAR] e bija e [REDAKTUAR] banuese në qytetin e [REDAKTUAR] Rruga [REDAKTUAR]

TË PADITUR:

1. Gjimnazi “Naim Frashëri”, Durrës.
2. Drejtorja Arsimore Rajonale, Durrës.
3. Inspektorati Shtetëror i Arsimit, Tiranë.

PERSON I TRETË:

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.

OBJEKTI:

-Detyrimin e të paditurve, Drejtoria e Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës dhe Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, për ekzekutimin e vendimit nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë të paditëses dhe që në mungesë të ankimit brenda afateve ligjore nga palët e interesuara ka marrë formë të prerë.

-Konstatimin e faktit të vazhdimit të diskriminimit dhe të viktimizimit të paditëses, [REDAKTUAR], nga ana e të paditurve Drejtoria e Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës. Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, për shkak të rrethanave të

dala rishtazi pas vendimit nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

-Ndreqjen e pasojave të ardhura si rezultat i sjelljeve diskriminuese, duke urdhëruar kthimin e palëve në gjendjen e mëparshme dhe rikthimin e paditëses në vendin e saj të mëparshëm të punës.

-Detyrimin e të paditurve, Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, Inspektorati Shtetëror i Arsimit Tiranë dhe Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, të dëmshpërblejnë paditësen në shumën prej 8,000,000 (tetë milionë) lekë, si rrjedhojë e shkakut të dëmit pasuror dhe jopasuror të shëndetit dhe dinjitetit të paditëses.

-Detyrimin e të paditurit, Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, që në cilësinë e punëdhënësit të paditëses, të paguajë pagat që i janë mohuar paditëses nga data 28.10.2015, deri në çastin e ekzekutimit të vendimit nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

BAZA LIGJORE:

Neni 32, i Kodit të Procedurës Civile; Nenet 640, 647/a e në vijim të Kodit Civil; Nenet 15, 17 shkronjat a), g), të Ligjit Nr. 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative"; Neni 116 shkronja c, i Kodit të Procedurave Administrative; Ligji Nr. 69/2012 "Për sistemin arsimor parauniversitar"; Udhëzimi Nr. 35, datë 30.09.2014, i Ministrisë së Arsimit dhe Sportit "Për procedurat e lëvizjes paralele, emërimet dhe largimet nga puna të mësuesit në institucionin publik të arsimit parauniversitar"; Nenet 143, 144, 145, 146, 150, 152, 154, 155 e vijues të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar; Kontrata kolektive e punës për mësuesit.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Durrës, me vendimin Nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, ka vendosur:

1. Pranimin e pjesshëm të padisë së paditësit, [REDAKTUAR] me të paditur Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, Inspektorati Shtetëror i Arsimit, me person të tretë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Detyrimin e të paditurit, Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, të zbatojë vendimin nr. 11, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke kthyer paditësin në vendin e mëparshëm të punës.
3. Detyrimin e të paditurit, Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës, t'i paguajë paditësit nga data e ndërprerjes deri në kthimin e tij në punë pagat e padhëna, duke kryer pagimin e kontributeve dhe mbajtjet tatimore nga paga.
4. Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër.
5. Shpenzimet gjyqësore u ngarkohen paditësit dhe të paditurit Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, në mënyrë të barabartë. Në të njëjtin raport palët t'i rimbursojnë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës shpenzimin për njoftim.

6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim drejtuar Gjykatës Administrative të Apelit brenda 15 ditëve nga e nesërmja e shpalljes për paditësin, nga e nesërmja e njoftimit të palëve të tjera dhe Avokaturës së Shtetit në mungesë.
7. Me të marrë formë të prerë ky vendim përbën titull ekzekutiv dhe ngarkohen të paditurit me ekzekutimin vullnetar brenda afatit 1 muaj për detyrimin e kthimit në punë, brenda afatit 6 muaj për detyrimin e pagimit të pagave. Në rast mosekzekutimi ngarkohet shërbimi përmbarimor gjyqësor me ndjekjen e procedurave përkatëse.

Kundër këtij vendimi, në datë 06.06.2018, ka paraqitur ankim paditësja, [REDAKTUAR] duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e pjesshëm të vendimit Nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, dhe pranimin e plotë të padisë:

- I. Lidhur me kërkimin për detyrimin e të paditurve për dëmshpërblimin e paditëses në shumën prej 60.000 euro (80 milion lekë të vjetra), si rrjedhojë e shkakimit të dëmit pasuror dhe jopasuror të shëndetit dhe dinjitetit.
- Vlerësojmë se vendimi i gjykatës së shkallës së parë për mospranimin e këtij kërkimi (ndonëse nuk jemi njohur ende me vendimin e arsyetuar të gjykatës), nuk gjendet i mbështetur në prova dhe ligj. Sikurse jemi shprehur edhe në faktet e parashtruara në kërkesëpadi, ju sjell në vëmendje se gjatë marrëdhënieve të mia të punës prej 28 viteve në arsim pranë Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, nuk kam patur asnjëherë vërejtje apo tërheqje vëmendje nga eprorët, për shkak të moszbatimit të rregullave të punës, por vetëm certifikata mirënjohjeje dhe falënderimi, të cilat janë depozituar dhe pranuar nga ana e gjykatës në cilësinë e provës.
- Me vendimin nr. 11 prot., datë 26.01.2016, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pas hetimit administrativ të kryer në lidhje me personin tim (për shkak se jam larguar arbitrarisht nga puna nga ana e drejtoreshës së shkollës, me motivin “e paaftë fizikisht në kryerjen e detyrës”, pa pasur asnjë vlerësim apo vendim të organit kompetent të caktimit të aftësisë për punë - KMCAP), ndër të tjera ka vendosur: “1. Konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të znj. [REDAKTUAR] nga ana e drejtueses së gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore. 2. Në referim të pikës 1 (të ligjit kundër diskriminimit), drejtuesja e gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj znj. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës etj.”
- Ky vendim është ndjekur më pas nga vendimi nr. 62 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nëpërmjet të cilit është vendosur gjobitja e personit fizik [REDAKTUAR] drejtoreshë e gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, për mosekzekutim të vendimit dhe është paguar më pas nga kjo e fundit gjoba përkatëse nëpërmjet faturës së datës 17.05.2016.
- Sa më sipër, duke u mbështetur në dispozitat përkatëse të Kodit Civil, nëpërmjet padisë ndër të tjera, kam kërkuar detyrimin e të paditurve të më dëmshpërblejnë për (të gjitha) dëmet pasurore dhe jopasurore të shkaktuara nga veprimet arbitrare të padrejta të të paditurve.
- Kështu, sipas nenit 608, të Kodit Civil përcaktohet se: “Personi që në mënyrë të paligjshme dhe me faj i shkakton tjetrit një dëm në personin e tij ose pasurinë e tij, detyrohet të shpërblejë dëmin e shkaktuar”. Ndërsa sipas nenit 625, të Kodit Civil përcaktohet se: “Personi që pëson një dëm jopasuror ka të drejtë të shpërblehet kur (...) ka pësuar një dëmtim të shëndetit, të integritetit fizik ose psikik të tij, është cenuar nderi,

personaliteti ose reputacioni i tij; (...) është cenuar respektimi i jetës private”. Referuar mbrojtjes ligjore që i jep dispozita e mësipërme termit “dëmtim i shëndetit”, vlerësojmë se në rastin konkret dëmi përkatës përfshin jo vetëm cenimin e shëndetit në kuptimin e ngushtë të tij, por edhe cenimin e të drejtave për një jetë normale private e familjare e pa dhimbje shpirtërore.

- Së pari, fakti i paligjshëm kundrejt meje në rastin konkret (ndërprerja e marrëdhënieve të punës për paaftësi fizike, pa pasur asnjë vendim të KMCAP-së), ka sjellë si pasojë pakësimin e marrëdhënieve familjare dhe për rrjedhojë edhe cenimin e interesave të ligjshme jopasurore që lidhen me personalitetin tim dhe të familjes sime, si cilësia e jetës, paprekshmëria e familjes, solidariteti reciprok, dhimbja e vuajtja e përbashkët shpirtërore, etj. Ndërkohë që dëmi pasuror ka rezultuar në formën e cenimit të pasurisë së personit tim në kuptimin e ngushtë ekonomik (deminutio patrimonii) në mënyrë të paligjshme, prandaj edhe dëmshpërblimi i dëmit pasuror që kërkoj nga gjykata, ka si qëllim rikthimin e pasurisë sime si e dëmtuar në gjendjen e mëparshme, duke mbushur diferencën e krijuar ndërmjet gjendjes ekonomike aktuale, me atë në të cilën do të ndodhesha nëse nuk vërtetohej fakti i paligjshëm (quanti eares erit, tantam pecuniam condemnato).
- Së dyti, lidhur me çështjen objekt gjykimi rezultojnë qartësisht të provuara elementët e anës objektive të shkakimit të dëmit, pra veprimet e kundërligjshme nëpërmjet të cilave është shkaktuar ky dëm. Kështu është përmbytur kushti i shkakimit të dëmit me dashje, pasi ndodhemi para konsumimit të faktit juridik njerëzor të sjelljes së paligjshme dhe me faj të palëve të paditura, në shkakimin e dëmit. Një konkluzion i tillë rezulton për shkak se: - Diskriminimi i drejtpërdrejtë është përcaktuar me vendim nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi; - E paditura [REDAKTUAR], duke ushtruar funksionet e drejtueses së institucionit arsimor, ka disponuar me vendim haptazi të paligjshëm për largimin tim nga puna, pavarësisht faktit që nuk ka pasur asnjë vendim të organeve kompetente për vlerësimin e aftësisë për punë (KMCAP).
- Edhe nëse a contrario do të pranohej si e mirëqenë paaftësia fizike apo mendore e paditëses, e provuar nga komisionet kompetente multidisiplinare, sërish do të ndodheshim në kushtet e mohimit të së drejtës për përshtatje të arsyeshme, në kundërshtim me detyrimet që burojnë nga ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”, duke pasjellë në këtë mënyrë edhe cenimin e sigurisë njerëzore. - Nëpërmjet veprimeve konkludente është pranuar nga ana e shtetasës së mësipërme fakti i diskriminimit, duke u paguar gjoba e vendosur nga KMD.
- Moskompetencat e ISHA-s për t’u shprehur në lidhje me shkallën e paaftësisë fizike të paditëses për punë (duke qenë se ka qenë ky institucioni që i ka rekomanduar drejtoreshës së shkollës fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për paaftësi fizike në kryerjen e detyrës), bie ndesh me qëllimin e platformës së inspektimit nr. 223 prot, datë 26.03.2015, që ka shërbyer si bazë për inicimin e hetimit administrativ, si dhe me vendimin nr. 352, datë 03.04.2013, të Këshillit të Ministrave, që përcakton fushën e saj të përgjegjësisë shtetërore.
- DAR Durrës, pavarësisht ankimeve të mia të vazhdueshme, ndonëse ka qenë në rolin e punëdhënësit, nuk ka marrë masat e nevojshme për mbrojtjen e paditëses nga diskriminimi dhe viktimizimi, sikurse e kërkon neni 13, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
- Një pasqyrim i qartë i situatës, paraqitet dhe nga ekspertiza e kryer nga eksperte psikologe [REDAKTUAR], e cila është urdhëruar dhe pranuar si provë nga gjykata dhe as nuk

është kundërshtuar nga palët e paditura. Në këtë ekspertizë konstatohet se paditësja ka nivel të ulët të vetëvlerësimit, gjë që shkakton dhimbje shpirtërore dhe paaftësi për të performuar me të gjitha aftësitë menaxheriale dhe kapacitetet intelektuale që ka, siç ka vepruar më parë në jetën e saj normale.

- Së treti, është përmbushur tërësisht kushti i ekzistencës së dëmit, i provuar ky edhe nga vendimi përkatës i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili për sa kohë që nuk është kundërshtuar në gjykatë nëpërmjet ankimit brenda afateve ligjore dhe as nuk është kontestuar nga palët e paditura gjatë hetimit gjyqësor të çështjes në fjalë, sipas vendimit të GJEDNJ-së në çështjen “Gjyli kundër Shqipërisë” dhe vendimit unifikues nr. 2, datë 03.11.2014, të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, konsiderohet res judicata.
- Së katërti, është përmbushur tërësisht lidhja shkakësore, pasi paditësja menjëherë pas sjelljeve të të paditurve, përveçse është fyer rëndë dhe është ndjerë e poshtëruar dhe diskriminuar publikisht, duke qenë se veprimet e kundërligjshme të të paditurve, kanë pasur për qëllim errësimin dhe përçmimin e personalitetit të paditëses, duke e etiketuar atë si të paaftë fizikisht për të vijuar marrëdhëniet e saj të punës, pa pasur asnjë dokument provues për të mbështetur një aludim të tillë. Lidhur me këtë fakt, ju bëjmë me dije se, dëmi i shkaktuar ndaj paditëses, lidhet ngushtë edhe me cilësitë e saj si person i dëmtuar, e cila gëzon në komunitet një integritet të lartë moral për shkak të të qenit mësuese prej 28 vjetësh në një prej gjimnazeve më në zë të qytetit, si dhe projekt manager për organizata austriake prej 18 vitesh, në ndihmë të shkollave në nevojë dhe partneritet, pajisur me autorizim nga Ministria e Arsimit dhe Drejtoria Arsimore Durrës. Në këtë kuptim, sulmi i bërë publikisht në drejtim të paditëses, ul ndjeshëm edhe respektin që gëzon paditësja në brezat e rinj, që kanë pasur dhe kanë kontakt me palët e paditura.
- Referuar argumenteve të lartpërmendura, si dhe bazuar në prova e fakte, vlerësojmë se nga ana e të paditurve janë konsumuar të gjithë elementët e përgjegjësisë në shkaktimin e dëmit nga shkaktimi i dëmit, të pasojës dhe të lidhjes shkakësore, për rrjedhojë të fajësisë.
- Gjithashtu, të paditurit në mënyrë solidare kanë vepruar me dashje direkte pasi e kanë parashikuar mundësinë e ardhjes së pasojës së dëmshme, e kanë dëshiruar ardhjen e saj dhe kanë vepruar me qëllim që kjo pasojë të vijë, gjë që shihet në pasojën e shkaktuar, në ndryshimin drastik të jetës materiale, morale e shpirtërore, në marrëdhëniet shoqërore me komunitetin, të njohur e të panjohur, duke synuar denigrimin, përçmimin dhe diskriminimin e drejtpërdrejtë jo vetëm të paditëses, por edhe të familjes së saj pa pasur as me të voglin shkak apo bazë ligjore.
- Në këtë kuadër sjellim në vëmendje se, faji në formën e dashjes direkte përbën shkallën më të lartë të fajësisë, pasi me vetëdije lejon ardhjen e pasojës duke shkaktuar dëm, në nder e dinjitetit, i cili ka lënë dhe do të lerë gjurmë të thella në moralin, nderin, jetën, personin, personalitetin e paditëses dhe të familjes së saj, thuajse në mënyrë të përhershme. Në këtë rast, në mbrojtje të dinjitetit dhe të personalitetit të njeriut është jo vetëm ligji material, por dhe jurisprudenca vendase e Gjykatës së Lartë dhe asaj Kushtetuese, si dhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut.
- Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudencës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke u shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në

kushte të barabarta”, si dhe “vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlligjet trajtim i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”.

- Ndërkohë që si Inspektorati Shtetëror i Arsimit (me nxjerrjen e raportit të inspektimit), ashtu edhe drejtoresha e shkollës në tejkalim të fushës së tyre të përgjegjësisë, kanë paragjykuar paditësen për shkak të gjendjes shëndetësore të paaftësisë së përkohshme në punë, duke i cenuar të drejtën për trajtim të barabartë. Lidhur me këtë aspekt, Gjykata Kushtetuese vazhdimisht ka theksuar se, trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë, mund të përlligjet vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive (shih vendimet nr. 39, datë 16.10.2007; nr. 19, datë 09.07.2009; nr. 4, datë 12.02.2010; nr. 71, datë 27.11.2015; nr. 10, datë 29.02.2016 të Gjykatës Kushtetuese).
- Për sa më lart, gjykata e shkallës së parë, bazuar edhe në vendimin unifikues nr. 12, datë 14.09.2007 të Gjykatës së Lartë, që përcakton se: “Dëmi i shkaktuar nga fakti i paligjshëm i cili cenon të drejtat e personalitetit të njeriut duke dëmtuar thuajse në mënyrë të përhershme shprehjen dhe realizimin e të dëmtuarit si njeri, shfaqen e personalitetit të tij në botën e jashtme, duke tronditur objektivisht jetën e tij të përditshme dhe veprimtarinë e zakonshme të tij, duke i shkaktuar përkeqësim të cilësisë së jetës nga ndryshimi dhe prishja e ekuilibrit, sjelljeve dhe zakoneve të jetës, të marrëdhënieve personale e familjare” dhe se: “Shuma e dëmshpërblimit për dëmin moral për shkak të natyrës subjektive dhe të brendshme të tij, nuk mund të llogaritet mbi tabela dhe skema të paralogaritura vetëm për këtë qëllim. Prandaj, gjykata e cakton atë mbështetur në parimin e dhënies së drejtësisë sipas bindjes së saj të brendshme, të formuar nga shqyrtimi i të gjitha rrethanave të çështjes në tërësinë e tyre, duke u mbështetur edhe në kritere eventuale normative të zbatueshme sipas natyrës së të drejtës së cenuar...”. ndonëse i ka pasur të gjitha mundësitë të vlerësonte elementët e ekzistencës së dëmit që i është shkaktuar paditëses, si dhe të përlligjariste më pas shumën përkatëse që do t’i korrespondonte kërkimit konkret, nuk e ka përmbushur këtë detyrim. Për pasojë kjo gjykatë nuk e ka marrë në konsideratë faktin se etiketimi ex officio i paditëses si “e paaftë fizikisht”, nga subjekte që nuk janë ligjërish kompetentë, ka sjellë si pasojë largimin arbitrar nga puna (duke mos i krijuar as mundësinë për ushtrimin e një veprimtarie tjetër) dhe argëtimin e paditëses shoqëri si person me aftësi të kufizuara, të barabartë me statusin e personave që gëzojnë statusin e invaliditetit të plotë, që kanë humbur plotësisht aftësinë për punë.

II. Lidhur me kërkimin për konstatimin e faktit të vazhimit të diskriminimit dhe të viktimizimit të paditëses.

- Duke qenë se, vendimi përkatës i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi që urdhëron kthimin e palëve në gjendjen e mëparshme përmes rikthimit në punë të paditëses nuk është zbatuar ende nga palët e paditura, vlerësojmë se ndodhemi në kushtet e vazhimit të situatës së paligjshmërisë dhe viktimizimit të paditëses.
- Sipas nenit 13, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, punëdhënësi është i detyruar ndër të tjera, të zbatojë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi, si dhe të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë, detyrim ky që aktualisht ka mbetur i pazbatuar.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durrës, në respektim të kërkesave ligjore të neneve 46 dhe 48 të ligjit nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, ka vendosur: Pranimin e ankimit të paditëses.

Kundër këtij vendimi, në datë 25.10.2018, ka paraqitur ankim pala e paditur, Drejtoria Arsimore Rajonale, Durrës, duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit Nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, dhe rrëzimin e plotë të padisë:

- Në vendimin e gjykatës së shkallës së parë detyrimi i përcaktuar për DAR Durrës është përcaktuar në pikën 3: “Detyrimin e të paditurit Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës t’i paguajë paditësit nga data e ndërprerjes deri në kthimin e tij në punë, pagat e padhëna duke kryer pagimin e kontributeve dhe mbajtjet tatimore nga paga”.
- Paditësja e ka ngritur këtë pretendim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, dhe në vendimin e saj nr. 480, datë 27.05.2016, ka rrëzuar pretendimin e paditëses për rikthim në punë.
- Detyrimi i ngarkuar në pikën 3 të dispozitivit (që paditësja të përfitojë dëmshpërblim nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës deri në kthimin e saj në punë) e gjejmë totalisht të gabuar, të pambështetur në ligj dhe prova. Kjo urdhëresë e gjykatës nuk gjen rregullim ligjor, mbetet e paprovuar nga ana e paditëses dhe për këtë arsye kërkojmë rrëzimin e saj si të pambështetur në prova dhe në ligj.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durrës, nuk ka disponuar me vendimin për pranimin ose jo të ankimit, në përmbushje të kërkesave ligjore të neneve 46 dhe 48 të ligjit nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar.

Kundër këtij vendimi, në datë 17.10.2018, ka paraqitur ankim pala e paditur, Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri”, Durrës, duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit Nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës.

- Së pari: Bëjmë me dije gjykatën se, në datë 08.10.2015 pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, është paraqitur për shqyrtim çështja administrative me paditëse [redacted] të paditur Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri” Durrës, me objekt: “Shfuqizimin e aktit administrativ nr. 32 prot, datë 07.07.2015 për njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare për mësuesen [redacted]. Kthimin e paditëses në punë. Dëmshpërblimet që rrjedhin nga ndërprerja e menjëhershme dhe e pajustificuar e marrëdhënies së punës. Detyrimin e të paditurve të më dëmshpërblejnë për dëmin moral, psikologjik e financiar që më kanë shkaktuar”. Në përfundim të shqyrtimit gjyqësor, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Durrës me vendimin nr. 82-2016-732, datë 24.07.2016, ka vendosur: “Pranimin e pjeshëm të padisë. Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri” të dëmshpërblejë paditësen me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara. Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri” të dëmshpërblejë paditësen me paga mujore për periudhën nga 28.10.2015 – 30.11.2015 për mosrespektim të afatit të njoftimit. Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri” të

dëmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të procedurës. Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjimnazit “Naim Frashëri” të paguajë shpërblimin për vjetërsi në punë me 12.5 (dymbëdhjetë pikë pesë) paga mujore. Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër...”

- Kundër vendimit kanë ushtruar ankim në Gjykatën Administrative të Apelit palët ndërgjyqëse dhe aktualisht rezulton se nuk është marrë një vendim përfundimtar në lidhje me këtë çështje. Referuar të dhënave sa më sipër cituar shpjegojmë se, rrethanat faktike dhe ligjore të pranuar nga gjykata e shkallës së parë, konkretisht kundërshtimet e paditëses për largim të padrejtë nga puna dhe rivendosjen e të drejtave subjektive që pretendon se i janë cenuar, pra kthimin në detyrën e mëparshme si mësuese pranë Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës dhe pagimin e pagës që nga data e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare deri në rikthimin në detyrë, janë ngritur dhe kanë qenë objekt i një procesi gjyqësor të mëparshëm (i cili aktualisht gjendet për shqyrtim pranë Gjykatës Administrative të Apelit).
- Së pari, në gjykimin e mëparshëm, është marrë në shqyrtim mosmarrëveshja që ka lindur si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës midis paditëses [redacted] dhe të paditurës Drejtoria e Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, mosmarrëveshje e cila është shqyrtuar nga gjykata duke u bazuar në dispozitat ligjore të Kodit të Punës. Së dyti, edhe në gjykimin e mëparshëm, janë palë ndërgjyqëse të njëjtat palë që gjenden në gjykimin aktual, pra gjendemi përpara të njëjtave palë ndërgjyqëse për të cilat është marrë vendimi nr. 82-2016-732, datë 24.07.2016, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës. Së treti, është me rëndësi të përmendet fakti se, vendimi nr. 82-2016-732, datë 24.07.2016, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës është një vendim që ka shqyrtuar edhe kërkimin e ngritur me padinë objekt gjykimi. Vihet re se, në objektin e vendimit të mësipërm është prezent edhe kërkimi për kthimin në punë të paditëses [redacted], kërkim i cili është vlerësuar dhe analizuar nga gjykata duke i dhënë përgjigje konkrete përmes vendimit.
- Referuar shpjegimeve të mësipërme, arrihet në përfundimin se, me paraqitjen e padisë objekt gjykimi janë përmbushur kriteret e ekzistencës së gjyqvarësisë (neni 58, i K.Pr.Civile) sipas të cilit përcaktohet se: “Kur në të njëjtën gjykatë ose në gjykata të ndryshme, shqyrtohen në të njëjtën kohë mosmarrëveshje midis të njëjtave palë dhe kanë të njëjtin shkak e të njëjtin objekt, vendoset pushimi i gjykimit të mosmarrëveshjes të paraqitura pas asaj të regjistruar më parë”. Në kuptim të kësaj dispozite, gjykata e cila ka marrë në shqyrtim çështjen objekt ankimi ka pasur detyrimin të vendosë pushimin e gjykimit, për arsye se nuk mundet që e njëjta gjykatë të marrë në shqyrtim dhe të dalë me vendim për të njëjtin objekt dhe shkak ligjor të kërkimeve të palës paditëse [redacted].
- Së dyti: Arsyeya tjetër për të cilën ankimojmë vendimin nr. (82-2018- 816) 367, datë 25.05.2018 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës qëndron në faktin se nëpërmjet gjykimit aktual, paditësja [redacted] rishtazi kërkoi të rivendosë në vend të drejtat e saj të cilat pretendon se i janë shkelur nga pala e paditur Drejtoria e Gjimnazit “Naim Frashëri”, Durrës. Kështu, pas marrjes në shqyrtim të çështjes dhe dhënies së vendimit objekt ankimi, vihet re se në pjesën përshkruese, arsyetuese të vendimit, gjykata e ka bazuar arsyetimin e saj mbi dispozitat e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Në këtë kuadër, gjejmë me vend të shpjegojmë para gjykatës se, si në gjykimin e mëparshëm të zhvilluar pranë së njëjtës gjykatë, ashtu edhe në rastin objekt

gjykimi. fakti i parë juridik që duhet të provojë paditësjë [REDAKTUAR] për të arritur kthimin e saj në punë. është natyra e marrëdhënieve juridike që ka ekzistuar ndërmjet saj në cilësinë e punëmarrëses dhe palës së paditur në cilësinë e punëdhënësit.

- Theksojmë se, ndërmjet paditëses [REDAKTUAR] dhe palës së paditur Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës ka ekzistuar një marrëdhënie e zakonshme pune dhe për pasojë aktet që e rregullojnë këtë marrëdhënie janë të natyrës dhe sferës së të drejtës së punës. Marrëdhënia e punës së paditëses [REDAKTUAR], jo vetëm nuk është pjesë e një fushe përkatëse të administratës shtetërore, e cila mund të rregullohet me anë të një ligji të posaçëm, por as ajo vetë në cilësinë e punëmarrëses nuk gëzon një status të specifikuar me një ligj të veçantë, si për shembull, statusin e nëpunësit civil, marrëdhënia e punës së të cilëve udhëhiqet nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil". Në vlerësim të dispozitave ligjore në fuqi, në rastin e lindjes së mosmarrëveshjeve për shkak të zgjidhjes së kontratës, si dhe të pasojave që rrjedhin prej tyre, palët do t'i zgjidhin ato duke iu referuar pikërisht dispozitave të parashikuara nga ligjvënësi në Kodin e Punës, duke qenë ky i fundit ligji kryesor dhe më i fuqishëm i mbrojtjes së të drejtave të punësimin.
- Vendimi unifikues i Kolegjeve të Bashkuara nr. 7, datë 01.06.2011, në të cilin shprehimisht thuhet: *"...Është shtruar midis të tjerave për unifikim dhe fakti që e trajtojnë zgjidhjen e kontratës së punës si konflikt administrativ apo si konflikt që rrjedh nga marrëdhëniet e punës. 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..."*
- Të njëjtin qëndrim me frymën e Kodit të Punës, kanë mbajtur edhe Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë në vendimin unifikues me nr. 7, datë 01.06.2011, ku shprehimisht thuhet: *"...Si dhe për analogji në VU të KB nr. 31, datë 14.04.2003 ku shprehimisht thuhet se, me anë të ankimit në gjykatë punonjësi i policisë, ashtu si dhe një numër tjetër punonjësish publikë që kanë detyra të caktuara shërbimi ndaj shtetit, për shkak të të cilave veprojnë si përfaqësues të shtetit për mbrojtjen e interesave të tij, nuk mund të realizojnë gjyqësish rikthimin në detyrën që kanë pasur edhe në qoftë se provohet se janë larguar prej saj pa shkaqe të përligjura. E drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje"*
- Së treti: Arsyeja tjetër për të cilën ankimojmë vendimin qëndron në faktin se: Nëse në një marrëdhënie juridike pune, provohet se për largimin nga puna të punëmarrësit është mbajtur qëndrim diskriminues, për zgjidhjen e kësaj situate konfliktuale ligjvënësi ka parashikuar zbatimin e nenit 146, të Kodit të Punës me anë të së cilit përcaktohet se: "Zgjidhja e kontratës së punës 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) Shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi". Pra, në rastin kur gjendemi para përcaktimeve të nenit 146, pika c) të Kodit të Punës, zgjidhja e kontratës

do të konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme dhe rregullimi i pasojave do të bëhet në bazë të dispozitave të tjera që përmban Kodi i Punës.

- Nga ana tjetër, referuar kushteve dhe kriterëve që përmban ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, rezulton se në rastin konkret ky ligj (përsa i përket zgjidhjes së kontratës së punës) nuk përmban asnjë procedurë që duhet respektuar dhe përmbushur nga punëdhënësi, mosrespektimi i së cilës e bën aktin e nxjerrë nga punëdhënësi të pavlefshëm. Pra, në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, në asnjë prej krerëve të tij nuk është përcaktuar qartësisht dhe në mënyrë të detajuar respektimi i ndonjë procedure për fillimin e zgjidhjes së kontratës së punës, siç mund të jenë njoftimi me shkrim dhe komunikimi me punëmarrësin, përcaktimi i veprimeve konkrete të punëmarrësit të cilat punëdhënësi pretendon se përbëjnë shkelje ligjore etj. Nisur nga sqarimi i mësipërm, arrihet në përfundimin se gjykata e ka zbatuar jo drejt ligjin në fjalë.
- Siç e theksuam më lart, ligji në fjalë nuk përmban asnjë proces ligjor, mosrespektimi i së cilit përbën shkelje dhe për këtë arsye largimi i paditëses [REDAKTUAR] nga puna si mësuese pranë Gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, të konsiderohej nga gjykata se është kryer në kundërshtim me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.
- Ashtu sikurse është cituar edhe në vendimin objekt ankimi, rezulton se, pasi është konstatuar moszbatimi nga drejtori i gjimnazit, të masës së përcaktuar në vendimin nr. 11, datë 26.01.2016, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me vendimin nr. 62, datë 07.04.2016, ka vendosur që: “1. Drejtuesja e gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, të gjobotet në vlerën 10.000 (dhjetë mijë) lekë”. Gjoha është paguar nga subjekti, sikundër provohet me dokumentin bankar datë 03.05.2016.
- Përsa më sipër, vërehet se komisioneri i ka ushtruar kompetencat e tij vetëm brenda kufijve që i njeh ligji i posaçëm. Në zbatim të pikës ç) të nenit 32 të ligjit ai e ka sanksionuar subjektin sipas përcaktimeve të ligjit të posaçëm. Në rastin konkret, është e rëndësishme të kuptohet fakti juridik se cilat janë direktivat mbi bazën e të cilave mbështetet dhe vepron Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ligjvënësi shqiptar ka përcaktuar se, komisioneri siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, duke marrë vendime që kanë karakter thjesht konstatues të diskriminimit.
- Nga ana tjetër, vërejmë se gjykata në vendimin gjyqësor objekt ankimi, në mënyrë të gabuar i ka dhënë vendimit të komisionerit karakter urdhërues, detyrues dhe ekzekutiv. nëpërmjet vendosjes së normave të detyrueshme të sjelljes së subjekteve, të cilëve ai u drejtohet. Përsa më sipër, ka qenë detyrë e gjykatës që në mënyrën e duhur të bënte vlerësimin dhe interpretimin e ligjit të zbatueshëm në lidhje me mosmarrëveshjen objekt gjykimi, konkretisht në lidhje me kërkimin e paditëses për kthimin në vendin e mëparshëm të punës.
- Së katërti, me anë të vendimit objekt ankimi gjykata ka vendosur (pika 3 e dispozitivit të vendimit) detyrimin e të paditurit Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës t'i paguajë paditësit, nga data e ndërprerjes deri në kthimin e tij në punë pagat e padhëna, duke kryer pagimin e kontributeve dhe mbajtjet tatimore nga paga. Lidhur me çështjen objekt gjykimi e gjejmë totalisht të gabuar, të pabazuar në ligj dhe prova, të drejtën e paditëses për të përfutur dëmshpërblim nga data e ndërprerjes së marrëdhënieve deri në kthimin e saj në punë. Kjo urdhëresë e gjykatës nuk gjen rregullim ligjor, mbetet e paprovuar nga ana e paditëses dhe për këtë arsye kërkohet rrëzimin e saj si të pambështetur në prova dhe ligj.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT,

Në dhomë këshillimi, si verifikoi që ankimet plotësonin kushtet e pranueshmërisë, në vështrim të nenit 46(2) të ligjit Nr. 49/2012;

konstatoi se palët ndërgjyqëse kishin dijeni rregullisht për shqyrtimin e çështjes, në konformitet me përcaktimet e nenit 49(2), tjalta e dytë, të ligjit Nr. 49/2012, në lidhje me nenin 482(2) të K.Pr.Civile;

pasi u njoh me *relacionin e përgatitur nga gjyqtari Amarildo Laçi*, dhe e shqyrtoi çështjen në përputhje me normat ligjore relevante procedurale.

V Ë R E N:

Vendimi nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, duhet ndryshuar vetëm në lidhje me kërkimin e paditëses, [REDAKTUAR] për detyrimin e të paditurit, Drejtoria Arsimore Rajonale, Durrës, për pagimin e pagës për kohën e qëndrimit pa punë, duke u rrëzuar, dhe lënë në fuqi ky vendim për të gjitha disponimet e tjera të tij.

I. Rrethanat e çështjes:

Paditësja, [REDAKTUAR] ka qenë në marrëdhënie pune pranë të paditurit, institucionit arsimor publik, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, në pozicionin "Mësuese", deri kur me shkresën nr. 32 prot, datë 07.07.2015, Drejtori i Gjimnazit "Naim Frashëri", ka vendosur: *"Të ndërpresë marrëdhënien e punës dhe financiare të mësueses [REDAKTUAR] me kalimin e afatit 3 mujor nga hyrja në fuqi e këtij vendimi. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë. Ngarkohet Sektori i Financës DAR Durrës, për zbatimin e këtij vendimi"*.

Ky vendim është paraprirë nga një procedurë inspektimi e ushtruar nga Inspektorati Shtetëror i Arsimit (në vijim "ISHA"), i cili nëpërmjet "Raportit të inspektimit për ankimin në Gjimnazin "Naim Frashëri" Durrës, nr. 223/1 prot, datë 08.04.2015, i ka rekomanduar drejtorit të gjimnazit "Naim Frashëri" fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për znj. [REDAKTUAR], për paaftësi fizike në kryerjen e detyrës.

Rezulton se me vendimin nr. 11, datë 26.01.2016 (njoftuar palëve me shkresën nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016), Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (më poshtë "KMD") ka vendosur:

"1. Konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të znj. [REDAKTUAR] nga ana e drejtueses së gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.

2. Në referim të pikës 1, drejtuesja e gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj znj. Çelçima, të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës.

3. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, drejtuesja e gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës, të njoftojë Komisionerin lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.

4. Moshbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.

5. Kundër këtij vendimi lejohet ankimi në gjykatë, brenda afateve ligjore”.

Personi i tretë, KMD, pasi ka konstatuar moszbatimin nga drejtori i gjimnazit të masës së përcaktuar në vendimin nr. 11, datë 26.01.2016, me vendimin nr. 62, datë 07.04.2016, ka vendosur që: “Drejtuesja e gjimnazit “Naim Frashëri” Durrës, të gjobitet në vlerën 10.000 (dhjetëmijë) lekë...” Gjoha është paguar nga subjekti, sikundër provon dokumenti bankar, datë 03.05.2016.

Duke mos qenë dakord me sa më sipër, paditësja e ka bërë çështjen konflikt gjyqësor, duke kërkuar zbatimin e vendimit të komisionerit për diskriminimin, duke u kthyer në vendin e mëparshëm të punës, si dhe pagimin e pagës për kohën e qëndrimit pa punë dhe pagimin e dëmit pasuror e jopasuror nga të paditurit solidarisht, Gjimnazi “Naim Frashëri” Durrës, DAR Durrës e ISHA-në, në shumën prej 8,000,000 lekë.

a) Pretendimet e paditëses, [REDAKTUAR]

Paditësja gjatë gjykimit në shkallë të parë ka pretenduar se, për shkak të sëmundjes në janar - qershor ka munguar në shkollë dhe konkretisht në datat 07.01.2015 - 10.01.2015, 12.01.2015 - 17.01.2015, 19.01.2015 - 24.01.2015. Ajo ka qenë me raport që vërtetojnë paaftësinë e përkohshme në punë që paguhet nga punëdhënësi dhe nga data 02.02.2015 - 02.06.2015 ishte me raport mjeko-ligjor në bllok nga spitali.

Gjatë kohës që paditësja nuk ka qenë prezent në shkollë ISHA ka kryer një inspektim për të cilin ajo nuk ka patur asnjë dijeni dhe ka nxjerrë më pas raportin e inspektimit nr. 223/1 prot, datë 08.04.2015, nëpërmjet të cilit i rekomandon drejtoreshës së shkollës “Fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për znj. [REDAKTUAR] për paaftësi fizike në kryerjen e detyrës”. Ndërkohë paditësja vazhonte të ishte me raport mjekësor. Ky raport i ISHA-së, paditëses i është komunikuar në mbledhje drejtorie ditën parë të paraqitjes në punë me datë 02.06.2015, pas periudhës së mungesës në bllok prej katër muajsh. Ky inspektorat ka konkluduar mbi paaftësinë e paditëses, pa u investuar në verifikimin nga ana e tij të raporteve mjekësore (theksoj se kërkesa e ISHA për verifikimin e raporteve është bërë tre muaj, pasi paditësja ishte larguar nga puna).

Duke qenë se paditësja kishte ushtruar ankimi ndaj rekomandimit të ISHA-s, mbi të cilin pretendonte drejtoresha se bazohej për veprimet e saj, paditësja e ka vënë në dijeni se ka ushtruar ankimi dhe nuk është paraqitur për të zhvilluar takim jashtë afateve ligjore. Drejtoresha e shkollës nuk e mori në konsideratë faktin se paditësja kishte ushtruar ankimi ndaj raportit të ISHA dhe kthimin e përgjigjes mbi ankesën e paditëses ia ka njoftuar me postë në të njëjtën ditë me njoftimin nr. 32, të datës 07.07.2015, nëpërmjet të cilit ka vendosur t'i ndërpresë marrëdhëniet e punës me motivimin “Paaftësi për kryerjen e detyrave për shkaqe fizike”, duke e diskriminuar në marrëdhënien e punës për shkaqe fizike. Drejtoresha njoftoi ndërprerjen e marrëdhënies së punës pa asnjë vendim zyrtar, por vetëm me një njoftim pa asnjë bazë ligjore.

Paditësja, përballë gjithë kësaj situate diskriminuese dhe duke vuajtur përditë padrejtësinë e drejtueses, ka pritur të gjejë mbështetje ligjore nga DAR Durrës dhe Ministria e Arsimit dhe Sportit, të cilave aktivisht ju është drejtuar me ankime. Këto institucione, jo vetëm që nuk

ushtruan të drejtat dhe detyrimet ligjore për të mbrojtur rregullin dhe respektimin e ligjit në marrëdhënien mësues drejtoreshë, por e lanë haptazi paditësen të përballonte diskriminimin dhe viktimizimin nga drejtuesi më i afërt, drejtoresha e shkollës.

I vetmi institucion që reagoi kundrejt kësaj padrejtësie që tashmë po zgjat me vite, është KMD-ja. Ky organ pas një hetimi të plotë, me vendimin nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016 vendosi të konstatojë diskriminimin e drejtpërdrejtë të paditëses nga ana e drejtueses së gjimnazit "Naim Frashëri", Durrës, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, duke kërkuar rikthimin e paditëses në vendin e punës. Në kushtet kur vendimi i mësipërm i komisionerit nuk u zbatua nga ana e drejtores së gjimnazit, komisioneri me vendimin nr. 62, datë 07.04.2016, vendosi të dënojë administrativisht me gjobë. Ky vendim nuk është ndryshuar apo shfuqizuar nga gjykata.

Sipas kërkimit në pikën I të objektit të padisë, mendojmë se palët e paditura duhet të detyrohen të ekzekutojnë vendimin nr. 140/1 prot, datë 26.01.2016, sepse ky është një vendim në vetvete i detyrueshëm për zbatim nga organet e shtetit. Qartësisht është e analizuar se motivi "paaftësi fizike në kryerjen e detyrës" nuk i përgjigjet realitetit faktik të çështjes, pasi si ISHA, ashtu edhe drejtoresha e gjimnazit, nuk kanë dhënë asnjë arsyetim për të përligjur këtë motivim, si dhe nuk kanë parashtruar asnjë provë që të vërtetojë se paditësja është e paaftë në kryerjen e funksioneve në punë, sikundër nuk ka asnjë vendim nga komisioni i vlerësimit dhe organi kompetent për vlerësimin e shkallës së aftësisë fizike KMCAP.

Të paditurit qëllimisht "paaftësinë afatshkurtër" në punë e shfrytëzojnë me keqdashësi dhe e kanë përdorur gjerësisht kundër paditëses. Gjithkush e kupton se të mungosh me raport mjekësor nuk të bën të paaftë fizikisht, vetëm KMCAP mund të përcaktojë paaftësi. Ky qëndrim i të paditurve tregon më tepër se duhet të detyrohen të zbatojnë këtë vendim për t'i dhënë fund sjelljeve të tyre diskriminuese, me të cilat është përballur paditësja.

Në bazë të pikës II/2, të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 352, datë 03.04.2013, ISHA nuk përfshin në fushën e saj të përgjegjësisë shtetërore dhe nuk ka kompetenca në përcaktimin e shkallës së aftësisë për punë të subjekteve private. Pra ushtrimi i kontrollit ndaj mësuesit, nga ana e këtij institucioni limitohet vetëm për shkelje që lidhen me Kodin e Etikës, apo zbatimin e dispozitave normative të shkollës dhe nuk mund të konsistojë kurrsesi në ekzaminimin mjekoligjor nga ana e këtij subjekti, të shëndetit fizik dhe psikologjik të personave konkretë.

Moskompetencat e ISHA-s për t'u shprehur në lidhje me shkallën e paaftësisë për punë, si dhe për të rekomanduar ndërprerjen e marrëdhënies se punës, bie ndesh edhe me qëllimin e platformës së inspektimit nr. 223 prot, datë 26.03.2015, lidhur me verifikimin e ankimeve në kuadër të pretendimeve për moszbatim të akteve ligjore në fuqi, në institucionet arsimore të DAR Durrës. Konkretisht në raport inspektimit nr. 223/1 prot., datë 08.04.2015, të ISHA-së nuk është parashtruar asnjë argumentim për kryerjen e ndonjë shkeljeje të mundshme nga paditësja të dispozitave ligjore në fuqi, përsa i përket cenimit të procesit mësimor. Aq më tepër që në kundërshtim me nenin 7, të ligjit nr. 10433, datë 16.06.2011 "*Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë*", i ndryshuar, paditësja nuk ka qenë fare subjekt inspektimi edhe pse është bërë një platformë e përgjithshme inspektimi, çuditërisht raporti i inspektimit flet vetëm për paditësen.

ISHA ka shtrembëruar tërësisht faktet dhe evidentimet, duke ia atribuar qëllimisht paditëses, duke diskriminuar hapur paditësen me këtë qëndrim, sepse ka patur detyrë të hetojë arsyet e moszëvendësimit të orëve të mësimit nga ana e drejtoreshës së shkollës në periudhën që paditësja ka qenë me raport mjekësor. Rekomandimi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës nuk përfshihet në sferën e fushëveprimit të mungesës në punë, për shkak të paaftësisë së përkohshme për shkak sëmundje, por lidhet me implikimin e masave që merren ndaj personit që përfiton statusin e invaliditetit, i cili i përgjigjet gjendjes shëndetësore të papërshtatshme për të punuar, të vazhdueshme dhe për një kohë relativisht të gjatë.

Në këtë kuadër përfundimet e inspektimit bien ndesh me nenin 82, të Kodit të Procedurave Administrative, i cili parashikon se: *"1. Në procedurat administrative të filluara me kërkesë të palës që inicion procedurën, barra e provës për faktet e pretenduara bie mbi këtë palë. Pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj (...)"*, pasi ato nuk mbështeten në asnjë dokument shkresor që të vërtetojë paaftësinë fizike të paditëses.

ISHA ka rekomanduar një masë ekstreme largim nga puna, pa patur asnjë kontakt me paditësen. Pika I "Mbarimi i marrëdhënieve të punës" e kreut 2, të udhëzimit nr. 35, datë 30.09.2014 të Ministrit të Arsimit dhe Sportit "Për procedurat e lëvizjes paralele, emërimet dhe largimet nga puna të mësuesit në institucionin publik të arsimit parauniversitar", i referohet rasteve të përgjithshme që e lidh përfundimin e marrëdhënies së punës me arritjen e një kriteri ligjor të pavarur nga vullneti i palëve, të tilla si mbushja e moshës për pension, ekzistenca e një vendimi penal të formës së prerë, vërtetimi i paaftësisë nga KMCAP, etj, ndërsa pika II "Rastet e largimit të mësuesit nga puna" i referohen pikërisht shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për të zgjidhur marrëdhënien e punës, në kushtet kur konstaton një shkelje flagrante, ose ka një vendim të formës së prerë, rastet kur ka mosarritje të nxënësve sipas ligjit nr. 69/2012 "Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë", apo kur mësuesi shkel dispozitat e Kodit të Punës apo kontratës kolektive. Pra të gjitha rastet kur drejtorit i njihet e drejta e largimit të mësuesit nga puna ka të bëjë me kryerjen e shkeljeve nga ana e mësuesit gjatë ushtrimit të funksioneve të tij, shkelje të cilat shoqërohen dhe nga shfaqja e vullnetit të subjektit që i kryen ato.

Qëndrimi i të paditurit tjetër, DAR Durrës, është gjithashtu diskriminues, sepse nuk ka ushtruar të drejtat ligjore si punëdhënës në mbrojtje të punëmarrësit, ndaj arbitraritetit të autoriteteve shtetërore që po vepronin në rakordim me njëri tjetrin në dëm të paditëses. Paditësja i është drejtuar vazhdimisht me ankime, por DAR ka qëndruar në heshtje deri aty sa nuk ia ka kërkuar të paditurës as vendimin e largimit nga puna. Pra ka pranuar DAR një largim abuziv të punonjësit të saj nga puna. DAR qëllimisht ka mbajtur një qëndrim thuajse inekzistent, duke mos marrë asnjë masë efektive për ndalimin e situatës së kundërligjshme ndaj paditëses dhe duke u bërë palë më drejtuesen e shkollës.

Gjithashtu palët e paditura përmes veprimeve të tyre kanë vepruar në kundërshtim dhe të vendimit unifikues nr. 7, datë 01.06.2011 të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, i cili i referohet rastit kur ndërprerja e marrëdhënies së punës mbështetet në marrëdhënien vullnetit që ekziston midis punëdhënësit dhe punëmarrësit. Marrëdhëniet e vullnetit i referohen ekskluzivisht rasteve të mirëpërcaktuara në Kodin e Punës, kur lejohet ndërprerja e marrëdhënies së punës në

mënyrë të njëanshme dhe nuk përfshin në vetvete çfarëdolloj shkak. Shkaku për të cilin paditësja është larguar është haptazi i paligjshëm dhe abuziv, duke u konsideruar nga legjislatori në nivel kombëtar e ndërkombëtar si një shkak diskriminues, që në asnjë rast nuk duhet të çojë në ndërprerjen e marrëdhënies së punës në mënyrë të njëanshme.

Drejtoresha e Gjinnazit Publik "Naim Frashëri" Durrës, nuk është punëdhënësi por ka ushtruar pushtetin si e tillë dhe nuk është penguar nga DAR. Nga sa më lart, rezulton nga fakti se DAR Durrës nuk disponon një datë të saktë të përfundimit të marrëdhënieve financiare të paditëses, pasi nuk rezulton që ky institucion të jetë shprehur me ndonjë vendim që t'i pranojë fillimin e procedurave për ekzekutimin e efekteve financiare të shkresës "Njoftim vendimi" nr. 32 prot, datë 07.07.2015 "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës".

Paditësja jo vetëm që është diskriminuar gjatë punës dhe procedurës së largimit nga puna, por kjo situatë nuk po merr fund me vite tashmë dhe diskriminimi e viktimizimi i paditëses ka shkuar deri aty sa ajo akuzohet nga drejtoresha e shkollës sikur ka vendosur nota fiktive, ndërkohë që nuk ka patur ndonjë denoncim kur është larguar nga puna apo s'ka qenë ky shkak për largim nga puna, dhe këto nota janë përdorur nga vetë drejtoresha për të nxjerrë notat e maturës. Diskriminimi ka sjellë uljen e cilësisë së jetës dhe vetëvlerësimit, dhe ky fakt provohet edhe nga ekspertiza e ekspertës psikologe, e cila ka sugjeruar domosdoshmërisht dhe kryerjen e terapive nga paditësja.

Paditësja ka kërkuar dëmshpërblim në masën 60.000 euro, për poshtërimin, viktimizimin dhe diskriminimin që ka ndier e vazhdon të ndiejë, të cilat nuk mund t'i shlyejë asnjë vlerë monetare, sepse nga njeri me angazhim e integritet, cilësia e jetës së saj është prishur tërësisht, sepse është e papunë, pa angazhim, pa atë rol lideri në shoqëri e punë që e kishte fituar me punën dhe përkushtimin e saj, dhe nuk kishte një post të dhuruar shtetëror. Këto nuk janë pretendime, por janë të provuara në gjykim me anë të provave shkresore dhe akt ekspertizës që është administruar si provë.

Rezultojnë qartësisht të provuara elementët e anës objektive të shkakimit të dëmit, pra veprimet e kundërligjshme nëpërmjet të cilave është shkaktuar dëmi. Kështu është përmbushur kushti i shkakimit të dëmit me dashje, pasi ndodhemi para konsumimit të faktit juridik njerëzor të sjelljes së paligjshme dhe me faj të palëve të paditura në shkakimin e dëmit. Një konkluzion i tillë rezulton për shkak se diskriminimi i drejtpërdrejtë është përcaktuar me vendim nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Është përmbushur tërësisht kushti i ekzistencës së dëmit, për shkak se paditësja, menjëherë pas sjelljeve të të paditurve, përveçse është fyer rëndë dhe është ndjerë e poshtëruar dhe diskriminuar publikisht, ka qenë gjithashtu nën ndikimin e presionit psikologjik të vazhdueshëm, të ushtruar nga veprime të paligjshme, nën ngritjen e akuzave të rreme penale nga drejtoresha e gjinnazit. Veprimet e kundërligjshme të të paditurve, duke pasur objekt errësimin dhe përçmimin e personalitetit të paditëses, me përmbajtje të rreme e fyese, drejtohen kundër dinjitetit dhe personalitetit të saj.

Dëmi i shkaktuar paditëses lidhet ngushtë me cilësitë e saj si person i dëmtuar, e cila gëzon në komunitet një integritet të lartë moral, për shkak të të qenit mësuese prej 28 vjetësh në një prej

gjimnazeve më në zë të qytetit, menaxhere për organizata austriake prej 18 vitesh në ndihmë të shkollave në nevojë.

Është përmbushur tërësisht kushti i ekzistencës së lidhjes shkakësore, pasi aktualisht si pasojë e veprimeve të të paditurve, paditësja jo vetëm ndihet e cenuar moralisht dhe psikologjikisht, por duke e larguar padrejtësisht nga puna si e paaftë fizikisht, duke bërë kallëzime penale kundër saj, i kanë shkaktuar paditëses dhe familjes së saj një dëm ekzistencial të konsiderueshëm. Të gjithë këto elementë pasqyrohen qartë dhe në ekspertizën dhe shtesë ekspertizën e ekspertës në gjykim, ku me pak fjalë paditësja ka nivel të ulët të vetëvlerësimit, gjë që shkakton dhimbje shpirtërore dhe paaftësi për të performuar me të gjitha aftësitë menaxheriale dhe kapacitetet intelektuale që ka, siç ka vepruar më parë në jetën normale. Gjenden të konsumuara të gjitha elementët e përgjegjësisë, shkaktimi i dëmit, pasoja, lidhja shkakësore dhe fajësia civile (evidentuar kjo nga komisioneri në vendim).

Të paditurit në mënyrë solidare kanë vepruar me dashje direkte, pasi e kanë parashikuar mundësinë e ardhjes së pasojës së dëmshme, e kanë dëshiruar ardhjen e saj dhe kanë vepruar me qëllim që kjo pasojë të vijë, gjë që shihet në pasojën e shkaktuar në ndryshimin drastik të jetës materiale, morale e shpirtërore në marrëdhëniet shoqërore me komunitetin, të njohur e të panjohur dhe synuar denigrimin e përçmimin dhe diskriminim e drejtpërdrejtë jo vetëm të paditëses, por edhe të familjes së saj pa pasur as më të voglin shkak apo bazë ligjore.

b) Prapësimet e palës së paditur, ISHA:

Pala e paditur, ISHA, gjatë gjykimit në shkallë të parë ka prapësuar se, paditësja ka gabuar në arsyetimin e kërkesëpadisë, duke paditur atë, pasi organi i cili ka nxjerrë aktin administrativ individual nr. 32, datë 07.07.2015, dhe që ka kompetencën e vlerësimit dhe përfundimit të marrëdhënieve të punës së paditëses, është Drejtoria e Gjimnazit "Naim Frashëri" Durrës dhe jo ISHA, që për çështjen në fjalë, ka dhënë një rekomandim për drejtorinë e gjimnazit, bazuar në aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi. Inspektimi i kryer nga ISHA pranë gjimnazit "Naim Frashëri" është iniciuar nga denoncimi i një grupi prindëresh kundër paditëses.

Në bazë të platformës së inspektimit nr. 223 prot., datë 26.03.2015, grupi i inspektimit ka kryer verifikimet e nevojshme në vend dhe referuar dokumentacionit shkollor, listëprezencave të drejtorisë së shkollës dhe listëpagesave të DAR Durrës, ka rezultuar se paditësja ka munguar për periudha të gjata kohore me raporte mjekësore për paaftësi në punë. Paditësja, sikurse rezultoi nga dokumentacioni i inspektuar, për periudhën shtator 2014 - mars 2015, nga 140 ditë pune gjithsej, ka munguar me raporte mjekësore 83 ditë, pra 60% të ditëve të punës, duke cenuar dukshëm procesin mësimor, interesin direkt të nxënësve të saj, si dhe interesin publik.

Pikërisht duke parë këtë situatë, në bazë të kreut II, pika I/c dhe II/4, të udhëzimit të MAS nr. 35, datë 30.09.2014 "Për procedurat e lëvizjes paralele, emërimit dhe largimit nga puna të mësuesit në institucionin publik të arsimit parauniversitar", ISHA i rekomandoi organit kompetent fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj. [REDAKTUAR]

Me shkresën e ISHA nr. 223/3 prot., datë 02.07.2015, "Kthim përgjigje për kërkesën ankimore të znj. [REDAKTUAR] i është bërë e ditur se, organi kompetent për vlerësimin e marrëdhënies së saj të punës, bazuar në aktet ligjore dhe nënligjore, është institucioni arsimor gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës. Për sa parashtruam kërkojmë përjashtimin e ISHA si palë e paditur në këtë proces gjyqësor, pasi akti administrativ individual nr. 32, datë 07.07.2015, nuk është akt i ISHA-së dhe si rrjedhojë ISHA nuk ka diskriminuar dhe nuk i ka shkaktuar asnjë dëm moral, psikologjik, fizik dhe financiar, sikurse pretendohet nga paditësja.

Edhe pse kërkojmë përjashtimin si palë e paditur, theksojmë se arsyeja e dhënies së rekomandimit nga ISHA ka qenë fakti i mungesave të gjata në punë të paditëses, për shkak të paafësisë fizike për kryerjen e detyrave sipas raporteve mjekësore të përsëritura gjithë vjetore, që paditësja ka paraqitur në drejtorinë e shkollës.

Sikurse parashtruam më lart, ISHA me veprimet dhe aktet e veta nuk ka diskriminuar në asnjë rast dhe në asnjë formë paditësen dhe si rrjedhim nuk i ka shkaktuar asnjë dëm moral, psikologjik dhe financiar, pasi rekomandimi i dhënë nga ISHA është mbështetur në ligjin nr. 10433, datë 16.06.2011 "Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë" dhe ligjin nr. 69/2012 "Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

c) Pretendimet e personit të tretë, KMD:

Personi i tretë, KMD, gjatë gjykimit në shkallë të parë ka pretenduar se, kjo kërkesëpadi objekt gjykimi nuk ka në objekt pretendimin për diskriminim dhe dëmshpërblimin si pasojë e sjelljeve diskriminuese nga ana e palëve të paditura. Kjo kërkesë padi i referohet vetëm zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, por nuk ka në objekt pretendimet për sjellje diskriminuese nga ana e palëve të paditura.

Në këtë kuadër, theksojmë se bazuar në nenin 3/1, të ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", me diskriminim kuptojmë 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. Më tej, as në bazën ligjore në të cilën është hartuar padia nuk ka dispozita ligjore që i referohet sjelljeve diskriminuese, as ato të Kodit të Punës dhe as të ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Në mendimin tonë, kërkesëpaditë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës dhe dëmshpërblimet si pasojë e mosrespektimit të afateve, procedurës, zgjidhjes së menjëhershme dhe të pajustificuar, duhet të qëndrojnë dhe të gjykohen të pavarura nga paditë me pretendime për diskriminim dhe dëmshpërblimin, si pasojë e shkeljeve të dispozitave të ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Nëpërmjet një padie civile, subjekti që pretendon se është viktimë e sjelljeve diskriminuese, mund të kërkojë rivendosjen e së drejtës së cenuar si edhe dëmshpërblimin për dëmin e shkaktuar. Përsa më lart, në kërkesëpadi paditësja [REDAKTUAR] ka vendosur si kërkim

shpërblimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, si rezultat i mosrespektimit të afateve, procedurës etj. Në gjykimin tonë, kjo kërkesë padi nuk hyn në objektin e ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi. Për pasojë, ky kërkim nuk është pjesë e dëmshpërblimit që parashikohet për rastet kur konstatohet diskriminimi nga gjykata, sipas nenit 34, 38, të ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

II. Arsyetimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës:

Në përfundim të gjykimit, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Durrës (më poshtë "gjykata e shkallës së parë"), me vendimin nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, ka disponuar për pranimin e pjesëshëm të padisë, duke arsyetuar, si vijon:

"[...] Gjykata vlerëson se, në çështjen në shqyrtim përmbushen kushtet dhe rrethanat ligjore, materiale e procedurale, që përlligjin vendimin e kësaj gjykate për pranimin e pjesëshëm të padisë. Pësimi nga paditësi i një qëndrimi diskriminues nga Drejtori i Gjinnazit "Naim Frashëri" Durrës, është konstatuar dhe cilësuar si i tillë (diskriminim i drejtpërdrejtë) me vendimin nr. 11, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ky organ i caktuar në Republikën e Shqipërisë, për mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, nga qëndrimet diskriminuese, pas zhvillimit të një procedure administrative me karakter verifikues, ka konstatuar qëndrim diskriminues të pësuar nga paditësja, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.

Është interpretim i gjykatës ai sipas të cilit ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", parashikon një mekanizëm të dyfishtë për procedimin e shkeljeve (qëndrimeve) me karakter diskriminues, ndjekjen e rrugës administrative para komisionerit, i cili nëse konstaton diskriminim përcakton masa për ndreqjen e gjendjes, masa të cilat përforcohen në rast moszbatimi nga caktimi i një gjobe ose propozimi tek organi përgjegjës për heqjen ose pezullimin e shkelësit nga veprimtaria publike/private që ai ushtron.

Në rast se mekanizmi administrativ rezulton i paefektshëm (pra nuk pasohet me rivendosjen e gjendjes), ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" parashikon ndjekjen e rrugës gjyqësore me kërkesë të subjektit që pretendon shkeljen. Gjithashtu rruga gjyqësore mund të ndiqet edhe pa kaluar më parë përmes asaj administrative.

Në çështjen në shqyrtim, gjykata e gjen të mbështetur në aktet provuese të administruara në gjykim, qëndrimin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për konstatimin e "diskriminimit të drejtpërdrejtë" ndaj paditëses. Komisioneri konstaton se: "Për sa kohë nuk ka një raport të KMCAP-së për paaftësinë fizike të ankueses (përveç asaj të përkohshme, sikundër shprehen dhe raportet mjekësore), referimi tek ky shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, është në tejkallim të kompetencës nga ana e drejtueses së shkollës dhe konsiderohet diskriminues. Ankuesja nuk është paraqitur në punë për shkaqe shëndetësore, gjë për të cilën ka paraqitur tek punëdhënësi raportet mjekësore për paaftësi të përkohshme në punë".

Duke krahasuar trajtimin e bërë nga punëdhënësi ndaj paditësit dhe ndaj tre nëpunësve të tjerë, që gjatë vitit 2015 kanë qenë në gjendje paaftësie të përkohshme shëndetësore, komisioneri ka arritur në përfundimin se:

“...Ankuesja nuk është në kushte të njëjta me znj. [REDAKTUAR] znj. [REDAKTUAR] dhe znj. [REDAKTUAR] (përsa i takon kohëzgjatjes së raporteve mjekësore), por janë në situatë të njëjtë të paaftësisë së përkohshme”, duke përbërë ky rast “diskriminim të drejtpërdrejtë”, kuptuar si “ajo formë e diskriminimit, që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.” (neni 3, pika 2, e ligjit) “Zonjës [REDAKTUAR] i është komunikuar fillimi i bisedimeve paraprake për shkëputjen e marrëdhënieve të punës, me motivacionin “Paaftësi për kryerjen e detyrave për shkaqe fizike”... Pra si shkak për shkëputjen e marrëdhënieve të punës ka shërbyer gjendja shëndetësore e ankuseses”.

Komisioneri ka përcaktuar si masë për rivendosjen e gjendjes (gjendjes në të cilën subjekti ndodhej para se të pësonte diskriminimin), kthimin në punë të paditësit. Gjykata e gjen masën e përcaktuar nga komisioneri, si në përputhje me “parimin e proporcionalitetit” (neni 12, i Kodit të Procedurave Administrative), ajo është e nevojshme, e përshtatshme për të arritur qëllimin e përcaktuar me ligj, në përpjesëtim me nevojën për ndreqjen e diskriminimit dhe të pasojave të ardhura prej tij.

Neni 38 i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcakton nevojën për ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme. Neni 37 i ligjit, përcakton se: “Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera”. Ky parashikim ligjor e nxjerr çështjen në shqyrtim jashtë diskutimit të lidhur me marrëdhënien e punës. Rivendosja e gjendjes së mëparshme sipas mekanizmit dhe kritereve të përcaktuara në ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përbën lëndë gjykimi administrativ, një mosmarrëveshje gjyqësore midis paditësit dhe të paditurve për konstatimin e detyrueshëm të diskriminimit dhe përcaktimin e detyrueshëm të masave për ndreqjen e tij.

Një mosmarrëveshje që nuk shqyrtohet si mosmarrëveshje pune, nuk mund të kufizohet në trajtimin e diskriminimit dhe ndreqjen e tij nga përcaktime karakteristike për mosmarrëveshjet gjyqësore të punës, sikundër është ndalimi i rikthimit në punë të punëmarrësit për efekt të një vendimi gjyqësor.

Ajo që e bën më të spikatur nevojën për ndreqjen e qëndrimit dhe pasojave diskriminuese, përmes rikthimit në punë të paditësit, është vetë vendimmarrja e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Në rast se gjykata, në ndreqjen e qëndrimit dhe pasojave diskriminuese, do të kufizohet në masa më të buta (jo aq incizive) sesa ajo e caktuar nga komisioneri, do të ndodheshim përpara një gjendjeje kundërtënëse, nga njëra anë masa e caktuar nga komisioneri do të mbetet në fuqi si e pakundërshtuar gjyqësisht nga subjekti ndaj të cilit është caktuar detyrimi dhe nga ana tjetër ajo do të anashkalohej për efekt të një vendimmarrjeje gjyqësore, që garanton një shkallë më të ulët rivendosjeje të gjendjes së mëparshme.

Me kthimin në punë të paditësit, atij duhet t’i paguhen pagat e pamarra deri në kthimin në punë. Kthimi në punë pa e vënë paditësin në gjendjen që i ka përkuar periudhës para pësimit të diskriminimit, do ta bënte të paplotë ndreqjen e dëmit të ardhur për shkak të diskriminimit. Organi që duhet të ngarkohet me detyrimin për pagimin e pagave është i padituri, Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës. Nga një pikëpamje kryesisht teknike (e lidhur me regjistrimin e punëmarrësve, derdhjen e kontributeve, mbajtjen e tatimit etj), rezulton që punëdhënës i paditësit

të jetë DAR Durrës, ky është institucioni në emër të të cilit paditësi është regjistruar dhe figuron punëmarrës. Vërtetimi për bazën e vlerësueshme dhe pagën neto mesatare për periudhën Gusht 2014 - Gusht 2015, lëshuar nga DAR; Vërtetimi për kontributet e sigurimeve shoqërore e shëndetësore për individin datë 08.09.2015, lëshuar nga Drejtoria Rajonale Tatimore Durrës, me punëdhënës DAR Durrës.

Kërkimi i paditësit për konstatim të vazhdimit të diskriminimit dhe të viktimizimit, për shkak të rrethanave të dala rishtazi pas vendimit nr. 11, datë 26.01.2016, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezultoi i paargumentuar dhe i paprovuar nga paditësi. Theksimi i diskriminimit dhe i viktimizimit nuk kanë relevancë të qartë ligjore. Detyrueshmëria e konstatimit të diskriminimit dhe e masave të sipërpërmendura në ndreqje të tij, konsiderohen nga gjykata të mjaftueshme dhe të përshtatshme, duke vënë në dyshim edhe bazueshmërinë e kërimit të paditëses për dëmshpërblim pasuror, jopasuror në shumën 8.000.000 lekë. Karakteristikat dhe masa e dëmit pasuror/ jopasuror ndaj paditësit mbetën të paprovuara. Paditësi nuk arriti të provojë se, përse kërkimi i tij gjyqësor është fiksuar në atë shumë, eksperti i palës paditëse i pyetur në gjykim në vështrim të nenit 34, pika 4, të ligjit nr. 49/2012, arsyetoi mbi cenimin e sferës psiko-emocionale të paditëses, duke mos ofruar një metodologji të kategorive të dëmit në rastin e paditëses dhe të masës së tyre sipas një formule të përdorur për këtë qëllim.”

Vendimi përfundimtar i gjykatës së shkallës së parë është ankimuar nga paditësja, [REDAKTUAR] dhe të paditurit, Gjinnazi “Naim Frashëri”, Durrës dhe DAR Durrës. Paditësja ka kërkuar ndryshimin e vendimit dhe pranimin e plotë të padisë, ndërsa pala e paditur, ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë, për shkaqet që u pasqyruan në pjesën hyrëse të këtij vendimi.

III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit:

Gjykata Administrative e Apelit (më poshtë referuar si “Gjykata e Apelit”/“kolegji”) vlerëson se, ankimi i palës së paditur, DAR Durrës, është i bazuar, për pasojë kërkimi i pranuar nga gjykata e shkallës së parë për pagimin e pagës së paditëses, [REDAKTUAR], për kohën e qëndrimit pa punë, duhet rrëzuar, duke u ndryshuar vetëm në këtë pjesë vendimi i ankimuar.

i) Në lidhje me pretendimin se jemi përpara res judicata:

Pala e paditur, Gjinnazi “Naim Frashëri” Durrës, ka prapësuar në gjykimin në shkallë të parë, por edhe në ankimin e paraqitur përpara Gjykatës së Apelit, se në rastin konkret jemi përpara gjësë së gjykuar, pasi padia e mëparshme e paditëses, [REDAKTUAR] kundër të paditurve, Gjinnazi “Naim Frashëri” Durrës e DAR Durrës, me objekt rikthim në punë dhe pagim dëmshpërblimesh që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës, është rrëzuar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Durrës, me vendimin nr. 82-2016-732, datë 24.07.2016.

Gjykata e Apelit vëren se, me vendimin nr. 82-2016-732, datë 24.07.2016, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Durrës, ka vendosur:

“Pranimin e pjesshëm të padisë.

Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit “Naim Frashëri” të dëmshpërblejë paditësen me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara.

Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit "Naim Frashëri" të dëshmshpërblejë paditësen me paga mujore për periudhën nga 28.10.2015 – 30.11.2015 për mosrespektim të afatit të njoftimit.

Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit "Naim Frashëri" të dëshmshpërblejë paditësen me 2 (dy) paga mujore për mosrespektim të procedurës.

Detyrimin e palës së paditur Drejtoria e Gjinnazit "Naim Frashëri" të paguajë shpërblimin për vjetërsi në punë me 12.5 (dymbëdhjetë pikë pesë) paga mujore.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër..."

Vendimi i mësipërm është ankimuar në Gjykatën Administrative të Apelit nga palët ndërgjyqëse dhe aktualisht rezulton se nuk është marrë një vendim përfundimtar nga gjykata e shkallës së dytë në lidhje me këtë çështje.

Pala e paditur, Gjinnazi "Naim Frashëri" Durrës, ka pretenduar se, rrethanat faktike dhe ligjore të pranuar nga gjykata e shkallës së parë, konkretisht kundërshtimet e paditëses për largim të padrejtë nga puna dhe rivendosjen e të drejtave subjektive që pretendon se i janë cenuar, pra kthimin në detyrën e mëparshme si mësuese pranë Gjinnazit "Naim Frashëri" Durrës dhe pagimin e pagës që nga data e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare deri në rikthimin në detyrë, janë ngritur dhe kanë qenë objekt i një procesi gjyqësor të mëparshëm.

Gjykata e Apelit e gjen të pabazuar këtë pretendim të të paditurit, Gjinnazi "Naim Frashëri" Durrës, pasi kërkimi për rikthimin në punë paditësja [redacted] në këtë gjykim e kërkon mbi një shkak të ndryshëm juridik, në ekzekutim të vendimit nr. 11, datë 26.01.2016, KMD, që ka urdhëruar kthimin në punë të paditëses si mësuese pranë Gjinnazit "Naim Frashëri", për shkak të konstatimit të diskriminimit të drejtpërdrejtë të paditëses [redacted] nga ana e drejtueses së këtij gjinnazi, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.

Në të kundërt me sa pretendon i padituri, Gjinnazi "Naim Frashëri" Durrës, pretendimin për kthimin në punë në padinë e shqyrtuar më parë, paditësja e ka kërkuar në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës, duke pretenduar mungesën e shkaqeve të arsyeshme në zgjidhjen e kontratës së punës, në kuptim të pikës 3, të nenit 146 të Kodit të Punës.

Ndërkohë që kërkimi për pagimin e pagës për kohën e qëndrimit pa punë paditësja e ka ngritur për herë të parë në këtë gjykim, pasi ky kërkim nuk ka përbërë objekt padie në gjykimin e parë.

Në dallim me sa pretendon i padituri, Gjinnazi "Naim Frashëri" Durrës, në këtë rast nuk jemi përpara *res judicata*, pasi, edhe pse jemi përpara të njëjtave palë, nuk përmbushen dy elementët e tjerë të këtij instituti procedural civil, i njëjti objekt dhe i njëjti shkak juridik, sipas arsytimit të mësipërm. Për pasojë, ky pretendim duhet rrëzuar, ashtu siç korrektësisht ka vendosur edhe gjykata e shkallës së parë.

Të pabazuar e gjen ky kolegji, mbi arsytimin *supra*, edhe pretendimin se, në këtë janë përmbushur kriteret e ekzistencës së gjyqvarësisë (neni 58, i K.Pr.Civile), me paraqitjen e padisë objekt shqyrtimi, sipas të cilit përcaktohet se: "*Kur në të njëjtën gjykatë ose në gjykata të ndryshme, shqyrtohen në të njëjtën kohë mosmarrëveshje midis të njëjtave palë dhe kanë të*

njëjtin shkak e të njëjtin objekt, vendoset pushimi i gjykimit të mosmarrëveshjes të paraqitura pas asaj të regjistruar më parë". Ndryshe nga sa pretendohet në ankim, duke mos qenë përpara identitetit të plotë të objektit të padisë dhe përpara një shkak të ndryshëm ligjor nuk gjen zbatim instituti procedural civil i litispencencës.

ii) Në lidhje me kërkimin për kthimin në punë të paditëses:

Kolegji vëren se, paditësja, [REDAKTUAR], ka kërkuar të ekzekutohet vendimi nr. 11, datë 26.01.2016, i personit të tretë, KMD, që në pikën 2 të tij detyronte të paditurin, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, që të rikthente në punë paditësen, si pasojë e diskriminimit të drejtpërdrejtë në aspektin shëndetësor që kjo palë kishte treguar ndaj saj.

Këtë pretendim Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës e ka kundërshtuar, duke prapësuar se, referuar kushteve dhe kriterëve që përmban ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, rezulton se në rastin konkret ky ligj (përsa i përket zgjidhjes së kontratës së punës) nuk përmban asnjë procedurë që duhet respektuar dhe përmbushur nga punëdhënësi, mosrespektimi i së cilës e bën aktin e nxjerrë nga punëdhënësi të pavlefshëm. Komisioneri i ka ushtruar kompetencat e tij vetëm brenda kufijve që i njej ligji i posaçëm. Në zbatim të pikës ç) të nenit 32 të ligjit ai e ka sanksionuar subjektin sipas përcaktimeve të ligjit të posaçëm. Ligjvënësi shqiptar ka përcaktuar se, komisioneri siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, duke marrë vendime që kanë karakter thjesht konstatues të diskriminimit. Vendimi i komisionerit nuk ka karakter urdhërues, detyrues dhe ekzekutiv, nëpërmjet vendosjes së normave të detyrueshme të sjelljes së subjekteve, të cilëve ai u drejtohet.

Gjykata e Apelit e gjen të drejtë disponimin e gjykatës së shkallës së parë që e ka pranuar këtë kërkim.

Në kundërshtim me sa ka pretenduar në ankim i padituri, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, vendimi i personit të tretë, KMD, është akt administrativ individual, në kuptim të nenit 2, pika 2 të ligjit nr. 49/2012, pasi me të organi publik, në ushtrim të kompetencave të tij për mbrojtjen e individëve nga diskriminimi, pasi ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë shëndetësor të paditëses, [REDAKTUAR], ka kërkuar riparimin e tij, duke urdhëruar punëdhënësin e paditëses. Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, ta rimarrë atë në punë.

Ndryshe nga sa pretendohet në ankim, KMD-ja ka vepruar në përputhje me kompetencat e tij të përcaktuar në nenin 32, pika 1, shkronja "a" të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", në bazë të ankesës së paditëses, duke disponuar me vendim, sipas nenit 33, pika 10, pasi ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë shëndetësor të paditëses, [REDAKTUAR] në kuptim nenit 3, pika 3 të të njëjtit ligj.

Kolegji vë në dukje se, vendimi nr. 11, datë 26.01.2016 i KMD-së që urdhëronte kthimin në punë të paditëses, nuk është ankimuar nga organi publik, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, në gjykatën kompetente, brenda 30 ditëve nga njoftimi, sipas përcaktimeve të pikës 5 të dispozitivit të tij. Madje, Drejtorja e gjimnazit ka refuzuar ta ekzekutojë këtë vendim, duke u dënuar administrativisht me gjobë nga KMD-ja. Për rrjedhojë, akti administrativ i KMD-së është në fuqi dhe prodhon pasojat juridike që janë shprehur në dispozitivin e tij, ndaj Gjimnazi "Naim

Frashëri" Durrës është i detyruar ta zbatojë këtë vendim, duke kthyer paditësen. [REDACTED] në vendin e mëparshëm të punës, mësuese në këtë gjimnaz.

iii) Në lidhje me kërkimin për pagimin e pagës për kohën e qëndrimit papunë:

Paditësja [REDACTED] ka kërkuar në padinë në gjykim që pala e paditur, DAR Durrës, në cilësinë e punëdhënësit, të paguajë pagat që i janë mohuar paditëses nga data 28.10.2015, deri në çastin e ekzekutimit të vendimit nr. 11, datë 26.01.2016, të personit të tretë, KMD.

Ky kërkim është pranuar nga gjykata e shkallës së parë në vendimin e saj përfundimtar, duke arsyetuar se: *"Kthimi në punë pa e vënë paditësin në gjendjen që i ka përkuar periudhës para pësimit të diskriminimit, do ta bënte të paplotë ndreqjen e dëmit të ardhur për shkak të diskriminimit. Organi që duhet të ngarkohet me detyrimin për pagimin e pagave është i padituri, Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës. Nga një pikëpamje kryesisht teknike (e lidhur me regjistrimin e punëmarrësve, derdhjen e kontributeve, mbajtjen e tatimit etj), rezulton që punëdhënësi i paditësit të jetë DAR Durrës, ky është institucioni në emër të të cilit paditësi është regjistruar dhe figuron punëmarrës."*

Ky disponim është kundërshtuar nga pala e paditur, DAR Durrës, me pretendimin se ajo nuk është punëdhënëse e paditëses, [REDACTED] pasi këtë cilësi e ka i padituri, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës.

Gjykata e Apelit, ndryshe nga sa ka arsyetuar dhe vendosur gjykata e shkallës së parë, vlerëson se ky kërkim duhet rrëzuar për dy motive themelore:

Së pari, i padituri, DAR Durrës, nuk ka legjitimim pasiv në këtë gjykim në lidhje me këtë kërkim. Gjykimi i çështjes ka provuar se marrëdhëniet e punës së paditëses kanë përfunduar sipas vullnetit të palës së paditur, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës. Ky i fundit është person juridik publik më vete, me personalitet juridik të mëvetësishëm dhe drejtori i saj ka autoritet të plotë për të rekrutuar dhe përfunduar marrëdhëniet e punës me personelin e këtij institucioni, në zbatim të nenit 60 të ligjit nr. 69/2012 "Për sistemin arsimor parauniversitar" dhe Udhëzimit të Ministrit të Arsimit Nr. 35, datë 30.09.2014, "Për procedurat e lëvizjes paralele, emërimet dhe largimet nga puna të mësuesit në institucionin publik të arsimit parauniversitar".

Së dyti, pagimi i pagës për kohën e qëndrimit pa punë nuk gjen mbështetje në ligj. Kodi i Punës, që rregullon marrëdhëniet e punës së paditëses, nuk e njeh shpërblimin për një punë të pakryer, në mungesë të provimit që punëmarrësi e ka ofruar shërbimin e tij kundrejt punëdhënësit. Në rastet e largimit nga puna, punëdhënësi është i detyruar të dëmshpërblejë deri në një vit pagë punëmarrësin kur provohet gjyqësisht se zgjidhja e kontratës së punës është kryer për shkaqe abuzive (neni 146, paragrafi i tretë, i Kodit të Punës) apo për shkaqe të pajustificuara (neni 155, paragrafi i tretë, i Kodit të Punës). Ky shpërblim, sipas vendimit unifikues Nr. 19, datë 15.11.2007, të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, ka karakter ndëshkues për punëdhënësin dhe ndreqës i dëmit moral të shkaktuar punëmarrësit.

Në rastin në gjykim është provuar se, paditësja [REDACTED], i ka kërkuar në një gjykim tjetër dëmshpërblimet që parashikon Kodi i Punës në lidhje me zgjidhjen e pamotivuar në

kontratës së punës, të realizuar nga punëdhënësi i saj, Gjimnazi “Naim Frashëri” Durrës. Për pasojë, kërkimi për pagimin e pagës për kohën e qëndrimit pa punë duhet rrëzuar si i pabazuar në ligj.

iv) Në lidhje me kërkimin për konstatimin e vijimit të diskriminimit të paditëses:

Në padi është pretenduar nga paditësja, [REDAKTUAR] edhe konstatimi i faktit të vazhdimit të diskriminimit dhe të viktimizimit të paditëses [REDAKTUAR] nga ana e të paditurve Gjimnazi “Naim Frashëri” Durrës dhe DAR Durrës, për shkak të rrethanave të dala rishtazi pas vendimit nr. 11, datë 26.01.2016, të KMD-së.

Sipas pretendimeve të paditëses gjatë gjykimit në shkallë të parë, të përsëritura edhe në ankimin e paraqitur ndaj rrëzimit të këtij kërkimi nga gjykata e shkallës së parë, duke qenë se, vendimi KMD-së që urdhëron kthimin e palëve në gjendjen e mëparshme, përmes rikthimit në punë të paditëses nuk është zbatuar ende nga palët e paditura, vlerësojmë se ndodhemi në kushtet e vazhdimit të situatës së paligjshmërisë dhe viktimizimit të paditëses. Në gjykimin e paditëses, në bazë të nenit 13, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, punëdhënësi është i detyruar ndër të tjera, të zbatojë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi, si dhe të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësë, detyrim ky që aktualisht ka mbetur i pazbatuar.

Gjykata e Apelit, ashtu siç drejt ka arsyetuar edhe gjykata e shkallës së patë, e gjen të paargumentuar këtë kërkim. Fakti që edhe ky kolegji vlerësoi se, disponimi i KMD-së që ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë shëndetësor të paditëses. [REDAKTUAR] është në fuqi, pasi nuk është rrëzuar gjyqësisht, përbën tregues të qartë dhe të mjaftueshëm të pësimit të këtij diskriminimi nga paditësja. Mosmarrja e masave nga punëdhënësi, në ekzekutim të vendimit të KMD-së, nuk përbën vijim diskriminimi, pasi paditësja ndërkohë nuk po e ofron shërbimin e saj si mësuese pranë të paditurit, Gjimnazi “Naim Frashëri” Durrës. Mosveprimi i punëdhënësit për të ndrequr diskriminimin e shfaqur si rezultat i gjendjes shëndetësore të paditëses, duke u ndërprerë për këtë shkak marrëdhëniet e punës me të, i lind të drejtën punëmarrëses, që në zbatim të dispozitave të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” (neni 34, pika 1), t’i drejtohet me padi gjykatës për kërkim dëmshpërblimi.

v) Në lidhje me kërkimin për shpërblimin e dëmit pasuror e jopasuror si rrjedhojë e diskriminimit

Paditësja, Mimoza Çelçima, në padinë e paraqitur, ka kërkuar edhe detyrimin e të paditurve. Gjimnazi “Naim Frashëri” Durrës, ISHA dhe DAR Durrës, të dëmshpërblejnë paditësen në shumën prej 8,000,000 (tetë milionë) lekë, si rrjedhojë e shkakimit të dëmit pasuror dhe jopasuror të shëndetit dhe dinjitetit të saj.

Ky kërkim është rrëzuar nga gjykata e shkallës së parë, si i paprovuar në gjykim. Gjykata e Apelit e gjen të drejtë këtë përfundim, duke arsyetuar, në plotësim të vendimit të gjykatës së shkallës së parë, si më poshtë.

Siç u theksua më lart në këtë vendim, pika 1, e nenit 34 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", përcakton 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 dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale."

Në zbatim të kësaj dispozite, paditësja, [REDAKTUAR] ka kërkuar që të paditurit, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, ISHA dhe DAR Durrës, t'i dëmshpërblejnë dëmin pasuror e jopasuror si rezultat i diskriminimit të treguar ndaj saj.

Gjykata e Apelit, ndryshe nga sa ka ngritur në ankim paditësja, çmon se, për rivendosjen në vend të diskriminimit të paditëses, ka qenë vetë organi shtetëror kompetent (KMD) që ka përcaktuar mënyrën e adekuate për riparimin e tij - kthimin e znj. [REDAKTUAR] në vendin e punës si mësuese pranë të paditurit, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës.

Kolegji thekson, se është detyrë e gjykatës që të individualizojë dëmshpërblimin që i duhet caktuar personit që provohet që është diskriminuar, në zbatim të përcaktimeve të nenit 38 "Dëmshpërblimi", të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i cili ka këtë përmbajtje: "Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme."

Në rastin në gjykim, Gjykata e Apelit vlerëson se, ndreqja e shkeljeve ligjore të kryera nga i padituri, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës (diskriminimi i drejtpërdrejtë shëndetësor i paditëses) dhe i pasojave të ardhura paditëses (ndërprerja e marrëdhënieve të punës, mbi rekomandimin e ISHA-së), realizohet plotësisht me kthimin e paditëses, [REDAKTUAR] në vendim e mëparshëm të punës, si mësuese në këtë gjimnaz. Kjo masë vlerësohet e përshtatshme për të rivendosur të drejtën e shkelur dhe e mjaftueshme për t'u konsideruar si dëmshpërblim për paditësen për diskriminimin shëndetësor të pësuar prej saj nga punëdhënësi.

Ashtu siç u arsyetua supra në këtë vendim, pretendimet për dëmshpërblime pasurore dhe jopasurore, si rezultat i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së paditëses, kjo e fundit i ka ngritur në një gjykim tjetër, ndaj ato nuk mund të përbëjnë objekt shqyrtimi për këtë kolegji.

Në përfundim, vendimi i ankimuar duhet ndryshuar pjesërisht, sipas arsyetimit të mësipërm, duke u pranuar padia vetëm për një nga kërkimet e saj. Për pasojë, shpenzimet gjyqësore, në masën e dokumentuar që janë kryer, sipas urdhërimeve të nenit 106(1) të Kodit të Procedurës Civile, i ngarkohen paditëses, Mimoza Çelçima, në 3/4-n e tyre dhe të paditurit, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, në 1/4-n.

PËR KËTO ARSYE,

Gjykata Administrative e Apelit, mbështetur në nenin 50, germat "b" dhe "c" të ligjit Nr. 49/2012, datë 03.05.2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar,

VENDOSI:

- Ndryshimin e pjesshëm të vendimit nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, dhe rrëzimin e kërimit të paditëses, [REDAKTUAR] për detyrimin e të paditurit, Drejtoria Arsimore Rajonale, Durrës, për pagimin e pagës për kohën e qëndrimit pa punë.
 - Lënien në fuqi të vendimit nr. 367 (82-2018-816), datë 25.05.2018, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, për disponimet e tjera të tij.
 - Shpenzimet gjyqësore, në masën e dokumentuar që janë kryer, i ngarkohen paditëses në 3/4-n e tyre dhe të paditurit, Gjimnazi "Naim Frashëri" Durrës, në 1/4-n.
 - Kundër vendimit mund të ushtrohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë, brenda 30 ditëve, duke filluar nga e nesërmja e njoftimit të tij.
- *U shpall në Tiranë, më 29.07.2019.*

ANËTAR
BARI SHYTI
(d.v.)

ANËTARE
ALKELINA GAZIDEDJA
(d.v.)

KRYESUES
AMARILDO LAÇI
(d.v.)

E njëjtë me origjinalin

Kancelari
Leonard Skarta
Skarta