



REPUBLIKA E SHQIPERISE  
GJYKATA E APELIT ADMINISTRATIV  
TIRANE

NR.10880/6280/1823/279 AKTI

NR.253 VENDIMI

VENDIM  
NE EMER TE REPUBLIKES

Gjykata e Apelit Administrativ, ne trup gjykues te perbere nga:

Blerona Hasa-----Kryesuese;  
Arjan Qafa-----Anetar;  
Fjoralba Prifti-----Anetare,

asistuar nga sekretare gjyqesore [REDACTED], sot me date 31.01.2019, ora 10.05, shqyrtoi ne dhome keshillimi, çeshtjen administrative Nr.10880/6280/1823/279 Akti Dt.08.01.2016, me:

**PADITES:** [REDACTED]

**TE PADITUR:** - Drejtoria Rajonale e Sherbimit te Transportit Rrugor, Durres.  
- Drejtoria e Pergjithshme e Sherbimeve te Transportit Rrugor.

**PERSON I TRETE:** Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

**OBJEKTI:** - Konstatimin e pavlefshmerise te zgjidhjes se kontrates se punes me afat te pacaktuar, pa shkaqe te arsyeshme, me ane e Vendimin Nr.373 Dt.20.10.2014 te Drejtorit te Pergjithshem te D.P.SH.TRR. Tirane.  
- Detyrimi i pales se paditur te me demshperbleje me pagen e nje viti pune, per shkak te zgjidhjes te kontrates me afat te pacaktuar pa shkaqe te arsyeshme.  
- Detyrimi i pales se paditur per te me njohur si vjetersi ne pune periudhen e trajtimit me paftesi te perkohshme, nga data 05.01.2015-05.07.2015, duke shenuar ne Librezen e Punes si date largimi nga puna, daten 21.07.2015.  
- Detyrimi i pales se paditur te me shperbleje per vjetersi ne pune, per periudhen e panjohur dhe te papaguar prej tyre.

**BAZA LIGJORE:** Neni 18 i Kushtetutes se Republikes se Shqiperise, Direktiva 2000/78 e BE, ratifikuar nga Parlamenti i Shqiperise, Ligji Nr.10221 Dt.04.02.2010, Nenet 31, 32, 36, 41, 42, 53, 54, 153, 154 e vijues te K.Pr.Civile, Nenet 108, 110, 116, 117 te K.Pr.Administrative, Nenet 2, 3, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 25, 26, 32, 35, 36, 37 e vijues te Ligjit Nr.49/2012.

**Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durres,** me Vendimin Nr.1096 (796) Dt.13.10.2015, ka vendosur:

"- Pranimin e padise pjeserisht.  
- Detyrimin e te paditurve te demshperblejne paditesin si pasoje e zgjidhjes se kontrates se punes pa shkaqe te arsyeshme me 1 tujet page mujore dhe 1 tujet 15 (pesembdijefere) diteshi page.

- Detyrimin e te paditurve te shperbljne paditesin per vjetersi ne pune per periudhen e vjetersise ne pune nga 01.04.1987 deri ne 21.07.2015 dhe pagimin e diferences te shperblimit te plote per kete vjetersi ne masen 6 (gjashte) muaj e 15 (pesebedhejte) dite page.

- Saktesimin e te drejtave dhe detyrimin e te paditurit Drejtoria Rajonale e Sherbimit te Transportit Rrugor Durres te shenoje ne librezën e punes te paditesit si date te largimit nga puna datën 21.07.2015.

- Per efekt te llogaritjes sipas ketij vendimi te meret paga mujore bruto ne masen 52 500 (pese dhjetedymije e peseqind)leke.

- Rrezimin e padise per pjesen tjeter te objektit.

- Shpenzimet gjyqesore ne ngarkim te te paditurve Drejtoria Rajonale e Sherbimit te Transportit Rrugor Durres dhe Drejtoria e Pergjithshme e Sherbimeve te Transportit Rrugor Tirane.

- Shpenzimet gjate procesit te ekzekutimit te llogariten bashke me shpenzimet e tjera gjyqesore dhe te paguhen nga te paditurit.

- I lihet detyre te paditurve te ekzekutojne vendimin e gjykates brenda afatit 60 (gjashtedhjetë) dite qe nga dita qe ky vendim merr forme te prere.

- Ky vendim perben titull ekzekutiv pasi merr forme te prere dhe ekzekutohet menjehere nga Zyra e Permbarimit".

**I padituri Drejtoria Rajonale e Sherbimit te Transportit Rrugor Durres**, ka ushtruar të drejten e ankimit në Gjykatën e Apelit Administrativ, duke kërkuar ndryshimin e vendimit dhe rrezimin e padisë, për këto shkaqe:

"Kundërshtojmë këtë vendim si të padrejtë dhe të nxjerrë si rezultat i një hetimi të përciptë dhe komplet të pabazuar, të provave dhe rrethanave.

Përsa i përket cilësimit që gjykata i bën zgjidhjes së marrëdhënies së punës si zgjidhje pa shkaqe te arsyeshme ne çmojmë se kjo tregon një cilësi të njëanshme të këtij trupi gjyqes në favor të palës paditëse sesa një cilësim të bazuar ligjor.

Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor është institucion shtetëror, me Statusin e personit juridik publik, me vetëfinancim, në varësi të ministrit përgjegjës për punët publike dhe transportet, i krijuar sipas Vendimit Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor" të Këshillit të Ministrave.

Konform nenit 10/4 të Statutit të DPSHTRR Drejtori i Përgjithshëm emëron dhe liron nga detyra të gjithë punonjësit e saj dhe të Drejtorive Rajonale, me përjashtim të Drejtorave në Drejtorinë e Përgjithshme.

Nga provat shkresore te administruara ne dosjen e personelit prane DPSHTRR Tirane dhe DRSHTRR Durres rezulton se:

Z. [REDAKTUAR] ka qënë punonjës në Drejtorinë Rajonale të Shërbimit të Transportit Rrugor Durres, se fundmi në detyrën perpunues dokumentash në Degen e Lejeve te Drejtimit për periudhën nga dt.07.06.2004 deri ne dt.21.01.2015. Marrëdhënia e punës është formalizuar me kontratën e punës të lidhur midis punëdhënësit DPSHTRR Tiranë dhe Z. [REDAKTUAR] kontratë e cila ne dt. 24.10.2009 është lidhur me kohëzgjatje të pacaktuar. Marrëdhënia e punes midis paditesit dhe te paditurit eshte formalizuar me kontraten individuale te punes. Edhe nderprerja e mardhenieve te punes eshte bere individualisht per kete punemarres.

Para gjykates ne rastin konkret eshte paraqitur z. [REDAKTUAR] pasi punedhenesi DPSHTRR Tirane ka vendosur nderprerjen e mardhenieve te punes individualisht me kete punemarres per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie me qellim rritjen e performances se institucionit.

Duke qënë se DPSHTRR ka respektuar dispozitat perkatëse ligjore që parashikojnë Kodi i Punës në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës përkatësit nëniet 141, 143, 144, 145 të zgjidhje konsiderohet si një zgjidhje e ligjshme dhe e drejtë për të mos vazhduar me të punën.

Sipas Kodit të Punës neni 141 "Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".

1. Në cilësinë e punëdhënësit DPSHTRR Tirane, me shkresën Nr.16664 prot Dt.08.10.2014 ka njoftuar për fillimin e bisedimeve për nderprerjen e marrëdhënieve të punës punonjës in Z. [REDACTED] Bazuar kjo ne nenin 144 te Ligjit Nr.7961 Dt.12.07.1995 "Kodi i Punes i Republikes se Shqiperise" i ndryshuar.

2. Pas bisedimeve të zhvilluara në dt.15.10.2014 bazuar ne proces-verbalin Nr.16664/1 prot Dt.15.10.2014, Drejtori i Përgjithshëm Z. [REDACTED] me Vendim Nr.373 Dt.20.10.2014 ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me punonjës in [REDACTED] per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie me qellim rritjen e performances se institucionit, marrëdhënie e cila do të ndërpritet në dt.21.01.2015 pra pas 3 muajsh.

3. Në zbatim të vendimit Nr.373 Dt.20.10.2014 te DPSHTRR Tirane, Z. [REDACTED] ka kryer edhe lejen e zakonshme vjetore që i takonte për vitin 2014 dhe vitin 2015 (sa i takon), duke filluar nga dt.16.06.2014 deri në dt.30.06.2014, 16.09.2014 deri ne dt.28.09.2014, 05.01.2015 deri ne dt.07.01.2015. (Ne baze te Urdhrave te brendshem Nr.2876 dt.28.05.2014, Nr.4648 prot Dt.27.08.2015, Nr.6186 prot Dt.04.01.2015 te DRSHTRR Durres).

4. Gjithashtu në zbatim të vendimit Nr.368 Dt.30.12.2013 te DPSHTRR Tirane, bazuar në nenin 145 të Kodit të Punës, nga DRSHTRR Durres i është akorduar edhe një shpërblim në masën prej 7 paga e gjysem, duke qënë se ky punonjës ka vjetërsi pune në këtë institucion (ne drejtorite e DPSHTRR) 15 vite të plota. Eshte marre si date e fillimit te punes ne DPSHTRR data 21.07.1999, pasi DPSHTRR eshte krijuar ne baze te VKM Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor" Në dt. 21.01.2015 i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës.

Në Vendimin Unifikues Nr.19 Dt.15.11.2007 Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë janë shprehur se respektimi i kërkesave të nenit 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës nga Punëdhënësi, si rregull passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit.

Ne këtë mënyrë DPSHTRR ka ndërmarrë një zgjidhje të zakonshme të marrëdhënies së punës konform neneve 141, 143 dhe 144, 145 të Kodit të Punës.

Po ashtu deklarojmë se në rastin tonë të gjykimit nuk mund të pretendohet se zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa shkaqe te arsyeshme pasi, në zgjidhjen e kontratës së punës nga ana e DPSHTRR është respektuar afati i njoftimit i parashikuar nga neni 143/1 i Kodit të Punës po ashtu edhe procedura e njoftimit konform nenit 144 te K.Punës.

Këtu duhet pasur parasysh fakti se marrëdhënia e punës si cdo marrëdhënie tjetër juridike civile ka ne themel të saj tiparin "Voluntiv" (pra të vullnetit të lirë dhe të pa vesuar të palëve të saj). Në rast se njëra nga palët (si punëdhënësi ashtu edhe punëmarrësi) në një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar nuk dëshirojnë më të jenë të lidhur midis tyre, kanë të drejtë të zgjidhin kontratën e punës duke respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën për zgjidhjen saj. Të gjithë arsyetimin e mësipërm ligjvënësi e ka mishëruar në nenin 141 të Kodit të Punës zbatuar edhe nga DPSHTRR në rastin në gjykim.

Zgjidhja e kontratës së punës është realizuar nga DPSHTRR duke respektuar gjithashtu personalitetin, interesat dhe të drejtat e paditësit në cilësinë e punëmarrësit. Atij i është dhënë mundësia që gjatë afatit të njoftimit jo vetëm të perfitojë rrogen mujore deri më dt.21.01.2015, por të ketë të gjitha mundësitë reale për të gjetur një vend të ri pune, pa patur ndonjë obligim të vecantë me palën e paditur.

Kundërshtojmë vendimin e padrejtë të gjykatës në bazë të argumentave si më poshtë:

1.Persa i perket argumentimit te gjykatës se zgjidhja e kontratës së punës është bërë në bazë të nenit 146 të Kodit të Punës pa shkaqe te arsyeshme duke i dhene dëmshpërblimi z. [REDACTED] nga gjykata me nje page e gjysem mujore është i padrejtë dhe në kundërshtim me ligjin si dhe praktikën unifikuese të Gjykatës së Lartë. Në asnjë moment gjatë gjykimit nuk u provua ndonje shkak ne baze te nenit 146 per zgjidhje te marrëdhënies se punes dhe largim nga puna te paditësit. Sigurisht që zgjidhja e marrëdhënies së punës nga ana tonë nuk ka lidhje

me ndonjë shkak të paarsyeshëm (neni 146 i Kodit të Punës) të pretenduar nga gjykata por lidhet vetëm me të drejtën që ligji i akordon (jo vetëm) punëdhënësit për të zgjidhur kontratën e punës me afat të pacaktuar dnke respektuar procedurën sipas Kodit të Punës. (Neni 144).

DPSHTRR Tirane ka vendosur nderprerjen e mardhenieve te punes individualisht me kete punemarres per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie me qellim rritjen e performances se institucionit. DPSHTRR Tirane ka respektuar kërkesat e nenit 141, 143 (afati i njoftimit), 144 (fillimi i bisedimeve) dhe 145 (shperblim per vjetersine) të Kodit të Punës, pra janë respektuar afatet e njoftimit, procedura e zgjidhjes së kontratës së punës, dhe si rrjedhim zgjidhja e kontratës së punës është e vlefshme dhe e bazuar në Vendimi Unifikues Nr.19 Dt.15.11.2007 Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë).Nuk ka asnje fakt qe te vertetoje se nderprerja e mardhenieve te punes te jete bere per ndonje shkak tjeter.

Ne rastin konkret gjykata nuk ka patur ne vemendje te saj faktin se: Marredhenia e punes eshte e posacme dhe lidhet midis dy paleve: Punedhenesit DPSHTRR Tirane dhe punemarresit z. [REDAKTUAR] dhe se respektimi i kërkesave të nenit 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës nga Punëdhënësi, si rregull passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit.

Persa i perket argumentimit te gjykares se ne zgjidhjen e kontratës së punës jemi para rastit te nje diskriminimi te terthorte apo indirekt te parashikuar ne dispozitat e ligjit per mbrojtjen nga Diskriminimi, është i padrejtë dhe në kundërshtim me ligjin pasi gjykata Administrative e Rrethit Durrës ne vendimin e saj nuk mori parasysh faktin qe:

Ne mendimin e tij Komisioneri per mbrojtjen nga diskriminimi nuk paraqiti asnje prove shkresore ku te vertetonte diskriminimin politik sic pretendon edhe pala paditese, por ne pjesen me te madhe te mendimit te tij te paraqitur ne gjykate Komisioneri citonte pjese nga Ligji Nr.10221 Dt.04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi", pa fakte konkrete per ceshtjen ne fjale.

Gjykata ne vendimin e saj nuk mori parasysh faktin qe: Mendimi i Komisionerit per Mbrojtjen nga diskriminimi eshte nje opinion ky me karakter rekomandues dhe jo një akt ligjor me fuqi juridike për zbatim të detyrueshëm në veprimtarinë e brendshme të DPSHTRR. Për faktin që marrëdhënia e punës është një marrëdhënie juridike e posacme e cila lidhet midis DPSHTRR përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm dhe punëmarrësit, ajo rregullohet posacërisht nga dispozitat e Kodit të Punës. (Në këto dispozita, referuar vecanërisht nenit 12 të K.Punës nuk parashikohet asnjë lloj marrëdhënie hierarkie në strukturat e palës punëdhënëse). Nese kjo pale ka pretendime, ligji i ngarkon te drejten per ti vertetuar keto pretendime ne formen e duhur ligjore, fakt i cili ne asnje moment gjate gjykimit nuk u vertetua.

Gjykata nuk mund te dale jashte objektit te gjykimit fillestar dhe nuk mund ta konsideroje nje kontrate pune te lidhur midis tre paleve pasi eshte e qarte qe kontrata e punes ka vetem dy pale punedhenes dhe punemarres.

Gjykata nuk mund te dale me nje vendim ku gjithë argumentimin e dispozitivit te saj ta mbeshtese mbi pretendime te pabazuara shkreserisht dhe mbi fakte te propozuara nga opinioni personal i nje pale qe ne fund te fundit ne gjykim ka rolin e nje deshmitari dhe jo te nje prove perfundimtare per themelin e gjykimit.

Per sa me sipër theksojme se: Diskriminimi jo i drejtpërdrejtë do të konsiderohet të ndodhë kur një dispozitë neutrale në dukje, kriter apo praktikë do të vendosë personat me fe ose besim të veçantë, aftësi të kullzuar të veçantë, një moshë të caktuar, ose një orientim të caktuar seksual në një disavantazh të veçantë në krahasim me personat e tjerë, përveç rasteve kur:

(i) ajo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet në mënyrë objektive nga një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme. (Në asnje moment DPSHTRR nuk ka pasur nje svinim tte nderprese mardheniet e punes per shkak te jese, atesise fizike apo profesionale, moshes, hindjeve politike apo orientimit seksual, sic parashikohet ne dispozitet e direktives 2000/78 EC per rastet e diskriminimit gjatë punës, qe kille ne lidhje me mardheniet e punes, siç respektim kete dispozite te gjykimit per shkak te asnjë

e njoftimit te detyrueshem nga ligji ne menyre qe ai te kete te gjitha mundesite per te kerkuar nje pune te re.)

Nese kjo gje u pretendua nga pala paditese qe mendon se eshte diskriminuar, ne gjykim nuk u vertetua pse, ku dhe si eshte diskriminuar nga punedhenesi!!!

Nenet 141-148 të Kodit të Punës përmbajnë rregulla për zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Kjo lloj kontrate është si çdo kontratë tjetër e së drejtës private, e mbështetur në parimet e përgjithshme të Kodit Civil, por e rregulluar në mënyrë të veçantë nga Kodi i Punës. Zgjidhja e kontratës së punës bazohet në radhë të parë në parimin e lirisë kontraktuale të palëve (pra palët janë të lira të zgjidhin kontratën sipas vullnetit të tyre).

Gjithashtu legjislatori duke marrë parasysh pozitën më të dobët të punëmarrësit në marrëdhëniet e punës, ka vendosur disa rregulla që mbrojnë punëmarrësin prej punëdhënësit. Kjo mbrojtje është veçanti e Kodit të Punës. Në parim, palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një shkak çfarëdo, që respekton procedurën (neni 144), afatin e njoftimit (neni 143) dhe nuk kryhet gjatë një periudhe të papërshtatshme (nenet 107, 147) është në parim e rregullt. Por, ky rregull ka dhe një përjashtim. Punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdo shkak. Kemi tejkallim të të drejtës, kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1).

Sipas Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës, bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.

Sipas nenit 146/2 të Kodit të Punës është e drejta e punëmarrësit të ngrejë padi kundër punëdhënësit, nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, që do të thotë se, punëmarrësit në pozitën e paditësit i është lënë barra e provës, përkatësisht për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjykata Kushtetuese çmon se, këto dy subjekte, edhe në kuadër të procedurës civile, janë në pozita të caktuara procedurale, njëri paditës dhe tjetri i paditur në një proces gjyqësor ku njëra palë pretendon diçka, ndërsa pala tjetër ka të drejtë të prapësojë ato pretendime, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit. Detyrimi i punëmarrësit për të provuar pretendimin (barra e provës) do të ishte diskriminues, si parashikim në nenin 146/2 të Kodit të Punës, nëse provohej se punëmarrësi përjashtojë mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore, pra nëse ligjvënësi do të bënte ndarjen e një grupimi social nga të tjerët, duke trajtuar në mënyrë të disfavorshme njërin grup nga tjetri, por brenda kategorisë së punëmarrësve.

Parë ky problem dhe në këndvështrim të nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, sipas të cilit gëzimi i të drejtave dhe lirive të njohura 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 situatë tjetër; mund të themi se diskriminimi nuk mund të qëndrojë si motiv më vete, por duhet të jetë i lidhur ngushtësisht me ndonjë të drejtë tjetër themelore të parashikuar në Kushtetutë.

Ky qëndrim gjen shprehje dhe në jurisprudencën e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ), e cila është shprehur në shumë se një here, se nenin 14, e shih të lidhur ngushtësisht me nene të tjera të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, apo parimin e diskriminimit e shih në funksion të të drejtave të tjera të mbrojtura nga Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut. Konkretisht, Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, ka theksuar: "Neni 14 i Konventës plotëson të drejtat e tjera themelore të përcaktuara nga kjo Konventë dhe protokollat e saj. Ky nen nuk qëndron i pavarur, duke qenë se ndikon në "gëzimin e të drejtave dhe lirive" të parashikuara në këto dispozita. Megjithatë aplikimi i nenit 14 nuk presupozon shkeljen e këtyre dispozitave - nuk ka vend për aplikimin e tij, përveçse, në rastet kur faktet e çështjes lidhen me respektimin e të drejtave të tjera të Konventës".

Gjykata Kushtetuese vlerëson, se qëllimi i ligjvënësit në këtë rast nuk është i lidhur me ndonjë dëshirë apo vullnet për të trajtuar në mënyrë të disfavorshme kategori apo shtresa të caktuara shoqërore, si dhe t'i njohë kategorisë së punëdhënësve ndonjë favor dhe lehtësi procedurale, duke i shkarkuar nga barra e provës.

Ligjvënësi, nëpërmjet nenit 146/2 të Kodit të Punës, ka dashur t'i japë mundësi punëmarrësit që të provojë para gjykatës elementet diskriminuese, mbi bazën e të cilave mund të përfitojë dhe dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës pa shkaqe të arsyeshme. Por, në të njëjtën kohë, ka dashur t'i japë mundësi punëmarrësit që nëpërmjet neneve 141, 143, 144 të Kodit të Punës ta zgjidhë kontratën e punës me dëshirën e vet, ose në të kundërt, punëmarrësi të jetë i mbrojtur nëse zgjidhet kjo kontratë nga punëdhënësi, duke u respektuar nga ky i fundit, afati dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës.

Gjithashtu theksojmë se Gjykata Administrative e Shkalles së Parë Durrës per ceshtje gjyqesore per te njejtin objekt shqyrtimi me te njejten procedure te ndjekur nga DPSHTRR per nderprerjen e marredhenieve te punes ka vendosur ne menyra te ndryshme. (vendimi Nr.819 Dt.13.06.2014; Nr.724 Dt.28.05.2014; Nr.556 Dt.06.05.2014; Nr.555 Dt.06.05.2014; Nr.1187 Dt.19.09.2014; Nr.1303 Dt.06.10.2014; Nr.554 Dt.06.05.2014 etj).

2. Persa i perket argumentimit te gjykates duke i dhene dëmshpërblimi z. [REDAKTUAR] 6 muaj e gjysem page per vjetersi ne pune per periudhen e panjohur dhe te papaguar prej DPSHTRR nga dt.01.04.1987 deri ne dt.21.07.1999 është i padrejtë dhe në kundërshtim me ligjin pasi:

Gjykata nuk mori parasysh faktin se nga DPSHTRR Tirane dhe DRSHTRR Durrës ketij punonjesi i është akorduar edhe një shpërblim në masën prej 7 paga e gjysem, duke qënë se ky punonjës ka vjetersi pune në këtë institucion (ne drejtorite e DPSHTRR) 15 vite të plota.

Per shkak te nje lapsusi ne Librezen e punes te ketij punonjesi, i cili ka punuar me pare prane Deges se Kontrollit Sh.M.Transportit Durrës nga dt.01.04.1987 dhe nuk i eshte bere mbyllja ne libreze kur realisht eshte larguar prej asaj drejtorie, DPSHTRR per llogaritjen e vjetersise ne institucionin tone llogariti si date te fillimit te punes ne DPSHTRR data 21.07.1999, pasi DPSHTRR eshte krijuar ne baze te VKM Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor" ne kete date (21.07.1999).

Argumentimi i gjykates per dhenie shperblimi edhe per periudhen nga dt.01.04.1987 deri ne dt.21.07.1999 nuk qendron pasi DPSHTRR jep shperblim per vjetersi ne pune per periudhen e punuar prane institucionit te saj dhe jo per periudhen e punuar prane nje institucioni tjeter (Deges se Kontrollit Sh.M.Transportit Durrës).

3. Persa i perket argumentimit te gjykates per detyrimin e pales se paditur te shenoje ne librezen e punes si date te largimit daten 21.07.2015, duke i njohur si vjetersi ne pune paditesit edhe periudhen 05.01.2015-05.07.2015, periudhe ne te cilen eshte trajtuar me paaftesi te perkohshme, sqarojme se nga ana e DPSHTRR eshte paguar 14 diteshi i pare i raportit dhe pjesen tjeter qe pretendon paditesi, nuk eshte paguar prane institucionit tone po prej sigurimeve shoqerore.

DPSHTRR-se nuk i eshte bere e ditur se paditesi figuronte me raport mjekesor per paaftesi te perkohshme. Vendimi i padrejtë i gjykatës në fund të fundit bëhet barrë e padrejtë tek interesat pasurore shtetërore”.

**Gjykata Administrative e Shkalles se Pare Durrës,** me Vendimin Dt.28.10.2015, pas shqyrtimit paraprakisht të elementëve formale të ankimit, ka vendosur në përfundim pranimin e tij.

## GJYKATA E APELIT ADMINISTRATIV

pasi degjoi relatimin e çështjes nga gjyqtari kryesues, referuar akteve bashkëngjitur dosjes Nr.1096 (796) Dt.13.10.2015:

### VEREN

Nga aktet bashkëngjitur dosjes që i perket vendimit objekt ankimi, konkretisht Librezes së Punës Nr.159 Dt.22.02.1982, lëshuar nga NTSH Durrës, rezultojnë se me datë 01.04.1987, paditesi [REDAKTUAR] ka filluar punë në Degen e Kontrollit të Sherbimit të Mjeteve të Transportit Durrës, me detyrë funksionale inspektor kontrolli-shfrytëzimi.

Me datë 15.01.2004, paditesi rezultojnë të jetë transferuar në Drejtorinë Rajonale të Sherbimit të Transportit Rrugor Elbasan.

Me datë 06.06.2004, paditesi rezultojnë të jetë transferuar në Drejtorinë Rajonale të Sherbimit të Transportit Rrugor Durrës, me detyrë funksionale faturues i takses së qarkullimit.

Prej datës 08.11.2004, paditesi rezultojnë të ketë vijuar punën në të njëjtin drejtori, por me detyrë funksionale përpunues dokumentash, detyrë të cilën e ka ushtruar deri me datë 21.01.2015.

Maredheniet e punës rezultojnë të jenë formalizuar me nënshkrimin prej paleve ndërgjyqëse të Kontrates Individuale të Punës Dt.42.10.2009, lidhur pa afat të caktuar.

Nepermjet Shkresës Nr.16664 Prot Dt.08.10.2014 të Drejtorit të Përgjithshëm të Sherbimit të Transportit Rrugor, rezultojnë të jetë bërë me dije takimi i datës 15.10.2014, planifikuar nga punëdhënësi për bisedime lidhur me vijueshmërinë e kontratës së punës.

Referuar të dhenave të Procesverbalit Nr.16664/1 Prot Dt.15.10.2014, rezultojnë që takimi të jetë realizuar dhe paditesit t'i jetë komunikuar vendimi i mundshëm për zgjidhjen të kontratës, për shkak të organizimit të ri të punës, duke iu dhënë njeheresh mundësia të shprehte kundërshtite e tij lidhur me këtë vendim.

Me tej, Drejtori i Përgjithshëm i Sherbimit të Transportit Rrugor, rezultojnë të ketë disponuar Vendimin Nr.373 Dt.20.10.2014, që konsiston në ndërprerjen e maredhenies së punës me paditesin, me motivacionin: "Për arsye të riorganizimit të kësaj drejtorie, me qëllim rritjen e performancës së institucionit".

Njeheresh nepermjet këtij akti, paditesit rezultojnë t'i jetë bërë me dije respektimi i afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës për periudhën 21.10.2014-21.01.2015, me pasoje ndërprerjen e maredhenieve financiare me datë 21.01.2015, e drejta e përfitimit të shpërblimit për vjetërsi në punë, si edhe konsumimi brenda kësaj periudhe, i lejes vjetore për vitet 2014 dhe 2015.

Referuar të dhenave të Urdhrit të Brendshëm Nr.6186 Prot Dt.14.01.2015 të Drejtorit Rajonal të Sherbimit të Transportit Rrugor Durrës, rezultojnë që paditesi [REDAKTUAR] të jetë urdheruar për kryerjen e lejes vjetore të vitit 2015, për periudhën 05.01.2015-07.01.2015.

Duke mos qenë dakort me sa më sipër, paditesi [REDAKTUAR] e ka bërë çështjen konflikt gjyqësor, duke kërkuar nepermjet kërkespadiës së tij, konstatimin e zgjidhjes së kontratës së

punes pa shkaqe te arsyeshme dhe demshperblimin per kete shkak nga i padituri/punedhenesi me pagen e nje viti pune, sipas Nenit 146 te Kodit te Punes (zgjidhje e menjehershme pa shkak te arsyeshem te kontrates se punes), detyrimin e te paditurit/punedhenesit t'i njohe vjetersine e plote ne pune dhe t'i paguje periudhen respektive te papaguar, si edhe t'i njohe si periudhe vjetersie edhe periudhen e trajtuar me raport per paaftesi te perkohsheme ne pune (05.01.2015-05.07.2017), duke pasqyruar ne librecen e punes, si date largimi nga puna, daten 21.07.2015.

Gjate gjykimit ne shkalle te pare, paditesi ka pretenduar se:

*"Paditësi ka filluar punë në Drejtoria Rajonale e Shërbimeve të Transportit Rrugor Durrës (D.R.SH.T.R në datën, 01.03.1987, në detyra të ndryshme, dhe ka punuar aty deri me datë 04.01.2015. Marrëdhënia e punës ka qenë e formalizuar me kontratë individuale me kohëzgjatje të pacaktuar, të lidhur midis punëdhënësit D.P.SH.T.RR Tiranë dhe paditësit. Kjo kontratë ka zgjatur deri me datën, 21.01.2015, kur me Vendimin e njëanshëm Nr.373 Dt.20.10.2014, "Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës", është zgjidhur në mënyrë të njëanshme kjo kontratë nga punëdhënësi.*

*Paditësi Z. [REDAKTUAR] është punonjësi më i vjetër i kësaj Drejtorie, ai ishte një punonjës me eksperiencë profesionale shumë të madhe, një person me shume integritet, i disiplinuar i cili punonte në një sektor të një rëndësie të veçantë, që ka të bëjë me ruajtjen, arshivimin, dhe përpunimit të dokumenteve të lejeve të drejtimit, lëshimi i të cilave kërkon shumë përgjegjësi e profesionalizëm, sepse janë akte administrative të lëshuar nga shteti shqiptar. Askush nuk mund të kryejë këtë veprimtari pa qenë i specializuar dhe me eksperiencë të madhe profesionale, do të mjaftonte një gabim material me apo pa dashje, që një personi ti jepeshin kategori leje drejtimi të grupeve më të larta p.sh të grupit C.D.E, pa zhvilluar kursin e nevojshëm, apo pa dhënë testin para një komisioni shtetëror, etj. Paditësi gjithashtu ka vlerësime shumë të mira nga i padituri, në formularët e vlerësimit të lëshuar nga ana e tij. Pushimi nga puna i këtij punonjësi, përbën një humbje të madhe për paditësin, për ndërmanjen gjithashtu, zëvendësimi i tij nga persona pa eksperiencë e në moshë të re, do të jetë me pasoja për këtë sektor.*

*Paditësi ka punuar shumë kohë në këtë drejtori qysh nga viti 1987, duke treguar se ai e ka justifikuar me punën e tij këtë jetëgjatësi, pa marrë asnjë vërejtje të vetme, duke ardhur para të gjithëve në punë e duke u larguar i fundit, edhe pse banonte më larg se të tjerët. Ai kishte ndërruar me dhjetra drejtorë dhe kurrë nuk ishte vënë në diskutim largimi i tij nga puna. Kur nuk pritej, në moshën 58 vjeçare (për dy vjet plotësonte vjetërsinë në pune), i sëmure, pushohet nga puna për shkak se vëllai i tij Z. [REDAKTUAR] është kryetar dege, i një partie opozitare, siç është Partia Republikane, dhe vetë paditësi është angazhuar si vëzhgues pranë qendrave të votimit si përfaqësues i kësaj partie.*

*Vendimin për ndërprerjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës punëdhënësi e ka bazuar në Ligjin Nr.7961 Dt.12.07.1995, në Vendimin Unifikues Civil të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, Nr.19, datë 15.11.2007, duke paraqitur si arsye (Riorganizimin e kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performancës). Pretendimi i D.P.SH.T.RR. Tiranë, se Vendimin Nr. 367, për ndërprerje të njëanshme të marrëdhënieve të punës e ka mbështetur në V.U.Civil të Kolegjeve të Bashkuara. të Gjykatës së Lartë, nuk qëndron pasi jemi në kushte të ndryshme me rastin e marrë në shqyrtim nga ky Vendim Unifikues.*

*Shkaku i dhënë nga punëdhënësi në rastin e pushimit të paditësit nga puna, duke paraqitur si arsye (Riorganizimin e kësaj Drejtorie me qëllim rritjen e performancës) është një argumentim për të fshehur shkakun e vërtetë që ka pasur punëdhënësi por që lehtësisht provohet.*

*Së pari: Pata e paditur ka pramuar se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës me afat të pacaktuar, është bazuar në nenet, 141 - 143 - 144 - 145, të Kodit të Punes.*



por kjo gjë nuk mund të justifikojë pushimin e njëanshëm nga puna. Janë shkaqe objektive të justifikuara për pushimin nga puna;

-kur kërkohet transformimi i aktivitetit të ndërmarrjes ose,

-pakësimi i aktivitetit të saj.

Pra çdo situatë e re e ndërmarrjes që e shtyn punëdhënësin që të suprimojë vendin e punës. Pikërisht për këtë, motivi i justifikuar objektiv, ka të bëjë me ndërmarrjen dhe jo me punëmarrësin apo me personin që punon. Pozicioni i punës së paditësit nuk është suprimuar, dhe kriteret e këtij pozicioni nuk kanë ndryshuar, duke vënë paditësin në kushtet e diskriminimit të tërthortë, parashikuar sipas nenit 3 pika 3 e ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Nuk mund të bëjnë pjesë në motivin e justifikuar objektiv të pushimit nga puna, fillimi i një procedure të re për marrjen në punë. Punëdhënësi, pasi tregon interesin e tij për mosvazhdimin e marrëdhënies të punës për shërbimet që i ka bërë punëmarrësi, duhet të provojë pamundësinë për t'i ofruar të njëjtit punëmarrës një tjetër vend pune, gjë të cilën e thotë dhe kontrata individuale e punës me afat të pacaktuar, e lidhur nga ana e punëdhënësit me paditësin, e cila në nenin 13, Përfundimi (nuk është respektuar aspak kjo pikë e K.I.P), parashikon se: "DPSHTRR-ja mund të zgjidhë kontratën para afatit për shkaqet e mëposhtme; Për shkak të ndryshimit të strukturës në përputhje me politikën dhe procedurat e personelit, dhe punëmarrësit nuk mund ti ofrohet një pozicion i ri pune"

Riorganizim ku vetëm në letër, pasi paditësi është zëvendësuar nga një person tjetër, me urdhër, për emërim në punë drejtpërdrejt në vendin e tij të punës. Jo vetëm kaq por është shtuar organika pas largimit të paditësit me punonjës të rinj pa asnjë eksperiencë pune, krahasuar me 29-vjet pune të Z. [REDAKTUAR]

Zgjidhja e kontratës për performance më të mirë nuk është aspak bindëse, pasi sektori ku punonte paditësi, ka patur rezultate të mira krahasuar me sektorët tjerë, si dhe eksperiencia e madhe profesionale e fituar gjatë viteve të punës, moshë ime, si dhe vlerësimet shumë të mira në punë, provuar me Formularët e vlerësimit vjetor, për vitet 2010, 2011, 2012, të dhëna nga vetë punëdhënësi.

Parimi kryesor që zgjidhja e kontratës të jetë e rregullt dhe e justifikuar me shkaqe të arsyeshme duhet të përmbajë dy kushte që dalin nga analiza e nenit 153, të K.Punes:

Kushti subjektiv i lidhur me qëndrimin subjektiv, shkëljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit

Kushti objektiv që ka katër elemente.

-Punëmarrësi të ketë shkel një detyrim kontraktor.

-Shkelja të jetë kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi.

-Ekzistencë së lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së kontratës.

-Shkelja të ketë cënuar raportin e besimit.

Pala e paditur nuk mund të justifikojë zgjidhjen e kontratës të punës, sepse duhet të ekzistojnë të dy këto shkaqe në mënyrë kumulative, por që nuk provohen nga pala paditur.

Pra në këto kushte kur gjatë gjithë periudhës të punës, paditësi nuk ka kryer asnjë shkelje me faj të rëndë apo të lehtë në mënyrë të përsëritur të detyrave kontraktore apo detyrime të tjera të parashikuara në nenet 22-26 të KP dhe në detyrimet e kontratës individuale të punës. Paditësi ka kryer detyrat e tij funksionale konform udhëzimeve të ngarkuara nga pala paditur, dhe në mbështetje të kontratës individuale të punës, si dhe akteve ligjore dhe nënligjore. Kështu që nuk provohet shkak objektiv, konkluzion që vjen në harmoni me V.U.Civil me Nr.19 Dt.15.11.2007, të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë.

Punëdhënësi gëzon të drejtën e zgjidhjes së kontratës por vetëm duke respektuar procedurën dhe afatet e njoftimit. Megjithatë jo gjithmonë respektimi i këtyre dy fazave dhe njëkohësisht i detyrimeve të bën zgjidhjen e kontratës të vlefshme. Ligji parashikon një sërë pengesash, të cilat nuk lejojnë punëdhënësin të zgjidhë kontratën e punës. Nuk bëhet tjetër për pengesa proceduriale apo kohore, por për pengesa substanciale që përbejnë në thellësi me

abuzive, për të cilat nuk mund të bëhet zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi këto shkaqe janë të përcaktuara në nenin 146 të KP.

1) Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:  
c. bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla bindjet politike...

3) Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

Motivet abuzive të përmendura në nenin 146, pika 1 të K.Punës, nuk janë shkaqe të arsyeshme, që mund të shfrytëzohen nga punëdhënësi për të zgjidhur kontratën e punës sepse këto cilësi, shprehi apo rethana nuk kanë lidhje me raportin e punës vendosur në midis palëve në kontratën individuale të punës.

Pasojat e një zgjidhje të tillë janë:

a) Pavlefshmëria e zgjidhjes.

b) Dëmshpërblimi.

c) Rikthimi në vendin e punës, për punëmarrësin në administratën publike dhe vazhdimi i kontratës.

Bindjet politike, bëjnë pjesë në katalogun e lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe janë shkaqe që nuk mund të shfrytëzohen nga punëdhënësi për të zgjidhur kontratën e punës.

Pasi janë përjashtuar sa më sipër të gjithë shkaqet e tjera të mundshme të justifikueshme të largimit nga puna, mbetet si shkak i vetëm që e pengon paditësin, dhe që e bën të padëshiruar për punëdhënësin, është aderimi i tij në Partinë Republikane, si vëzhgues, dhe si përfaqësues i kësaj force tashme në opozitë. Tani pas kaq vitesh tranzicion është një fakt i njohur botërisht, sa herë ndryshojnë forcat politike që vijnë në pushtet, ndëshkohen me largim nga puna ata persona që kanë bindje të ndryshme politike.

Duke u pushuar nga puna në këto rethana, (Z. [REDAKTUAR]) ishte punonjësi me i vjetër i ndërmarrjes, me shkallë të lartë profesionalizmi, model në punë, për shkak se gjatë procedurës së pushimit paditësi është trajtuar në kushte të pafavorshme në raport me persona të tjerë të ndodhur në kushte të njëjta me të, si dhe kriteret e pushimit të tij nuk justifikohen nga një synim i ligjshëm, ai gjendet në kushtet e një diskriminimi të tërthortë që parashikohet në Nenin 3 të Ligjit Nr.10221 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i vitit 2010, i cili parashikon: "Diskriminimi i tërthortë" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në lidhje me shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

Ky ligj garanton të drejtën e personave për t'u trajtuar në mënyrë të barabartë në veprimtarinë e tyre të përditshme, për të gëzuar të drejta e detyrime të barabarta, si dhe për mos u diskriminuar padrejtësisht, për asnjë arsye dhe në asnjë mjedis, për të siguruar barazinë e personave përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, mundësi të barabarta për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë e për të marrë pjesë në jetën publike, si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi e nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

Vendimi Nr.373 datë 20.10.2014, "Për ndërprerje të marrëdhënieve të punës", duke paraqitur si arsye (Riorganizimin e kësaj Drejtorie me qëllim rritjen e performancës), nuk justifikohet nga një synim i ligjshëm, dhe se ky fakt bie në kundërshtim me "justifikimin" e D.P.S.H.T.R.R. Tiranë dhe D.R.S.H.T.R.R. Durrës së zgjidhja e kontratës së punës me Z. [REDAKTUAR] për të mos u organizimi. Bazuar në këto rethana dhe me bindjen që nuk është e mundur të shkaktohet në ligjet e Z. [REDAKTUAR] nga puna, gëzuar liritë të punës së punës...

e tërthortë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të palës paditëse nga e DPSHTRR Tiranë dhe DRSHTRR Durrës për shkak të bindjes politike.

Në çështjen që kemi paraqitur për gjykim, pasoja negative e vendos paditësin në kushte të pafavorshme në raport me punonjësit e tjerë, të cilët merren në këtë rast si krahasues.

Shtrohet një pyetje e thjeshtë; a do të ishte trajtuar paditësi në mënyrë më pak të favorshme, pra çdo të ishte zgjidhur kontrata e punës, nëse ai nuk do të kishte antarësi në një parti politike, e cila në momentin kur kanë filluar bisedimet për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe më pas është zgjidhur në mënyrë të njëanshme kontrata e punës me afat të pacaktuar, ndodhej në opozitë.

Në përfundim të analizës së mësipërme të elementeve të diskriminimit të tërthortë, mund të evidentohet se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së palës paditëse Z. [REDAKTUAR], nga DPSHTRR, për arsye të riorganizimit të kësaj Drejtorie, me qëllim rritjen e performances së institucionit, e paanshme në dukje, duke sjell si pasojë pushimin e palës paditëse nga puna e ka vendosur atë në një pozitë të pafavorshme, për shkak të bindjes së tij politike, në raport me punonjësit e tjerë.

Ligji Nr. 10221, si ligj i posaçëm përmban standardet minimale, për mosdiskriminim i përafshuar plotësisht me të drejtën e KE, dhe është ratifikuar nga Parlamenti në kuadrin e Marrëveshjes të Stabilizim Asocimit. Sipas Kushtetutës së Shqipërisë, në nenin 122, (një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të) dhe gjykata duhet ta marrë në konsideratë pikësëpari këtë ligj, që përcakton qartazi se në rast se provohet diskriminimi atëherë jemi në parashikimin e nenit 38 të Ligjit Nr. 10221, që thotë se; Dëmshtëpërblimi 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

E drejta e mbrojtjes së punëmarrësve ndaj largimit nga puna pa shkak të arsyeshem apo të justifikuar parashikohet edhe në nenin 30 të Kushtetutës Evropiane të Bashkimit Evropian.

Ligji i posaçëm Nr.10221 përafshuar sipas standardeve të BE nuk le shteg për interpretim tjetër, por urdhëron ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, që do të thotë se prishja e kontratës nga punëdhënësi është absolutisht e pavlefshme dhe pa pasojë, dhe kontrata duhet të vazhdojë të jetë në fuqi. Po ashtu ky nen parashikon dhe kompensimin e duhur për dëmet pasurore dhe jopasurore.

Duke analizuar të gjitha provat, shkaqet, rrethanat e pushimit të paditësit nga puna, pa shkaqe të justifikuar dhe të arsyeshme, dhe duke patur parasysh moshën, performancën në punë, vitet e punës, në krahasim me punonjësit e tjerë të Drejtorisë, të ndodhur në rrethana të njëjta me mua, është në mënyrë të qartë, një diskriminim i tërthortë dhe një pushim nga puna për shkak të bindjeve politike.

Zgjidhja e kontratës individuale të punës me shkak abuziv ka patur efekte negative te paditësi, që kanë të bëjnë me gjendjen shpirtërore dhe ekonomike, me qenien e tij kryefamiljar, si dhe, cenimin e figurës dhe reputacionit, në opinionin publik për shkak të integritetit profesional.

Paditësi ka filluar punë, në këtë ndërmarrje qysh nga datën, 01.03.1987, kohë kur kjo ndërmarrje, zhvillonte veprimtarinë e saj po në këtë ndërtesë dhe kishte si objekt të saj kontrollin e mjeteve të transportit, më vonë edhe kontrollin teknik të mjeteve (pas shtimit të mjeteve private), dhe pastaj me kalimin e viteve në vitin 1999, i bashkohet kësaj drejtorie edhe sektori i lejeve të drejtimit, dhe ai i lejeve të qarkullimit të mjeteve. Pra siç shihet veprimtaria e kësaj drejtorie ka pasur një zhvillim dinamik, për shkak të nevojave të kohës, ajo është zgjeruar, por nuk ka ndryshuar as, selinë, objektin, apo vendin e ushtrimit të veprimtarisë, dhe paditësi Z. [REDAKTUAR] ka qenë për një periudhë gati 28 vjet në të njëjtën ndërmarrje.

Paditësi i janë dhënë 8 paga si shpërblim për vjetërsi në punë, nga 1- që i takonë atij në bazë të vjetërsisë që ai ka patur në këtë ndërmarrje, duke mos marrë në konsideratë

periudhën 12 vjeçare nga viti 1987- 1999, por i padituri ka njohur pjesërisht vjetërsinë në punë, pra vetëm periudhën nga viti 1999- 2014. Neni 145 i K.Punës parashikon, shpërblimin për vjetërsinë;

1) Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme.

2) Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15 ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagës të vitit paraardhës dhe indeksohet

3) Paditësi per periudhën nga data, 05.01.2015-05.7.2015, ka qenë në kushtet shëndetësore të paaftësisë të përkohshme për punë. Paditësi ka paraqitur pranë palës së paditur, raportin mjekësor për të justifikuar mungesën në punë si dhe përfitimin e të drejtës së pagesës respektive.

Nga pala e paditur është pranuar raporti mjekësor dhe është paguar ai, konform ligjit.

Në nenin 130 të Kodit të Punës parashikohet;

1.Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore..

2.Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku...

Pala e paditur nuk mund ta zgjidhte kontratën në kohën kur punëmarrësi ndodhej në kushte të paaftësisë së përkohshme në punë, sepse ky afat pezullohet dhe për këtë shkak kontrata duhej të ndërpritej jo në datën 21.01.2014, por dy javë më vonë pra në datën 21.07.2014. Në nenin 147 të K.Punës sanksionohet;

1.Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi ..., përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore...

2.Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.

Përfundimisht bazuar në faktet e mësipërme, provat e shumta dhe në K.Punës, nenin 146/1 germa c dhe, bazuar gjithashtu në nenet 1, 3, 7, 12, 13, 36, 38 e Ligjit Nr.10221 Dt.04.02.2010, kërkojmë që kërkesë-padisë të pranohet nga ana kësaj gjykate, si e mbështetur në prova dhe në ligj, si dhe shqyrtimin e saj në themel duke pranuar kërkesat e objektit të padisë”.

Gjate gjykimit ne shkalle te pare, te paditurit kane prapsuar se:

“Po ju paraqesim prapsimet tona nëpërmjet fakteve, dhe rrethanave si dhe ligjin dhe aktet nënligjore ku mbështetemi, arsyetimin ligjor të fakteve dhe provave, duke parashtruar se duhet vendosur rrëzimi i kërkesë-padisë për të gjitha kërkimet e parashtruar nga pala paditëse.

Lidhur me çështjen administrative që do të zhvillohet midis palëve të mësipërme i parashtrojmë gjykatës prapësimet si më poshtë:

Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Krugor është institucion shtetëror, me Statusin e personit juridik publik, me vetëfinancim, në varësi të ministrit përgjegjës për Punët Publike dhe Transportet, i formuar sipas Vendimit Nr.343 Dt. 21.07.1989 “Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Krugor” (182 Jullit 2014) dhe

Konform nenit 10/4 të Statutit të DPSHTRR Drejtori i Përgjithshëm emëron dhe liron nga detyra të gjithë punonjësit e saj dhe të Drejtorive Rajonale, me përjashtim të Drejtorave në Drejtorinë e Përgjithshme.

Nga provat shkresore të administruara në dosjen e personelit pranë DPSHTRR Tirane dhe DRSHTRR Durrës rezultojnë se:

Z. [REDAKTUAR] ka qënë punonjës në Drejtorinë Rajonale të Shërbimit të Transportit Rrugor Durrës, se fundmi në detyrën përfunduar dokumentash në Degen e Lejeve të Drejtimit për periudhën nga dt.07.06.2004 deri në dt.21.01.2015.

Marrëdhënia e punës është formalizuar me kontratën e punës të lidhur midis punëdhënësit DPSHTRR Tiranë dhe Z. [REDAKTUAR] kontratë e cila në dt.24.10.2009 është lidhur me kohëzgjatje të pacaktuar. (kontrata bashkelidhur prapesimeve).

Sipas Kodit të Punës neni 141 "Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit".

1.Drejtori i Përgjithshëm Z. [REDAKTUAR] nën cilësinë e punëdhënësit DPSHTRR Tiranë, me shkresën Nr.16664 prot. Dt.08.10.2014 (bashkelidhur prapesimeve) ka njoftuar për fillimin e bisedimeve për nderprerjen e marrëdhënieve të punës punonjësin Z. [REDAKTUAR] Bazuar kjo në nenin 144 të Ligjit Nr.7961 Dt.12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" i ndryshuar i cili parashikon se:

a.Pas kohës së marrjes në prove, kur punëdhënësi mendon të zgjidhet kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarresin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.

b.Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarresit arsyet e vendimit të parashikuar për tu marrë dhe i jep atij mundësi për tu shprehur.

2.Pas bisedimeve të zhvilluara në dt.15.10.2014 (proces-verbali Nr.16664/1 prot Dt.15.10.2014 bashkelidhur), Drejtori i Përgjithshëm Z. [REDAKTUAR], me Vendim Nr.373 Dt.20.10.2014 (bashkelidhur) ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me punonjësin [REDAKTUAR], marrëdhënia e cila do të ndërpritet në dt.21.01.2015 pra pas 3 muajsh.

Bazuar kjo në nenin 143 të K. Punës i cili parashikon që: "Pas kohës së marrjes në prove, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej 2 muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se 5 vjet pune"

3.Në zbatim të vendimit Nr.373 Dt.20.10.2014 të DPSHTRR Tirane, Z. [REDAKTUAR] ka kryer edhe lejen e zakonshme vjetore që i takonte për vitin 2014, 2015 (sa i takon), duke filluar nga dt.16.06.2014 deri në dt.30.06.2014, nga dt.16.09.2014 deri në dt.28.09.2014, 05.01.2015 deri në dt.07.01.2015. (Urdhri i brendshëm nr. 2876 dt. 28.05.2014, nr.4648 prot dt.27.08.2015, nr.6186 prot dt.04.01.2015 i DRSHTRR Durrës).

4.Gjithashtu në zbatim të të vendimit Nr.364 Dt.30.12.2013 të DPSHTRR Tirane, bazuar në nenin 145 të Kodit të Punës, nga DRSHTRR Durrës është akorduar edhe një shpërblim në masën prej 7 paga e gjysëm, duke qënë se ky punonjës ka vjetërsi pune në këtë institucion (në drejtorinë e DPSHTRR) 15 vite të plota. Është marrë si datë e fillimit të punës në DPSHTRR data 21.07.1999, pasi DPSHTRR është krijuar në bazë të VKM Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor" (flete nga liste pagesa bashkelidhur)

Është respektuar neni 145 i K.Punës i cili parashikon:

1.Punëmarresi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se 3 vjet. Punëmarresi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjehershëm, për shkak të arsyeshme.

2.Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15-ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë që llogaritet në bazë të pagesës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës. Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagesës së vitit paraardhës dhe indeksohet (liste pagesa bashkelidhur.)

Në dt.21.01.2015 është ndërprerë marrëdhënia e punës.

Në Vendimin Unifikues Nr.19 Dt.15.11.2007 Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë janë shprehur se respektimi i kërkesave të nenit 141, 143, 144 dhe 145 të Kodit të Punës nga Punëdhënësi, si rregull passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit.

Këtu duhet pasur parasysh fakti se marrëdhënia e punës si çdo marrëdhënie tjetër juridike civile ka ne themel të saj tiparin "Voluntiv" (pra të vullnetit të lirë dhe të pa vesuar të palëve të saj). Në rast se njëra nga palët (si punëdhënësi ashtu edhe punëmarrësi) në një marrëdhënie pune me afat të pacaktuar nuk dëshirojnë më të jenë të lidhur midis tyre, kanë të drejtë të zgjidhin kontratën e punës duke respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën për zgjidhjen saj. Të gjithë arsyetimin e mësipërm ligvënësi e ka mishëruar në nenin 141 të Kodit të Punës zbatuar edhe nga DPSHTRR në rastin në gjykim.

Zgjidhja e kontratës së punës është realizuar nga DPSHTRR duke respektuar gjithashtu personalitetin, interesat dhe të drejtat e paditësit në cilësinë e punëmarrësit. Atij i është dhënë mundësia që gjatë afatit të njoftimit jo vetëm të perfitojë rrogen mujore deri më dt.21.01.2015, por të ketë të gjitha mundësitë reale për të gjetur një vend të ri pune, pa patur ndonjë obligim të veçantë me palën e paditur.

Për sa parashtruan më sipër nga ana e punëdhënësit DPSHTRR Tiranë janë respektuar kërkesat e nenit 141, 143 (afati i njoftimit), 144 (fillimi i bisedimeve) dhe 145 (shperblim per vjetërsinë) të Kodit të Punës, pra janë respektuar afatet e njoftimit, procedura e zgjidhjes së kontratës së punës, dhe si rrjedhim zgjidhja e kontratës së punës është e vlefshme dhe e bazuar në ligj.

1.Gjithashtu persa i perket pretendimit te pales paditese ne kerkesen e saj ne piken 1 dhe 2 te saj sqarojme se marredhenia e punes nuk eshte zgjidhur pa shkaqe te arsyeshme pasi DPSHTRR ka respektuar kërkesat e nenit 141, 143 (afati i njoftimit), 144 (fillimi i bisedimeve) dhe 145 (shperblim per vjetërsinë) të Kodit të Punës, pra janë respektuar afatet e njoftimit, procedura e zgjidhjes së kontratës së punës, dhe si rrjedhim zgjidhja e kontratës së punës është e vlefshme dhe e bazuar në ligj.

2.Persa i perket pretendimit te paditesit per ta shperblyer per vjetërsine ne pune, per periudhen e panjohur prej nesh ky fakt nuk qendron pasi: Paditesit i eshte njohur e gjithë vjetërsia ne te gjithë DRSHTRR e DPSHTRR qe nga dita kur eshte krijuar DPSHTRR ne daten 21.07.1999, ne baze te VKM Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".

3.Persa i perket pretendimit te paditesit per te njohur si vjetërsi pune periudhen e trajtimit me paaftesi te perkohshme nga dt.05.01.2015 deri ne dt.05.07.2015 ju veme ne dijeni se: punedhenesi ka paguar deri ne 14 ditet e para te raportit, pjesa tjetër e paaftesise ne pune te punemarresit mbulohet nga sigurimet shoqerore dhe jo nga punedhenesi.

4.Persa i perket pretendimit te paditesit se arsyeja e zgjidhjes se kontrates se punes eshte pa shkaqe te arsyeshme dhe diskriminuese nuk qendron pasi: DPSHTRR Tirane ka vendosur nderprerjen e marrdhenieve te punes individualisht me kete punemarres per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie me qellim rritjen e performances se institucionit. DPSHTRR Tirane ka respektuar kërkesat e nenit 141, 143, 144 dhe 145 te Kodit te Punës.

Për faktin që marrëdhënia e punës është një marrëdhënie juridike e posaçme e cila lidhet midis DPSHTRR përfaqësuar nga Drejtori i Përgjithshëm dhe punëmarrësit, ajo rregullohet posaçërisht nga dispozitat e Kodit të Punës. (Në këto dispozita, referuar veçanërisht nenit 12 të K.Punës nuk parashikohet asnjë lloj marrëdhënie hierarkie në strukturat e palës punëdhënëse). Nese pala paditese ka pretendime, ligji i ngarkon te drejten per ti vertetuar keto pretendime ne formen e duhur ligjore, dhe nuk mund ta konsideroje nje kontrate pune te lidhur midis tre paleve (punedhenes, punemarres dhe komisioner) pasi eshte e qarte qe kontrata e punes ka vetem dy pale punedhenes dhe punemarres. Opinioni personal i komisionerit ne fund te fundit ne gjykim ka rolin e nje deshmitari dhe jo te nje prove përfundimtare per themelot e gjykimit.

Për sa me sipër theksohet, se Diskriminimi në shërbimeve të transportit rrugor dhe komunikimit në bazë të dispozitave të Kodit të Punës, krijuar arsyetueshëm dhe i bazuar në ligj.

ose besim të veçantë, aftësi të kufizuar të veçantë, një moshë të caktuar, ose një orientim të caktuar seksual në një disavantazh të veçantë në krahasim me personat e tjerë. Përveç rasteve kur: (i) ajo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet në mënyrë objektive nga një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme. (Ne asnjë moment DPSHTRr nuk ka pasur një synim (te nderprese marrëdhëniet e punës për shkak të fese, aftësisë fizike apo profesionale, moshës apo orientimit seksual, siç parashikojnë dispozitat e direktivës 2000/78/EC për rastet e diskriminimit të tertorte) të tilla në lidhje me punëmarrësin perkundrazi në respektim të të drejtave të tij i ka njohur edhe afatin e njoftimit të detyrueshem nga ligji në mënyrë që ai të ketë të gjitha mundësit për të kërkuar një punë të re.)

Nenet 141-148 të Kodit të Punës përmbajnë rregulla për zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar. Kjo lloj kontrate është si çdo kontratë tjetër e së drejtës private, e mbështetur në parimet e përgjithshme të Kodit Civil, por e rregulluar në mënyrë të veçantë nga Kodi i Punës. Zgjidhja e kontratës së punës bazohet në radhë të parë në parimin e lirisë kontraktuale të palëve (pra palët janë të lira të zgjidhin kontratën sipas vullnetit të tyre).

Gjithashtu legjislatori duke marrë parasysh pozitën më të dobët të punëmarrësit në marrëdhëniet e punës, ka vendosur disa rregulla që mbrojnë punëmarrësin prej punëdhënësit. Kjo mbrojtje është veçanti e Kodit të Punës. Në parim, palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një shkak çfarëdo, që respekton procedurën (neni 144), afatin e njoftimit (neni 143) dhe nuk kryhet gjatë një periudhe të papërshtatshme (nenet 107, 147) është në parim e rregullt. Por, ky rregull ka dhe një përjashtim. Punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdo shkak. Kemi tejkalim të të drejtës, kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme (neni 146/1).

Sipas Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nenet 141, 143, 144 të Kodit të Punës, bien ndesh me parimin e barazisë para ligjit, duke lejuar në këtë rast një diskriminim për shkaqe sociale, për të cilin nuk ekziston një përiligje e arsyeshme dhe objektive.

Sipas nenit 146/2 të Kodit të Punës është e drejta e punëmarrësit të ngrejë padi kundër punëdhënësit, nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, që do të thotë se, punëmarrësit në pozitën e paditësit i është lënë barra e provës, përkatësisht për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjykata Kushtetuese çmon se, këto dy subjekte, edhe në kuadër të procedurës civile, janë në pozita të caktuara procedurale, njëri paditës dhe tjetri i paditur në një proces gjyqësor ku njëra palë pretendon diçka, ndërsa pala tjetër ka të drejtë të prapësojë ato pretendime, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit. Detyrimi i punëmarrësit për të provuar pretendimin (barra e provës) do të ishte diskriminues, si parashikim në nenin 146/2 të Kodit të Punës, nëse provohej se punëmarrësi përjashtohet mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore, pra nëse ligjvënësi do të bënte ndarjen e një grupimi social nga të tjerët, duke trajtuar në mënyrë të disfavorshme njërin grup nga tjetri, por brenda kategorisë së punëmarrësve.

Parë ky problem dhe në këndvështrim të nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, sipas të cilit gëzimi i të drejtave dhe lirive të njohura 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 situatë tjetër; mund të themi se diskriminimi nuk mund të qëndrojë si motiv më vete, por duhet të jetë i lidhur ngushtësisht me ndonjë të drejtë tjetër themelore të parashikuar në Kushtetutë.

Ky qëndrim gjën shprehje dhe në jurisprudencën e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ), e cila është shprehur më shumë se një herë, se nenin 14, e shih të lidhur ngushtësisht me nene të tjera të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, apo parimin e diskriminimit e shih në funksion të të drejtave të tjerë të mbrojtura nga Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut. Konkretisht, Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, ka deklaruar:

"Neni 14 i Konventës plotëson të drejtat e tjera themelore të përcaktuara nga kjo Konventë dhe protokollet e saj. Ky nen nuk qëndron i pavarur, duke qenë se ndikon në "gëzimin e të drejtave dhe lirive" të parashikuara në këto dispozita. Megjithëse aplikimi i nenit 14 nuk presupozon shkeljen e këtyre dispozitave, nuk ka vend për aplikimin e tij, përveçse, në rastet kur faktet e çështjes lidhen me respektimin e të drejtave të tjera të Konventës".

Gjykata Kushtetuese vlerëson, se qëllimi i ligjvënësit në këtë rast nuk është i lidhur me ndonjë dëshirë apo vullnet për të trajtuar në mënyrë të disfavorshme kategori apo shtresa të caktuara shoqërore, si dhe t'i njohë kategorisë së punëdhënësve ndonjë favor dhe lehtësi procedurale, duke i shkarkuar nga barra e provës.

Ligjvënësi, nëpërmjet nenit 146/2 të Kodit të Punës, ka dashur t'i japë mundësi punëmarrësit që të provojë para gjykatës elementet diskriminuese, mbi bazën e të cilave mund të përfitojë dhe dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës pa shkaqe të arsyeshme. Por në të njëjtën kohë, ka dashur t'i japë mundësi punëmarrësit që nëpërmjet neneve 141, 143, 144 të Kodit të Punës ta zgjidhë kontratën e punës me dëshirën e vet, ose në të kundërt, punëmarrësi të jetë i mbrojtur nëse zgjidhet kjo kontratë nga punëdhënësi, duke u respektuar nga ky i fundit, afati dhe procedura e zgjidhjes së kontratës së punës".

Gjate gjykimit në shkallë të parë, personi i tretë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka parashtruar se:

"Në ligj parashikohet e drejta për t'u ankuar në rrugë gjyqësore. Kjo e drejtë nuk kushhtëzohet nga detyrimi për të shfrytëzuar më parë rrugën administrative pranë Komisionerit (34, pika 2) dhe as detyrimin e të dëmtuarit që të njoftojë Komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë (neni 36, pika 2).<sup>3</sup>

Çështja në gjykim nuk ka qenë objekt shqyrtimi nga KMD, ndaj ky opinion i Komisionerit bazohet në kërkesë-padinë dhe prapësimet e palëve ndërgjyqëse. Nga paraqitja e fakteve rezulton se:

Pala paditëse, [REDAKTUAR] ka qenë punonjës në Drejtorinë Rajonale të Shërbimeve të Transportit Rrugor (D.P.Sh.T.Rr.) Durrës, nga data 1.03.1987 deri në datën 21.01.2015. Marrëdhënia e punës është formalizuar me kontratën e punës, me afat të pucaktuar, me datë 24.10.2009, mes punëdhënësit D.P.Sh.T.Rr Tiranë dhe paditësit, që ka zgjatur deri me datë 21.01.2015 kur me Vendimin Nr.373 Dt.20.10.2014 "Për Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës", është zgjidhur kjo kontratë. Në këtë Vendim, punëdhënësi ka parashtruar si shkak për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, ndërmjet paditësit me D.P.Sh.T.Rr. riorganizimin e kësaj Drejtorie (D.R.Sh.T.Rr) me qëllim rritjen e performancës së institucionit. Ndërkaq, paditësi pretendon se riorganizimi është një argument për të fshehur shkakun e vërtetë të largimit të tij nga puna pasi arsyeja e vërtetë e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës janë bindjet politike të tij. Ai pretendon zgjidhje të kontratës së tij të punës pa shkaqe të arsyeshme, bazuar në nenin 146 pika 1/c, ku thuhet se "Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur (...) bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, moshë, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore".

Bazuar në faktet e mësipërme të çështjes, Komisioneri në këtë mendim me shkrim, dëshiron të sjellë në vëmendje të gjykatës se:

1. Përkufizimi i diskriminimit dhe format e tij sipas ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Diskriminimi është çdo dallim, përfshirje, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 15 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.

<sup>3</sup>Shkakun i ndaluar i diskriminimit...



Nga përkufizimi i diskriminimit, rezulton se për të konstatuar diskriminimin, duhet domosdoshmërisht që të identifikojmë një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi parashikon një listë joshteruese shkaqesh për të cilat ofron mbrojtje si rrjedhim i sjelljeve diskriminuese. Në nenin 1 të ligjit përcaktohet se objekti i këtij ligji është të rregullojë zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

Bindja politike është një cilësi/karakteristikë personale e cila është e pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk ka lidhje legjitime me raportet e punës.

Pra, bindja politike përbën shkak të ndaluar diskriminimi.

-Diskriminimi i tërthortë si një nga format e diskriminimit.

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për, barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar lirinë dhe për të marrë pjesë në jetën publike, dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Në funksion të këtij qëllimi ligji ka parashikuar format e shfaqjes së diskriminimit.

Në nenin 3, pika 3, ligji përcakton se: "Diskriminim i tërthortë" është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në lidhje me shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

Pra, elementët e diskriminimit të tërthortë janë:

-një rregull/dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje.

-që do ta vinte një person ose grup personash që mbrohet nga "shkaqet e ndalura të diskriminimit" në mënyrë të dukshme në kushte më pak të favorshme,

-në raport me një tjetër në një situatë të ngjashme.

-Dispozitë, kriter apo praktikë neutrale.

Kërkesa e parë për identifikimin e diskriminimit të tërthortë është që të ekzistojë një rregull, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje.

Në çështjen në gjykim, kjo "dispozitë" është përcaktimi në Vendimin Nr. 373 datë 20.10.2014 "Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës", ku parashikohet ndërprerja e marrëdhënieve të punës së paditësit me D.R.Sh.T.Rr., për arsye të riorganizimit të kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performancës së institucionit. Nga ana tjetër, paditësi pretendon se zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkak të bindjes së tij politike dhe se vendi i tij i punës është zëvendësuar nga një person tjetër dhe se organika e DRSHTRR Durrës është shtuar, pas largimit të tij.

Në vlerësimin e KMD, Gjykata duhet të vlerësojë nëse një nga shkaqet e parashikuara në nenin 146, në rastin konkret bindja politike e paditësit, vërtetuar përmes anëtarësimit në Partinë Republikane të Shqipërisë, ka qenë arsyeja e vërtetë e zgjidhjes së kontratës së punës.

KMD dëshiron të sjell në vëmendje të Gjykatës se pozicioni i punës nuk është suprimuar dhe as kriteret e këtij pozicioni nuk kanë ndryshuar.

Në dukje kjo dispozitë jep shkakun e zgjidhjes së kontratës së punës midis punëmarrësit [redacted] dhe punëdhënësit D.P.Sh.T.Rr. Tiranë, por rezulton se shkakun i vërtetë nuk ka qenë riorganizimi i drejtorisë, pasi në të njëjtin pozicion pune është emëruar një person tjetër.

Kështu, kjo dispozitë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm.

-Në mënyrë të dukshme në cilësi më negative

Kërkesa e dytë për identifikimin e diskriminimit të tërthortë është se ky rregull/dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, të vendos një person/grup personash që mbrohet nga shkaqet e ndalura të diskriminimit në një disavantazh të veçantë, pra në kushte dukshëm më pak të favorshme. Ky është edhe thelbi i ndryshimit mes diskriminimit të drejtpërdrejt dhe diskriminimit të tërthorë, pasi ky i fundit e zhvendos vëmendjen nga trajtimi i ndryshëm (i cili identifikon diskriminimin e drejtpërdrejtë) tek efektet/pasojat e ndryshme.

Në pamje të parë, arsyeja e zgjidhjes së kontratës së punës është riorganizimi i drejtorisë, siç u theksua edhe më lart. Pasoja është pushim nga puna. Por, efekti tek pala paditëse është negativ, si në aspektin ekonomik ashtu edhe në atë personal.

-Krahasuesi

Është e rëndësishme të verifikohet se ka pasur një trajtim të ndryshëm të personave në të njëjtën situatë, apo personu që ndodhen në kushte të ndryshme janë trajtuar në mënyrë të barabartë. Por kjo nuk mjafton. Duke iu referuar Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Europian mund të konsiderohet diskriminim edhe kur nuk ka viktima të identifikuar, gjë që nuk mund të realizohet para GJEDNJ. Kjo e fundit, do të duhet të gjejë një "krahasues" në mënyrë që të përcaktojë nëse efekti i rregullit, kriterit apo praktikës së veçantë, është dukshëm më negativ sesa tek individë të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme. Në këtë aspekt, qasja e gjykatës nuk ndryshon si në rastin e diskriminimit të drejtpërdrejtë ashtu edhe të tërthortë.

Në çështjen në gjykim, nga sa u tha më lart, pasoja negative është pushimi nga puna e palës paditëse, ish punonjës në DRSHTRR, Durrës. Natyrisht që, kjo pasojë e vendos paditësin në kushte të pafavorshme në raport me punonjësit e tjerë të drejtorisë, të cilët merren në këtë rast si krahasues.

Në përfundim të analizës së mësipërme të elementëve të diskriminimit të tërthortë, mund të evidentohet se dispozita për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së palës paditëse Ylli Gjini me DPSHTRR për arsye të riorganizimit të kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performances së institucionit, e paanshme në dukje, duke sjell si pasojë pushimin e palës paditëse nga puna e ka vendosur atë në një pozitë të pafavorshme, për shkak të bindjes së tij politike, në raport me punonjësit e tjerë.

## II. Roli statistikave dhe të dhënave të tjera

Të dhënat statistikore mund të luajnë një rol të rëndësishëm për të ndihmuar paditësin në prezumimin e diskriminimit. Këto të dhëna janë veçanërisht të dobishme për të provuar diskriminimin e tërthortë sepse, në këto raste, rregullat ose praktikat janë të paanshme në dukje. Kur ky është rasti, është e nevojshme të fokusohemi në efektet e rregullave apo praktikave për të treguar se ata janë në mënyrë disproporcionale të pafavorshme për grupet specifike të personave, në krahasim me të tjerët, në një situatë të ngjashme.

Në këtë kuadër, dëshirojmë të theksojmë se vetë fakti i ankimit të më shumë se dy personave në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë, Durrës, me të njëjtin objekt, pra ndërprerje të marrëdhënieve të punës për shkak të bindjes politike të një grupi personash nga DPSHTRR, duhet vlerësuar si një e dhënë statistikore që përben një fakt thelbësor për prezumimin e diskriminimit të tyre të tërthortë.

## III. Barra e provës në çështjet e diskriminimit.

Në bazë të ligjit Nr.10221 Dt.04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminim, 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 Procedures Civile për dëshmipërblim sipas ligjit.

Në nenin 36, ku parashikohet procedura përpara gjykatës, në pikën 5 dhe 6 parashikon respektivisht se: "Paditësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ngjashme që mund të provojë sielljen diskriminuese" dhe se "Pasi paditësi paraqet prova të tilla bazon prezumimin e tij dhe në bazë të të atyre

gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji”.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar. Rregulli i përgjithshëm në legjislacion për barrën e provës është se, detyrimi për të vërtetuar faktet e nevojshme për të provuar pretendimin është i palës që e pohon atë. Pra kush pohon - vërteton.

Autori i diskriminimit shpeshherë ka kontroll total mbi shumicën e informacionit, i cili është i nevojshëm për të provuar një pretendim diskriminimi dhe për më tepër që kush diskriminon nuk do të pranonte kurrë qëllimin për të diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka sanksionuar ndarjen e barres se provës. Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta nga gjykata deri në vërtetimin e të kundërtës - praesumptio iuris tantum dhe po kështu bazohet tek logjika e thjeshtë njerëzore dhe mendimi praktik i përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t'i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “të mbështetura nga vlerësimi i lire i të gjitha provave provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve njaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara”.

Në çështjen objekt të këtij gjykimi, gjykata duhet të marrë në konsideratë parashikimin që bën ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe GJED-së, lidhur me standardin e ndarjes së barrës së provës, duke vlerësuar të gjitha provat që mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve njaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara.

Paditësi nga ana tjetër, duhet detyrimisht të provojë ekzistencën e shkakut të pretenduar të diskriminimit, atë të bindjes së tij politike, si shkakun e vërtetë dhe thelbësor të zgjidhjes së kontratës së punës.

Gjykata duhet të vlerësoi faktin se megjithëse pala e paditur ka “justifikuar” zgjidhjen e kontratës së punës, duhet vlerësuar, bazuar në prova, nëse në thelb ky ka qenë shkakun i vërtetë i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

#### IV. Mbrojtja nga diskriminimi në fushën e punësimit.

Mbrojtja nga diskriminimi në punësim trajtohet në një kapitull të veçantë të ligjit dhe pikërisht në kapitullin e dytë. Në nenin 12, pika 1, germa “c”, parashikohet se: “1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: (c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Është e nevojshme që të ekzistojë një lidhje midis trajtimit të pafavorshëm, largimit nga puna dhe shkakut të mbrojtur. Pra, duhet përcaktuar nëse trajtimi diskriminues ka ardhur si rezultat i shkakut të ndaluar/mbrojtur që personi i diskriminuar ka, një karakteristikë që gjithashtu mbrohet nga legjislacioni kundër diskriminimit. Në mënyrë që të plotësohet kjo kërkesë, shtrohet pyetja e thjeshtë: a do të ishte trajtuar personi në mënyrë më pak të favorshme, pra a do të ishte zgjidhur kontrata e punës, nëse ai nuk do të kishte anëtarësi në një parti politike, e cila në momentin kur kanë filluar bisedimet për ndërprerjen

e marrëdhënieve të punës dhe më pas është zgjidhur në mënyrë të njëanshme kontrata e punës me afat të pacaktuar, ndodhej në opozitë?

V. Dëmspërblimi.

Nëpërmjet një padie civile, subjekti që pretendon se është viktimë e sjelljeve diskriminuese mund të kërkojë rivendosjen e së drejtës së cenuar si edhe dëmspërblimin për dëmin e shkaktuar.

Bazuar në Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi", vendimi i gjykatës cakton dëmspërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Ky ligj gjithashtu, parashikon se vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera përfshirë këtu edhe Kodin e Punës.

Kështu, sjellim në vëmendje të gjykatës se, Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ofron një mbrojtje të posaçme kundër diskriminimit në fushën e punësimit dhe më të gjerë se Kodi i Punës.

Bazuar në Ligjin "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", kur personi i dëmtuar nga diskriminimi zgjedh t'i drejtohet gjykatës kompetente, kjo e fundit, nëse arrin në përfundimin se është shkelur ky ligj, vendos dëmspërblim, duke përcaktuar edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Gjykata shprehet në vendim edhe për ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre, përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimit për dëmet pasurore e jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

Kështu, në nenin 38 të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" përcaktohet dëmspërblimi në rastet kur konstatohen shkelje të tij. Konkretisht, në këtë nen përcaktohet se: "Dëmspërblimi 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".

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durrës, me Vendimin Nr.1096 (796) Dt.20.11.2015, ka vendosur pranimin e pjeshem të padise, sipas disponimeve të pasqyruara në pjesën hyrëse të vendimit të kësaj gjykate, duke argumentuar se:

"I.Ne baze të ketyre provave Gjykata arsyeton se zgjidhja e kontrates të punes prej te paditurit eshte bere per shkaqe te paarsyeshme.

Rastet e parashikuara ne nenin 146 te Kodit te Punes si shkaqe te paarsyeshme perfshihen ne rastet e diskriminimit ne marrredheniet e punes te parashikuara ne nenin 9 te Kodit te Punes dhe ne nenin 1 te ligjit per mbrojtjen nga diskriminimi.

Nuk vertetohet se kane ekzistuar raste te diskriminimit pozitiv apo raste perjashtimore qe jane 1.Dallime, perjashtime ose parapëlqime që kërkohen për një vend pune të caktuar, 2.Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me vendim të Këshillit të Ministrave ose me kontrata kolektive, te cilat jane raste te parashikuara ne nenin 9 te Kodit te Punes.

Por nuk vertetohet qe te kemi as raste te diskriminimit pozitiv dhe raste perjashtimore ne fushen e marrredhenieve te punes te parashikuara ne nenin 12/3 te ligjit "Per Mbrojtjen nga Diskriminimi".

Ne rastin konkret jemi para rastit te diskriminimit te terthorte apo indirekt te parashikuar ne dispozitat e ligjit per Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Emerimi dhe shkarkimi i paditesit eshte bere ne baze te Kodit te Punes, zgjidhja e marrredhenies te punes dhe percaktimi i te drejtave dhe detyrave duhet te trajtohet sipas Kodit te Punes.

Urdheri i lirimit (Vendimi Nr.373 Dt.20.10.2014, te Drejtorit te Pergjithshem te D.P.S.H.T.RR Tirane) eshte akti i leshuar posacerisht ne baze te dispozitave te mesiperme per te rregulluar marrredheniet e punes me paditesin. Pra, cille ligjshmeria e ketyr aktit do te shqyrtohet ne perputhje me legjislacionin e pasqyruar ne rregullor keto marrredhenie. Kushtet e punes, si ne rastin konkret parashikohen ne nenin 9 te Kodit e Punes. 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. (Vendim Unifikues i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës të Lartë me Nr.7 Dt.01.06.2011)

II. Ne lidhje me barren e proves. Në praktiken e gjykatës të lartë dhe të gjykatës kushtetuese është percaktuar se marrëdhëniet e punës zgjidhen në mënyrë të natyreshme nëse respektohen dispozitat e Kodit të Punës për pagimin e afatit të njoftimit dhe, respektimin e procedurës të njoftimit dhe shperblimet e tjera të parashikuara në Kodin e Punës. Megjithatë në rast se paditesi i referohet nenit 146 të Kodit të Punës i bie barra e proves për të vertetuar këtë pretendim të tij. Pra nëse nuk vertetohet motivi i largimit nga puna atëherë kontrata do të quhet e zgjidhur në mënyrë të natyreshme.

Pra në zgjidhjen e çështjes konkrete, rendesi kanë pretendimet konkrete, menyra e të provuarit dhe institucioni i barres të proves.

Paditesi pretendoi se është pushuar nga puna për shkak të cilat nuk vertetohet se kanë lidhje me marrëdhëniet e punës, për shkak se ai është anetar i një partie politike gje për të cilat paraqiti edhe tesianen perkatese si prove si dhe pjesëmarrjen e tij aktive neper disa veprimtari politike (komisione zgjedhore) si perfaqesues i asaj force politike e cila aktualisht është në opozite (PD)

Nga ana tjetër pretendimi i të paditurit se pushimi nga puna është bere për shkak të riorganizimit nuk është i qarte dhe i vertetuar.

Perkundrejt pretendimeve të percaktuara të paditesit se është pushuar nga puna për shkak të bindjeve të tij politike, nga i padituri paraqiten vetem arsye të pergjitheshme që kanë të bëjnë me riorganizimin e institucionit dhe rritjen e performances të institucionit.

Sipas nenit 146 të Kodit të Punës, parashikohen rastet për zgjidhjen e kontratës pashkaqe të arsyeshme dhe paditesi qartesisht i referohet dispozites konkrete dhe sjell prova për rastin e parashikuar në germen "c" të ketij neni.

Ne të gjitha keto raste i takon punëmarrësit, barra e proves për të provuar që kontrata është zgjidhur për një prej këtyre shkaqeve të paarsyeshme që i kanë cenuar atij të drejten për punë.

Natyrshe, gjatë gjykimit, do t'i takojë punëdhënësit e drejta që të provoje të kundërtën, pra që ka pasur një shkak tjetër të arsyeshëm për zgjidhjen e kontratës. (Vendim Nr.19 Dt.15.11.2007 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës të Lartë, Vendimi Nr.33 Dt.13.09.2007 i Gjykatës Kushtetuese).

Por nga i padituri nuk u vertetua për rastin konkret asnjë pretendim i tillë. U vertetua se vendi i punës të paditesit nuk është shkurtuar dhe aktualisht paditesi është zevendesuar me një person tjetër për të cilin i padituri nuk paraqet asnjë të dhënë nëse është me i kualifikuar se paditesi apo cila është performance e tij aktuale në punë.

Paditesi pretendoi se është me i kualifikuar, ka vjetërsi në punë me të madhe dhe performance e tij në punë ka qenë me të lartë se e personit me të cilin është zevendesuar nga punëdhënësi. Për të vërtetuar këto pretendime paditesi paraqiti si prove akte që vertetojnë kualifikimet e tij në punë dhe profesion dhe performancën e mirë në punë. Perkundrejt këtyre pretendimeve konkrete të paditesit i padituri nuk paraqet asnjë prove apo argument konkret por i meshon argumentit se kontrata e punës është zgjidhur në mënyrë të natyreshme duke interpretuar Vendimet Unifikuese të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës të Lartë të përmendura më sipër.

Pra barra e proves në rastin konkret i ka kaluar të paditurit ose punëdhënësit për të vertetuar të kundërtën, pra i padituri do të të vërtetojë që paditesi është pushuar nga puna

per shkak te riorganizimit, shkurtimeve te vendit te punes dhe me qellim rritjes te performances te institucionit.

Kalimi i barres te proves tek i padituri argumentohet edhe me interpretimet e Vendimit Unifikues te Gjykates te Larte dhe te Gjykates Kushtetuese te cituara me siper.

Per me teper kalimi i barres se proves eshte sanksionuar edhe dispozitat te cilat kane hyre ne fuqi pas daljes te ketyre vendimeve, qe jane ato te parashikuara ne nenit 36 te ligjit per mbrojtjen e nga diskriminimi. Bile me Ligjin Nr.49/2012 neni 35, barra e proves per te provuar ligjshmerine e veprimeve te cilat kane cuar ne konflikte ne marredheniet e punes, i ka kaluar Organit te Administrates Publike.

Ligji "Per mbrojtjen nga diskriminimi" ne perputhje me direktivat e BE-se per mbrojtjen nga diskriminimi dhe jurisprudencen e Gjykates Europiane te Drejtave te Njeriut, ka vendosur qe ne shqyrtimin nga gjykata te cheshtjeve te diskriminimit te behet ndarja e barres se proves. Keshtu, paditesi mund te tregojte disa fakte nga te cilat mund te prezumohet se ka ndodhur diskriminimi dhe barra e proves bie mbi te paditurin qe te provoje te kunderten.

Autori i diskriminimit shpeshere ka kontroll total mbi shumicen e informacionit, i cili eshte i nevojshem per te provuar nje pretendim diskriminimi dhe per me teper qe kush diskriminon nuk do te pranonte kurre qellimin per te diskriminuar. Per te kompesuar kete disavantazh, ligji "Per mbrojtjen nga diskriminimi" ka sanksionuar ndarjen e barres se proves.

Parimi i ndarjes se barres se proves eshte shume i ngjashem me ate te supozimeve te marra si te verteta nga gjykata deri ne vertetimin e te kundertes dhe po keshtu bazohet tek logjika e thjeshte njerezore dhe mendimi praktik i perdorur per vendosjen e lidhjes mes fakteve qe tregojne trajtim te mundshem diskriminues dhe ekzistences se ketij trajtimi ne realitet.

Per te percaktuar nese jemi para nje rasti diskriminimi apo jo, Gjykata kerkoi edhe mendimin e Komisionerit per Mbrojtjen nga Diskriminimi si organ i specializuar i ngarkuar posacerisht nga ligji i posacem.

Sipas Komisionerit, ne rastin konkret, eshte konstatuar se jemi para nje rasti te diskriminimit indirekt (te terthorte) pasi i padituri ka vendosur paditesin ne nje pozite te pafavorshme, per shkak te bindjes se tij politike, ne raport me punonjesis e tjere.

Sipas Gjykates se Larte (Vendimit Unifikues te Kolegjit Civil te Gjykates te Larte, me Nr.31 Dt.14.04.2003),...ne sektorin publik te cdo vendi disa poste kane te bejne me pergjegjesi, qe jane ne interesin e pergjithshem, ose me pjesemarrje ne ushtrimin e pushteteve qe jepen prej te drejtes publike. Mbajtesit e posteve te tilla ne kete menyre perdorin nje pjese te pushtetit sovran te shtetit. Per rrjedhoje, shteti ka nje interes legjitim per te kerkuar prej ketyre nepunesve nje detyrim te vecante besimi dhe besnikerie. Nga ana tjeter, ne lidhje me postet etjera, te cilat nuk kane kete aspekt te "administrimit publik", nuk ka interese tille....

Per rrjedhoje, gjykata vendos qe te vetmet mosmarreshje qe perjashtohen prej permbajtjes se nenit 6/1 te Konventes Europiane te Drejtave te Njeriut jane ato qe ngrihen nga nepunesit publike, detyrat e te cileve tipizojne aktivitetet specifike te sherbimit publik per aq sa ky i fundit vepron si depozitar i autoritetit publik, qe eshte pergjegjes per mbrojtjen e interesave te pergjithshme te shtetit ose te autoriteteve te tjera publike. Nje shembull i shprehur qarte i aktiviteteve te tilla eshte rezervuar per forcat e armatosura dhe policine...."

Duke iu referuar Vendimit Unifikues te Kolegjit Civil te Gjykates te Larte, me Nr.31 Dt.14.04.2003. Ne rastin konkret nuk rezulton qe i padituri te beje pjese ne organet e administrates publike specifike qe kane te bejne me pergjegjesi te vecanta ose ushtrim te pushteteve ne dobi te interesit te pergjithshem.

I padituri eshte nje person juridik i cili operon e fushen e sherbimeve per publikun e gjere dhe nuk ka nje rol te vecante apo special ne ushtrimin e sovranitetit dhe te pushtetit apo me ndikim ne politiken e pergjithshme te shtetit. Pozicioni i paditurit eshte i ndryshem me komisionet e administrates publike te cileve kane funksionet e qendrores menaxheriale te

nuk barazohet me pozicione te rendesise te vecante sic jane ato te nepunesit te shërbimit Civil punonjesve te policise te shtetit etj per te cilet parashkohen te drejta dhe detyra ne fushen e marredhenieeve te punes te cilat jane te percaktuara ne ligje specifike dhe te vecanta.

Pozicioni i paditesit rregullohet me normat e pergjitheshme te parashikuara ne Kodin e Punes dhe ne rastin konkret nuk rezulton te kene ekzistuar raste per diskriminim pozitiv te percaktuara ne nenin 9 te Kodit te Punes apo edhe ne dispozitat perkatese te ligjit per mbrojtjen nga diskriminimi ne fushen e marredhenieeve te punes (nenin 12 paragrafi 3 i ligjit).

Per vendin e punes te paditesit nuk parashkohet përjashtimi i tij nga veprimtaria politike dhe shfaqja e simpatise per nje force politike te caktuar.

III. Ne lidhje llojin dhe me masen e shperblimit te demit te kerkuar nga paditesi, ne baze edhe te nenit 38 te ligjit per mbrojtjen nga diskriminimi, gjykata do ti referohet nenit 146 te Kodit te Punes, i cili parashikon masen e ketij shperblimi (ne maksimum 12 paga) ose edhe rikthimin ne pune ne rastet e diskriminimit te parashikuara ne ate dispozite.

Ne lidhje me llogaritjen e mases te shperblimit duhet te merret parasysh fakti qe paditesi i eshte paguar afati i njoftimit (tre muaj page) dhe shperblimi per vjetersine ne pune (tete muaj), ndonese jo i plote pasi paditesi ka njezet e tete vjet vjetersi ne pune dhe ne baze te nenit 145 te Kodit te Punes duhet te shperblehej jo me pak se me 14 muaj page per vjetersi ne pune.

Nga i padituri u paraqiten liste pagesa me ane te te ciles vertetohet se paditesi eshte paguar per vjetersine ne pune ne masen tete muaj.

Gjykata çmon se paditesi duhet te shperblehet nga i padituri per zgjidhje te paarsyeshme te kontrates te punes ne masen e 1 (nje) page mujore dhe te nje pesembedhjte diteshi page.

IV. Ne lidhje me masen e pages, sa me siper Gjykata mori parasysh edhe interpretimet e bera ne Vendimet Unifikues te Kolegjit Civil te Gjykates te Larte me Nr.19 Dt.15.11.2007 dhe me Nr.31 Dt.14.04.2003.

Gjykata e larte interpreton se "...Kur kontrata e punes zgjidhet pa shkaqe te arsyeshme, punedhenesi duhet te paguaje nje shume te hollash qe te perfaqesoje demin e pesuar. Shperblimi i demit ka per qellim te zevendesoje demin e pesuar nga zgjidhja e padrejte e kontrates se punes, prandaj ky zhdemtim duhet te jete i plote.

Demshperblimi ne vend te rikthimit ne pune do te thote se, "shkaktuesi i demit" do te paguaje nje shume te hollash qe do ta vendose te larguarin nga puna ne ate gjendje pasurore qe do te ishte po te mos ishte larguar nga puna. Parimi i shperblimit te plote te demit eshte nje parim themelor. Shperblimi i plote i demit do te thote qe sasia e shperblimit te jete ne pajtim me masen e demit te shkaktuar."

Ne frymen e interpretimeve te Kolegjeve te Bashkuara te Gjykates te Larte si me siper, gjykata çmon se per llogaritjen e pages te paditesit ne perfundim te marredhenieeve te punes duhet te merret paga me e larte sipas parimit te shperblimit sa me te plote te demit te shkaktuar duke e rivendosur ne gjendjen qe ishte para largimit te tij nga puna.

Per shkak te nderprerjes te marredhenieeve te punes nga i padituri, paditesi i humbet e drejta qe i takon per te perfituar nga ligjet per sigurimet shoqerore dhe shendetesore.

Paditesi duhet ti jepet mundesia per te paguar sigurimin vullnetar prane DRSSH apo prane DRT me qellim per te mos humbur te drejtat qe i takojne nga ligji perkates per sigurimet shoqerore dhe shendetesore, te drejta te cilat ai i gezonte ne periudhen qe ishte ne marredhenie pune me te paditurin".

### Vlerësimi i Gjykatës se Apelit Administrativ.

Gjykata e Apelit Administrativ verën se, analiza e argumentave te gjykates se shkallies se pare, rrjedhimisht edhe e shkaqeve te ngritura ne ankimin kundër vendimit te saj, konsiston

ne verifikimin e zbatimit ose jo te kufijve te shqyrtimit gjyqesor, percaktuar ne Nenin 37/1 te Ligjit Nr.49/2012, sipas permbajtjes se te cilit:

*"1. Gjykata shqyrton ligjshmerine e veprimit administrativ qe kundershtohet, ne baze te provave te paraqitura nga palet dhe te situates ligjore dhe faktike qe ekzistonte ne kohën e kryerjes se veprimit konkret administrativ".*

### **1. Lidhur me situaten ligjore.**

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, Nenet 141, 143, 144, 146, 153 dhe 155 te Kodit te Punes, parashikojne respektivisht se:

*"Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit" (Neni 141).*

*"1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune". (Neni 143/1).*

*"1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedoj me të.*

*2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur.*

*3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit.*

*4. Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës.*

*5. Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme.*

*5/1. I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar. (Neni 144).*

*"1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:*

*a. punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;*

*b. punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;*

*c. bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, moshë, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore;*

*d. për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;*

*e. bëhet për motive të antarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;*

*2. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit në gjykatë, brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Në rastin kur motivi abuziv është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.*

*3. Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë që i shtohet pagës që i duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit të cilët marrin afat të gjatë pune, afati i njoftimit mund të rritet sipas kushtesave të punës dhe të marrëveshjes së punës.*



*kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim. (Neni 146).*

*"1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.*

*2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.*

*3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit". (Neni 153).*

*"3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune. (Neni 155/3).*

## **II. Lidhur me situatën faktike dhe provat e paraqitura.**

Nepërmjet akteve provuese të administruara gjatë gjykimit në shkallë të parë, rezultojnë të jete konfirmuar se:

- Me datë 01.04.1987, paditesi [REDAKTUAR] ka filluar punë në Degen e Kontrollit të Sherbimit të Mjeteve të Transportit Durrës, me detyrë funksionale inspektor kontrolli-shfrytëzimi.
- Me datë 15.01.2004, paditesi rezultojnë të jete transferuar në Drejtorinë Rajonale të Sherbimit të Transportit Rrugor Elbasan.
- Me datë 06.06.2004, paditesi rezultojnë të jete transferuar në Drejtorinë Rajonale të Sherbimit të Transportit Rrugor Durrës, me detyrë funksionale faturues i takeses së qarkullimit.
- Prej datës 08.11.2004, paditesi rezultojnë të ketë vijuar punën në të njëjtin drejtori, por me detyrë funksionale përpunues dokumentash, detyrë të cilën e ka ushtruar deri me datë 21.01.2015.
- Mardhëniet e punës rezultojnë të jenë formalizuar me nënshkrimin prej palëve ndërgjyqëse të Kontrates Individuale të Punës Dt.42.10.2009, lidhur pa afat të caktuar.
- Nepërmjet Shkresës Nr.16664 Prot Dt.08.10.2014 të Drejtorit të Përgjithshëm të Sherbimit të Transportit Rrugor, rezultojnë të jete bërë me dije takimi i datës 15.10.2014, planifikuar nga punëdhënësi për bisedime lidhur me vijueshmërinë e kontratës së punës.
- Referuar të dhenave të Procesverbalit Nr.16664/1 Prot Dt.15.10.2014, rezultojnë që takimi të jete realizuar dhe paditesit t'i jete komunikuar vendimi i mundshëm për zgjidhjen të kontratës, për shkak të organizimit të ri të punës, duke iu dhënë njëherësh mundësinë të shprehte kundërshtite e tij lidhur me këtë vendim.
- Me tej, Drejtori i Përgjithshëm i Sherbimit të Transportit Rrugor, rezultojnë të ketë disponuar Vendimin Nr.373 Dt.20.10.2014, që konsiston në ndërprerjen e

maredhenies se punes me paditesin, me motivacionin: "Per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie, me qellim rritjen e performances se institucionit".

- Njeheresh nepermjet ketij akti, paditesit rezulton t'i jete bere me dije respektimi i afatit te njoftimit te zgjidhjes se kontrates pergjate periudhes 21.10.2014-21.01.2015, me pasoje nderprerjen e maredhenieve financiare me date 21.01.2015, e drejta e perfitimit te shperblimit per vjetersi ne pune, si edhe konsumimi brenda kesaj periudhe, i lejes vjetore per vitet 2014 dhe 2015.
- Referuar te dhenave te Urdherit te Brendshem Nr.6186 Prot Dt.14.01.2015 te Drejtorit Rajonal te Sherbimit te Transportit Rrugor Durres, rezulton qe paditesi [REDACTED] te jete urdheruar per kryerjen e lejes vjetore te vitit 2015, pergjate periudhes 05.01.2015-07.01.2015.
- Pala paditese pretendon t'i kete paguar paditesit, 3.5 paga mujore shperblimi per vjetersi ne pune.

### **III. Konkluzione.**

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, me te drejte gjykata e shkalles se pare ka vleresuar se maredheniet mes paleve ndergjyqese rregullohen nga dispozitat e Kodit te Punes.

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, palet ndergjyqese kane qene lidhur mes tyre me kontrate pune pa afat te caktuar, sikurse me te drejte ka konkluduar gjykata e shkalles se pare.

Por, Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen mbi faktin se, zgjidhja e kontrates se punes nga punedhenesi/i padituri, nuk ka qene e natyrshme dhe as reflektim i respektimit te te gjitha te drejtave te punemarresit/paditesit.

Ne funksion te ketij perfundimit, Gjykata e Apelit Administrativ evidenton faktin se, Kolegjet e Bashkuara te Gjykates se Larte, nepermjet Vendimit Unifikues Nr.19 Dt.15.11.2007, kane konkluduar gjithashtu se:

*"Si perfundim, kur punedhenesi, referuar e ne zbatim te nenit 141 e vijues te Kodit te Punes, zgjidh ne menyre te njeanshme kontraten e punes me afat te pacaktuar, punemarresi jo ne menyre te domosdoshme ka te drejte te perfitoje edhe demshperblimin deri ne nje vit page. Ne vijim te ketij konkluzioni, respektimi i kerkesave te nenit 141, 143, 144, 145 te Kodit te Punes nga punedhenesi, si rregull, passjell perfundimin ne menyre te natyrshme te kontrates se punes dhe respektimin e te gjitha te drejtave te punemarresit..."*

*"Çdonjera nga palet ka te drejte te zgjidhe maredheniet e punes, pasi ka lajmeruar me shkrim, sic eshte thene edhe ne artikujt 142, 143, 144 dhe 153 te Kodit Shqiptar te Punes. Ligji nr.7961, date 12.07.1995".*

Sikurse evidentuam edhe me heret ne analizen tone, Drejtori i Pergjithshem i Sherbimit te Transportit Rrugor, rezulton te kete disponuar Vendimin Nr.373 Dt.20.10.2014, qe konsiston ne nderprerjen e maredhenies se punes me paditesin, me motivacionin: "Per arsye te riorganizimit te kesaj drejtorie, me qellim rritjen e performances se institucionit".

Njeheresh nepermjet ketij akti, paditesit rezulton t'i jete bere me dije respektimi i afatit te njoftimit te zgjidhjes se kontrates pergjate periudhes 21.10.2014-21.01.2015, me pasoje nderprerjen e maredhenieve financiare me date 21.01.2015, e drejta e perfitimit i

shperblimit per vjetersi ne pune, si edhe konsumimi brenda kesaj periudhe, i lejes vjet ore per vitet 2014 dhe 2015.

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, referuar kohezgjatjes mbi pese vjet te kontrates se punes mes paleve ndergjyqese, afati i njoftimit te zgjidhjes se saj, me te drejte eshte percaktuar ne tre muaj.

Nepermjet te dhenave te Urdherit te Brendshem Nr.6186 Prot Dt.14.01.2015 te Drejtorit Rajonal te Sherbimit te Transportit Rrugor Durres, rezulton qe paditesi Ylli Gjini te jete urdheruar per kryerjen e lejes vjetore te vitit 2015, pergjate periudhes 05.01.2015-07.01.2015.

Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen mbi faktin se, respektimi i afatit te njoftimit dhe kryerja e lejes se zakonshme perbejne dy te drejta per punemarresin e rrjedhimisht dy detyrime per punedhenesin, te cilat si te tilla duhen permbushur ne menyre te pavarur nga njeri-tjetri.

Thene ndryshe, koha qe i korrespondon afatit te njoftimit te zgjidhjes se kontrates se punes nuk mund te sherbeje njeheresh si periudhe kohe gjate te ciles punemarresi duhet te kryeje edhe lejen e zakonshme.

Rrjedhimisht, si ne rastin kur zgjedh ta respektoje afatin e njoftimit pa pranuar punen e paditesit gjate ketij afati, ashtu edhe ne rastin kur vendos ta respektoje kete afat, duke pranuar punen e paditesit edhe pergjate periudhes se njoftimit, punedhenesi eshte i detyruar qe lejen vjetore te pakryer nga punedhenesi ta konvertojte ne vlere pagese, vlere qe i shtohet pages qe i korrespondon afatit te njoftimit, cka nuk rezultoi ne rastin konkret.

Ne rast te kundert, nese punedhenesi zgjedh ta respektoje afatin e njoftimit, duke pranuar punen e paditesit edhe pergjate periudhes se njoftimit, duke diktuar njeheresh edhe kryerjen e lejes vjetore te pakryer nga punemarresi, atehere ai detyrohet te mare masa per zgjatjen e afatit te njoftimit, per shkak te pezullimit te tij pergjate periudhes ne te cilen kryhet leja vjetore.

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, e njejta analize vlen edhe per rastin kur, gjate kohes ne te cilen ecen afati i njoftimit te kontrates, punemarresi trajtohet me raport paaftesie te perkohshme ne pune.

Ne rastin konkret, nepermjet Vertetimit Dt.06.10.2015 leshuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqerore, konfirmohet fakti i trajtimit te paditesit [REDACTED] me raport paaftesie te perkohshme ne pune, pergjate periudhes 05.01.2015-05.07.2015.

Sa me siper diktohet nga permbajtja e Nenit 143/3 te Kodit te Punes qe parashikon se:

*"3. Afati i njoftimit per zgjidhjen e kontrates zgjatet, sipas rastit, deri ne fund te javes ose deri ne fund te muajit. Zbatohet i njejti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjate periudhes se paaftesisë per pune, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi".*

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, konfirmimi ne rastin konkret, i rrethanave te ndryshme nga ato qe parashikon dispozita e sipercituar, do te perligjte ne parim, kerkimin prej paditesit, te demshperblimit:

- per mosrespektim afati njoftimi, diktuar nga mospezullimi per periudhen ne te cilen eshte kryer leja e vjetore apo ka vijuar trajtimi me raport, e rrjedhimisht:

- për zgjidhje të menjëherëshme e të pajustificuar të kontratës së punës.

Perkunder sa më sipër, në vend të padisë së bazuar në Nenin 155/3 të Kodit të Punës (zgjidhje e pajustificuar), për ligjor nga fakti i mosrespektimit në mënyrë korrekte nga punëdhënësi, të afatit të njoftimit, paditesit [REDAKTUAR] rezultoi të kete investuar gjykatën me padi që referon në Nenin 146 të Kodit të Punës, pra në zgjidhjen pa shkaqe të arsyeshme, duke pasur njëherësh barrën e provës për vertetimin e këtij shkak.

Në funksion të marrjes në analizë të këtij pretendimi, Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen mbi faktin se, Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nëpërmjet Vendimit Unifikues Nr.19 Dt.15.11.2007, kanë konkluduar se:

*"...nga analiza e neneve 141 dhe 146 të Kodit të Punës, rezultoi se zgjidhja e kontratës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak, me përjashtim të rasteve që parashikohen në pikën 1 të nenit 146, që konsiderohen si shkaqe abuzive. Këto ligjvëniesi i ka parashikuar si garanci për t'u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i të drejtës së punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës. Pra, demshperblimi deri në një vit pagesë vendoset vetëm në rastet kur punëdhënësi, nisur nga pozita superiore, mund të abuzojë duke zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme (të tilla që në vetëm rastet abuzive të listuara në dispozitën në analizë), duke garantuar një mbrojtje të nevojshme".*

Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen mbi faktin se, paditesit [REDAKTUAR] nuk rezultoi të kete bashkëngjitur padisë, akte provues për të vertetuar faktin e zgjidhjes së kontratës së punës për shkaqe abuzive, në kete rast bindjeve politike.

Konfirmimi nëpërmjet Vertetimit Dt.01.07.2015, leshuar nga Partia Republikane, Dega Rrogozhinë, i faktit të të qenurit të paditesit simpatizant dhe aktivist i këtij subjekti politik, prej vitit 2000, përben në vlerësimin e Gjykatës së Apelit Administrativ, rrethancë të pamjaftueshme për të konkluduar se ky fakt ka qenë shkak i largimit të tij nga puna.

Gjykata e Apelit Administrativ vëren se, punësimi i personave të tjere, pas largimit nga puna të paditesit, konfirmon shkakun e pajustificuar të zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit/të paditurit, por nuk verteton ekzistencën e një shkak abuziv.

Në kete kontekst, pretendimi për demshperblim, në kuptim të Nenit 146 të Kodit të Punës, vlerësohet i papërligjor.

- Për sa më sipër, disponimi i gjykatës së shkallës së parë që e ka pranuar kete kërkim, vlerësohet se ka shkaqe të ndryshohet.

Sa i takon shperblimit për vjetërsi në punë, Gjykata e Apelit Administrativ çmon të nevojshme të evidentojë faktin se, marrëdhëniet e punës mes palëve ndërgjyqëse kanë zgjatur paprere për gjatë periudhës 01.04.1987-21.01.2015, pra 27 vjet e 9 muaj.

Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen e të paditurit/ankuesit mbi faktin se, kalimi nga Dega e Kontrollit të Sherbimit të Mjeteve të Transportit në Drejtorinë Rajonale të Sherbimit të Transportit Rrugor, konfirmon vijimin e marrëdhënies së punës së paditesit me të njëjtin punëdhënësi, të riorganizuar në baze të VKM-së Nr.343 Dt.21.07.1999 "Për krijimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Sherbimeve të Transportit Rrugor".

Në funksion të këtij argumenti, Gjykata e Apelit Administrativ vëren se, në Pikën 6 të VKM-së Nr.343 Dt.21.07.1999, rezultoi të jetë parashikuar si obligim për Ministrinë e Punëve Publike dhe Transportit dhe Ministrinë e Rrethit Publik, të marrin masa për kalimin në të njëjtin

te Drejtorise se Pergjithshme te Sherbimit te Transportit Rrugor, nder te tjera edhe te personelit.

Pikerisht per kete shkak, ne librezet e punes rezulton te jete pasqyruar me te drejte, fakti i transferimit te paditesit [REDACTED] me date 15.01.2004, ne Drejtorine Rajonale te Sherbimit te Transportit Rrugor Elbasan.

Sa me siper vleresohet se ka reflektuar kerkesat e Nenit 138 te Kodit te Punes, sipas permbajtjes se te cilit:

*"1. Në rast transferimi të ndërmarrjes ose një pjese të saj, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej tij, në bazë të një kontrate pune që është në fuqi deri në momentin e transferimit, i kalojnë personit që i transferohen këto të drejta. Punëmarrësi, edhe kur kundërshton të ndryshojë punëdhënësin, mbetet i lidhur me punëdhënësin e ri, deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit.*

*2. Transferuesi i të drejtave përgjigjet krahas atij që i merr këto të drejta, për detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, deri në përfundim të afatit kontraktual të njoftimit ose afatit të përcaktuar me kontratë individuale".*

Per sa me siper, paditesi do te duhej te ishte shperblyer me 13.5 paga mujore apo 27 paga 15-ditore, per 27 vite te plota pune prane pales se paditur.

Lidhur me kerkimin e shperblimit per vjetersi ne pune, gjykata e shkalles se pare rezulton te kete argumentuar se:

*"Ne lidhje me llogaritjen e mases te shperblimit duhet te merret parasysh fakti qe paditesi i eshte paguar afati i njoftimit (tre muaj page) dhe shperblimi per vjetersine ne pune (tete muaj), ndonese jo i plote pasi paditesi ka njezet e tete vjet vjetersi ne pune dhe ne baze te nenit 145 te Kodit te Punes duhet te shperblehej jo me pak se me 14 muaj page per vjetersi ne pune.*

*Nga i padituri u paraqiten liste pagesa me ane te te ciles vertetohet se paditesi eshte paguar per vjetersine ne pune ne masen tete muaj".*

Ndersa ne dispozitivin e vendimit gjykata e shkalles se pare rezulton te kete pranuar kerkimin e paditesit duke e ngarkuar palen e paditur me pagimin e diferences se shperblimit per vjetersi ne pune, ne masen e 6.5 pagave mujore apo 13 pagave 15-ditore.

Gjykata e Apelit Administrativ veren se, duke i percaktuar 6.5 paga mujore si diference shperblimi per vjetersi ne pune nga njera ane dhe pagimin sipas saj nga i padituri te tete pagave mujore per vjetersi, gjykata e shkalles se pare ka konfirmuar te drejten e paditesit per te perfituruar 14.5 paga mujore apo 29 pagave 15-ditore shperblim per vjetersi, qe do te perligjeshin ne rastin e 29 viteve te plota puna.

Rrjedhimisht, ne kushtet kur paditesi konfirmohet te kete punuar 27 vite te plota prane pales se paditur, gjykata e shkalles se pare rezulton te kete akorduar me shume paga, ne raport me periudhen e pergjithshme te vjetersise.

Gjykata e Apelit Administrativ, ndahet nga qendrimi i gjykates se shkalles se pare lidhur me periudhen e pergjithshme te vjetersise ne pune, persa kohe qe si date e nderprerjes se kontrates se punes, konsiderohet prej saj data 21.07.2015.

Perkunder sa me siper, Gjykata e Apelit Administrativ terheq vemendjen mbi faktin se, prej paleve ndergjyqese eshte konfirmuar nderprerja e maredhenieve financiare me date 21.01.2015, sikurse pasqyrohet edhe ne librezet e punes.

Per sa me sipër, rezulton që paditesi të mos ketë ofruar shërbim pas datës 21.01.2015, çka nuk përlligj disponimin e gjykates së shkallës së parë për shpërblimin e paditesit edhe për këtë periudhë.

Bazuar në këto fakte, Gjykata e Apelit Administrativ vlereson se, paditesi duhet shpërblyer me 27 paga 15-ditore, për 27 vite të plota vjetërsi në punë.

Në kontekstin e analizës kaotike të gjykates së shkallës së parë nga njëra anë dhe moskonfirmimit të masës së shpërblimit paguar nga pala e paditur për vjetërsinë në punë, Gjykata e Apelit Administrativ çmon të nevojshme të evidetojë faktin se, në fazën e ekzekutimit të vendimit gjyqësor, duhen zbritur nga shumata e përgjithshme e shpërblimit prej 27 pagave 15-ditore, shumata e paguar nga pala e paditur.

Gjykata e Apelit Administrativ çmon të nevojshme të sqarojë gjithashtu se, shpërblimi për vjetërsi në punë, do të duhet të përlogaritet në bazë të pages bruto të përfituar nga paditesi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare, duke reflektuar në këtë rast qëndrimin e Kolegjit Administrativ të Gjykates së Lartë, shprehur në Vendimin Dt.14.01.2016 (Vasfije Lazaj vs. Drejtoria e Spitalit Rajonal Berat).

- Për sa me sipër, disponimi i gjykates së shkallës së parë lidhur me shpërblimin për vjetërsi në punë, vlerësohet se ka shkaqe të ndryshohet.

Për të njëjtat shkaqe të evidentuara më lart, Gjykata e Apelit Administrativ konsideron jokorrekt pranimin e kerkimit të paditesit, për pasqyrimin në librezën e punës si datë largimi nga puna, datën 21.07.2015.

Gjykata e Apelit Administrativ venen se, ndërprerja e marrëdhënieve të punës në kohën e trajtimit të paditesit me raport paafësie të perkohshme në punë, nuk përlligj pretendimin për trajtim të kësaj periudhë, si periudhë të zakonshme të punësimit, por përlligj pretendimin për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës, çka nuk përben objekt të padisë së shqyrtuar me vendimin objekt ankimi.

Gjykata e Apelit Administrativ e konsideron flagrant argumentin e gjykates së shkallës së parë se:

*“Për shkak të ndërprerjes të marrëdhënieve të punës nga i padituri, paditesi i humbet të drejtën që i takon për të përfituar nga ligjet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.*

*Paditesi duhet të jepet mundësia për të paguar sigurimin vullnetar pranë DRSSH apo pranë DRT me qëllim për të mos humbur të drejtën që i takojnë nga ligji përkatës për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, të drejtën të cilat ai i gëzonte në periudhën që ishte në marrëdhënie pune me të paditurin”.*

- Për sa me sipër, disponimi i gjykates së shkallës së parë që e ka pranuar këtë kerkim, vlerësohet se ka shkaqe të ndryshohet.

Përfundimisht, Gjykata e Apelit Administrativ çmon se ankimi i palës së paditur, përmban shkaqe për ndryshimin pjesërisht në favor të saj, të vendimit të gjykates së shkallës së parë.

## PER KETO ARSYE

Gjykata, bazuar ne Nenin 50/c te Ligjit Nr.49/2012 "Per gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarreveshjeve administrative", i ndryshuar, unanimisht:

### VENDOSI

- Ndryshimin e Vendimit Nr.1096 (796) Dt.13.10.2015 te Gjykates Administrative te Shkalles se Pare Durres;
- Pranimin pjesisht te kerkespadise;
- Detyrimin e te paditurit Drejtoria Rajonale e Sherbimit te Transportit Rrugor Durres, te shperbleje paditesin me nga 1 (nje) page 15-ditore, per 27 (njezet e shtate) vite te plota pune;
- Rrezimin e padise per kerkimet e tjera;
- Shpenzimet gjyqesore ne ngarkim te pales se paditur;
- Ky vendim perben titull ekzekutiv, menjehere te ekzekutueshem nga Sherbimi Pembarimor Gjyqesor, brenda 60 (gjashtedhjetë diteve), nga shpallja e tij;
- E drejta e rekursit kunder ketij vendimi mund te ushtrohet ne Gjykatën e Larte, brenda 30 diteve, duke filluar nga e nesermja e komunikimit te tij paleve ndergjyqesc.

U shpall sot ne Tirane, me 31 te Janarit 2019.

**ANETAR**  
Arjan Qafa  
dv

**ANETARE**  
Fjoralba PRIFTI  
dv

**KRYESUESE**  
Blerona HASA  
dv

**Vertetohet njesia me origjinalin**

Kancelari  
Leonard Steadaj  
*[Signature]*

