



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr. 7587/5067/1004 (31010-01277-86-2015) Regjistri Themeltar Nr. 292 (86-2017-244) Vendimi  
Datë 11.03.2015 regjistrimi Datë 01.02.2017

V E N D I M  
“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit e përbërë nga gjyqtarët:

**GJYQTAR : Kastriot SELITA**

**GJYQTARE : Bernina KONDI**

**GJYQTARE : Altina NASUFI**

Asistuar nga sekretare gjyqësore [REDACTED] në Tiranë në datë 01.02.2017 mori në shqyrtim në dhomë këshillimi, çështjen administrative me nr. 7587/5067/1004 (31010-01277-86-2015) regjistri themeltar, me palë ndërgjyqëse:

**PADITËS:**

[REDACTED] i biri [REDACTED] i dateindjes [REDACTED]  
[REDACTED] lindur ne [REDACTED] dhe banues [REDACTED]

**TË PADITUR:**

**Drejtoria Pergjithshme e Sherbimeve te Transportit Rrugor Tirane, me adrese: Rruga "Irfan Tomini", Tirane.**

**Drejtoria Rajonale e Sherbimeve te Transportit Rrugor Durres, me adrese: Rruga "Ish Parku i Eksporit, Shkozet, Durres.**

**PERSON I TRETË:**

**Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.**

**OBJEKTI:**

1. Shfuqizimin teresisht i aktit administrativ, vendimit nr. 364, dt 30/12/2013, te Drejtorit te Pergjithshem te D.P.SH.T.RR. Tirane.
2. Detyrimi i pales se paditur te me ktheje ne vendine meparshem te punes.
3. Detyrimi i pales se paditur te me demshperbleje me pagen e nje viti pune per shkak te zgjidhjes te kontrates se marredhenies se punes pa shkaqe te aresyeshme.
4. Detyrimi i pales se paditur te me shperbleje me 34 e pages mujore 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, date 04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar. 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, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 25, 26, 32, 35,  
36, 37 e vijues te Ligjit Nr.49/2012 "Per gjykaten  
administrative dhe gjykimin e mosmarreveshjeve  
administrative. Nenet 146/1/c, 146/3, 153 e vijues te  
K.Punes Kontrata Individuale e Punes.

**Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durrës me vendimin nr. 1708 datë 09.12.2014 ka vendosur:**

- Pranimin e padise pjeserisht.
- Detyrimin e te paditurve, te shperbleje demin e shkaktuar paditesit si pasoje e zgjidhjes se kontrates te punes per shkaqe te paarsyeshme, ne masen e 6 (gjashte) pagave mujore. Per efekt te llogaritjes te pages sipas ketij vendimi, te merret paga mujore bruto 52500 (pesedhjetë e dymije e peseqind) leke.
- Rrezimin e padise pjeserisht per pjesen tjeter te objektit.
- Shpenzimet gjyqesore ne ngarkim te te paditurve. Shpenzimet e procedures se ekzekutimit dhe tarifa per venien ne ekzekutim, konsiderohen pje shpenzimeve gjyqesore.
- Te paditurit kane afat 60 (gjashtedhjetë) dite te ekzekutoje ne menyre vullnetare Vendim Gjykates. Afati fillon nga dita qe ky vendim merr forme te prere.
- Ky Vendim pasi merr forme te prere, perben titull ekzekutivdhe ekzekutohet nga Zyra e Permbarimit.
- Kunder ketij vendimi mund te behet ankim, ne Gjykaten e Apelit Administrativ ne Tirane, bri 15 diteve nga e nesermja e shpalljes.

**Kunder këtij vendimi ka paraqitur ankim pala e paditur, duke parashtruar këto shkaqe përmbledhëse për ndryshimin e Vendimit datë 09.12.2014 dhe pranimin e padisë:**

- Nga punedhenesi jane respektuar kushtet dhe kriteret per zgjidhjen e marrdhenieje te punes. Nje pjese e pushimeve nga puna jane bere per shkak te performances dhe ristrukturimit si dhe jane bere nga Drejtoria e Pergjithshme. Numrin e sakte nuk e di sesa jane pushuar pasi disa ish punetore te tjere jane mare perseri ne pune.
- Largimi eshte bere per shkak te riorganizimit. Konform nenit 10/4 te Statutit te DPSHTRR Drejtori i Pergjithshem emerion dhe liron ngadehrate gjithe punonjesit e saj dhe te Drejtorive Rajonale, me perjashtim te Drejtorave ne Drejtorine e Pergjithshme.
- Sipas Kodit te Punes neni 141, Kontrata me kohezgjatje te pacaktuar perfundon kur zgjidhet nga njera pale dhe ka perfunduar afati i njoftimit. Ne Vendimin Unifikues nr. 19 dt. 15.11.2007 Kolegjet e Bashkuara te Gjykates se Larte jane shprehur se respektimi i kerkesave te nenit 141, 143, 144 dhe 145 te Kodit te punes nga Punedhenesi si rregull passjell perfundimin ne menyre te natyrshme te kontrates se punes dhe respektimin etegjithate drejtave te punemarresit.
- Per sa parashtruam me siper nga ana e Punedhenesit DPSHTRR Tirane jane respektuar kerkesate nenit 141, 143 (afati i njoftimit), 144 (Illimi i bisedimeve) dhe 145 (shperblim per vjetersine) te Kodit te Punes, prajane respektuar afatet e njoftimit, procedura e zgjidhjes se kontrates se punes, dhe si rrjedhim zgjidhja e kontrates se punes eshte e vlefshme dhe e bazuar ne ligj. Marrdheniet e punes jane rregulluar ne baze te kontrates individuale te punes, kontrate e cila eshte zgjidhur duke respektuar te gjitha afatet e njoftimit dhe proceduren e zgjidhjes se kontrates ne baze te neneve te

siperpermendur. Zgjidhja e mardhenieve te punes eshte bere ne menyre te rregullt dhe jo ne menyre te menjehershme. Nuk kemi rast diskriminimi sic pretendon paditesi. Pala qe pretendon se eshte diskriminuar duhet te vertetoje pse, ku, dhe si eshte diskriminuar nga punedhenesi. Një gjë e tillë nuk rezultoi e provuar në rastin në gjykim.

- Sa më sipër arsyetuar kërkojmë ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë si të pabazuar në ligj dhe në prova.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë në respektim të kërkesave ligjore të neneve 46 dhe 48 të ligjit nr.49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshuar, me vendim ka vendosur pranimin e ankimit të palës paditëse në gjykim.

## GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

në dhomë këshillimi, pasi dëgjoji relatimin e gjyqtarës **Bernina Kondi**, shqyrtoi të gjitha aktet shkresore dhe bisedoi çështjen në tërësi,

### V Ë R E N

#### *I. Rrethanat e çështjes:*

Nga aktet në dosjen gjyqësore rezulton se paditesi ka filluar pune prane te paditurit ne date 25.04.3 detyren "Pranues Dokumentash ne Sektorin e Lejeve te Drejtimit", ne Sektorin e Kontrollit ne Rruge,ne Drejtorine Rajonale Durres.

Midis paditesit dhe te paditurit, ne date 24.10.2009, eshte mbajtur kontrate individuale apunesme afat te pacaktuar, ku jane percaktuar te drejtat dhe detyrat e paleve sipas permbajtjes te kontrates. Kontrata e punes është lidhur në mbeshtetje te Ligjit Nr. 7961 date 12. 07.1995 "Kodi i Punesi Republikes Shqiperise ". Paga mujore e paditesit ne periudhen ne perfundim te marredhenieve te punes ka qënë 52500 lekë në muaj. Ne baze te formulareve te vleresimit vjetor ne pune, te realizuara nga punedhenesi pervitin200 .paditesi eshte vleresuar me shkallen (shume mire). Prej vitit 1991 paditesi eshte rregjistruar dhe eshte paisur me tesere si anetar I Partise Demokratike. Paditesi ka qënë i aktivizuar si anetar i kesaj partie ne perberje te Komisioneve te Qendrave Votimit, dhe ka qene vazhdimisht kryetar ose sekretar i qendres te votiomit nr.1462-2 ne lagjen 16 te qytetit Durres. Me daten, 18.12.2013 me shkresen Nr. 13539 paditesi ka marre njoftim per fillimin e bisedimevt per nderprerjen e marredhenieve te punes.

Ne daten 24.12.2013 rezulton të jenë zhvilluar bisedime, me punedhenesin per nderprerjen e marredhem te punes, gje e cila provohet nga procesverbali i mbajtur ne ate date.Ne kete takim paditesi eshte veneK dijeni se marredhia e punes me te paditurin do te perfundoje per shkak te organizimit te ri te punes ne Institucion. Ne kete procesverbal, provohet se ne bisedimet e zhvillura me perfaqesuesit e punedhenesit paditesi ka kundershtuar nderprerjen e marredhenieve te punes per shka se eshte kryefamiljar dhe ~~eshte~~ ne prag te mbushjes te moshes te pensionit te pleqerise.

Ne date 30.12.2013 nga Drejtuesi i Institucionit, (Drejtori i Pergjitheshem) eshte marre vendiminr. 364 me ane te te cilit ...Z. [REDACTED] me detyre Tranues Dokumentash ne Sektorin e Lejeve te Drejtimit ", ne Sektorin e Kontrollit Rrugor, ne Drejtorine Rajonale Durres, te nderpresë marredhenien punes ne DPSHTRR ne daten 01.04.2014 per arsye te riorganizimit te ketij sektori me qellim rritjen e performances se institucionit...periudha kohore 30.12.2013 deri ne 01.04.204 do te jete afati injoftim ne mbeshtetje te Nenit 143, te Kodit te Punes...Marredheniet fmanciare dhe te punes, ti nderpritem daten 01.04.2014 duke

*kiyer pushimet vjetore te pagueshme qe ka pa kryer per vitin 2013 dhe 6 dite pervitin 2014, gjate kesaj periudhe....Te llogaritet nga D.RDurrës dhe t'i akordohet shperblimi per vjettersine ne baze te nenit 145 te Kodit te Punes.... Shperblimi per vjettersine i eshte paguar paditesit gjate muajit prill 2014, gje qe konfirmohet edhe nga liste pagesa e paraqitur nga I padituri.*

## ***II. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë.***

*Gjykata ka pranuar pjesërisht padinë me argumentimin si vijon:*

Gjykata në seancën e datës 23.09.2014 në bazë të nenit 35 të ligjit nr.10221 datë 04.02.2010 vendosi të njoftojë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi me një kopje të kërkesë padisë dhe ti kërkojë në këtë fazë mendimin dhe rezultatet e hetimit ose cdo informacion që ka rëndësi për çështjen.

Ne baze te ketyre provave, Gjykata arsyeton se zgjidhja e kontrates te 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 marredhiet 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, perj ashtime ose parapelqime qe kerkohen per nje vend pune te caktuar, 2. Masat e vecanta mbrojtese per punemarresit te parashikuara nga ky Kod me vendim te Keshillit te 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 marredhenieve te punes te parashikuara ne nenin 12/3 te ligjit Per Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ne rastin konkret jemi para rastit te diskriminimit te terhorte apo indirekt te parashikuar ne dispozitat e ligjit per Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ne praktiken e gjykates te larte dhe te gjykates kushtetuese eshte percaktuar se marredheniet e punes zgjidhen ne menyre te natyreshme nese respektohen dispozitat e Kodit te Punes per pagimin e afatit te njoftimit dhe, respektimin e procedures te njoftimit dhe shperblimet e tjera te parashikuara ne Kodi e Punes. Megjithate ne rast se paditesi i referohet nenit 146 te Kodit te Punes i bie barra e proves per te vertetuar kete pretendim te tij. Pra nese nuk vertetohet motivi i largimit nga puna atehere kontrata do te quhet e zgjidhur ne menyre te natyreshme. Pra ne zgjidhjen e ceshtjes konkrete, rendesi kane pretendimet konkrete, menyra e te provuarit dhe institucioni i barres te proves.

Paditesi pretendoi se eshte pushuar nga puna per shkaqe te cilat nuk vertetohet se kane lidhje me marredheniet e punes, per shkak se ai eshte anetar i nje partie politike, gje per te cilet paraqiti edhe tesceren perkatese si prove si dhe pjesemarrjen e tij aktive neper disa veprimtari politike (komisione zgjedhore)si perfaqesues i asaj force politike e cila aktualisht eshte ne opozite(PD). Nga ana tjeter pretendimi i te paditurit se pushimi a puna eshte bere per shkak te riorganizimit nuk eshte i qarte dhe i vertetuar. Perkundrejt pretendimeve te percaktuara parte te paditesit se eshte pushuar nga puna per shkak te ( bindjeve te tij politike ,nga paditur praqiten vetm aresye te pergjitheshme qe kane te bejne me riorganizimin e institucionit dhe rritjen e performances te institucionit.

Sipas nenit 146 te Kodit te Punes, parashikohen rastet per zgjidhjen e kontrates pa shkaqe te arsyeshme dhe paditesi qartesisht i referohet dispozites konkrete dhe sjell prova per rastin e parashikuar ne germen "c" te ketij neni. Ne te gjitha keto raste i takon punemarresit, barra e proves per te provuar qe kontrata eshte zgjidhur per nje prej ketyre shkaqeve te paarsyeshme qe i kane cenuar atij te drejten per pune.

Natyrshem, gjate gjykimit, do t'i takojë punedhënesit e drejta që të provoje të kundërtën, pra që ka pasur një shkak tjetër të arsyeshem për zgjidhjen e kontratës. (Vendim nr. 19 datë 15.11.2007 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës të Lartë, Vendimi Nr. nr.33, datë 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 zëvendësuar me një person tjetër për të cilin i padituri nuk paraqet asnjë të dhënë nëse është më i kualifikuar se paditesi apo cila është performanca e tij aktuale në punë.

Paditesi pretendoi se është më i kualifikuar, ka vjetërsi në punë me të madhe dhe performancë e tij në punë ka qenë me të lartë se e personit me të cilin është zëvendësuar nga punedhënesi. Për të vertetuar këto pretendime paditesi paraqiti si prova akte që vertetojnë kualifikimet e tij në punë dhe profesionin dhe performancën e mirë në punë. Përkundrazi këtyre pretendimeve konkrete të paditesit i padituri nuk paraqet asnjë prova apo argument konkret por i mëson argumentit se kontrata e punës është zgjidhur në mënyrë të natyrshme duke interpretuar Vendimet Unifikuese të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës të Lartë të përmendura më sipër. Pra barra e provës në rastin konkret i ka kaluar të paditurit ose punedhënesit për të vertetuar të kundërtën, pra i padituri duhet të vertetojë që paditesi është pushuar nga puna për shkak të riorganizimit, shkurtimit të vendit të punës dhe me qëllim rritjes të performancës të institucionit. Kalimi i barës të provës tek i padituri argumentohet edhe me interpretimet e vendimit unifikues të Gjykatës të Lartë dhe të Gjykatës Kushtetuese të cituara më sipër.

Për më tepër kalimi i barës të provës është sanksionuar edhe dispozitat të cilat kanë hyrë në fuqi pas daljes të këtyre vendimeve, që janë ato të parashikuara në nenin 36 të ligjit për mbrojtjen e nga diskriminimi. Bile me ligjin 49/2012 nën 35, barra e provës për të provuar ligjshmerinë e veprimeve të cilat kanë çuar në konflikte në marrëdhëniet e punës, i ka kaluar Organit të Administratës Publike. Ligji "*Per mbrojtjen nga diskriminimi*" në përputhje me direktivat e BE-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe jurisprudencën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, ka vendosur që në shqyrtimin nga gjykata të çështjeve të diskriminimit të bëhet ndarja e barës së provës. Kështu, paditesi mund të tregojë disa fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka ndodhur diskriminimi dhe barra e provës bie mbi të paditurin që të provoje të kundërtën. Autori i diskriminimit shpeshherë ka kontroll total mbi shumicën e informacionit, i cili është nevojshëm për të provuar një pretendim diskriminimi dhe për më tepër që kush diskriminon nuk dote pranonte kurrë qëllimin për të diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh, ligji "*Per mbrojtjen nësi diskriminimi*" ka sanksionuar ndarjen e barës së provës.

Parimi i ndarjes së barës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të verteta nga gjykata deri në vertetimin e të kundërtës dhe po kështu bazohet tek logjika e thjeshtë njerezorë dhe mendimi praktik i përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të rëndësishëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Për të përcaktuar nëse jemi para një rasti diskriminimi apo jo, Gjykata kërkon edhe mendimin Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si organ i specializuar i ngarkuar posaçërisht nga ligji posaçëm. Sipas Komisionerit në rastin konkret, është konstatuar se jemi para një rasti të diskriminimit indirekt (të tërthorë), pasi i padituri... ka vendosur paditesin në një pozicion të pafavorshëm, për shkak të bindjes së tij politike, në raport me punonjësit e tjerë...

Sipas Gjykatës së Lartë (Vendimit Unifikues të Kolegjit Civil të Gjykatës të Lartë, me nr. datë 14.04.2003), *...në sektorin publik të çdo vendi disa poste kanë të bëjnë me përgjegjësi, që janë interesin e përgjithshëm, ose me pjesëmarrje në ushtrimin e pushteteve që jepen prej të drejtës publik mbajtësit e posteve të tilla në këtë mënyrë përdorin një pjesë të pushtetit shtetëror të shtetit. Për rrjedhojë shteti ka një interes legjitim për të kërkuar prej këtyre nëpunësve një detyrim të vecantë besimi-besnikërie. Nga ana tjetër, në lidhje me postet e tjera, të cilat nuk kanë këtë aspekt të "administratës publike", nuk ka interes të tillë.... Për rrjedhojë, gjykata*

*vendos qe te vetmet mosmarreveshje qe perjashtohen prej permbajtjei nenit 6/1 te Konventes Europiane te Drejtave te Njeriut jane ato qe ngrihen nga nepunesit publ detyrat e te cileve tipizojne aktivitetet specifike te sherbimit publik per aq sa ky i fundit veproi depozitar i autoritetit publik, qe eshte pergjegjes per mbrojtjen e intere save te pergjithshme te shtetit te autoriteteve te tjera publike. Nje shembull i shprehur qarte i aktiviteve te tilla eshte rezervuar for cat e armatosura dhe policine...*

Duke iu referuar Vendimit Unifikues te Kolegjit Civil te Gjykates te Larte, me nr. 31 14.04.2003, Ne rastin konkret nuk rezulton qe i padituri te beje pjese ne organet e administrates pul specifike qe kane te bejne me pergjegjasi te vecanta ose ushtrim te pushteteve ne dobi te interes perjitheshem .I padituri eshte nje person juridik i cili operon e fushen e sherbimeve per publikun e j dhe nuk ka nje rol te vecante apo specifik ne ushtrimin e sovranitetit dhe te pushtetit apo me ndikii politiken e pergjitheshme te shtetit.Pozicioni i paditesit eshte pozicion i nje punonjesi te sherbimit pi ne fushen sherbimit dhe te qakullimit rrugor pra roli i tij nuk barazohet me pozicione te rendesi vecante sic jane ato te nepunesit te sherbimit Civil punonjesve te policise te shtetit etj ...per te parashkohen te drejta dhe detyra ne fushen e marredhencieve te punes jte cilat jane te percaktuara ne specifike dhe te vecanta.

Pozicioni i paditesit rregullohet me normat e pergjitheshme te parashikuara ne Kodin e Punes dhe erastin konkret nuk rezulton te kene ekzistuar raste per diskriminim pozitiv te percaktuara ne nenin 9 te lodit te Punes apo edhe ne dispozitat perkatese te ligjit per mbrojtjen nga diskriminimi ne fushen e marrëdhënieve te punes .(nenin 12 paragrafi 3 i ligjit). Per vendin e punes te paditesit nuk parashikohet perjashtimi i tij nga veprimtaria politike dhe shfaqja e simpatise per nje force politike te caktuar. Ne lidhje llojin dhe me masen e shperblimit te demit te kerkuar nga paditesi ne baze edhe te pit 38 te ligjit per mbrojtjen nga diskriminimi ,grykata do ti referohet nenit 146 te Kodit te Punes , i cili parashikon masen e ketij shperblimi ose edhe rikthimin ne pune ne rastet e diskriminimit te parashikuara cate dispozite.

Ne lidhje me kerkesen per rikthimin ne pune, grykata cmon se paditesi nuk mund te kerkoje njekohesisht edhe rikthimin ne pune dhe shperblimin e demit per zgjidhje te kontrates te punes per shkaqe të paarsyeshme. Midis paditesit dhe te paditurit eshte lidhur nje kontrate pune e sherbimit publik dhe raportet e mirebesimit midis paleve jane demtuar si pasoje e veprimeve te punedhenesit.

Sa me siper grykata cmon se eshte me e pershtateshme qe per paditesin te jepen shperblimet te cilat i takojne per zgjidhjen e kontrates te punes nga punedhenesi per shkaqe te paarsyeshme. Ne lidhje me llogaritjen e mases te shperblimit duhet te merret parasysh fakti qe paditesi i është paguar afati i njofitimit (tre muaj page)dhe shperblimi per vjetersine ne pune(tre muaj dhe 15 ditë) ,ndonesejo i plote pasi paditesi ka tete vjet vjetersi ne pune dhe ne baze te nenit 145 te Kodit te Punes duhet te shperblehej jo me pak se me kater muaj page per vjetersi ne pune. Nga i padituri u paraqiten liste pagesa per muajin Prill 2014 me ane te te ciles vertetohet se paditesi eshte paguar per vjetersine ne pune ne masen tre muaj dhe pesembedhjete dite page.Nga paditesi Buk u paraqiten prapesime per kete fakt dhe per ate akt te paraqitur nga i padituri.

Pra grykata cmon se paditesi duhet te shperblehet nga i padituri per zgjidhje te paarsyeshme te kontrates te punes ne masen e 6(gjashte) pagave mujore.

Ne frymen e interpretimeve te Kolegjeve te Bashkuara te Gjykates te Larte si me siper, grykata cmon se për llogaritjen e pages te paditesit ne perfundim te marredhenieve 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 marredhenieve 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 drejttat 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.

Ne lidhje me pretendimet e paditesit per zgjidhjen kolektive te kontrates te punes, gjykata veren se keto pretendime jane ngritur gjate debatit gjyqesor dhe paditesi ka paraqitur kerkesa per shtese te shkakut ligjor te padise pa ndryshuar objektin e padise ne zbatim te nenit 185 te Kodit te Procedures Civile. Nga ana tjetere i padituri ne asnje rast nuk i eshte referuar dispozitave te pushimit kolektiv nga puna (neni 148 i Kodit te Punes), gjate procedures te zgjidhjes te kontrates te punes me paditesin. Pra Emerimi dhe shkarkimi i paditesit eshte bere, ne baze te Kodit te Punes, zgjidhja marredhenies te punes dhe percaktimi i te drejtave dhe detyrave duhet te trajtohet sipas Kodit te Punes.

Në përfundim të analizës së mësipërme ligjore, gjykata arrin në përfundimin se kërkesë padia duhet pranuar pjesërisht si e bazuar në ligj dhe në prova pjesërisht.

### **III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit:**

Gjykata kryesisht konstatoi se çështja përbën lëndë juridiksioni gjyqësor dhe se ajo ka kompetencën lëndore dhe funksionale të gjykimit të saj bazuar në nenet 7 dhe 10 të ligjit nr. 49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshuar dhe duke iu referuar për zbatim Vendimit Njehsues Administrativ të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë me nr. 3, datë 06.12.2013.

Në lidhje me kushtet e pranueshmërisë së ankimeve të paraqitura nga pala e paditur, sikurse ka vlerësuar drejt edhe Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Gjykata e Apelit konstaton se ankimi është paraqitur konform kërkesave ligjore të neneve 44, 45 dhe 46 të ligjit nr.49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshuar, brenda afatit ligjor, në respektim të formës dhe përmbajtjes së kërkuar nga neni 454 i Kodit të Procedurës Civile, para gjykatës kompetente, nga subjekti i legjitimuar pasivisht në padi, i legjitimuar edhe në të drejtën e ankimit, jashtë kushteve ndaluese të nenit 45 të ligjit nr. 49/2012 (vendimet e paankimueshme).

***Në funksion të analizës së shkaqeve të ngritura në këto ankime, Gjykata Administrative e Apelit konstaton se vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës nr.1708 datë 09.12.2014, objekt ankimi, është rrjedhojë e një procesi të rregullt ligjor të zhvilluar në respektim të dispozitave procedurale dhe është marrë në zbatim të drejtë të ligjit material në raport me faktet dhe provat objekt gjykimi.***

Sikurse rezulton nga aktet në dosjen gjyqësore: Paditesi [redacted] ka filluar pune prane te paditurit ne date 25.04.2006 në detyren "Pranues Dokumentash ne Sektorin e Lejeve te Drejtimit", ne Sektorin e Kontrollit në Drejtorine Rajonale Durrës. Prej vitit 1991 paditesi eshte rregjistruar dhe eshte pajisur me teserë si anëtar i Partise Demokratike. Paditesi ka qënë i aktivizuar si anetar i kesaj partie ne perberje te Komisioneve te Qendrave te Votimit. Ne date 30.12.2013 nga Drejtori i Pergjitheshem është marre vendimi nr. 364 me ane te te cilit ...Z. [redacted] me detyre "Trajnues Dokumentash ne Sektorin e Lejeve te Drejtimit", ne Sektorin e Kontrollit Rrugor, ne Drejtorine Rajonale Durrës, te nderprese marredhenien e punes me DPSHTRR ne daten 01.04.2014 per arsye te riorganizimit te ketij sektori me qellim rritjes së performances se institucionit. Për sa më sipër pala paditëse i është drejtuar gjykatës administrative të shkallës së parë Durrës me padinë, objekt gjykimi duke pretenduar dëmshpërblimet përkatëse sipas Kodit të Punës me bazë ligjore Kodin e Punës dhe ligjin nr. 10221, date 04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi".

Në një vlerësim të drejtë të rrethanave të faktit dhe të ligjit, me të drejtë gjykata e shkallës së parë ka arritur në përfundimin se kërkesë padia duhet pranuar si e bazuar në ligj e në prova.

Gjykata Administrative vlerëson se kërkimet e paditësit në objektin e padisë mbështeten në dispozitat e mëposhtme ligjore:

Neni 146 i K.Punës: “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, mosha, 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 motive 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 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.”

Gjykata Administrative e Apelit gjen me vend të kujtojë se, në një marrëdhënie pune, të dy palët në parim mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak. Zgjidhja e kontratës individuale të punës për një motiv çfarëdo që respekton procedurën (neni 144 i Kodit të Punës) dhe afatin e njoftimit (neni 143 i Kodit të Punës) është e rregullt. Por ky parim ka dhe një përjashtim. Punëdhënësi nuk mund të tejkalojë të drejtën e tij për të zgjidhur kontratën për çfarëdo lloj shkak. Konsiderohet tejkalim (abuzim me të drejtën) kur zgjidhja e kontratës është bërë nga punëdhënësi për një motiv abuziv. Si të tilla motivet (shkaqet) abuzive në ndryshim nga shkaqet justifikuese janë të përcaktuara shprehimisht në ligj (neni 146) dhe janë të vetmet në llojin e tyre.

Në rastin në shqyrtim, paditësi ka pretenduar zgjidhjen e kontratës së punës në ekzistencë të motivit apo shkakut abuziv nga ana e punëdhënësit, duke iu referuar gërmës “c” të nenit 146 të Kodit të Punës që parashikon se është zgjidhja është pa shkaqe të arsyeshme “për shkak të bindjeve të tija politike”. Me të drejtë në funksion të një hetimi më të plotë të çështjes gjykata e shkallës së parë ka vlerësuar të domosdoshëm thirrjen në cilësinë e personit të tretë të “Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mendimin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si organ i specializuar i ngarkuar posaçërisht nga ligji posaçëm. Sipas Komisionerit në rastin konkret, është konstatuar se jemi para një rasti të diskriminimit indirekt (te terthorte), pasi i padituri ka vendosur paditesin në një pozitë të pafavorshme, për shkak bindjes së tij politike, në raport me punonjësit e tjerë, e duke qënë në rrethana të tilla me të drejtë kërkimi i tij, bazuar në nenin 146/1/c rezultoi të jetë i bazuar në ligj dhe në prova dhe për këtë shkak bazuar në nenin 146/3 të Kodit të Punës, paditësi legjitimohet në kërkimin e tij



për dëmshpërblimin deri në 12 paga për zgjidhjen e marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme.

Për sa më sipër, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se më të drejtë nga gjykata e shkallës së parë në analizë të fakteve e provave të paraqitura nga palët dhe interpretimi i drejtë i nenit 146 të Kodit të Punës, është konkluduar me të drejtë se pretendimi i palës paditëse për zgjidhje të kontratës për motive abuzive, pra pa shkaqe të arsyeshme, është i bazuar dhe në të tilla rrethana me të drejtë dhe është vendosur detyrimi i të paditurit ta dëmshpërblejë atë me 6 (gjashtë) paga mujore për zgjidhje të marrëdhënies së punës pa shkaqe të arsyeshme.

Për rrjedhojë sa më sipër analizuar Gjykata Administrative e Apelit vlerëson të drejtë dhe të bazuar në ligj konkluzionin e arritur nga gjykata e shkallës së parë, e cila ka pranuar pjesërisht padinë.

Lidhur me pretendimet e parashtruara në ankim nga pala e paditur, referuar fakteve të mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se janë të pabazuara në ligj e prova. Në këto pretendime rezultojnë të jenë paraqitur të njëjtat fakte dhe argumenta që janë paraqitur edhe gjatë gjykimit të çështjes në shkallë të parë dhe asnjë argument shtesë përse analiza e rrethanave të faktit të bërë në vendimin e gjykatës së shkallës së parë është e pabazuar në ligj e prova.

Konstatohet se gjithë pretendimeve të paraqitura në ankim u është dhënë zgjidhje në vendim nga gjykata e shkallës së parë. Ky vendim konstatohet të jetë rrjedhojë e një analize të hollësishme të rrethanave të faktit e të ligjit që janë përcaktuar në mënyrë të plotë e të drejtë. Kjo analizë rezultojnë të jetë plotësisht e bazuar në kriteret e dispozitave përkatëse të përmendura në vendim.

Gjykata Administrative e Apelit nuk gjen shkaqe ligjore për të cënuar vendimmarrjen e Gjykatës së Shkallës së Parë dhe për këtë arsye bazuar në nenin 50, shkronja "b" të ligjit nr.49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative" i ndryshur, përfundimisht vlerëson se vendimi nr.1208 datë 09.12.2014 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës, duhet lënë në fuqi.

### PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, bazuar në nenin 50, shkronja "b" e ligjit nr.49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar

#### VENDOSI :

- Lënien në fuqi të vendimit nr.1208 datë 09.12.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës.
- Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë, brenda 30 ditëve afat që fillon nga e nesërmyja e njoftimit të vendimit.

-U shpall sot në Tiranë, më datë 01.02.2017

**GJYQTARE**  
**Bernina KONDI**  
d.v

**GJYQTARË**  
**Altina NASUFI**  
d.v

**GJYQTAR**  
**Kastriot SELITA**  
d.v

Vertetohet njesia me origjinalin

*Kancelari*

*Leonard Steatoy*  
*Steatoy*

