



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr. 16423/10871/6302/3503 regj.themeltar

Nr. 41 vendimi
Dt. 20.01.2020

VENDIM

NË EMËR TË REPUBLIKËS

Gjykata Administrative e Apelit me trup gjykues të përbërë nga:

Kryesuese: Alkelina Gazidedja
Anëtar: Amarildo Laçi
Anëtar: Bari Shyti

Asistuar nga sekretarja gjyqësore [REDACTED], sot më dt. 20.01.2020 mori në shqyrtim në dhomë këshillimi çështjen administrative me palë:

PADITËSE: [REDACTED] e bija e [REDACTED] e datëlindjes [REDACTED] lindur në [REDACTED] dhe banuese në [REDACTED]
Rruga: [REDACTED]

TË PADITUR: Ministria e Mbrojtjes, me adresë: "Rruga e Dibrës", Tiranë.

PERSON I TRETË: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

OBJEKTI: Konstatimin e diskriminimit ndaj meje paditëses, nga ana e Ministrisë së Mbrojtjes.
Detyrimin e palës së paditur të më dëmshpërblejë, duke me kompensuar për dëmin pasuror të shkaktuar në formën e fitimit të munguar për mosmarrjen e pagës së katër muajve (10 janar 2015-17 maj 2015), si (Specialiste në Kategorinë III-B).

BAZA LIGJORE: Neni 18 dhe 49 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.
Neni 14 i Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut dhe Protokolli 12. Nenet 31, 32/a, 153, 154 të Kodit të Procedurës Civile. Nenet 3, 7, 12, 13, 34, 36, 37, 38 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". Kodi i Procedurave Administrative (ligji nr. 44/2015), neni 81 e në

vijim. Ligji Nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", Ligji Nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, pasi ka marrë në shqyrtim çështien me vendimin nr. 3314, datë 26.07.2017 ka vendosur:

1. Rrëzimin e kërkesë padisë së paditëses, [REDAKTUAR] me palë të paditur: Ministria e Mbrojtjes; person të tretë: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe objekt:" Konstatimin e diskriminimit ndaj meje paditëses, nga ana e Ministrisë së Mbrojtjes. Detyrimin e palës së paditur të më dëmshpërblejë, duke me kompensuar për dëmin pasuror të shkaktuar në formën e fitimit të munguar për mosmarrjen e pagës së katër muajve (10 janar 2015-17 maj 2015), si (Specialiste në Kategorine III-B)", si të pabazuar në ligj dhe në prova.
2. Shpenzimet gjyqësore në ngarkim të paditëses.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim, brenda 15 ditëve në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë, duke filluar ky afat nga e nesërmeja e shpalljes, për palët në mungesë ky afat fillon nga e nesërmeja e komunikimit të vendimit.

Kundër vendimit ka paraqitur ankim pala paditëse [REDAKTUAR], ankim në të cilin ka kërkuar ndryshimin e vendimit dhe pranimin e plotë të kërkesë padisë, për këto arsye:

- Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë ka shkelur nenin 310 të Kodit të Procedurës Civile, pasi vendimi i dhënë prej saj i paqartë, nuk është i arsyetuar dhe nuk përmban elementet që parashikon ky nen.
- Gjithashtu gjykata ka shkelur nenin 6 të Kodit të Procedurës Civile, pasi nuk është shprehur mbi atë që është kërkuar në Kërkesë Padi..
- Vendimi është i paqartë në përfundimet e nxjerra prej saj, në provat në të cilat është bazuar apo dispozitat ligjore mbi të cilat është bazuar vendimi. Vendimi gjyqësor nuk është logjik, i rregullt në formë dhe as i qartë në përmbajtje. Argumentet e pjesës arsyetuese nuk janë të bazuara dhe të lidhura logjikisht dhe jo të mjaftueshme për të mbështetur pjesën urdhëruese, duke e bërë vendimin në tërësinë e tij të pakuptimtë. Referuar vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, rezulton se ka një nonsens në arsyetim, pasi siç shprehet gjykata: "Gjatë gjykimit përfaqësuesi i palës së paditur kërkoj mospranimin e kërkesë-padisë me argumentin se, ajo është paraqitur jashtë afatit ligjor.
- Gjykata bazuar në nenin 39 të ligjit nr. 49/2012 "Për gjykata administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar, vendosi të rrëzojë kërkesën e palës së paditur për mospranimin e padisë në kushtet kur paditësja pretendon diskriminim dhe dëmi i shkaktuar ndaj saj është vazhdues dhe nuk lidhet vetëm me momentin e kalimit në listën e pritjes, por me faktin se në përfundim të listës së pritjes pala e paditur nuk e ka risistemuar atë në punë, në shërbimin civil.
- Afati i listës së pritjes ka mbaruar me datë 08.01.2015, ndërsa padia është paraqitur në gjykate me datë 27.04.2017, duke marrë parasysh këtë fakt rezulton se, paditësja i është drejtuar gjykatës brenda afatit 3 vjeçar. Kundër këtij vendimi, palëve iu

komunikua e drejta e ankimit sipas ligjit dhe në kushtet kur ato kërkuan vijimin e gjykimit, u vijua me marrjen në shqyrtim në themel”.

- Pra, gjykata ka rrëzuar pretendimin e palës së paditur për parashkrim të afateve të ankimit. Më tej kjo gjykatë arsyeton se: “Paditësja ka ardhur në dijeni të këtyre sjelljeve të palës së paditur, materializuar në akte për kalimin e saj në listë-pritje dhe sistemim të një personi tjetër në një pozicion që sipas saj nuk i takonte, konkretisht akti vendim për kalim në listë- pritje është i datës 08.01.2014, ndërsa me shkresën nr. 1397/1 prot, datë 26.12.2013 të Departamentit të Administratës Publike është miratuar kalimi shtetasit [REDAKTUAR] në pozicionin ‘Specialist në Sektorin e Personelit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse (IIIb) në Ministrinë e Mbrojtjes’, ndërkohë që kërkesë-padia është depozituar në gjykatë në datën 24.07.2017, pra tej afatit 3 vjeçar nga koha kur e dëmtuara ka ardhur në dijeni të sjelljes diskriminuese të pretenduar të kryer nga pala e paditur”.
- Nga sa shihet, gjykata është e paqartë dhe kontradiktore në arsyetimin e vendimit dhe po ashtu arsyetimi i mëtejshëm i gjykatës: *“Vlen të theksoj se, ky fakt u pretendua dhe nga pala e paditur në prapësimet e saj, duke kërkuar mospranimin e padisë, por gjykata vendosi rrëzimin e kësaj kërkesë, pasi paditësja pretendoi se, diskriminimi ka qenë vazhdues... ”*, rezulton i paqartë dhe kontradiktore, pasi vetë gjykata rrëzon kërkesën e Ministrisë së Mbrojtjes lidhur me parashkrimin e afateve me arsyetimin se, diskriminimi ka qenë vazhdues dhe po vetë gjykata shprehet se, është parashkruar e drejta e ankueses për t’ju drejtuar gjykatës.
- Gjatë gjykimit, gjykata nuk i kërkoj asnjëherë sqarime palës së paditur që t’i përgjigjet pyetjeve të shtruara prej paditëses në lidhje me zbatimin e ligjit për mbajtjen, emërimin dhe ngritjen në detyrë të [REDAKTUAR] (në pozicionin ‘Specialist në Sektorin e Personelit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit), që kishte qenë më parë, si dhe bazën ligjore të respektuar për kalimin në listë- pritje dhe largimin e paditëses [REDAKTUAR] nga detyra dhe nga shërbimi civil.
- Gjikata në asnjë moment nuk ka mbajtur parasysh parashikimet e nenit 82/2 e në vazhdim të Kodit të Procedurës Administrative në lidhje me barrën e provës. Sjellim në vëmendje se organi publik, është organi që zotëron gjithë dokumentacionin dhe provat shkresore, në mënyrë që të hedh poshtë pretendimet e ngritura nga paditësja. Aq më tepër 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. Përkundrazi, gjykata është mbështetur vetëm në provat e paraqitura nga paditësja paditëse, duke mos çmuar mungesën e provave nga ana e palës se paditur.
- Gjikata nuk arsyeton sjelljen diskriminuese të të paditurit, ndaj paditëses [REDAKTUAR] në raport [REDAKTUAR], sipas parashikimeve të nenit 7 të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi.
- Gjatë arsyetimit të vendimit, gjykata nuk e ka vlerësuar si provë aktin e kundërshtimit nga ana ime. Me vendimin Nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, kalova në listën e pritjes apriori, pa asnjë përgjigje zyrtare në

lidhje me kundërshtimin dhe mospranimin e aktit të propozimit për kalimin në listën e pritjes.

- Po ashtu gjykata nuk ka çmuar asnjë provë të paraqitur nga unë paditësja, konkretisht: -Shkresën datë 18.02.2014 drejtuar Departamentit të Administratës Publike, për risistemim në detyre në vendet e shpallura vakante, shoqëruar me dëftese postare, bashkëlidhur provave, protokolluar në DAP, me datë 19.02.2014, me nr. prot. 714. Kërkesë për sistemim në detyre, drejtuar znj. [REDAKTUAR], Ministre e Mbrojtjes, me datë 22.02.2014. Shoqëruar me dëftese postare, bashkëlidhur provave. Kërkesë për sistemim në detyre, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm z. [REDAKTUAR] për dijeni Ministres së Mbrojtjes, datë 26.08.2014. Shoqëruar me dëftese postare, bashkëlidhur provave. Protokolluar me Nr. 7018 në Ministrinë e Mbrojtjes, datë 29.08.2014. Kërkesë, datë 19.11.2014 drejtuar znj. [REDAKTUAR], Drejtore e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit, për dijeni z. [REDAKTUAR] Sekretar i Përgjithshëm. Shoqëruar me dëftese postare, bashkëlidhur provave.
- Në përfundim të afatit të listës së pritjes, me datën 23.01.2015, Ministria e Mbrojtjes nënshkruan ndërprerjen e marrëdhënieve financiare, për pasojë edhe marrëdhëniet e punës, me efekt largimin nga shërbimi civil, pa çuar asnjë efekt dhe kërkesë të bërë nga ana ime, për sistemimin në detyrë.
- Theksojmë se, Ministria e Mbrojtjes ka në varësinë e saj një numër institucionesh ushtarake, të cilat rekrutojnë nëpunës civil, pa status të nëpunësit civil. Ky fakt dhe të tjerat e përmendura më lart janë tregues i mungesës së vullnetit të institucionit për sistemimin e paditësës. Në të njëjtën kohë janë prova të mjaftueshme për të provuar diskriminimin e pësuar.
- Në asnjë pikë të arsyetimit të saj gjykata nuk është shprehur mbi objektin e padisë «Konstatim diskriminimi», në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe largimin nga shërbimi civil, duke sjellë si shembull krahasues një situatë të ngjashme, siç është ajo e z. [REDAKTUAR], ku të gjitha provat flasin qartë për favorizim të njëres palë dhe diskriminim të palës tjetër.
- Arsyetimi i gjykatës në pikën e parë është jashtë objektit të padisë. Në piken e dytë të vendimit, gjykata ka arritur në konkluzionin se, nuk jemi në kushtet e sjelljes diskriminuese, ndërkohë që është evidente se, në asnjë rast nuk është shprehur për situatën diskriminuese të pretenduar. Sjellim në vëmendje se, pretendimi për sjelljen diskriminuese duhet të lidhet gjithmonë dhe duhet të provohet me një situatë krahasuese, e cila në rastin konkret ekziston, por që gjykata nuk e ka vlerësuar dhe arsyetuar si situatë.
Arsyetimi ligjor dhe faktik i objektit të padisë.
- Nga verifikimi dhe krahasimi i strukturës së vjetër të MM-së (të miratuar me urdhrin nr. 66, datë 30.06.2013, të Kryeministrit, me strukturën e re të MM-së (të miratuar me urdhrin nr. 205, datë 01.11.2013, të Kryeministrit), vërehet se: a) Sektori i Politikave të Personelit, në Drejtorinë e NATO-s dhe Politikave Strategjike, ka patur 4 punonjës, ndër të cilët: 1 Përgjegjës Sektori, me Status Ushtarak; 1 Specialist me Status Ushtarak dhe 2 Specialiste, Nëpunës Civil respektivisht: Specialist në kategorinë IV-A dhe Specialist në kategorinë Mb; b) Ndër 2 Specialistët (kriteri ligjor i kërkuar "Nëpunës Civil"), Specialisti i kategorisë IV A, ka qënë z. [REDAKTUAR], i cili në atë kohë

nuk e gëzonte statusin e Nëpunësit Civil; c) Specialisti i kategorisë III B, ka qënë znj. [REDAKTUAR], me Status të Nëpunësit Civil, e konfirmuar në vitin 2004.

- Referuar shkresës nr. 1897/22 prot, datë 26.12.2013, të Departamentit të Administratës Publike, pozicioni i Specialistit në nivelin MB, kërkon një punonjës me Status të Nëpunësit Civil, në momentin e fillimit të punës si 'Specialist', z. [REDAKTUAR] nuk e gëzonte këtë status, pasi ishte në periudhe prove. Referuar shkresës nr. 449/O, datë 10.06.2013, i Departamentit të Administratës Publike, ai është emëruar "Specialist", në Drejtorinë e Politikave dhe Planifikimit Strategjik në MM", në periudhë provë. Pra, vetëm disa muaj para ristrukturimit të institucionit. në bazë të ligjit, konfirmimi i statusit të nëpunësit civil, bëhet pas kalimit të periudhës së provës, minimalisht 1 vit.
- Me strukturën e re të MM-së, Sektori i Politikave të Personelit, ndryshoi emërtim, duke u quajtur Sektori i Zhvillimit të Personelit, me të njëjtin objekt dhe përshkrim pune, siç ishte parashikuar në strukturën e vjetër. Nga ndryshimet e pësuara, vërehet se: a) Sektori i Zhvillimit të Personelit, ka në përbërjen e vet 3 punonjës, nder të cilët: 1 Përgjegjës Sektori me Status Ushtarak/Nëpunës civil; 1 Specialist me Status Ushtarak dhe 1 Specialist me Status Nëpunës Civil, në kategorinë e pagës Mb. Sikundër shihet, kemi suprimim të pozicionit të një Specialisti në këtë Sektor, që është Specialisti në kategorinë IV a. b) Krahasuar me strukturën e vjetër, kemi ndryshim të kriterëve për përgjegjësin e Sektorit, i cili nga Ushtarak behet ushtarak/civil.
- Referuar shkresës me nr. 392/2 prot, datë 05.02.2015, të MM, drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatohen disa qëndrime kontradiktore 3: . a) Ministria pohon se: " Z. [REDAKTUAR], në kohën e ristrukturimit të MM-së, gëzonte statusin e nëpunësit civil, në periudhë provë, sipas ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 " Statusi i Nëpunësit Civil", i emëruar nga Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. 449/9, datë 10.06.2013 " Emërim", si " Specialist në Drejtorinë e Politikave dhe Planifikimit Strategjik në MM". b) Po sipas kësaj shkrese, Ministria citon: "Sistemimi në punë i z. [REDAKTUAR], në Sektorin e Zhvillimit të Personelit, si nëpunës civil nuk është bërë për shkaqe subjektive (gjimore), por mbështetur në CV-në e tij. Arsimimi ushtarak, përvoja e gjatë dhe karriera mbi 15 vjet pune në sektorin e personelit dhe burimet njerëzore në Forcat e Armatosura, si Shef Seksioni, Shef Dege dhe Specialist, në Drejtorinë e Personelit në Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura, deri në daljen në rezervë, ishin faktorët që u morën në konsideratë dhe ndikuan në përzgjedhjen, sistemimin e z. [REDAKTUAR] si " Specialist në Sektorin e Zhvillimit të Personelit" në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit".
- Përmbajtja e shkresës tregon qartësisht mungesën e një justifikimi të ligjshëm e të arsyetuar, nga ana e MM, si dhe emërimi i z. [REDAKTUAR] në këtë detyrë, bere në shkelje të parashikimit ligjor dhe kërkesës se strukturës, ku thuhet: " Specialist me Status Nëpunës Civil, në kategorinë e pagës III b". MM, hapur prezumon aftësinë dhe paaftësinë e palëve, pa u marre në shqyrtim provat dhe faktet, duke bere një vlerësim të njëanshëm të eksperiencës dhe CV-së së [REDAKTUAR] dhe duke anashkaluar përvojën e gjatë në shërbimin civil dhe CV-së së paditëses. në këtë rast, kërkesat e ligjit, vlerësimi i dosjes dhe vlerësimet vjetore të institucionit(drejtorisë përkatëse), janë

injuar. Vlerësimi i Z. [REDAKTUAR] është bërë mbi baza subjektive, duke mos provuar se trajtimi i pabarabarte ka ardhur për shkaqe të arsyeshme.

- Sipas shkresës së mësipërme, në referencë të datës 10.06.2013, të emërimit të z. [REDAKTUAR] si “ Specialist” në Drejtorinë e Politikave dhe Planifikimit Strategjik në MM”, konstatohet lehte se, z. [REDAKTUAR] edhe pse kishte vetëm 4 muaj i emëruar në detyrë, por i pakonfirmuar ‘Nëpunës Civil’, i është ofruar mundësia nga MM, jo vetëm për të qëndruar në punë, por për t’u ngritur në detyrë, në një kategori me të lartë, siç është ajo Mb.
- Ndërkohë, është kaluar në listë pritje paditësja edhe pse nëpunëse civile me përvojë, e konfirmuar me Statusin e Nëpunësit Civil, që nga viti 2004. MM bëri zëvendësimin e një punonjësi femër, që plotësonte kriterin ligjor të kërkuar për këtë pozicion pune, siç ishte përcaktuar në strukturën e re, me një punonjës mashkull që ende nuk kishte marrë konfirmimin e tij si ‘Nëpunës Civil’, në shkelje të plotë të ligjit.
- Argumenti i sjellë nga MM, se faktorët që janë marrë në konsideratë për përzgjedhjen dhe sistemimin e z. [REDAKTUAR] si: arsimimi i tij ushtarak, përvoja e gjatë në sektorin e personelit, bien ndesh me përcaktimet e bëra në strukturën e re të MM-së, pasi ky sektor ka në përbërjen e vet një specialist tjetër, që mbulon kriterin e përcaktuar me status ushtaraku. Pra, supozohet se kjo kërkesë është e superuar me emërimin e punonjësit tjetër që gëzon këtë status. për me tepër, z. [REDAKTUAR] është emëruar në këtë pozicion, referuar kriterit të Statusit të Nëpunësit Civil, ndaj justifikimi se ka njohuri në fushën ushtarake, për një detyrë me kritere dhe objekt civil, është i pambështetur në ligj. MM, në vlerësimin që i ka bërë kurrikulumit të [REDAKTUAR] dhe mos vlerësimit të paditëses, ka injoruar një fakt të rëndësishëm siç është statusi/gjendja civile. Paditësja është kryefamiljare (e divorcuar), nënë e dy fëmijëve, ndryshe nga [REDAKTUAR] Veprimet e MM janë bërë në shkelje të dispozitave të ligjit nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe të ligjit Nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”. Në interpretim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, kur provohet trajtimi i pafavorshëm në raport me një person tjetër, për një shkaqet e mbrojtura në këtë ligj, të shprehura në nenin 1 të tij, kemi diskriminim.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Pasi degjoi relatimin e çështjes nga gjyqtarja Alkelina Gazidedja dhe shqyrtoi çështjen në dhomë këshillimi,

VËREN

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

Gjykata së pari, verifikoi ankimin e bërë nga pala paditëse nëse i plotëson kushtet e pranueshmërisë, fakt ky që është verifikuar me vendimin datë 28.08.2017, të gjyqtarit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë sipas kërkesave të nenit 46 - 48/2 të ligjit

nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, konstatoi se ankimi i plotëson kushtet e pranueshmërisë.

Rrethanat e faktit

Nga përmbajtja e akteve shkresore provë në dosjen gjyqësore rezulton se, paditësja [REDAKTUAR] ka qenë e punësuar nga viti 2002 pranë Ministrisë së Mbrojtjes si nëpunës civil në detyra të ndryshme dhe së fundmi në detyrën “Specialist” në Sektorin e Politikave të Personelit, në Drejtorinë e NATO dhe Politikave Strategjike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes.

Me urdhrin e Kryeministrit nr.205, datë 01.11.2013 “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr.94, datë 30.4.2010, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura”, të ndryshuar është miratuar struktura dhe organika e re e Ministrisë së Mbrojtjes.

Në kuadër të këtij ristrukturimi, janë suprimuar vende pune duke çuar në uljen e numrit të përgjithshëm të nëpunësve të Ministrisë së Mbrojtjes. Sektori ku ka qenë e punësuar paditësja përbëhet fillimisht nga 4 punonjës dhe pas ristrukturimit 3 punonjës.

Në kuadër të ristrukturimit të përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes dhe në pamundësi të ofrimit të një vendi të njëjtit nivel për paditësen, me shkresën nr.5359, datë 06.12.2013 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes paditëses i është bërë propozuar kalimi në listë pritje, në zbatim të ligjit nr. 8549/1999, nenin 23 të tij.

Më pas me vendimin nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes paditësja është kaluar në listën e pritjes pas përfundimit të lejes vjetore të pakryer nga data 23.01.2014.

Me urdhrin nr. 93, datë 07.02.2014 “Për pagesën të nëpunësit civil në listë-pritje” është urdhëruar që paditësja të paguhet në listë-pritje nga data 10.01.2014 deri 10.01.2015.

Në datë 23.01.2015 ka përfunduar pagesa e listës së pritjes. në datë 24.01.2015 deri në datë 17.05.2015 paditësja ka përfituar pagesë papunësie nga DRSHKP- Tiranë.

Në datë 18.05.2015 paditësja ka filluar punë pranë Komisionerin për Mbrojtjes nga Diskriminimi.

Paditësja pretendon se, me shkresën nr. 1897/22 prot, datë 26.12.2013, Departamenti i Administratës Publike, ka miratuar emërimin e shtetasit [REDAKTUAR] në pozicionin e “Specialistit në Sektorin e Zhvillimit të Personelit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Mbrojtjes” i cili ka qenë në periudhë provë dhe i pakonfirmuar statusi i nëpunësit civil.

Pra, sipas paditëses kemi zëvendësim të një punonjësi, që plotëson kriterin e kërkuar për këtë pozicion pune, në përputhje të plotë me përcaktimet e bëra në strukturën e re, me një punonjës që ende nuk ka marrë konfirmimin e tij si nëpunës civil. Sipas pretendimeve të paditëses kjo është bërë për shkak të diskriminimit gjinor.

Paditësja me ankesën nr. 97 regj, datë 29.10.2014 i është drejtuar Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi për pretendimet e tij, i cili e ka ndjekur në rrugë administrative ankimin. Komisioneri nuk ka dalë me një vendim përfundimtar, pasi ankuesja është tërhequr nga ankesa.

Në këto kushte, në datë 26.09.2017 paditësja [REDAKTUAR] duke pretenduar se, është ndodhur në kushte diskriminimi, dhe që sipas saj i ka sjellë dëm të natyrës pasurore dhe jopasurore, ajo i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë me kërkesë padinë, me bazën ligjore dhe objektin si më lart cituar.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, pasi ka marrë në shqyrtim çështjen me vendimin nr. 3314, datë 26.07.2017 ka vendosur rrëzimin e kërkesë padisë si të pabazuar në prova e në ligj.

Gjykata ka arsyetuar midis të tjerave se:

“...Në rastin konkret paditësja pretendon se, është diskriminuar nga pikëpamja gjinore në momentin kur, në kuadër të ristrukturimit të përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, me vendimin nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, ajo është kaluar në listën e pritjes pas përfundimit të lejes vjetore të pakryer. në propozimin e dërguar paditëses paraprakisht për kalimin në liste pritjeje, por dhe në vendimin e marrë më pas nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Mbrojtjes i bëhet me dije paditëses se, me urdhrin e Kryeministrit nr.205, datë 01.11.2013 “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr.94, datë 30.4.2010, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura”, të ndryshuar”, është miratuar struktura dhe organika e re e Ministrisë së Mbrojtjes dhe në kuadër të këtij ristrukturimi, janë suprimuar disa vende pune, përfshirë dhe vendin e punës që mbante paditësja.

Paditësja nuk e ka kundërshtuar aktin vendim nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, në bazë të të cilit ka kaluar në listë-pritje. Me aktin urdhër 93, datë 07.02.2014 “Për pagesën të nëpunësit civil në listë-pritje” është urdhëruar që, paditësja të paguhet në listë-pritjeje nga data 10.01.2014 deri 10.01.2015 dhe ajo ka përfutur pagesën e listës e pritjes deri në përfundim të afatit.

Në kushtet kur paditësja pretendimin për sjellje diskriminuese të palës së paditur e lidh me momentin e kalimit në listën e pritjes dhe atë të emërimit të një personi tjetër të gjinisë mashkull, i cili nuk plotësonte kriteret e vendit të punës, pasi ishte me status ushtarak dhe nëpunës civil në kohë prove, referuar parashikimeve të nenit 36/1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga faqja 12 nga 15 diskriminimi” i cili parashikon se: “Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve, të parashikuara në nenin 34 të këtij ligji jo më vonë se, 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijëni për këtë sjellje”, e drejta e paditëses për t’ju drejtuar gjykatës për t’i kërkuar konstatimin e faktit të diskriminimit për këtë shkak është parashkruar.

Paditësja ka ardhur në dijëni të këtyre sjelljeve të palës së paditur, materializuar në akte për kalimin e saj në listë-pritje dhe sistemim të një personi tjetër në një pozicion që sipas saj nuk i takonte, konkretisht akti vendim për kalim në listë-pritje është i datës 08.01.2014, ndërsa me shkresën nr. 1397/1 prot, datë 26.12.2013 të Departamentit të Administratës Publike është miratuar kalimi i shtetasit [REDAKTUAR] në pozicionin 'Specialist në Sektorin e Personelit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetese (III-b), në Ministrinë e Mbrojtjes, ndërkohë që, kërkesë-paditja është depozituar në gjykatë më datë 24.07.2017, pra tej afatit tre vjeçar nga koha kur e dëmtuara ka ardhur në dijëni të sjelljes diskriminuuese të pretenduar, të kryer nga pala e paditur.

Vlen të theksohet se, paditësja është emëruar dhe ka punuar pranë palës së paditur në pozicion pune, me kuadër ligjor rregullues të marrëdhënies, ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 'Statusi i nëpunësit civil' dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij.

Më datë 30.05.2013, është miratuar nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë ligji nr. 152/2013 'Për nëpunësin civil'. Ky ligj ka shfuqizuar ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Në nenin 72 të tij parashikohet si datë e hyrjes në fuqi data 01.10.2013. Përmes Aktit Normativ nr. 5, datë 30.09.2013, "Për disa ndryshime në ligjin nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", Këshilli i Ministrave ka shtyrë efektet e zbatimit të ligjit nr.152/2013, me gjashtë muaj. Ky akt normativ është miratuar nga Kuvendi i Republikës me ligjin nr.161/2013.

Me vendimin nr.05, datë 05.02.2014, të Gjykatës Kushtetuese është vendosur: "Shfuqizimi si i papajtueshëm me Kushtetutën, i Aktit Normativ të Këshillit të Ministrave nr.5, datë 30.09.2013 "Për disa ndryshime në ligjin nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", si dhe të ligjit nr.161/2013 "Për miratimin e aktit normativ nr.5, datë 30.09.2013 "Për disa ndryshime në ligjin nr.152/2013 "Për nëpunësin civil". Vendimi i Gjykatës Kushtetuese është botuar në Fletoren Zyrtare nr. 86, datë 26.02.2014.

Pra, nga kjo datë e në vijim ka hyrë në fuqi ligji nr. 152/2013 'Për nëpunësin civil', rrjedhimisht në vijim të gjitha pretendimet e palëve duhet t'i referohen parashikimeve të këtij ligji.

Në gjykim u paraqitën disa kërkesa të parashtruara nga paditësja për risistemim apo lëvizje paralele gjatë kohës që ishte në liste pritje dhe përfitonte pagesën përkatëse. në përgjigjen e dhënë me shkresën 2808/1 prot, datë 15.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, paraqitur si provë në gjykim nga paditësja, thuhet shprehimisht: "Në përgjigje të kërkesës tuaj, Departamenti i Administratës Publike, ju bën me dije se, në zbatim të nenit 22-23 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" dhe të kreut II, IV dhe VKM-së nr. 143, datë 12.03.2014 "Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në punë për Nëpunësit Civile të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese", rikthimi në pozicionin e shërbimit civil bëhet nëpërmjet procedurës së konkurimit.

Kalimi juaj në listë-pritje është bërë në zbatim të ligjit nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", i shfuqizuar, ligj ky në fuqi në kohën kur ju keni qenë në marrëdhënie pune. Aktualisht Departamenti i Administratës Publike, po kryen procedura mbështetur në dispozitat e ligjit

nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i cili i ka filluar efektet në datë 26 shkurt 2014 dhe që nuk shprehet në asnjë nen të tij për listë- pritje".

Referuar parashikimeve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" ky i fundit nuk e parashikon listën e pritjes dhe rikthimin në përfundim të saj. I vetmi rast është ai i parashikuar nga neni 66/1 i këtij ligji.

Paditësja nuk bën pjesë të ky rast pasi, siç më sipër u citua, ajo nuk ka kundërshtuar gjyqësisht bazueshmërinë e aktit për kalimin në listë- pritje dhe nuk rezulton të ketë ndonjë vendim gjyqësorë të formës së prerë që urdhëron rikthimin e saj në shërbimin civil. Gjithashtu, të pabazuar e gjen gjykata pretendimin e paditëses se, ajo është diskriminuar, pasi në kuptim të nenit 17/8 të ligjit nr.176/2014 "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i është mohuar e drejta e risistemimit në pune në shërbimin civil. në këtë nen parashikohet se: 8. Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2- vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil: a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji; b) të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil.

Edhe në këtë rast ligji i referohet konkurrimit, ndërkohë që nuk rezulton që, paditësja të ketë kërkuar emërim të përkohshëm, për më tepër kur këto ndryshime në ligjin 152/2013 janë botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 211, datë 14.01.2015 dhe kanë hyrë në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare, pra pasi paditëses i kishte përfunduar lista e pritjes, ndërkohë që më parë kishte vënë në lëvizje personin e tretë për të konstatuar diskriminimin nëpërmjet një procedimi administrativ.

Në këto kushte, gjykata çmon nuk jemi përpara rastit të parashikuar nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", neni 12 i tij sipas të cilit ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim, në kushtet kur në rrethanat e paditëses ligji nuk e njeh një të drejtë të tillë, pra të drejtën për sistemim në pozicion pune në shërbimin civil në mënyrë të drejtpërdrejtë pa ju nënshtruar procedurave të konkurrimit. Kërkimi i paditëses për konstatimin e diskriminimit nga pala e paditur është i pabazuar dhe duhet rrëzuar.

Së dyti: Në kushtet kur, siç më sipër u citua gjykata konkludoi se, nuk jemi në kushtet e sjelles diskriminuese nga pala e paditur, kërkimi i paditëses për shpërblimin e dëmit është i pabazuar dhe duhet rrëzuar"

Ndaj këtij vendimi ka ushtruar ankim pala paditëse e cila kërkon ndryshimin e vendimit dhe pranimin e padisë për shkaqet e parashtruara në pjesën hyrëse të këtij vendimi.

Vlerësimi i kolegjit administrativ të apelit

Nga shqyrtimi i çështjes në dhomë këshillimi mbi bazën e dokumenteve, Kolegji i Gjykatës Administrative të Apelit çmon se vendimi nr. 3314 dt. 26.07.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është rrjedhojë e analizës së drejtë të

provave dhe zbatimit korrekt të ligjës, për rriedhojë shkaqet e ngritura në ankim nga pala paditëse për ndryshimin e vendimit dhe pranimin e padisë nuk qëndrojnë.

Kolegji konstaton se gjykata në vendimin e saj ka identifikuar drejtë objektin e mosmarrëveshjes, dhe i ka dhënë përgjigje gjithë kërtimeve të palëve në proces.

Kolegji konstaton se shkaqet e ngritura në ankim nuk qëndrojnë dhe për pasojë nuk ka vend për ndryshimin e vendimit objekt ankimi.

Kolegji vlerëson se vendimi gjyqësor përmbush kërkesat e parashikuara nga neni 310 i Kodit të Procedurës Civile, dhe nuk konstatohet qoftë edhe kryesisht shkak për prishjen e tij për shkelje të rënda procedurale.

Kolegji konstaton se gjykata administrative e shkallës së parë Tiranë ka disponuar me rrëzimin e padisë e cila kërkim kryesor ka konstatimin e diskriminimit dhe kërkit tjetër do të konsiderohen jo vetëm si kërkim i ndërvaruar me kërkimin e parë pasi në padi pala paditëse kërkon detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësen, duke e kompensuar për dëmin pasuror të shkaktuar në formën e fitimit të munguar për mosmarrjen e pagës së katër muajve (10 janar 2015-17 maj 2015), si (Specialiste në Kategorinë III-B), kërkim i cili kërkon provueshmëri dhe barra e provës së të cilës i takon palës paditëse. Në këto kushte ky kolegji e gjen të pabazuar pretendimin e paditëses në ankim se gjykata ka shkelur nenin 6 të Kodit të Procedurës Civile. Gjykata në arsyetimin e saj pasi ka renditur shkaqet që e kanë çuar atë në rrëzimin e kërkit të parë ka arsyetuar më tej për kërkimin e dytë të padisë me të drejtë se *“Në kushtet kur, siç më sipër u citua gjykata konkludoi se, nuk jemi në kushtet e sjelles diskriminuese nga pala e paditur, kërkit i paditëses për shpërblimin e dëmit është i pabazuar dhe duhet rrëzuar”*

Ndryshe nga sa pretendon paditësja në ankim, kolegji vlerëson se gjykata ka arritur në konkluzione të drejta në zgjidhjen e çështjes duke analizuar çdo pretendim të palëve në proces, provat e nënshtruara debatit gjyqësor, rrethanave të faktit në harmoni me ligjin e aplikueshëm në rastin objekt gjykimi.

Ka rezultuar e provuar tej çdo dyshimi se paditësja [REDAKTUAR] ka qenë e punësuar nga viti 2002 pranë Ministrisë së Mbrojtjes si nëpunës civil së fundmi në detyrën “Specialist” në Sektorin e Politikave të Personelit, në Drejtorinë e NATO dhe Politikave Strategjike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes.

Me urdhrin e Kryeministrit nr.205, datë 01.11.2013 “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr.94, datë 30.4.2010, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura”, të ndryshuar është miratuar struktura dhe organika e re e Ministrisë së Mbrojtjes.

Në kuadër të këtij ristrukturimi, janë suprimuar vende pune duke çuar në uljen e numrit të përgjithshëm të nëpunësve të Ministrisë së Mbrojtjes. Sektori ku ka qenë e punësuar paditësja përbëhet fillimisht nga 4 punonjës dhe pas ristrukturimit 3 punonjës.

Në kuadër të ristrukturimit të përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes dhe në pamundësi të ofrimit të një vendi të njëjtit nivel për paditësen, me shkresën nr. 5359, datë 06.12.2013 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes paditëses i është propozuar kalimi në listë pritje, në zbatim të ligjit nr. 8549/1999, nenin 23 të tij.

Më pas me vendimin nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes paditësja është kaluar në listën e pritjes pas përfundimit të lejes vjetore të pakryer nga data 23.01.2014.

Me urdhrin nr. 93, datë 07.02.2014 “Për pagesën të nëpunësit civil në listë-pritje” është urdhëruar që paditësja të paguhet në listë-pritje nga data 10.01.2014 deri 10.01.2015.

Në datë 23.01.2015 ka përfunduar pagesa e listës së pritjes. në datë 24.01.2015 deri në datë 17.05.2015 paditësja ka përfutuar pagesë papunësie nga DRSHKP- Tiranë.

Në datë 18.05.2015 paditësja ka filluar punë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në nenin 1 të ligjit 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, përcaktohet objekti i diskriminimit, sipas të cilit ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë **në lidhje me gjininë**, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

Në kuptim të nenit 3 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, rezulton se: ”Diskriminimi është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.

Në ligjin nr. 10221/2010 në kreun II është parashikuar në mënyrë të posaçme mbrojtja nga diskriminimi në punësim nenet 12-15 të tij.

Neni 12

Ndalimi i diskriminimit

1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërbllimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;

c) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrajt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

3. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Neni 13

Detyrimet e punëdhënësit

1. Punëdhënësi është i detyruar:

a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;

b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive;

c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

2. Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

Neni 14

Detyrat e Këshillit të Ministrave, Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministrit të Brendshëm

Këshilli i Ministrave, Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministri i Brendshëm janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim. Masat që merren, ndër të tjera, janë: a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj te punëmarrësit dhe punëdhënësit, ndër të tjera, duke dhënë informacion për këtë ligj; b) vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuar.

Neni 15

Të drejtat e punëmarrësit

1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e

kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

Neni 36

Procedura para gjykatës

1. Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve të parashikuara në nenin 34 të këtij ligji jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje.

2. I dëmtuari nuk ka detyrim të njoftojë komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë.

3. Gjykata e njofton komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim.

4. Gjykata mund t'i kërkojë komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen.

5. Padiësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese.

6. Pasi padiësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.

Nga analiza e këtyre dispozitave rezulton se paditësja ka të drejtë ti drejtohet gjykatës drejtpërdrejtë për konstatimin e diskriminimit në fushim e marrëdhënieve të punës duke kërkuar edhe dëmshpërblimet përkatëse.

Rezulton se paditësja i është drejtuar me kërkesën nr. 97 regi., datë 29.10.2014, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për konstatimin e diskriminimit nga punëdhënësi e ky i fundit pasi ka kryer një procedurë hetimore në lidhje me kërkesën e paraqitur.

Me vendimin nr. 148 datë 30.09.2015, personi i tretë ka vendosur ndërprerjen e procedurave hetimore dhe pushimin e çështjes pasi kërkuësja ka paraqitur kërkesë për tërheqjen e ankesës, meqenëse do të ndjekë rrugën gjyqësore.

Në fakt referuar kërkesës së datës 02.07.2015 të administruar në dosjen gjyqësore paditësja ka paraqitur kërkesë me lëndë tërheqje nga ankimi pa parashtruar shkaqe për tërheqjen prej tij.

Ndryshe nga sa pretendon paditësja në ankim se gjykata është konfuzë dhe e paqartë në vendimin e saj, referuar këtu momentit të parashkrimit ose jo të padisë, kolegji vlerëson se ky pretendim nuk qëndron, pasi nga aktet në dosje, referuar këtu padisë rrethanave të faktit dhe shkakut ligjor të ngritjes së saj, paditësja ka vënë në themel të pretendimeve të saj se diskriminimi nga pala e paditur ka ndodhur për shkak të kalimit të saj në listë pritje, emërimit në detyrën e përgjegjësit të sektorit të z. [REDAKTUAR], emërimit në detyrën e specialistit të z. [REDAKTUAR] (vendi punës nëpunës civil në kategorinë e pagës klasa III b), si dhe faktin se gjatë kohës që paditësja ka qenë në listë pritje nuk është emëruar në vende të tjera brenda kësaj ministrie apo edhe me emërim të përkohshëm. (në ankim paditësja i qëndron dy shkaqeve emërimit të zotit Shehu dhe mos risistemimin e saj gjatë kohës që ka qëndruar në listë pritje)

Duke pasur në konsideratë shkaqet e parashtruara nga paditësja në padi, me të drejtë gjykata ka aplikuar nenin 36 të ligjit nr. 10221/2010 për faktin se secili shkak ka ndodhur në kohë të ndryshme por mjafton qofte edhe njëri prej tyre të jetë në brenda afatit padia nuk mund të konsiderohet e paraqitur jashtë afatit por analizohen shkaqet të cilat janë paraqitur në pretendimet dhe që përbëjnë shkakun e mosmarrëveshjes, duke ndaluar këtu arsyetimin vetëm për shkaqet që gjenden dhe vene padinë në afat.

E thënë ndryshe nëse paditësja do të kishte si shkak ligjor të saj vetëm faktin e emërimit në vendin e punës në momentin e riorganizimit të drejtorisë ku ajo punonte të shtetasit Shehu atëherë padia do të duhej të konkludohej se ishte jashtë afatit tre vjeçar të parashikuar në nenin 36 të ligjit, por në kushtet kur paditësja ngre si pretendime të konstatimit të diskriminimit mos emërimit e saj si nëpunëse civile nga pala e paditur në një vend tjetër brenda ministrisë të krijuara gjatë kohës që ajo ishte në listë pritje ky shkak sigurisht që e vendos padinë në afat e për pasojë gjykata me të drejtë e ka ndaluar arsyetimin e saj nëse nga pala e paditur është diskriminuar paditësja në fushën e marrëdhënieve të punës për shkak të gjinisë.

Referuar akteve të ndodhura në dosje është fakt se në kuadër të ristrukturimit të përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, me vendimin nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, paditësja është kaluar në listën e pritjes pas përfundimit të lejes vjetore të pakryer. Në propozimin e dërguar paditëses paraprakisht për kalimin në listë pritjeje, por dhe në vendimin e marrë më pas nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Mbrojtjes i bëhet me dije paditëses se, me urdhrin e Kryeministrit nr.205, datë 01.11.2013 "Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr.94, datë 30.4.2010, të Kryeministrit "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura", të ndryshuar", është miratuar struktura dhe organika e re e Ministrisë së Mbrojtjes dhe në kuadër të këtij ristrukturimi, janë suprimuar disa vende pune, përfshirë dhe vendin e punës që mbante paditësja.

Paditësja nuk ka qenë dakord me këtë propozim e më pas vendim duke dhënë edhe objeksionet e saj në shkresën e datës 09.12.2013 me nr. 5359/1 prot., sipas së cilës ajo shprehet mendimin se vendi i punës nuk është suprimuar, pasi kolegut të saj nuk i ka ardhur njoftim për suprimim të vendit të punës, si dhe ka bërë të qartë se ajo mund të risistemohet brenda ministrisë, duke patur në konsideratë eksperiencën e saj, arsimimin dhe kualifikimin.

Pavarësisht qëndrimit të saj është fakt se paditësja nuk e ka kundërshtuar gjyqësisht aktin vendim nr. 57, datë 08.01.2014 të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes, në bazë të të cilit ka kaluar në listë-pritje.

Me aktin urdhër 93, datë 07.02.2014 "Për pagesën të nëpunësit civil në listë-pritje" është urdhëruar që, paditësja të paguhet në listë-pritjeje nga data 10.01.2014 deri 10.01.2015 dhe ajo ka përfituar pagesën e listës e pritjes deri në përfundim të afatit.

Në dosjen gjyqësore janë administruar me cilësinë e provës kërkesa të palës paditëse drejtuar DAP datë 18.02.2014, shkresë ministres së Mbrojtjes datë 22.02.2014, kërkesë DAP datë 28.03.2014, kërkesë Ministrisë së Mbrojtjes datë 26.08.2014, datë 19.11.2014 për risistemim në detyrë, lëvizje paralele.

Kolegji vlerëson se me të drejtë gjykata ka konkluduar se këto shkresa në kuadër të ndryshimeve ligjore, e specifikisht të hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", paditësja ishte e detyruar që kërkimet e saj të mos i mbështeste në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 'Statusi i nëpunësit civil' dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij tashmë të shfuqizuara por në kuadrin e ri ligjor. Konkretisht ligjit nr. 152/2013 i cili parashikon në nenet 22-23 si dhe VKM-së nr. 143, datë 12.03.2014 "Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës se provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në punë për Nëpunësit Civile të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese", se rikthimi në pozicionin e shërbimit civil bëhet vetëm nëpërmjet procedurës se konkurrimit, proces i cili rezultoi në këtë proces se nuk është ndjekur nga paditësja.

Ky fakt provohet edhe nga shkresa kthim përgjigje nr. 2808/1 prot, datë 15.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, thuhet shprehimisht: "*Në përgjigje të kërkesës tuaj, Departamenti i Administratës Publike, ju bën me dije se, në zbatim të nenit 22-23 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" dhe të kreut II, IV dhe VKM-së nr. 143, datë 12.03.2014 "Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës se provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në punë për Nëpunësit Civile të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese", rikthimi në pozicionin e shërbimit civil bëhet nëpërmjet procedurës se konkurrimit.*

Kalimi juaj në listë-pritje është bërë në zbatim të ligjit nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", i shfuqizuar, ligj ky në fuqi në kohën kur ju keni qenë në marrëdhënie pune. Aktualisht Departamenti i Administratës Publike, po kryen procedura mbështetur në dispozitat e ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i cili i ka filluar efektet në datë 26 shkurt 2014 dhe që nuk shprehet në asnjë nen të tij për listë- pritje".

Referuar parashikimeve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" ky i fundit nuk e parashikon listën e pritjes dhe rikthimin në përfundim të saj. I vetmi rast është ai i parashikuar nga neni 66/1 i këtij ligji, në të cilin parashikohet se: "1. Vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse.

2. Nëse rikthimi i nëpunësve civilë në detyrë, sipas pikës 1, të këtij neni, është objektivisht i pamundur, atëherë ata regjistrohen në një listë pritjeje deri në sistemimin e tyre në një pozicion të rregullt në shërbimin civil. Lista administrohet nga njësia përgjegjëse.

3. Gjatë kohës së qëndrimit në listë, nëpunësit civilë paguhen sipas pozicionit të fundit, që kanë pasur në shërbimin civil.

4. Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës.

5. Këta nëpunës, me pëlqimin e tyre, mund të sistemohen edhe për plotësimin e vendeve të lira, të krijuara në mënyrë të përkohshme. Njësia përgjegjëse në këtë rast bën emërimin e përkohshëm të këtyre nëpunësve".

Paditësja nuk bën pjesë të ky rast pasi, siç më sipër u citua, ajo nuk ka kundërshtuar gjyqësisht bazueshmërinë e aktit për kalimin në listë- pritje dhe nuk rezulton të ketë ndonjë vendim gjyqësorë të formës së prerë që urdhëron rikthimin e saj në shërbimin civil.

Gjithashtu, të pabazuar e gjen kolegji pretendimin e paditëses se, ajo është diskriminuar, pasi në kuptim të nenit 17/8 të ligjit nr. 176/2014 "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i është mohuar e drejta e risistemimit në pune në shërbimin civil. në këtë nen parashikohet se: 8. Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil: a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji; b) të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil.

Edhe në këtë rast ligji i referohet konkurrimit, ndërkohë që nuk rezulton që, paditësja të ketë kërkuar emërim të përkohshëm, për më tepër kur këto ndryshime në ligjin 152/2013 janë botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 211, datë 14.01.2015 dhe kanë hyrë në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare, pra pasi paditëses i kishte përfunduar lista e pritjes, ndërkohë që më parë kishte vënë në lëvizje personin e tretë për të konstatuar diskriminimin nëpërmjet një procedimi administrativ.

Nga analiza e mësipërme kolegji vlerëson se shkaqet e ngritura në ankim nuk qëndrojnë, pasi nuk provohet ekzistenca e ndonjë prej rrethanave të konstatimit të diskriminimit të paditëses në marrëdhënien e punës prej palës së paditur sikundër kërkon ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", neni 1, 12, 13, 14 dhe 15.

Së fundmi, në kushtet kur, ky kolegji konkludoi se me të drejtë gjykata ka rrëzuar kërkimin për konstatimin diskriminimit atëherë edhe kërkimi tjetër në padi për shpërblimin e dëmit me pagimin pagave për muajt që ajo ka qenë e pa punë me të drejtë është rrëzuar nga gjykata si i pabazuar në prova e në ligj.

Për gjithë sa u arsyetua me lartë në këtë vendim, Kolegji Administrativ i Gjykatës Administrative të Apelit vlerëson se vendimi i dhënë nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë duhet të lihet në fuqi. Nga ana e Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë janë respektuar drejtë normat procedurale të gjykimit, si dhe janë respektuar dhe zbatuar drejtë, dispozitat e ligjit material. Kjo gjykatë, ka bërë një cilësim të drejtë të fakteve dhe rrethanave që lidhen me mosmarrëveshjen, ka kryer një analizë juridike të plotë të provave, si dhe e ka zgjidhur mosmarrëveshjen në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi.

Për sa më sipër, gjithashtu ky kolegji vlerëson se shkaqet e ngritura në ankim nga pala paditëse janë të tilla, që nuk determinojnë ndryshimin e vendimit objekt ankimi.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, në bazë të nenit 49 e 50/b të ligjit Nr. 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar,

VENDOSI:

- Lënien në fuqi të vendimit nr. 3314 dt. 26.07.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.
- Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Gjykatën e Lartë, brenda 30 ditëve nga e nesërmja e komunikimit të vendimit të arsyetuar.

U shpall sot më 20.01.2020 në Tiranë.

ANËTAR

Amarildo LAÇI
d.v

ANËTAR

Bari SHYTI
d.v

KRYESUESE

Alkelina GAZIDEDJA
d.v

Vërtetohet njësia me origjinalin

KANCELAR

Kancelari
Leonard Shyti
Shyti