


REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT
TIRANË

Nr. Regj. Them. 16347/11553/6243
Data e regjistrimit 25.11.2016

Vendimi Nr. 715
Data e vendimit 22.02.2018

V E N D I M

“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit e përbërë nga Gjyqtarët:

BARI SHYTI	-	Kryesues
BERNINA KONDI	-	Anëtare
AMARILDO LAÇI	-	Anëtar

Asistuar nga sekretare [REDACTED] në Tiranë më datën 22.02.2018, përfundoi shqyrtimin në seancë gjyqësore të çështjes administrative me Nr. Regjistri Themeltar 16347/11553/6243, datë regjistrimi 25.11.2016, me palë e objekt si vijon:

PADITËSE:

[REDACTED], e datëlindjes [REDACTED] lindur dhe
banuese në [REDACTED] Mbrojtur në këtë gjykatë nga av.
[REDACTED]

I PADITUR:

Universiteti “Ismail Qemali” Vlorë.

PERSON I TRETË:

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

OBJEKTI:

- Konstatimin e faktit të diskriminimit ndaj paditëses nga pala e paditur.
- Detyrimi i palës së paditur për t'i paguar paditëses dëmshpërblimin në masën e pagave të papaguara sipas përcaktimeve të kontratës së punës.

- Detyrimin e palës së paditur për të ndrequr shkeljet ligjore dhe diskriminimit të paditëses duke e kthyer në gjendjen e mëparshme.

BAZA LIGJORE:

Nenet 32, 154, të K.Pr.Civile; Nenet 419, 491, 492, 659, 608, 640, të K.Civil; Nenet 12, 109, 110, 146, 155, të K.Punës; Ligji Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”; Ligji Nr. 9741, datë 21.05.2007 “Për Arsimin e Lartë në R.SH”.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Vlorë, me vendimin nr. 24, datë 16.01.2014 ka vendosur:

- Rrëzimin tërësisht të kërkesë padisë së paditëses, si të pabazuar në prova dhe në ligj.

Kundër vendimit të mësipërm ka paraqitur ankim paditësja [REDAKTUAR], e cila përmes ankimit të paraqitur, ka kërkuar ndryshimin e vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë dhe pranimin e kërkesë padisë.

Mbi këtë ankim të paditëses, çështja është shqyrtuar edhe më parë nga Gjykata Administrative e Apelit e cila **me vendimin nr. 1140, datë 31.03.2014 ka vendosur:** “Lënien në fuqi të vendimit nr. 24, datë 16.01.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë”.

Kundër vendimit të mësipërm të Gjykatës Administrative të Apelit, ka ushtruar rekurs paditësja dhe mbi këtë rekurs, Kolegji Administrativ i Gjykatës së Larë **me vendimin nr. 00-2016-2817 (449), datë 20.07.2016 ka vendosur:** “Prishjen e vendimit nr. 1140, datë 31.03.2014 të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë dhe dërgimin e çështjes për rishqyrtim në atë gjykatë me tjetër trup gjykues”.

Në këto rrethana çështja ndodhet në fazën e shqyrtimit në shkallë të dytë të ankimit të paditëses kundër vendimit 24, datë 16.01.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë

Shkaqet për të cilat paditësja kundërshton vendimin dhe kërkon pranimin e padise janë si vijon:

- ✓ Vendimi i gjykatës vjen në kundërshtim me provat e administruara në gjykim. Vendimi i gjykatës është një përsëritje e pretendimeve të palës së paditur, të cilat janë pranuar pa asnjë analizë të atyre që janë përmendur si fakte dhe pa u argumentuar vërtetësia e tyre mbështetur në provat e administruara në gjykim.
- ✓ Pretendimi i të paditurit për afat një vjeçar të marrëdhënies së punës, deri në datën 01.10.2011 nuk mbështetet në asnjë nga provat e administruara në gjykim dhe po kështu arsyetimi i gjykatës lidhur me këtë pikë është tërësisht i pambështetur në prova.

- ✓ Marrëdhënia e punës mes paditëses dhe të paditurit fillimisht ka qenë për periudhë të pacaktuar. Kjo marrëdhënie ka filluar me vendimin nr. 190, datë 01.10.2010. Nenet 33 dhe 34, të Statutit të Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë, bëjnë përjashtimin që për lektorët që kanë gradë shkencore, kontrata e punës mund të lidhet me kohëzgjatje të pacaktuar. Ndryshimi nga kontratë me afat të pacaktuar në atë me afat është bërë në kushtet e kërcënimit të largimit nga vendi i punës.
- ✓ Në vendimin e ankimuar është pranuar si i provuar pretendimi se paditëses i është lënë gjithë koha e mjaftueshme për t'u njohur me kushtet e kontratës së re dhe se kjo kontratë është nënshkruar prej paditëses me vullnet të lirë, rregullisht dhe pa asnjë presion të ushtruar nga pala e paditur.
- ✓ Me refuzimin për ndryshimin e kushteve të kontratës së saj të punës, përse i përket kohëzgjatjes, paditësja është përballur me masën disiplinore "vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna", e protokolluar pranë të paditurit me nr. 130 prot, datë 12.10.2011. Kontrata e re e punës me kohëzgjatje të përcaktuar një vjeçare është protokolluar menjëherë pas marrjes së kësaj mase me nr. 131 prot, datë 12.10.2011.
- ✓ Në rast se do të qëndronin sa arsyetohet në vendimin e gjykatës së shkallës së parë, pra se marrëdhënia e punës së paditëses ka qenë qysh në fillim me afat të caktuar dhe ka vazhduar deri në datën 01.10.2011, pas së cilës është lidhur kontrata e re një vjeçare nr. 131 prot, datë 12.10.2011, do të rezultonte se masa disiplinore nr. 130 prot, datë 12.10.2011 është marrë në një periudhë që paditësja nuk ka qenë në marrëdhënie pune me të paditurin, pas datës 01.10.2011 dhe para lidhjes së kontratës së re nr. 131 prot, datë 12.10.2011. Pra konkluzioni i arritur nga gjykata e shkallës së parë vjen në kundërshtim me provat e paraqitura në gjykim.
- ✓ Dhënia e masave disiplinore nga pala e paditur është bërë qëllimisht që paditësja të nënshkruante kontratën me afat të caktuar.
- ✓ Nënshkrimi i kontratës së re të punës, me kushte të përkeqësuar përse i përket kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës ka qenë pikënisja e trajtimit diskriminues që i është rezervuar paditëses prej palës së paditur. Në të njëjtat kushte paditësja është detyruar të lidhë një kontratë të re pune një vjeçare, me afat përfundimi datën 30.09.2013.
- ✓ Veprimet diskriminuese të të paditurit kanë kulmuar nga muaji shkurt i vitit 2013 dhe në vijim, duke e bërë praktikisht të pamundur përmbushjen e detyrimeve të kontratës së punës dhe ushtrimin normal të funksionit të saj nga ana e paditëses. Duke e vënë në një pozicion pamundësie për kryerjen e detyrës, i padituri në fakt ka refuzuar shërbimin e ofruar prej paditëses, duke i mohuar asaj edhe pagesën sipas kontratës së punës. Në këto kushte kontrata e punës ka figuruar vetëm formalisht e lidhur, aq më tepër kur që në muajin korrik të vitit 2013, sipas shkresës nr. 350 prot, datë 11.07.2013 që u paraqit në gjykim nga i padituri, ky i fundit ka vendosur të mos përserisë kontratën e punës me paditësen.

- ✓ Padiësja ka përmbushur me korrektesë të gjitha detyrimet ligjore edhe pse në një periudhë kohe të dokumentuar me raport mjekësor ka qenë, duke u kuruar në regjim spitalor.
- ✓ Gjykata e shkallës së parë, në konfirmim të pretendimeve të të paditurit, është shprehur njësoj për mosinformimin e përgjegjësit të departamentit për gjendjen shëndetësore të padiësës, si shkelje e detyrimeve të saj nga kontrata e punës. Në fakt, nga momenti që raportet mjekësore për paaftësi në punë janë paraqitur rregullisht pranë të paditurit është e pakuptueshme se ku qëndron shkelja e pretenduar e detyrimeve të padiësës. Është e qartë se në kushtet e kurimit në regjim spitalor, as ka qenë e mundur dhe as është ligjërisht i nevojshëm justifikimi i mungesës në punë me mjete të tjera.
- ✓ Pala e paditur në mënyrë të kundërligjshme ka ndërhyrë në punën që bënte padiësja duke i modifikuar rezultatet e provimeve etj. Për të njëjtën periudhë, prej palës së paditur është ndjekur një praktikë e kundërligjshme, duke u marrë provimet e studentëve të padiësës, pa u njoftuar ajo si pedagoge e lëndës dhe pa procesverbalin përkatës, duke u korrigjuar ato prej personave të tjerë, si dhe duke u ndërhyrë në sistemin elektronik me kodin e aksesit të padiësës, me qëllim regjistrimin e notave përfundimtare të studentëve.
- ✓ Për të justifikuar veprimet si më sipër, të kryera në shkelje të ligjit, siç u informua padiësja pas rikthimit në punë, prej palës së paditur është refuzuar të administrohet raporti i datave 15-19.02.2013. Ky veprim është kryer me qëllim pasi në datën 15 shkurt, ndërkohë që padiësja ka qenë me raport mjekësor, është miratuar dhe ka hyrë në fuqi Rregullorja e re e Universitetit "Ismail Qemali", sipas parashikimeve të së cilës (neni 61) detyrohet çdo pedagog të dorezojë vlerësimet e provimeve brenda 48 orësh nga dita e zhvillimit të tyre, parashikim që nuk ka qenë pjesë e rregullores së mëparshme. Pra, nëpërmjet mospasqyrimin të mungesës së justifikuar të padiësës për arsye shëndetësore është synuar të argumentohet si i nevojshëm dhe në përmbushje të parashikimeve të rregullores së universitetit përjashtimi i aksesit të saj në regjistrin elektronik të UV dhe korrigjimi i provimeve të studentëve të saj nga persona të tjerë.
- ✓ Megjithëse sipas pretendimeve të të paditurit, padiësës i ishte njoftuar orari i lëndëve që do të zhvillonte në mbledhjen e departamentit të datës 20.03.2013, në shkresën e datës 21.03.2013 të përgjegjësit të departamentit të biologjisë, pra vetëm një ditë më pas, përmendet se studentët kanë ngelur pa mësim në seminarin e Bioteknologjisë dhe Mikrobiologjisë, të cilat pretendohet se i mbulonte padiësja. Kjo vërejtje bëhet në një kohë që, siç pranohet nga i padituri, hera e parë që padiësës i është kërkuar të marrë kodin e aksesit në sistemin elektronik të universitetit është data 26.03.2013, pra pesë ditë pas observimit të përgjegjësit të departamentit. Më tej, dy ditë më pas, me vendimin nr. 27, datë 28.03.2013 i jepet padiësës masa disiplinore "vërejtje me shkrim".
- ✓ Megjithëse padiësja, qysh prej datës 02.04.2013 nuk ka patur asnjë orë mësimdhënie pranë të paditurit, në vendimin e ankimit pretendohet se për periudhën në vazhdim padiësja është paguar përse ka ofruar shërbimet e saj. Pra fillimisht lihet pa punë nga i padituri dhe më pas pretendohet se nuk është paguar pasi nuk ka punuar.

- ✓ Këtu duhet përmendur se ndërprerja e pagës së paditëses është kryer në kushtet kur prej të paditurit pohohet se paditësja ka kryer ngarkesë mësimore 338 orë, nga 260 që është norma, pra ka realizuar një tejkalim të ngarkesës me 30% dhe nuk mund të detyrohet të japë orë mësimi shtesë, pa miratim nga Ministri i Arsimit dhe Shkencës, sipas përcaktimeve të pikës 20, të Udhëzimit nr. 20, datë 09.05.2008 “Për veprimtarinë e personelit akademik në institucionet publike të arsimit të lartë”. Pra, pavarësisht nga pamundësia e paditëses për të ofruar shërbimet e saj në periudhën e trajtuar më sipër, ajo e ka tejkaluar normën vjetore të mësimdhënies dhe ka realizuar maksimumin e ngarkesës që i lejon ligji, gjë që bën ndërprerjen e pagës se saj të pajustificuar.
- ✓ Nga rrethanat e mësipërme, të provuara me provat shkresore të paraqitura në gjykim si prej paditëses, ashtu edhe prej palës së paditur, rezulton e qartë vendosja e paditëses në pozicion të diskriminuar, duke u detyruar nëpërmjet kërcënimeve për humbjen e vendit të punës të nënshkruajë ndryshimin e kontratës së saj të punës, duke u vendosur me veprimet e të paditurit në pamundësi për të ushtruar detyrën e saj sipas kontratës së punës dhe duke i'u mohuar paga për shërbimet e ofruara, por të papranuara nga i padituri.
- ✓ Veprimet e kryera nga pala e paditur nga muaji shkurt i vitit 2013 e në vijim, në vlerësimin tonë të mbështetur edhe në faktet e parashtruara në gjykim dhe provat e paraqitura në mbështetje të tyre, janë kryer në mënyrë të qëllimshme, me synim largimin e paditëses nga vendi i punës. Kjo provohet nga qëndrimi i palës së paditur, që megjithëse ka pretenduar moszbatim të detyrimeve kontraktore të paditëses, asnjëherë nuk e ka zgjidhur kontratën e punës.
- ✓ Për sa kohë paditësja është vënë në pozicion të disfavorshëm lidhur me ushtrimin e veprimtarisë mësimdhënëse, sipas kushteve të marrëdhënies së saj të punës, gjë që e ka bërë të pamundur ushtrimin normal të së drejtës të saj kushtetuese të punës, vlerësojmë se ndodhemi përpara kushteve të parashikuara në nenin 12, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.
- ✓ Për këtë arsye, bazuar në parashikimet e nenit 37, të ligjit nr. 10221/04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi ", sipas të cilit: “Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”, dhe të nenit 38 të këtij ligji, që përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e dukur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”, mendojmë se vendimi i gjykatës së shkallës së parë duhet ndryshuar duke u pranuar padia përse i përket detyrimit të palës së paditur për të ndrequr pasojat e shkeljeve ligjore, duke kthyer gjendjen e mëparshme dhe vazhdimin e kontratës me afat të pacaktuar, siç ka qenë përpara ndryshimit të saj në kushtet e ushtrimit të presionit të kundërligjshëm ndaj paditëses.

Ankimi i palës paditëse, pasi është verifikuar nga gjykata e shkallës së parë në lidhje me kriteret e pranueshmërisë, si legjitimiteti i ankuesve, afati i paraqitjes dhe plotësimi i kushteve formale të kërkuara nga neni 46 i Ligjit Nr. 49/2012, i është njoftuar edhe palës së paditur, dhe më pas

aktet e dosjes bashkë me ankimin, i janë përcjellë Gjykatës Administrative të Apelit për kompetencë funksionale të vendosjes mbi çështjen.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Si dëgjoi relatimin e çështjes nga gjyqtari Bari Shyti, analizoi aktet dhe shkaqet e ankimit, si bisedoi në tërësi çështjen:

V Ë R E N

Se, ankimi i paraqitur nga paditësja, përmban shkaqe ligjore që motivojnë cënimin e vendimit nr. 24, datë 16.01.2014, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, për rrjedhojë ky vendim duhet ndryshohet, për shkak të vlerësimit të gabuar të prova dhe dispozitave relevante të ligjit material që ka rregulluar krijimin ndryshimin dhe shuarjen e marrëdhënies në konflikt.

I. Procedurat Gjyqësore;

Gjykata Administrative e Apelit, në vështrim të nenit 42/2 të Kushtetutës dhe nenit 6 të KEDNJ, vuri në diskutim para së gjithash, ligjshmërinë e gjykimit në shkallë të parë sipas standartit kushtetues për një proces të rregullt ligjor. Në konceptim të procesit të rregullt ligjor, gjykata vlerësoi nëse ka pasur shkelje të rregullave mbi kompetencën dhe juridiksionin parashikuar nga nenet 7-12 të ligjit nr. 49/2012, të rregullave që përcaktojnë kushtet e pranueshmërisë së ankimit, si dhe të rregullave që sjellin pavlefshmërinë e vendimit apo të procedurës së gjykimit, konstatimi i të cilave do të çonte në pamundësinë e kësaj gjykate për të dhënë një vendim përfundimtar mbi themelësinë e pretendimeve të palëve.

Në vlerësim të sa më sipër, ky kolegji nuk evidentoi cënim të së drejtës për proces të rregullt ligjor në shkallë të parë, prandaj, bazuar në nenin 49, të Ligjit Nr. 49/2012, në shkallë të dytë, u procedua fillimisht me shqyrtimin e çështjes në dhomë këshillimi mbi aktet e administruara nga gjykata e shkallës së parë, por për shkak se çështja ishte kthyer për rigjykim në këtë gjykatë nga Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë i cili kishte lënë edhe detyra e orientime për gjykatën që do të rigjykojë çështjen, me vendim të ndërmjetëm të kolegjit në dhomë këshillimi u vendos që çështja të kalonte për shqyrtim në seancë gjyqësore, në prani të palëve. Gjatë shqyrtimit të çështjes në seancë gjyqësore, u thirrën palët ndërgjyqëse ku u paraqitën dhe u dëgjuan edhe një herë pala paditëse dhe pala e paditur mbi themelin e pretendimeve të tyre, si dhe u lejuan për shqyrtim dhe u administruan provat shkresore që u paraqitën nga pala paditëse.

II. Rrethanat e Çështjes

Paditësja [REDAKTUAR], me vendimin nr. 190, datë 01.10.2010 është emëruar lektore pranë Departamentit të Biologjisë të Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë.

Midis palëve ndërgjyqëse është lidhur një kontratë pune me afat të caktuar nga data 01.10.2011 deri ne 01.01.2012, e nënshkruar rregullisht nga palët në datë 12.10.2011. Në bazë të kësaj kontrate pune, paditësja ka marrë përsipër të punojë si personel akademik me kohë të plotë pranë Departamentit të Biologjisë në Fakultetin e Shkencave Teknike të Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë.

Sipas paditëses, me zgjedhjen e rektorit të ri i është ofruar një kontratë pune me afat një vjeçar, e formalizuar me shkrim me nr. 131 prot, datë 12.10.2011. Edhe pse nuk ka qenë dakort ajo ka nënshkruar kontratën.

Me shkresën nr. 130, datë 12.10.2011, paditësja ka marrë një masë disiplinore "vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna", me motivacionin "për shkelje të përsëritura të etikës akademike e institucionale, mosrespektim dhe fyerje të titullarit të institucionit", masë të cilën ajo e ka kundërshtuar fillimisht tek rektori dhe më pas, me anë të një shkrese në Ministrinë e Arsimit. Kjo e fundit i ka kthyer përgjigje se nuk është kompetente për të shfuqizuar vendimet që marrin institucionet e arsimit të lartë, duke mos cënuar autonominë e tyre, por i ka sugjeruar rrugën gjyqësore.

Në përfundimin e afatit të kontratës së mësipërme, në datë 01.10.2012, ndërmjet palëve është lidhur një kontratë tjetër një vjeçare me kohëzgjatje nga data 01.10.2012 deri në 30.09.2013 për të njëjtin pozicion pune. Gjatë këtij vitit akademik, sipas paditëses, marrëdhëniet mes saj dhe Universitetit janë përkeqësuar, duke bërë të pamundur afrimin e shërbimeve sipas kontratës. Kjo ka ardhur jo për shkaqe që lidhen me punën, por për shkaqe të veprimeve aspak ligjore të rektorit dhe vazhdimin e diskriminimit të saj për shkak të parashtrimit të opinioneve lidhur me mbarëvajtjen e punës.

Pas përfundimit të afatit të kontratës së punës së cituar si më sipër, Rektori i Universitetit ka vendosur mospërsëritjen e kontratës me palën paditëse.

Për periudhën 15.02.2013 - 18.03.2013, paditësja ka qenë e paafte për punë për arsye shëndetësore, kjo e provuar dhe me raportet mjekësore të vëna në dispozicion të palës së paditur. Pavarësisht gjendjes së saj shëndetësore, në datë 19.02.2013 ajo është paraqitur në universitet dhe ka testuar studentët e saj. Pas kësaj date deri në 18.03.2013, paditësja nuk është paraqitur në punë për shkaqe të parashtruara në raportin mjekësor.

Pala e paditur i ka prapësuar pretendimet e paditëses me argumentin se, në përfundim të afatit të kontratës së punës në datë 30.09.2013, paditëses nuk i është rinovuar kontrata e punës nga rektori në kushtet që ajo ka patur dy vërejtje "vërejtje me shkrim" dhe "vërejtje me paralajmërim për largim nga puna", të cilat referuar relacionit të autoritetit drejtues të njësisë bazë dhe kryesore,

janë dhënë për shkak të mosrealizimit të procesit mësimor nga ana e paditëses, thyerje e disiplinës në punë, mosrespektimi në mënyrë të përsëritur të urdhrave të autoriteteve drejtuese. Gjithashtu, pala e paditur ka prapësuar në gjykim, duke pretenduar se nga data 01.03.2013 deri në datën 01.05.2013, paditësja nuk ka zhvilluar asnjë orë mësimi dhe nga data 01.05.2013 e në vazhdim, ajo kishte braktisur vendin e punës. Nga ana e palës së paditur, palës paditëse [REDAKTUAR] i është kërkuar që të paraqitet në takim për t'i parashtruar arsyet e mospërsëritjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të caktuar, por ajo nuk është paraqitur. Pala e tretë në këtë gjykim Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në kushtet e nenit 36/3, të K.Pr.Civile ka vendosur ndërprerjen e procedurave hetimore të nisura mbi ankimin e paditëses, përse kohë çështja ishte bërë objekt shqyrtimi gjyqësor duke vendosur pushimin e ankesës së paraqitur prej saj.

Në kushtet kur pala paditëse nuk ka qenë dakord me veprimet e kryera nga pala e paditur në lidhje me mosrinnovimin e kontratës së punës, si dhe mospagimin e saj sipas parashikimeve të kontratës dhe ligjit, në datën 09.12.2013 i është drejtuar gjykatës me padinë me objekt të sipërcituar, duke pretenduar se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit duke e larguar nga puna pa shkaqe të arsyeshme dhe në mënyrë të menjëhershme, duke mos u respektuar afatet e njoftimit, si dhe procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Vlorë, pasi ka shqyrtuar çështjen nga pikëpamja e ligjit dhe e faktit, ka rrëzuar kërkesë padinë duke arsyetuar ndër të tjera se:

Kërkimet e paditëses [REDAKTUAR] janë të pabazuara në ligj dhe në prova.

Pretendimi i paditëses se pala e paditur, ka ndryshuar në mënyrë të njëanshme dhe të palejueshme nga ligji kontratën e punës nuk qëndron, pasi paditësja ka nënshkruar kontratat në fjalë duke u dhënë fuqi ligjore atyre. Të gjitha ndryshimet e mësipërme janë bërë në bazë dhe për zbatim të ligjit dhe të statutit të universitetit "Ismail Qemali" Vlorë. Sipas neneve 33 dhe 34, të këtij statuti vetëm Rektori mund të lidh kontrata me afat të pacaktuar në rast se plotësohen kushtet e vëna në kontratë.

Për sa i përket pretendimit se nuk është paguar që prej muajit mars, pala e paditur ka parashtruar se zyra e financës ka bërë pagesën në masën e duhur duke respektuar listë prezencat përkatëse të periudhës Mars-Shtator 2013.

Sa i përket kërkimeve në kërkesë padi vihet re se ka një mospëputhje mes objektit me shkakun ligjor, pasi paditësja ka kërkuar detyrimin e palës së paditur për t'i paguar paditëses dëmshpërblimin, në masën e pagave të papaguara sipas përcaktimeve të kontratës së punës, ndërkohë që në bazën ligjore i është referuar zgjidhjes së kontratës së punës. Përse i përket pretendimit për diskriminimin, ky është i paprovuar me prova shkresore dhe si i tillë duhet të rrëzohet.

III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit.

Referuar shkaqeve të parashtruara në ankim nga pala paditëse, gjendjes në të cilën paraqiten rrethanat e çështjes, objektit dhe shkakut të padisë, vendimit të gjykatës së shkallës së parë dhe argumenteve të dhëna prej saj në përgjigje të pretendimeve të palëve, Gjykata Administrative e Apelit, vlerëson se gjykata e shkallës së parë, nuk ka pasqyruar saktë gjendjen faktike të çështjes, dhe në bazë të fakteve të vërtetuara gjatë gjykimit të bënte cilësimin e drejtë të tyre duke ju dhënë zgjidhje të gjitha pretendimeve të palëve në interpretim e zbatim të drejtë të dispozitave ligjore të zbatueshme.

Në përgjigje të pretendimeve të ngritura në ankim nga pala paditëse, ky kolegji ç'mon të marre në shqyrtim pretendimet e palëve ndërgjyqëse, në raport me faktet e provuara gjatë gjykimit dhe kuadrin ligjor që rregullon marrëdhënien konkrete ndërmjet palëve, për rrjedhojë edhe i zbatueshëm për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

Rezulton se mosmarrëveshja ndërmjet paditëses dhe palës së paditur, ka lindur për shkak se marrëdhënia e punës në të cilën pala paditëse dhe pala e paditur kanë qenë të lidhura ndërmjet tyre, është ndërprerë në mënyrë të njëanshme dhe të menjëhershme nga pala e paditur, duke çenuar në këtë mënyrë sipas paditëses të drejtat që asaj i burojnë nga K.Punës.

Referuar objektit dhe shkakut të padisë, pretendimeve të palëve dhe akteve shpresore të administruara në dosje, nuk ka dyshim që ligji kryesor mbi të cilin është krijuar marrëdhënia e punës ndërmjet paditëses dhe palës së paditur është K.Punës, për rrjedhojë ky ligj do të jetë i zbatueshëm për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, si ndaj personave palë në marrëdhënien në konflikt (Ratione persone) ashtu edhe në trajtimin në thelb të lëndës objekt mosmarrëveshje (Ratione materie). Për aspekte të veçanta, për aq sa nuk bie ndesh me dispozitat e K.Punës, do të zbatohet edhe akti normativ nënligjor Statuti i Universitetit Vlorë.

Gjykata e shkallës së parë ka rrëzuar padinë e paditëses me arsyetimin se përfundimi i marrëdhënies së punës ndërmjet paditëses dhe palës së paditur ka ardhur në mënyrë të natyrshme, si pasojë e përfundimit të afatit të kontratës së punës të cilën palët kishin lidhur ndërmjet tyre me vullnetin e tyre të lirë.

Mbi ankimin e paditëses, ky vendim është lënë në fuqi edhe nga gjykata administrative e apelit e cila ka mbështetur linjën e arsytimit se kontrata e punës është zgjidhur në përfundim të afatit të kontratës së punës, duke ju referuar për këtë nenit 149 të K.Punës.

Ky vendim i Gjykatës Administrative të Apelit është prishur nga gjykata e lartë e cila ka kthyer çështjen për rigjykim në këtë gjykatë, duke orientuar gjykatën që të hetojë dhe analizojë faktin nëse jemi para përfundimit të natyrshëm të një kontrate me afat të caktuar apo para zgjidhjes së menjëhershme të një kontrate pa afat të caktuar. Në raport me kohëzgjatjen tërësore të marrëdhënies së punës, Kolegji administrative i GJL, thekson se duhet të analizohet nëse

marrëdhënia e punës ka zgjatur më shumë se tre vjet, rrethanë kjo që çon në zbatimin e parashikimeve të nenit 151/1 të K.Punës.

Në analizë të pretendimeve të palëve gjatë gjykimit në shkallë të parë, pretendimeve e prapësimeve të parashtruara gjatë gjykimit në apel, si dhe akteve shkresore të administruara në dosje, rezulton se marrëdhënia e punës ndërmjet paditëses dhe palës së paditur ka filluar me datën 01.10.2010, me aktin e emërimit të saj si pedagoge pranë Universtitet “Ismail Qemali” Vlorë. Kjo marrëdhënie ka vijuar si një kontratë pa afat të caktuar, pa një marrëveshje të nënshkruar nga dy palët ku të përcaktoheshin në mënyrë të detajuar të drejtat dhe detyrimet reciproke të tyre ashtu sikurse parashikojnë nenet 12 e 21 të K.Punës. Në këtë gjendje marrëdhënia ka vijuar deri në datën 12.10.2011, kur pala e paditur i ka ofruar për nënshkrim paditëses një kontratë punë, ku përvec të drejtave dhe detyrimeve të palëve, një nga kushtet e saj i cili i ndryshonte thelbësisht kushtet e kontratës së mëparshme, ishte afati i kontratës, duke e kaluar nga një kontratë pa afat në një kontratë me afat. Në kontratën me shkrim që i ofrohej paditëses për nënshkrim ishte caktuar afati i fillimit dhe i përfundimit të kësaj kontrate. Afati fillonte para datës së përpilimit të kontratës 01.10.2011 (kontrata është përpiluar e nënshkruar me datë 12.10.2011) dhe përfundonte me datën 01.10.2012. Paditësja e ka nënshkruar këtë kontratë edhe pse nuk përmbante asnjë shkak përse ishte caktuar me afat një vit. Po ashtu, në përfundim të afatit të kësaj kontrate, pala e paditur i ka ofruar paditëses edhe një kontratë tjetër me afat një vit që fillonte me datën 01.10.2012 dhe përfundonte me datën 30.09.2013. Në përfundim të afatit të kontratës së dytë me afat, pala e paditur ka njoftuar paditësen në datën 16.09.2013 se nuk do ta ripërtërinte kontratën e fundit. Kështu marrëdhëniet e punës i janë ndërprerë me datën 30.09.2013. **Sa më lart është e qartë se marrëdhënia e punës ka filluar me datë 01.10.2010 dhe ka përfunduar me datë 30.09.2013, për rrjedhojë kohëzgjatja totale e saj është 3 vjet të plota.**

Në vështrim të orientimeve të lëna nga Gjykata e Lartë, referuar akteve të dosjes, pasi nuk doli e nevojshme marrja e provave të tjera, ky kolegji si analizoi ecurinë e marrëdhënies së punës nga data e fillimit deri në datën e përfundimit, konstaton se neni 151/1 i K. Punës, nuk gjen zbatim në rastin konkret. Në këtë dispozitë është parashikuar: 1. Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.

Në interpretim të kësaj norme, që kontrata e punës të konsiderohet si kontratë pa afat për pasojë të jetë i detyruar punëdhënësi të ndjekë rregullat për zgjidhjen e kontratës pa afat, kur nuk dëshiron të përsërisë kontratën e fundit, kërkohet që kohëzgjatja tërësore e marrëdhënies së punës të jetë jo më pak se tre vjet. Pra, përveç kushtit që të ekzistojnë disa kontrata të njëpasnjëshme me afat, duhet që kohëzgjatja totale e këtyre kontratave të jetë jo më pak se tre vjet, që do të thotë se do të zbatohen rregullat për zgjidhjen e kontratës pa afat, kur kontratat e njëpasnjëshme me afat, kanë zgjatur në total mbi 3 vjet, kusht i cili nuk plotësohet në rastin e kësaj marrëdhënie pune. Ajo ka zgjatur 3 vjet të plota që do të thotë se plotësimi i vitit të tretë pa

e tejkaluar atë, nuk përmbush kushtin e parashikuar në nenin 151/1 të K.Punës, jo më pak se tre vjet.

Ndërkohë, referuar rrethanave të çështjes dhe pretendimit të paditëses së jemi para zgjidhjes së kontratës pa afat të caktuar, duke ju referuar (paditësja) për këtë, faktit se kontrata me afat edhe pse janë nënshkruar prej saj, janë të pavlefshme, ky kolegji ç'mon të marrë në analizë vlefshmërinë e këtyre kontratave, në kuptimin nëse vijjnë ato në përputhje me dispozitat e K.Punës në bazë e për zbatim të të cilave janë lidhur.

Lidhur me afatin e kontratave të punës, K.Punës në nenin 140/1 të tij ka parashikuar dy lloj kontratash. Kontratën me afat të caktuar dhe kontratën me afat të pacaktuar. Rregulli i parashikuar nga pika 2 e nenit 140 të K. Punës është që, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës, në të cilën punëmarrësi do të punësohet. Pra lidhja e kontratës me afat cilësohet si përjashtim nga rregulli, dhe për të lidhur një kontratë të tillë kërkohet që punëdhënësi ta justifikojë atë me arsye objektive. Me anë të këtij parashikimi, ligji ka pasur për qëllim ti sigurojë qëndrueshmëri dhe stabilitet në punë punëmarrësit, duke i hequr njëherësh mundësinë punëdhënësit të ushtrojë pushtetin e tij superior në mënyrë abuzive.

Lidhur me formalizimin e marrëdhënieve të punës ndërmjet institucionit të arsimit të lartë publik Universiteti Vlorë, nga njëra anë dhe stafit akademik nga ana tjetër sa i takon afateve të periudhës së provës dhe lidhjes së kontratës me afat, gjejmë një rregullim të posaçëm edhe në statutin e këtij universiteti, për rrjedhojë për atë që ky statut ka parashikuar në lidhje me marrëdhëniet e punës, përbën burim të drejtash dhe detyrimesh për palët.

Kështu në nenet 33 të këtij statuti është parashikuar: I punësuari në universitetin Vlorë i nënshtrohet një periudhe prove (jo domosdoshmërisht) e cila nuk mund të zgjasë më shumë se një vit akademik.

Ndërsa lidhur me afatin kur punëdhënësi duhet ti paraqesë punëmarrësit kontratën me shkrim për ta nënshkruar, si mundësia për të lidhur kontratë me afat, janë parashikuar në nenin 34 të statudit. Sipas kësaj dispozite të statudit, Kontrata e punës nënshkruhet jo më vonë se 30 ditë nga dita e emërimit në punë, si rregull personeli akademik i përzgjedhur pas konkurimit, merret në punë fillimisht me kontratë një vjecare. Kjo kontratë me afat një-vjecar mund të përsëritet edhe për një vit.....

Sikurse shihet, nëpërmjet këtyre rregullave të parashikuara në statut, është disiplinuar pikërisht lidhja e kontratave me afat, duke i kufizuar të drejtën punëdhënësit të vijojë me kontrata me afat pambarimisht dhe pa asnjë kriter. Vetëm një herë si rregull mund ta përsërisë kontratën me afat. Ndërkohë në rastin e paditëses, ka ndodhur që kontrata me afat një – vjecar është lidhur pas

kalimit të një viti, që do të thotë se është kaluar nga një kontratë pa afat, në një kontratë me afat, situatë të cilën statuti nuk e ka parashikuar. Statuti disiplinon vetëm kontratat e lidhura rregullisht pas 30 ditëve nga data e emërimit, ashtu sikurse ka përcaktuar edhe neni 21 i K.Punës.

Për sa më sipër, duke ballafaquar faktet juridike që kanë ndodhur gjatë ecures së marrëdhënies së punës ndërmjet paditëses dhe palës së paditur më dispozitat ligjore e nënligjore që kanë disiplinuar këtë marrëdhënie, ky kolegji i gjykatës administrative të apelit, arriti në përfundimin se ndryshimi i kushteve të kontratës së punës të paditëses duke e kaluar nga një kontratë pa afat në një kontratë me afat, pa e justifikuar këtë me arsye objektive që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës, është bërë në kundërshtim me ligjin, konkretisht nenin 140/2 të K.Punës, dhe nenin 34 të statutit të universitetit, për rrjedhojë dy kontrata e njëpasnjëshme me afat një vjeçar të datave 12.10.2011 dhe 01.10.2012, janë veprime juridike të pavlefshme nga pikëpamja juridike. Duke qenë këto dy veprime juridike të pavlefshme, paditësja do të konsiderohet për shkak të ligjit se ka pasur me palën e paditur një kontratë pune pa afat të caktuar që ka filluar në datën 01.10.2010, për pasojë për zgjidhjen e saj duhej të zbatoheshin nga punëdhënësi rregullat për zgjidhjen e kontratës me afat të pacaktuar.

Sikurse rezulton nga provat, pala e paditur ka zgjidhur kontratën e punës me paditësen për shkakun se i ka përfunduar afati i kontratës. Pra në këtë rast nuk shtrohet për diskutim shkakun i zgjidhjes në kuptim të nenit 153 të K.Punës, pasi vetë pala e paditur nuk ka pretenduar se e ka zgjidhur kontratën në mënyrë të menjëhershme për shkak të justifikuar, por duke qenë se ka rënë shkakun që pretendon pala e paditur se kontrata është zgjidhur pasi ka përfunduar afati i kontratës, duhet të vlerësohet nëse zgjidhja është e natyrshme në kuptim të respektimit të afatit e njoftimit parashikuar nga neni 143 i K.Punës, apo e menjëhershme sepse ky afat nuk është respektuar. Duke qenë se pala e paditur duhej të respektonte afatin e njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës me paditësen sikurse parashikohet në nenin 143 të K. Punës, duhet të verifikohet sa duhet të jetë ky afat në rastin e paditëses në raport me kohëzgjatjen e kontratës së punës, dhe nëse është bërë ndonjë përpjekje nga pala e paditur për ta respektuar atë. Marrëdhënia e punës ka zgjatur 3 vjet, kështu që sipas nenit 143/1, për marrëdhëniet e punës që kanë zgjatur 2-5 vjet, afati i njoftimit që duhet të respektohet është 2 muaj. Pra pala e paditur duhej të kishte njoftuar paditësen 2 muaj para se të zgjidhte kontratën e punës, duke i dërguar njoftimin me shkrim pasi të kishte zhvilluar procedurën e pushimit nga puna parashikuar nga neni 144 i K.Punës. Pala e paditur sikurse theksuam më sipër duke pretenduar se po e zgjidh kontratën e punës në përfundim të afatit të përcaktuar në kontratë, nuk ka kryer as procedurën e pushimit nga puna as njoftimin paraprak të zgjidhjes së kontratës. Për rrjedhojë në kuptim të nenit 143 pika 4 të K.Punës ku thuhet: “Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”, jemi pikërisht në këtë situatë faktike dhe ligjore, të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm.

Lidhur me faktin nëse ka ekzistuar apo jo shkak i justifikuar për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, sikurse u theksua edhe më sipër, për sa kohë pala e paditur nuk e ka pretenduar një rrethanë të tillë, gjykata vlerëson të konsiderojë të provuar faktin se shkak i zgjidhjes mbetet i pajustificuar, për rrjedhojë paditësja ka të drejtën e dëmshpërblimit në kuptim të nenit 155 pika 3 të K.Punës.

Në caktimin e masës së dëmshpërblimit gjykata mban parasysh kritere të tilla si kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës, gjendjen familjare të paditëses, si dhe kualifikimin e saj arsimor dhe profesional të cilët e bëjnë atë “tërheqëse” për tregun e punës, si dhe sjelljen e të paditurit punëdhënësit kundrejt saj, ku nuk evidentohen sjellje të tilla abuzive në trajtimin e paditëses sa që të meritojë një ndëshkim të rëndë material. Referuar kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës gjykata vlerëson se dhënia e një dëmshpërblimi të barabartë me 4 paga mujore, do të rivendoste ekuilibrin e cënuar të marrëdhënieve të punës. Dëmshpërblimi si masë ndëshkimore për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës, duhet të shtohen edhe shpërblimi për mosrespektim të procedurës së pushimit nga puna në masën e 2 pagave mujore, parashikuar nga neni 144 i K.Punës, si dhe shpërblimi për mosrespektim të afatit të njoftimit në masën e 2 pagave mujore parashikuar nga nenet 143/1 e 155/1 i K.Punës. Lidhur me procedurën, nuk u paraqit nga pala e paditur asnjë provë shkresore që vërteton se procedura është respektuar. Vetëm një njoftim ka kryer pala e paditur në drejtim të paditëses, në datën 16.09.2013, ku e njofton se nuk do të rinovohet kontrata e punës, por që edhe për këtë njoftim nuk ka konfirmim të paditëses dhe asnjë procedurë tjetër njoftimesh apo takimesh sikurse përcakton neni 144 i K.Punës.

Shpërblimi për vjetërsi në punë është një institut juridik i ndryshëm në emërtim dhe në përmbajtje nga dëmshpërblimi si përgjegjësi civile, përfshirë dëmshpërblimin që rrjedh nga marrëdhëniet e punës. Shpërblimi për vjetërsi në punë (edhe nga vetë termi) nuk është sanksion ndaj punëdhënësit, por është një formë vlerësimi material për punëmarrësin, një përfitim që duhet t'i paguhet punëmarrësit për kontributin që ka dhënë për punëdhënësin dhe i cili nuk jepet në raste përjashtimore, parashikuar në nenin 145 të Kodit të Punës. Kontributi ka të bëjë me pjesëmarrjen e punëmarrësit në aktivitetin e punëdhënësit, duke dhënë ndihmën e tij në forma të ndryshme për të kryer një punë të dobishme në favor të punëdhënësit, me vënien nga ana e punëmarrësit të aftësive të tij profesionale, mendore e fizike në shërbim të punëdhënësit. Në këtë vështrim, është e natyrshme që punëmarrësi të përfitojë shpërblimin për vjetërsi në punë kur plotësohen kushtet e specifikuar nga neni 145 i Kodit të Punës. Në të njëjtën logjikë shkon edhe neni 152 i po këtij Kodi. Në vijim të sa më sipër, shpërblimi për vjetërsi në punë (si një përfitim për punëmarrësin) zbatohet në mënyrë subsidare, duke ju shtuar dëmshpërblimeve të tjera (nëse janë të zbatueshme), dhe nuk kushtëzohet nga mënyra e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, me përjashtim të rastit kur punëmarrësi largohet nga puna në mënyrë të menjëhershme dhe të justifikuar. Në rastin konkret jemi përpara një kontrate pune kohëzgjatja e të cilës është e barabartë me 3 vjet, dhe zgjidhja e kësaj kontrate është e menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuar. Paditësja ka kryer 3 vite pune të plota pranë palës së paditur dhe për rrjedhojë ajo

ka të drejtën e shpërblimit me 0.5 paga mujore për çdo vit vjetërsi në punë, duke u shpërblyer me 1.5 paga mujore për vjetërsinë në punë.

Përsa i përket kërimit të paditëses për rikthim në vendin e mëparshëm të punës dhe për konstatimin e diskriminimit, e pagimin e një dëmshpërblimi për shkak të diskriminimit, gjykata i gjen të pabazuara në ligj e prova këto pretendime.

Rikthimi në punë nuk gëzon mbrojtje ligjore, ndërsa e vetmja e drejtë e mbrojtur nga ligji është e drejta e dëmshpërblimit. Në këtë konkluzion kanë arritur edhe Kolegjet e Bashkuara të GJL në vendimin unifikues me nr. 31, datë 14.04.2003.

Në lidhje me pretendimin e ngritur në ankim për shkeljen e nenit 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në të cilën parashikohet: “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, 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; ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi”.

Duke sjellë në vëmendje nenin 12, të K.Pr.Civile, sipas të cilit pala që pretendon një të drejtë ka detyrimin që në përputhje me ligjin të provojë faktet mbi të cilat bazon pretendimin e saj, me provat që i janë nënshtruar shqyrtimit gjyqësor, pala paditëse nuk ka provuar për asnjë moment faktin se është diskriminuar nga punëdhënësi për rastet e parashikuara në këtë ligj. Nuk rezulton nga provat e administruara që të jetë kryer ndaj paditëses ndonjë sjellje diskriminuese apo trajtim i pabarabartë për shkak të cilësive të subjekteve që përcakton neni 1, i Ligjit Nr. 10221/2010.

Në analizë të fundit të rrethanave të faktit dhe të ligjit të zbatueshëm, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se pretendimet e ngritura në ankim nga paditësja janë të pjesërisht të bazuara në ligj e prova, për rrjedhojë vendimi i gjykatës së shkallës së parë duhet të ndryshohet pjesërisht duke pranuar pjesërisht padinë e paditëses sipas arsytimit të mësipërm.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, në seancë gjyqësore, bazuar në nenet 49 e 53, gërma “b”, të Ligjit Nr. 49, datë 03.05.2012, i ndryshuar;

VENDOSI

- Ndryshimin e vendimit Nr. 24 datë 16.01.2014 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Vlorë.
- Pranimin e pjesshëm të padisë.
- Detyrimin e palës së paditur, t'i paguajë paditëses 4 (katër) paga mujore, si dëmshperblim për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës.
- Detyrimin e palës së paditur, t'i paguajë paditëses 2 (dy) paga mujore, si dëmshperblim për mosrespektim të procedurës të pushimit nga puna.
- Detyrimin e palës së paditur, t'i paguajë paditëses 2 (dy) paga mujore, si dëmshperblim për mosrespektim të afatit të njoftimit.
- Detyrimin e palës së paditur, t'i paguajë paditëses 1,5 (një pikë pesë) pagë mujore si shperblim për vjetërsi në punë.
- Rrëzimin e padisë në kërkimet e tjera.
- Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur.
- Ky vendim është i ekzekutueshem nga shërbimi përmbartimor dhe afati i ekzekutimit të këtij vendimi është 6 (gjashtë) muaj, në 2 (dy) këste.
- Kundër vendimit lejohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë brenda 30 ditëve, duke filluar ky afat nga dita e nesërme e komunikimit të këtij vendimi.

U shpall në Tiranë, sot me datë 22.02.2018.

ANËTAR
Amarildo LAÇI

(d.v)

ANËTARE
Bernina KONDI

(d.v)

KRYESUES
Bari SHYTI

(d.v)

Vërtetohet njësia me origjinalin

*Karolina
Leonard Shyti
Shyti*

