



REPUBLIKA E SHQIPERISE  
GJYKATA E APELIT  
VLORE

NR. 3331/1912/735 i Rregjistrimit  
DT. 10.11.2016 i Rregjistrimit

Nr. 911 i vendimit  
Dt. 01.11.2018 e VENDIMIT

12-12

V E N D I M  
“Në emër të Republikës”

Gjykata e Apelit Vlore, e përbërë nga gjyqtarët:

Margarita Buhali - Kryesuese  
Brikena Ukperaj - Anëtare  
Sokol Ngresi - Anetar

asistuar nga sekretarja gjyqësore [redacted] më datat 12.06.2018, 04.07.2018, 19.09.2018, 04.10.2018, 25.10.2018, 01.11.2018 mori në shqyrtim në seancë gjyqësore me dyer të hapura, çështjen civile me nr.3331/1912/735 rregjistri, me datë 10.11.2016 rregjistrimi, që i përket:

**Paditës:** [redacted] i biri [redacted] dhe [redacted] i dtl. [redacted] lindur ne [redacted] banues ne [redacted] me shtetesi shqiptare, i perfaqesuar ne gjykim nga av. [redacted]

**I paditur :** Albpetrol Sh.A.-përfaqesuar nga juristi [redacted] dhe [redacted].

**Person i tretë:** Komisioneri per Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tirane- në mungesë.

**Objekti:** Konstatimi i faktit te diskriminimi. Detyrimin e te paditurit Albpetrol sh.a. te demshperbleje paditesin per demin jashtekontraktor, biologjik, moral, ekzistencial.

**Baza ligjore:** Kushtetuta e Republikës se Shqiperise, (neni 18) Konventa Europiane e te Drejtave te Njeriut, (neni 12) Protokolli 12 i K.E.D.NJ. Ligji nr.10221, "Per mbrojtjen nga



diskriminimi". Neni 31,32 i K.Pr.C. Nenet 608, 609, 625,640, 647 te K.Civil.

**Gjykata e Rrethit Gjyqesor Fier me vendimin nr.62-2016-4149 (1032) dt.03.10.2016 ka vendosur si vijon:**

1. Rrezimin e padise se paditesit [REDACTED]
2. Shpenzimet gjyqesore i ngarkohen paditesit.

**Kunder ketij vendimi ka bere ankim paditesi I cili ka kerkuar ndryshimin e vendimit dhe pranimin e padise per keto shkaqe;**

- 1- Gjykata jo vetem qe e ka zbatuar ne menyre te gabuar ligjin , por ajo ka dhene nje vendim te paarsyetuar duke e mbushur pjesen pershkuese arsyetuese te vendimit vetem me dispozita te ligjit pa bere asnje lloj arsyetimi nga ana e saj.
- 2- Fakti i diskriminimit duhet te prozumohet dhe del nga permbajtja e veprimeve te kryera ndaj subjektit te diskriminuar paditesit [REDACTED]. Ne gjykim doli katerciperisht e provuar se veprimet ndaj paditesit jane veprime diskriminuese nga ato qe percakton ligji dhe se ka qene viktime e diskriminimit.
- 3- Paditesi [REDACTED] si nje nder puntoret me me eksperience dhe te kualifikuar ne fushen e naftes, korrektesi dhe nivelit me te larte njohurish mbi ligjin, themeloi dhe u zgjodh kryetar i Federates Sindikale te Naftes te regjistruar me vendimin 4344 20.08.1997 I te Gjykates se Rrethit Tirane, te cilen e ka perfaqesuar ne disa aktivitete nacionale dhe i nderkombetare qe eshte bere antare e Konfederates se Sindikatave te Sherbimit Publik dhe privat te Shqiperise qe ka fituar personalitet juridik me vendimin e Gjykates se Rrethit Tirane Nr. 3019 dt 04.03.2014.
- 4- Vitet e fundit nepermjet ligjeve dhe akteve nenligjore shoqëria Albpetrol i eshte nenshtuar ristrukturimeve te njepasnjeshme te fuqise puntore I shoceruar me pushime kolektive masive te punonjesve por edhe marje puntoresh te rinj. Shumica e largimeve nga puna kane qene abuzive dhe ka pasur marje ne punete pamerituara si konfirmon edhe konkluzionet ne dokumentin e paraqitur si prove te KLSH.
- 5- Midis viktirnave te ketyre largimeve abuzimeve nga puna ka pasur edhe anetaret e sindikates Federata e Sindikatave te Naftes qe drejton paditesi per te cilet ai mbi bazen e kuadri te drejtash, qe i njihte ligji kerkonte tu bente nje mbrojtje sa me energjike per të larguarit. Eshte kjo arsye perse apeluesi [REDACTED] eshte larguar dy here nga puna ne kundersiztim flagrant me ligjin. Rasti i parë i largimit pa të drejtë nga puna tashmë është i vërtetuar.
- 6- Vertet ne ate gjykim nuk eshte pretenduar si diskriminim largimi nga puna e paditesit si pretendon pala e paditur kjo se pari sepse paditesi ne ate kohe mendoi se pala e paditur kete veprim ekstrem nuk e beri ne menyre te qellimshem por e kreu instiktivisht si reagim ndaj kritikave dhe kundersiztimeve te paditesit dhe se dyti se ajo i premtoi se do korrigjonte gabimin, do ta rimerte ne pune sepse ai ishte kryetar sindikate dhe kete te drejte ia njihte ligji.
- 7- Pala e paditur premtimet per ta rimarre ne pune paditesin i kishte vetem mashtrime, qe te fshihte qellimin e vertete te saj mbas reagimit te te gjitha sindikatave te cilat e quajten largimin e tij goditje te levizjes sindikale sikurse

vertetohet nga shkresa e drejtuar Presidentit, Kryeministrit Ministrit te Energjitikes dhe Ministrisë per ceshtjet Sociale te firmosur nga kryetaret e te gjashte sindikatave te naftes, qe Kryeministria ja dergon ministrit te energjitikes, qe eshte ministri i linjes me nr. 3599 te administruar ne gjykim dhe depozituar si prove ne dosje.

- 8- Pala e paditur per te kaluar kete situatë ne disfavor te saj e rimori ne pune per tre muaj duke i premtuar se do ta mbante ne menyre te perhereshme ne pune. Gjate gjithë kohes pala e paditur i kerkoi me kembengulje qe ai te hiqte dore nga levizja sindikaliste ne se donte te rrinte i punesuar prane saj . Ky fakt provohet nga mesazhi sms i Administratorit te pales se paditur Albpetrol sha. i dt.24.02.2014 ora 11:53. qe nuk u kundërshtua nga pala e paditur ku thuhet : "  
[REDAKTUAR] Te kam takuar 5 here perfshire dhe te premtën, je bere pale me punonjesit e larguar nga puna.
- 9- Gjykata ne vendimin e saj nuk u ben as sqarimin dhe as vleresim minimal ketyre rrethanave kur natyrshem linden pyetjet. Perse e rimori perseri ne pune. Perse e largoi perseri duke e mbajtur vetem tre muaj kur ai nuk eshte puntor qe fillon per here te pare por ka filluar qe ne vitin 1971 dhe ka kualifikim te posacem dhe eshte kryetar sindikate?
- 10- Pergjigja është vetëm se u rimor per shkak te trysnise energjike qe bene te gjitha organizatat sindikaliste, te cilat ju drejtuan autoriteteve ne te larta te shtetit. U largua perseri se nuk pranoi te hiqte dore nga levizja sindikaliste.
- 11- Goditja e levisjes sindikaliste theksohet si fenomen edhe ne konkluzionet e Kontrollit të larte te Shtetit te paraqitur ne gjykim si prove. Fakt flagrant qe deshmon kete mosperfillje eshte fakti se pala e paditur Albpetrol ka mbi 5 vjet qe nuk ka nenshkruar kontraten apo fakti se fakti se ajo nenshkroi me sindikatat marreveshje te bashket se do te perdorte kriteret profesionale te percaktuara ne akt te perbashket per pushimet kolektive nga puna dhe do te perpilonte lista sipas ketyre kriterëve dhe me vone pushimet kolektive nuk i kreu mbi keto kriteret te vendosura bashke me sindikatat.
- 12- Pala e paditur me cdo menyre eshte perpjekur te pengoje dhe ka demtuar rende funksionimin e sindikatave nga ana tjeter keto pengime qe ju ka bere i paraqit si argumente per tu mbrojtur ne gjykim si psh ai kur pretendoi se paditesi nuk ishte me kryetar se i ka mbaruar mandati kur nuk solli as akt cregjistrimi dhe as vendim te emerimit te kryetari tjeter te sindikates qe ai drejton.
- 13- Paditesi si kryetar sindikate ka pasur marredhenie te posacme me te paditurin si punedhenes. Sikurse vertetohet del logjikshem paditesi eshte larguar nga puna vetem per shkakun se ka qene kryetar sindikate dhe per asnje shkak tjeter, sepse ai ka qene aktiv ne ceshtjet e sindikates dhe pala e paditur pushtetin disiplinor e ka konsideruar monopol te veten dhe nuk njeh institucion tjeter paralel qe i kufizon pushtetin si eshte sindikata.
- 14- Ligjvënisi i ka kushtuar te drejtes sindikale nje mbrojtje te posacme e cila manifestohet ne ndalimet dhe sanksionet, qe ai vendos ne ligj per garantimin e funksionimit te tyre. Nga njera ane ai ndalon drejtperdrejt veprimet e paligjeshme te punedhenesve ndaj antareve te sindikates qofte edhe trasferimin dhe jo largimin e antereve te sindikates dhe nga ana tjeter sanksionon pavlefshmerine e ketyre veprimeve abuzimeve te punedhenesve.

- 15- Liria sindikale eshte nje e drejte e mbrojtur nga kushtetuta, legjisiacioni i punes ligji i posacem per diskriminimit dhe aktet nderkombetare.
- 16- Persa u perket pretendimeve mbi aktin e ekspertimit pala e paditur i kishte te gjitha mundesite te kerkonte zvendesimin e tij apo thirrjen e nje eksperti tjetër dhe nuk mund ta kundërshtonte vetem ne konkluzionet perfundimtare ne se kishte I bndershtim ndaj tij .
- 17- I pakuptimte eshte edhe kundështimi qe ajo ka bere se është kerkuar detyrimi ndaj saj si detyrim kontraktor. Nuk kuptojme per cfare kontrate e ka pasur fjalen pala e paditur pasi si kemi theksuar me pare pala e paditur ka mbi pese vite qe nuk ka nenshkruar kontrate kolektive me sindikatat.

## GJYKATA E APELIT VLORE

Pasi degjoi relatimin e çështjes nga gjyqtarja Margarita Buhali, shqyrtoi e bisedoi çështjen ne teresi , dëgjoi pretendimet e paditësit që kërko *ndryshimi e vendimit dhe pranimin e padisë, ndërsa* i padituri kërko lënien në fuqi të vendimit të gjykatës së shkallës së parë.

### V E R E N

Vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqsor Fier nr. 62-2016-4149 (1032) dt.03.10.2016 është marrë në zbatim të gabuar të ligjit dhe të provave. Për këtë shkak ai duhet të ndryshohet duke u vendosur pranimi i padisë.

Nga gjykimi i çështjes rezultojnë faktet e mëposhtme: Paditesi [REDACTED] ka filluar mardheniet e punes ne ndermarjet e naftes ne vitin 1971 deri ne vitin 2010 me profesion mekanik. Ka qene nismetar dhe ka krijuar Federaten Sindikale te Naftes ne vitin 1997. Në vitin 2010 ai është larguar nga puna dhe me vendimin nr.1661 dt.22.09.2011 te Gjykates se Apelit Vlore ka fituar te drejten e demshperblimit per zgjidhjen e menjehereshme te pajustificuar te kontrates se punes nga Q.P.N.Patos dhe Albpetrol sh.a. Patos. Sipas paditësit shkak i largimit nga puna në vitin 2010 ishte organizimi i protestave te naftetareve ne vitin 2010 solli dhe largimin nga puna.

Per mbrojtjen e interesave dhe aspiratave te punonjesve te sindikates ka kritikuar dhe denoncuar padrejtesite qe beheshin ne Albpetrol duke ju drejtuar te gjitha insitucioneve si Presidenti, Kryeministri, Ministri Energjitikes Grupeve Parlamentare. Me Vendimin nr.190 date 01.04.2014 të palës së paditur, paditesi [REDACTED] eshte pozicionuar si Operator prodhimi prane Qendres QPNGR Patos, per nje periudhe 3 – mujore. Marredheniet financiare i kane filluar me date 01.04.2014. Me shkresen nr.5233 prot date 26.06.2014, paditesi eshte njoftuar se

marredhenia e punes do te nderpritet me date 30.06.2014, qe perkon me daten e perfundimit te afatit 3 –mujore. Sipas paditesit qellimi i administrates se Albpetrol sh.a. ka qene mosaktivizimi ne levizjen sindikale dhe ai ka pasur presione nga administrata e Albpetrolit dhe nga deputeti i zones.

Paditesi ka pretenduar pranimin e padise me arsytimin se : Shkaku i vertete i largimit nga puna ka qene vetem qenia e tij si kryetar i FSN per tju kundervene atij per ti ulur prestigjin ne shoqeri dhe midis anetareve te sindikates. Pala e paditur e ka larguar paditesin nga puna duke shkelur dispozitat e Kodit te Punes nenet 9, 118/4 e 184/2 te K.punes dhe neni 1 i ligjit nr. nr.10221 dt.04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi". Largimi nga puna i paditesit eshte bere si hakmarrje ndaj kritikave te drejtuesve burokrat ndaj kerkesave te tij per punonjesit e sindikates qe perfaqesonte sepse sipas dispozitave te K.Punes pala e paditur duhej ti merrte mendim si perfaqesues i sindikates, per pushimet kolektive qe duhej te bente, per nderprejte e marredhenieve te punes ne anetaret e sindikates apo per mosmarveshjet nga kontratat kolektive pavaresisht se ligji i jep status ligjor te barabarte duke qene se FSN ka te njejten kuote pjesmarse ne komisionet per zgjidhjen e mosmarveshjeve gjate mardhenieve te punes ne nivel rajonal dhe kombetar. Pala e paditur i ka mohuar paditesit barazine para ligjit dhe mbrojtjen nga ligji, sigurimi i te cilave eshte qellimi i ligjit nr.10221 dt.04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi", neni 2 germa a) dhe b). Paditesi ka pretenduar se eshte diskriminuar nga pala e paditur Albpetrol sha. per shkak te qenies se tij anetar i sindikate (Kryetar i FSN). Ai perfshihet ne rrethin e subjekteve te ligjit nr.10221 dt.04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi". Ka pesuar dem ne shendetin e tij nga ky diskriminim. Egziston lidhja shkakesore midis veprimit te kundraligjshem te pales se paditur Albpetrol sha. dhe demit te shkaktuar dhe se plotesohen te gjitha kushtet ligjore te pervecme dhe kumulative per deklarimin e konstatimit te diskriminimit dhe te demshperblimit te tij.

I padituri ka kerkuar rrezimin e padise duke prapesuar se: Procedure e largimit nga puna te paditesit eshte ndjekur edhe per punonjes te tjere dhe jo vetem per paditesin, duke u mbeshtetur ne Statutin e shoqerise si dhe ne vendimi nr.16 date 06.03.2014 te Keshillit Mbikqyres te shoqerise Albpetrol sh.a. Nderprerja e mardhenieve te punes eshte bere per shkaqe te justifikuara bazuar ne Kodin e Punes dhe arsyeja ka qene perfundimi I afatit te kontrates. Nga ana e paditesit eshte zhvilluar nje proces gjyqesor me objekt pagim demshperblimi per nderprerjen e mardhenieve te punes pa shkaqe te justifikuara dhe kjo kerkese padi eshte pranuar nga Gjykata. Ne asnje nga provat e administruara nuk ka ndonje shprehje te diskriminimit kundrejt paditesit. Vete paditesi ne kete kerkese-padi nuk ka kerkuar diskriminim sipas nenit 146 te Kodit te Punes, por ka perfitur nga Gjykata demshperblimet e Kodit te punes qe kane te bejne me nderprerje te pajustificuar te marredhenieve te punes. Paditesi [REDACTED] ne asnje moment si gjate mardhenieve te punes po ashtu edhe pas perfundimit te tyre nuk i eshte drejtuar Komisionerit per mbrojtjen nga Diskriminimi... Paditesit [REDACTED] i ka mbaruar mandati i Kryetarit te Federates me date 07.11.2013. Shkaku i diskriminimit nuk u provua asnjehere me prova por thjesht eshte pretenduar ne

kuader te pohimeve dhe aludimeve qe ben paditesi. Padia per diskriminim eshte ngritur me date 02.09.2015, pra plot 2 vjet pas perfundimit te mandatit si Kryetar i FSNSH te paditesit. ..Qendrimi i paditesit eshte kontradiktor ne kete drejtim, pasi, nga njera ane pretendon se demi pasuror dhe jopasuror i eshte shkaktuar nga zgjidhja e kontrates se punes dhe nga ana tjetere, ai i eshte referuar neneve 608 e vijues te K.Civil, te cilat rregullojne pergjegjesine qe lind per shperblimin e demit ne mardheniet jashtekontratore. Midis palëve ka pasur një kontrate dhe cdo pretendim zgjidhet sipas neneve 146 e 153 te K.punës... Akti i ekspertimit i marrë në gjykim nuk eshte I besueshem dhe nuk permban asnje fakt bindes se shkaktari I kesaj gjendje eshte shoqeria Albpetrol. ...Ne rastin konkret mardheniet e punes jane nderprere me date 30.06.2014 dhe kjo eshte data qe fillon dhe ecen afati 180 ditor brenda te ciles duhej te ngrihej padia me kete objekt sipas nenit 146 te K.Punes. Por referuar padise ne fjale ajo nuk eshte ngritur brenda ketij afati por me date 02.09.2015 dhe si e tille eshte parashkruar.

Mbi këto rrethana Gjykata e rrethit gjyqsor Fier me vendimin nr. 62-2016-4149 (1032) dt.03.10.2016 ka vendosur rrëzimin e padisë me arsyetimin se; Ne analize te dispozitave te cituara me siper, vleresohet se per te gene perpara nje veprimi diskriminues ne kuptim te ketij ligji, duhet te plotesohen ne menyre te njekohshme keto kushte: 1 - te ekzistojte nje trajtim i diferencuar i personit ne raport me te tjeret, te cilet ndodhen ne rrethana te njejta apo te ngjashme; 2 - trajtimi i diferencuar te kete ndodhur per nje nga shkaqet e parashikuara ne nenin 1 te ketij ligji; 3- trajtimi i diferencuar te kete sjelle si pasoje veshtiresine apo pamundesine e ketij personi per te ushtruar te drejtat dhe lirite e njohura nga kushtetuta, aktet nderkombetare te ratifikuara apo ligje te tjera ne fuqi... Gjykata, duke marre ne analize faktin e parashtruar nga paditesi, si dhe provat e paraqitura prej tij, vlereson se ne kete gjykim nuk u provua fakti se veprimet e administratorit te shoqerise Albpetrol sh.a, Patos per nderprerjen e mardhenieve te punes me paditesin [REDAKTUAR] ka qene diskriminues dhe viktimizues ndaj tij...Gjate ketij gjykimi ka rezultuar i provuar fakti se paditesi [REDAKTUAR] eshte kryetari i Federates Sindikale te Naftes dhe se largimi nga puna eshte bere ne baze te kontrates qe ka pasur me shoqerine Albpetrol sh.a, Patos....Vetem fakti i qenies se paditesit anetar i sindikates se naftes eshte i pamjaftueshem per te arritur ne konkluzionin se ai eshte diskriminuar nga shoqeria Albpetrol sh.a, Patos. Paditesi nuk paraqiti asnje prove ne gjykim per te vertetuar faktin se veprimi i shoqerise Albpetrol sh.a, Patos ne rastin konkret eshte bere per shkak te qenies si Kryetar i Sindikates. Perkundrazi, ne gjykim ka rezultuar i provuar fakti se [REDAKTUAR] me vendimin nr.190 dt.01.04.2014 te Administratorit te Albpetrol sh.a, Patos. eshte emeruar ne pozicionin operator prodhimi ne QPNGR Patos per nje periudhe 3 - mujore. Mardheniet financiare kane filluar ne daten 01.04.2014 deri ne daten 30.06.2014. Sa siper nuk plotesohet asnje nga kushtet e parashikuara ne ligjin nr.10221, dt.04.02.2010 "Per mbrojtjen nga diskriminimi", ne menyre qe veprimi i te paditurit Albpetrol sh.a, Patos te trajtohet si dikriminues dhe viktimizues.Paditesi nese ka pretendime qe lidhen me zgjidhjen e mardhenieve te punes nga ana e Shoqerise Albpetrol sh.a. ne zbatim te Kodit te Punes duhet ti drejtohet gjykates per realizimin e te drejtave te shkelura ne respektim te Kodit te

*Punes. Nenet 9, 144/5, 145, 155/1 dhe 155/3 e vijues te K.Punes kane parashikuar pergjegjesine qe lind per punedhenesin per shperblimin e demit qe i shkaktohet punemarresit ne rastin e zgjidhjes se kontrates se punes ne kundershtim me ligjin.*

## **Ligji i zbatueshëm për zgjidhjen e çështjes**

Neni 14 i Konvetës evropiane të të drejtave të njeriut

Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

Neni 18 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë

Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.

Neni 1 i ligjit nr.10221

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, shtatzaninë, 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.

Neni 3

“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.

2- “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Neni 7

Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi

të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.

#### Neni 11

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, 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.

#### Neni 15

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 34

Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.

2. Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

#### Neni 36

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....

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 paditësi 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.

Neni 38

Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

Kodi I punes

Neni 9/2 Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në 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, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Neni 10 i ndryshuar me ligjin nr.136/2015 dt.05.12.2015

10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.

### **Procedura e ndjekur gjate gjykimit ne apel dhe provat e marra**

Gjatë gjykimit në apel mbi bazën e kërkesës së paditësit gjykata riceli hetimin gjyqsor për marrjen e provave të pretenduara prej tij sipas nenit 465 të K.Pr.Civile. Konkretisht paditësi pretendoi se trajtimi i tij i pabarabartë në punësim për shkak të përkatësisë së tij sindikale provohej nga fakti se punonjësit, të cilët ishin marrë në punë në të njëjtën kohë dhe mënyrë me të, pra me kontratë në periudhë prove vazhdonin të ishin në marrëdhënie pune ndërsa ai ishte larguar nga punëdhënësi menjëherë në momentin e mbarimit të afatit 3 mujor. Gjithashtu ai pretendoi se në mbledhjen me drejtues të shoqërisë para marrjes në punë atij i ishte premtuar punësimi në pozicionin e punës, që kishte pasur para largimit në vitin 2010 nga puna, ndërkohë një premtim i tillë nuk ishte mbajtur. Për këtë ai paraqiti në gjykim një fletë fotokopjo të mbledhjes pasi sipas tij origjinale ndodhej në protokollin e shoqërisë dhe ai e kishte të pamundur ta siguronte. Kështu sipas vendimit nr.190 dt.01.04.2014 i shoqërisë

Albpetrol provohet se në të njëjtën kohë, pozicion pune si operator prodhimi dhe periudhë 3 mujore me paditësin në punë është marrë dhe shtetasi [REDAKTUAR]. Ky shtetas ashtu sic pranoi pala e paditur vazhdonte të ishte në punë pranë palës së paditur edhe pas përfundimit të afatit 3 mujor, madje edhe në kohën e gjyqimit të çështjes në apel. E njëjta gjë edhe për punonjësin [REDAKTUAR], i cili po ashtu ishte emëruar në punë në të njëjtën kohë me paditësin. Vazhdimësia e marrëdhënieve të punës e këtij shtetasi me të paditurit u provua nga gjëndja e llogarisë bankare të tij ku vijonte që ai të paguhej nga pala e paditur shoqëria Albpetrol.

Sipas procesverbalit të datës 12.02.2014 rezulton se është mbajtur një takim midis paditësit i njohur si kryetar i federatës së sindikatës së Naftës së Shqipërisë dhe palës së paditur të përfaqësuar nga drejtori teknik [REDAKTUAR], Drejtor ekzekutiv [REDAKTUAR] drejtori juridik [REDAKTUAR]. Në këtë procesverbal thuhet ndër të tjera se u diskutua me përgjegjisi me drejtuesit e Albpetrol dhe u vendos që z. F. [REDAKTUAR] Sh. [REDAKTUAR] të filloj punë në Albpetrol si shëf oficine në Patos, ku ka punuar për rreth 20 vjet, bazuar edhe në kërkesën e tij që i paraqitet në drejtorinë e burimeve njerëzore. Duke qënë se ky procesverbal ishte fotokopjo gjykata e Apelit në bazë të nenit 223 të K.Pr.Civile urdhëroi palën e paditur të paraqiste një kopjo të tij në formën e kërkuar nga ligji. Në seancën pasardhëse gjyqsore i padituri megjithëse nuk e paraqiti në formën e kërkuar këtë procesverbal u shpreh nëpërmjet përfaqësuesit se ky procesverbal ishte një shënim i mbajtur në fletoren e drejtorit për takimet jozyrtare që ai zhvillonte dhe ekzistonte pranë saj.

#### **Vlerësimi i gjykatës së Apelit lidhur me zgjidhjen e çështjes.**

Gjykata e Apelit cmon se shkaqet e ankimit të ngritura nga paditësi kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqsor Fier nr. nr. 62-2016-4149 (1032) dt.03.10.2016 janë të bazuara. Nga provat e marra në gjykimin në shkallë të parë edhe ato të siguruara pas riceljes së pjesëshme të hetimit gjyqsor gjatë gjyqimit në apel u konstatua diskriminimi i paditësit për shkak të veprimtarisë së tij sindikale të ushtruar si kryetar i federatës sindikale të naftës së Shqipërisë. Për këtë shkak padia duhet të pranohet lidhur me konstatimin e diskriminimit dhe me pagimin e dëshpërblimit të dëmit si pasojë e këtij diskriminimi, por me një masë të ndryshme nga ajo e pretenduar nga paditësi konkretisht me 12 muaj pagë. Vendimi i gjykatës së Apelit bazohet në këto arsye:

1-Paditësi ka bazuar padinë për konstatimin e diskriminimit në marrëdhënien e punësimit dhe pagimin e dëshpërblimit ndër të tjera në

ligjit nr.10221 dt.04.02.2010. Në bazë të dispozitave të ligjit nr.10221 vleresohet se për të qene përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, duhet të plotësohen në mënyrë të njëkohshme këto kushte:

*1 - të ekzistojë një trajtim i diferencuar i personit në raport me të tjerët, te cilet ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme;*

*2 - trajtimi i diferencuar të kete ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji;*

*3- trajtimi i diferencuar të kete sjelle si pasoje vështiresine apo pamundesine e këtij personi për të ushtruar të drejtat dhe lirite e njohura nga kushtetuta, aktet nderkombetare të ratifikuara apo ligje të tjera në fuqi*

Edhe sipas kodit të punës, që konsiderohet ligji i posaçëm me fuqi hierarkike më të lartë për rregullimin e marrëdhënieve punëdhënës-punëmarrës është e parashikuar se diskriminim përbën *çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, ...bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, ...në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.* Pra në thelb të evidentimit të një sjellje diskriminuese qëndron trajtimi i diferencuar, që i bëhet një personi në raport me të tjerët, që ndodhet në të njëjtat rrethana me të nga i njëjti punëdhënës. Padiësi në rastin konkret pretendon se i padituri ka bërë një sjellje diferencuese të pajustificuar ndaj tij lidhur me përzgjedhjen e punonësve me të cilët ka vijuar normalisht marrëdhënien e punës pas përfundimit të kohës së provës. Sipas padiësit përfundimi i marrëdhënies së punës nga i padituri ndaj tij në fund të kohës së provës ndërkohë, që me punonjësit e tjerë që kishin filluar punë në të njëjtat kushte me të kontrata ka vijuar rregullisht, tregonte se ai ishte trajtuar në mënyrë diferencuese në shkelje të parimit të barazisë së shtetasve në realizimin e të drejtës së tyre për punës. Pra në thelb pretendohet se sjellja diskriminuese ka të bëjë me cënimin e të drejtës së padiësit për punësim pas periudhës së provës, në ndryshim nga punonjësit e tjerë që ishin marrë në provë në të njëjtën periudhë me të.

Nga hetimi gjyqsor u provua se i padituri ka bërë një trajtim të ndryshëm të padiësit për lidhjen e kontratës së punës me të pas përfundimit të kohës së provës në raport me personat e tjerë të punësuar pranë tij në të njëjtën kohë dhe kushte si padiësi. Kështu

Sipas vendimit e dt.01.04.2014 në të njëjtën kohë me padiësin në punë po si operator prodhimi në Patos dhe me afat prej 3 muajsh ishte punësuar dhe shtetasi [REDAKTUAR]. Ndërsa për padiësin marrëdhënia e punës kishte përfunduar pas 3 muajve në datën 30.06.2014, për shtetasin [REDAKTUAR] [REDAKTUAR] marrëdhënia e punës kishte vijuar normalisht, duke u lidhur kontrata e punës me të pas përfundimit të kohës së provës. Madje ky person vazhonte të ishte në marrëdhënie pune pranë të paditurit edhe

gjatë kohës së gjykimit të çështjes në gjykatën e Apelit. Gjithashtu edhe punonjësi tjetër [REDAKTUAR], i cili po ashtu figuronte i punësuar pranë palës së paditur me të njëjtën pozicion pune si paditësi dhe në të njëjtën kohë me të, rezulton se vazhdonte normalisht marrëdhënien e punës me palën e paditur.

Duke qënë se pala e paditur pretendoi në gjykimin në apel se në kohën, kur ishte larguar paditësi nga detyra dt.30.06.2014 ishin larguar edhe punonjës të tjerë, gjykata e Apelit i la si detyrë të paraqiste aktet për zgjidhjen e kontratave të punës me punëmarrës të tjerë në të njëjtën periudhë. Ne seancën pasardhëse i padituri nuk paraqiti asnjë provë në mbështetje të prapësimit të tij, gjë që tregon se paditësi ishte punonjësi i vetëm për të cilin i padituri nuk kishte lidhur kontratën e punës pas përfundimit të periudhës së provës dhe madje personi i vetëm i larguar nga puna në datën 30.06.2014, ndërkohë që punonjësit e tjerë vazhdonin punën normalisht. Nisur nga këto prova provohet kushti i parë i diskriminimit sipas të cilit i padituri kishte bërë një sjellje diferencuese në marrëdhënien e punësimit me paditësin në raport me të punësuarit e tjerë të shoqërisë në të njëjtat rrethana.

Ekzistenca e këtij diferencimi përjashtues nga punësimi i paditësit në raport me punonjësit e tjerë mbështetet edhe në faktin se vetë i padituri nuk kishte respektuar detyrimin parakontraktor të marrë përsipër ndaj paditësit në datën 12.02.2014 për punësimin e tij në shoqërinë Alpetrol. Megjithëse procesverbali i datës 12.02.2014 i takimit midis paditësit dhe përfaqësuesve të të paditurit u paraqit fotokopjo, pohimi gjyqsor që bëri pala e paditur se ky procesverbal ekziston në fletoren e takimeve të mbajtura nga sekretarja e drejtorit të Albpetrolit, provon se premtimi i bërë nga i padituri ndaj paditësi si përfaqësues i organizatës sindikale konkretisht kryetar i federatës sindikale të naftës ka ekzistuar. Pikërisht ky premtim i të paditurit duhet të sillte një trajtim prioritar të paditësit në realizimin e të drejtës së punësimit për të në raport me punonjësit e tjerë, që janë punësuar në të njëjtën kohe e rrethana me të, nisur edhe nga fakti se punësimi i paditësit i shërbente jo vetëm nevojave të tij, por edhe përfaqësimit më të drejtëpërdrejtë të të drejtave të punonjësve të tjerë të paditurit gjatë marrëdhënieve të punësimit. Në të vërtetë i padituri jo vetëm, që nuk ka bërë një trajtim më pozitiv të paditësit për punësim, por i ka ndërprerë atij menjëherë marrëdhënien e punës në përfundim të afatit të provës pa realizuar detyrimet e marra përsipër për punësim e tij sipas procesverbalit të datës 12.02.2014.

Gjykata e Apelit cmon se në raport me punonjësit e tjerë, përfaqësuesit e sindikatave gëzojnë një mbrojtje me të madhe ligjore në marrëdhënien e

punësimin e garantuar kjo edhe nga neni 181 i K.Punës sipas të cilit *ndalohet zgjidhja e kontratës së punës me ta në mungesë së marrjes së pëlqimit paraprak nga organizata sindikale*. Fakti se paditësi ka qënë kryetar i një sindikate detyron palën e paditur që të trajtonte paditësin me prioritet pozitiv në vazhdimin e marrëdhënies së punës edhe pas afatit të provës në raport me punonjësit e tjerë, gjë që ajo nuk e ka respektuar. Madje ka vepruar në kundërshtim me këtë parim duke larguar nga puna vetëm paditësin në përfundim të periudhës së provës, ndërkohë që ka vijuar marrëdhënien e punës me të gjithë punonjësit e tjerë të punësuar në të njëjtën kohë e rrethana si ai.

I padituri nuk paraqiti asnjë provë se për cilin shkak kishte bërë një trajtim të ndryshëm të paditësit në punësim pas afatit të provës në raport me punonjësit e tjerë të punësuar në të njëjtat kushte me të. Madje, ai nuk paraqiti asnjë provë për të treguar nëse paditësi gjatë kohës së provës kishte pasur një efikasitet në punë më të vogël se punonjësit e tjerë të punësuar në afat provë sëbashku me të ose të ishte penalizuar me ndonjë masë disiplinore. Gjithashtu ai nuk provoi se përse nuk kishte vijuar rregullisht procesin e punësimit të paditësit pas kohës së provës megjithëse e kishte marrë përsipër këtë punësim në procesverbalin e takimit të datës 12.02.2014. Të gjitha këto rrethana tregojnë se i padituri ka bërë një trajtim diferencues përjashtues të paditësit në cënim të të drejtës së tij për punësim në raport me punonjësit e tjerë që ndodheshin në të njëjtat kushte me të.

2-Paditësi ka pretenduar se trajtimi i tij në mënyrë diferencuese nga punonjësit e tjerë kishte qënë për shkak të veprimtarisë së tij sindikale si kryetar i Federatës sindikale të Naftës. Lidhur me këtë pretendim nga hetimi gjyqësor rezultoi se paditësi [REDAKTUAR] ka pasur detyrën e kryetarit të Federatës Sindikale të naftës në periudhën Prill – Korrik 2014, kur ai është punësuar dhe është larguar nga puna nga pala e paditur Albpetrol Sh.A. Me vendimin nr.2019 dt. 04.03.2014 të Gjykatës së Rrethit gjyqësor Tiranë është rregjistruar si personi juridik Konfederata e Sindikatës së Shërbimit Publik, Privat të Shqipërisë dhe ka fituar personalitet juridik 60 ditë pas rregjistrimit, pra në datën 04.05.2014. Paditësi është zëvendëskryetar i kësaj konfederate.

Me vendimin nr.3848 dt.24.03.2014 të Gjykatës së rrethit gjyqësor Tiranë vërtetohet se paditësi [REDAKTUAR] ka përfaqësuar Federatën Sindikale të Naftës së Shqipërisë me cilësinë e kryetarit në depozitimin në regjistrin e organizatave jofitimprurëse të akteve të kësaj organizate. Kështu në kongresin e katër të kësaj sindikate të mbajtur në datën 07.11.2009 është zgjedhur si kryetar i saj shtetasi [REDAKTUAR] gjë që është pasqyruar në

procesverbalin e mbledhjes dhe në statut. Nga përmbajtja e vendimit del se kjo Federatë është krijuar me vendimin nr. 4344 dt.20.08.1997 të Gjykatës së Rrethit gjyqsor Tiranë. Në përgjigjen e kthyer nga kryeministri më datë 11.11.2015 rezulton se paditësi vazhdon të njihet me cilësinë e kryetarit të Federatës sindikale të naftës së Shqipërisë. Nga shkresa e datës 27.10.2014 e kontrollit të lartë të shtetit drejtuar z. [REDAKTUAR] kryetar i komisionit të ekonomisë e financave të Kuvendit të Shqipërisë pranohet problematika e konstatuar nga Kontrolli i lartë i shtetit gjatë auditit të realizuar në datën 28.05.2014 në shoqërinë Albpetrol lidhur me punësimin në këtë shoqëri. Ndër të tjera në këtë shkresë pranohet se çështja dhe problematikat në këtë shoqëri janë ngritur vazhdimisht nga sindikata e nxjerrjes së naftës Patos e cila vec KLSH i është drejtuar dhe institucioneve të tjera. Nga audimi është konstatuar keqadminsitrin i burimeve njërezore, ristrukturimpa kriter, marrje në punë në mënyrë abuzive, largime arbitrare. Po ashtu në këtë shkresë është theksuar se kjo shoqëri nuk ka patur një marrëdhënie të zyrtarizuar me sindikatat e punonjësve duke mos vlerësuar legjitimin e përfaqësuesve të saj.

Nga shkresa aktmarrëveshja midis sindikatave të nxjerrjes dhe të përpunimit të Naftës së Alpetrolit me nr.4265 prot. Dt.20.05.2014 vërtetohet se të gjitha sindikatat kanë realizuar një marrëveshje nëpërmjet të cilës unifikojnë qëndrimet e tyre në mbrojtje të interesave të punëtorëve në sektorin e nxjerrjes së Naftës dhe autorizojnë për përfaqsimin e nënshkrimin e cdo dokumenti qoftë edhe në prani të tyre z. [REDAKTUAR] i cilësuar si kryetari i federatës sindikale të Naftës së Shqipërisë. Në datën 30.01.2014 paditësi si kryetar i federatës së sindikatës së Naftës ka kërkuar takim urgjent pune me kryeministrin, Ministrin e Energjitikës dhe drejtues të kompanisë Alpetrol për të zgjidhur problemet e punonjësve të qëndrës së prodhimit të Gazit Patos që kanë ngelur pa punë si rezultat i marrëveshjeve hidrokarbure me shoqërinë Phoenix, Petroleum Sh.A. Patos. Gjithashtu me shkresën e datës 15.05.2014 paditësi si pjesë e grupit të sindikatave të Naftës i ka paraqitur kërkesë adminsitrorit të shoqërisë Albpetrol dhe Ministrit të Ekonomisë e çështjeve sociale dhe atij të Ekonomisë dhe industrisë lidhur me reformën ekonomike që po ndërmerrej në alpetrol, uljen e pagës dhe lidhjen e kontratës kolektive e cila ishte zvarritur nga viti 2012.

Duke vlerësuar në tërësi këto akte provohet se paditësi në periudhën si para punësimit, gjatë punësimit dhe pas largimit nga puna në 30.06.2014 nga shoqëria Albpetrol Sh.A. ka mbajtur detyrën e kryetarit të Federatës së sindikatës së Naftës Patos dhe nënkryetarit të Konfederatës sindikale në shërbimin publik e privat të Shqipërisë. Për më tepër prej datës

20.05.2014, pra kur ishte ende në marrëdhënie pune me Albpetrol ai është caktuar nga të gjitha sindikatat e tjera, që veprojnë në sektorin e Naftës si përfaqesues e tyre në marrëdhënie me shoqërinë Albpetrol dhe institucionet shtetërore aksionere në këtë shoqëri për zgjidhjen e mosmarrëveshje që kishin të bënte me mbrojtjen e interesave të punonjësve e realizimin e kontratave kolektive të punës. Po brenda periudhës së punës pranë palës së paditur nga data 01.4.2014 deri në 30.06.2014 konkretisht në datën 15.05.2014 me cilësinë e kryetarit të federatës dhe përfaqesuesit të sindikatave të tjera të naftës ai ka bërë prezent si te punëdhënësi dhe te Minsitritë përkatëse të linjës pretendime për mbrojtjen e punëmarrësve lidhur me uljen e pages dhe moslidhjen e kontratës kolektive. Pra rezulton se veprimtaria e realizuar nga paditësi si kryetar i federatës sindikale të naftës edhe si përfaqesues i sindikatave të tjera, që operojnë në sektorin e Naftës, ku vepron dhe i padituri si punëdhënësi më potencial shtetëror, ka qënë e spikatur në realizimin e të drejtave të punëmarrësve ndaj veprimeve ose mosveprimeve të punëdhënësit Albpetrol Sh.A. Kundërshtimi i politikave ekonomike dhe strukturore në planin e punësimit, të largimeve nga puna dhe të mungesës së nënshkrimeve të kontratës kolektive nga i padituri është ndjekur nga paditësi si kryetar i federates sindikale të naftës dhe përfaqesues i bashkimit të tyre deri në instancat më të larta hierarkike të shtetit madje edhe në kontrollin e lartë të shtetit duke sjellë si pasojë jo vetëm nisjen e procedurave të auditimit pranë shoqërisë Albpetrol, por edhe konstatimin e përgjegjësive administrative dhe financiare nga Kontrolli i lartë i shtetit ndaj drejtuesve të këtij operatori ekonomik, konstatime që janë shoqëruar deri me kallëzime penale dhe sugjerime në parlamentin e Shqipërisë për ngritjen e komisioneve hetimore për problematikat e vërejtura për largimet nga puna, punësimet dhe moslidhjen e kontratave kolektive me shoqëritë sindikale. Ky volum veprimtarie e ushtruar nga paditësi si përfaqesues i sindikatave në kundërshtim me interesat e të paditurit krijon një bazë të qënësishme faktike për të mbështetur pretendimin e tij se largimi i tij nga puna në datën 30.06.2014 pas përfundimit të afatit 3 mujor të provës dhe mosvijimi i marrëdhënies së punës me të pas afatit të provës ka ndodhur për shkak të diskriminimit të tij për shkak të pjesëmarrjes dhe i veprimtarisë së tij aktive sindikale.

Sipas nenit 36 te ligjit nr.10221 „Për mbrojtjen nga diskrimi“ gjykata e Apelit cmon se paditësi ka paraqitur një bazë të mjaftueshme provuese në mbështetje të padisë së ngritur prej tij. Në këto kushte gjykata e Apelit cmon se sipas nenit 36/6 të ligjit nr.10221 nga provat e paraqitura nga paditësi provohet sjellja diskriminuese, që ka bërë i padituri dhe i takon barra e provës këtij të fundit që të provojë se faktet e paraqitura nga paditësi nuk përbëjnë diskriminim. Si në gjykimin në apel dhe në shkallë

të parë i padituri nuk ka paraqitur asnjë provë për të rrezuar pretendimin e paditësit duke i mëshuar faktit se përfundimi i kontratës ka ardhur ipso jure për shkak të përfundimit të kohës së provës. Ky qëndrim i të paditurit bie ndesh me kërkimet e paditësit dhe provat e paraqitura prej tij në gjykim. Në rastin e padive me objekt konstatim diskriminimi në marrëdhënien e punësimit, fusha e veprimit të këtij instituti shtrihet jo vetëm në përfundimin e marrëdhënieve të punës në mënyrë të parregullt, por edhe në ato që formalisht nga pikëpamja ligjore duket të bazuara në ligj, si edhe në trajtimin e ndryshëm të të drejtës së punësimit, të kushteve të punës së ofruar për punonjësit. Në rastin konkret përfundimi i marrëdhënies së punës nga i padituri me paditësin në fund të periudhës 3 mujore të provës, ndërkohë që ai kishte punuar mbi 20 vjet pranë palës së paditur dhe ishte punonjës me njohuri të thella profesionale, megjithëse nuk kishte marrë asnjë masë disiplinore në këtë periudhë, megjithëse ishte kryetar i sindikatës, megjithëse punonjësit e tjerë të punësuar me të në të njëjtën kohë ishin mbajtur në punë tregon se ai është trajtuar në mënyrë diskriminuese jo vetëm në drejtim të zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe të cënimit të të drejtës së tij për rekrutim në punë në të njëjtat kushte si punonjësit e tjerë që ishin në afat prove sikurse edhe ai.

3-Cënimi i të drejtës së paditësit për punësimit ka sjellë vështirësi në ushtrimin e të drejtave kushtetuese për pjesëmarrje dhe organizim sindikal në mbrojtje të të drejtave të punonjësve. Duke qënë i punësuar ai ka patur mundësi më të mëdha të verejje nga afër mënyrën se si punëdhënësi respektonte ose jo të drejtat e punonjësve dhe të realizonte në mënyrë më të drejtëpërdrejtë mbrojtjen e interesave të tyre se në rastin kur ai vepronte si përfaqësues sindikal i naftës jashtë punësimit në këtë sektor. Gjithashtu largimi i tij nga puna përbën një shembull negativ për cënimin e gjithë veprimtarisë së sindikatave në tërësi, që ka për qëllim kufizimin e veprimtarisë së tyre për shkak të efektit ngrirës, që sjell largimi nga puna ose mosrekrutimi në punë i përfaqësuesve ose i pjesëmarrësve aktiv në sindikata në raport me personat e tjerë.

Nga sa mësipër gjykata e Apelit vlerëson se plotësohet të tre kushte ligjore të parashikuara nga ligji nr.10221 dhe neni 9-10 i Kodit të punës duke u provuar se paditësi ka qënë viktimë e trajtimit diskriminues në marrëdhënien e punësimit të tij nga pala e paditur për shkak të veprimtarisë së tij si përfaqësues sindikal. Prandaj padia duhet të pranohet duke u konstatuar ekzistenca e diskriminimit të paditësit. Fakti se paditësi nuk i është drejtuar komisionerit të mbrojtjes nga diskriminimi nuk e pengon atë, që të kërkojë mbrojtjen e tij drejtpërdrejtë në rrugë gjyqësore gjë që parashikohet në mënyrë të shprehur në nenin 34 të ligjit nr.10221.



4-Për sa i përket pretendimit të palës së paditur se padia është parashkuar sipas nenit 146 të K.Punës pasi nuk është ngritur brenda afatit 180 ditë nga përfundimi i marrëdhënies së punës, gjykata e Apelit cmon se ky pretendim është i pabazuar në ligj pasi;

a-Paditësi ka ngritur padi për konstatimin e diskriminimit dhe pagimin e dëmshpërblimit si pasojë e diskriminimit në marrëdhënien e punës bazuar në ligjin nr.10221. Ky ligj ka një parashikim më pozitiv për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve ndaj diskriminimit pasi parashikon se afati për ngritjen e padisë është 5 vjet nga lindja e të drejtës ose 3 vjet nga zbulimi i shkakut diskriminues. Ky afat është më i gjatë se ai i parashkuar nga neni 146 i K.punës dhe sipas nenit 11 të K.punës dispozitat ligjore, që kanë një trajtim më pozitiv të punonjësve në raport me ato të kodit të punës pavarësisht se ky i fundit është në shkallë hierarkike më të lartë, kanë prioritet në zbatim, pasi këtë prioritet ia ka dhënë vetë kodi i punës.

b-Neni 146 i K.punës i jep të drejtë paditësit të ngrejë padinë jo vetëm brenda afatit 180 ditë nga zgjidhja e kontratës së punës, por edhe brenda një afati prej 30 ditë nga zbulimi i shkakut të paarsyeshëm një prej të cilëve është dhe diskriminimi. Përcaktimi i këtij afati 30 ditor i jep mundësi punëmarrësit të ngrejë padinë edhe brenda afatit 3 vjecar të parashkuar nga neni 203 i K.punës mjafton që ngritja e padisë të jetë bërë brenda 30 ditëve nga zbulimi i shkakut. Paditësi ka ndërprerë marrëdhënien e punës me palën e paditur në datën 30.06.2014 dhe e ka ngritur padiën në shtator 2015, pra brenda afatit 3 vjecar. Lidhur me afatin 30 ditor gjykata e Apelit vlerëson se padia është ngritur brenda këtij afati pasi paditësi vetëm pas largimit nga puna ka zbuluar se i padituri ka mbajtur një sjellje diskriminuese ndaj tij në raport me punonjësit e tjerë, që ishin punësuar në periudhe prove në të njëjtat kushte me të.

c-Në rastin konkret megjithëse diskriminimi është pasojë e përfundimit të marrëdhënies së punës me paditësin në datën 30.06.2014, vetë shkakut për të cilën i padituri ka deklaruar të përfunduar marrëdhënien e punës i jep mundësi paditësit të mbrohet jo vetëm nëpërmjet diskriminimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës, por edhe për cënim të të drejtës së tij për rekrutim në punë pas kohës së pronës. Sipas nenit 142 të K.punës koha e provës prej 3 muajsh përbën një periudhë paraprake kur kontrata e punës midis palëve ende nuk konsiderohet e lidhur përfundimisht. Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi teston njohuritë dhe gadishmërinë e punëmarrësin për ofrimin e punës dhe në rast se vlerëson se ai ka aftësitë e duhura, kontrata e punës lidhet normalisht me shkrim ose në heshtje pas përfundimit të kësaj periudhe. Duke deklaruar të përfunduar marrëdhënien e punës në përfundim të afatit të provës në fakt i padituri ka bërë një dallim diskriminues në përjashtimin e paditësit nga rrethi i

punonjësve me të cilët lidhej normalisht kontrata e punës pas përfundimit të periudhës së provës. Pra diskriminimi në këtë rast ekziston edhe në kriteret për përzgjedhjen e të personave të punësuar rregullisht pranë palës së paditur në raport me paditësin. Lidhur me diskriminimin në procesin e rekrutimit të punonjësve me të cilët lidhet kontrata e punës, kodi i punës nuk ka vendosur asnjë afat për ngritjen e padisë, gjë që i jep mundësi paditësit të sigurojë mbrotjen për rivendosjen e të drejtës së tij të çënuar në punësim brenda afatit të parashkrimit të parashikuar sipas ligjit nr.10221.

5-Paditësi ka pretenduar se si pasojë e diskriminimit ai duhet të dëshmpërblehet për dëmin moral të tij si figurë publike duke iu referuar për këtë neneve 608 e vijues të K.Civile dhe ligjit të posacëm nr.10221. Megjithëse ky i fundit parashikon në nenin 36-38 të drejtën e personave të kërkojnë dëshmpërblim për shkak të diskriminimit nuk përcakton ndonjë kriter për realizimin e këtij dëshmpërblimi, por referon te fakti se paditësi ka të drejtë të kompesohet me qëllim rikuperimin ose ndërprerjen e gjëndjen së paligjshmërisë së krijuar si pasojë e diskriminimit. Në rastin konkret kërkimi i paditësit për dëshmpërblim gjen mbështetje në ligjin nr.10221 dhe në nenin 625 të K.Civil, i cili parashikon se ka të drejtë të dëshmpërblehet cdo person që çënohet në nderin e reputacionin e tij nga fakti i paligjshëm i kryer nga i padituri. Prandaj gjykata e Apelit cmon të drejtë e të bazuar shkakun ligjor, ku paditësi është bazuar në kërkimin e dëshmpërblimit si pasojë e veprimit të paligjshëm diskriminues të të paditurit. Paditësi ka pësuar dëm pasuror dhe jopasuror pasi jo vetëm ka humbur të ardhurat e tij në kuadër të pagës, por edhe është çënuar në personalitetin e tij si pasojë e sjelljes diskriminuese.

Në interpretim të nenit 625 të K.Civil dhe qëndrimit të mbajtur ndër vite nga gjykata e lartë dëmi moral i referohet dhimbjes shpirtërore, gjëndjes së ankthit dhe turbullimit shpirtëror si rezultat i trajtimit diskriminues të bërë nga i padituri. Për sa i përket dëmit ekzistencial, ai ka të bëjë me përkeqësimin e cilësisë së jetës nga trajtimi diskriminues që i është bërë paditësin në punësim në raport me personat e tjerë. Gjithashtu dëmin pasuror po ashtu është i vërtetuar pasi paditësi nuk ka mundur të realizojë përfitimin e pagës, si rezultat i zgjidhjes së kontratës së punës dhe i trajtimit të tij diskriminues në punësim. Megjithëse ekzistojnë të gjitha kushtet që do të ligjëronin pagesën e dëmit pasuror dhe jo pasuror në të gjitha komponentet e tij sipas nenit 625 dhe 641 të K.Civil, Gjykata e Apelit cmon se duke qënë se dëmi i shkaktuar nga fakti i paligjshëm diskriminues është pasojë e marrëdhënies së punës midis paditësit dhe të të paditurit, pagesa e dëshmpërblimit të punëmarrësit nuk mund të jetë më e lartë se 12 paga mujore e referuar kjo si kufij maksimal dëshmpërblimi

sipas nenit 146 të K.Punës, ku ndër të tjera është parashikuar si shkak dëmshpërblimi diskriminimi në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës. Në këtë rast kufiri i dëmshpërblimit qoftë për dëmin pasuror dhe jo pasuror që përfiton punëmarrësi nga cënimi i të drejtave të tij kushtetuese në fushën e punësimit është zgjidhur nga vetë ligji i posacëm dhe prandaj nuk gjejnë zbatim dispozitat e përgjithëshme që referojnë te kodi civil për efekt të llogaritjes së dëmit. Gjykata e Apelit vlerëson se parashikimi ligjor i nenit 146 të K.Punës kufizon masën e dëmshpërblimit të punonjësve në krahasim me diskriminimin në fusha të tjera me qëllim për të garantuar jo vetëm kompesimin e dëmit të të punësuarve, por edhe vijimin e aktivitetit ekonomik të punëdhënësve si garanci për mbrojtjen edhe të të drejtave të punonjësve të tjerë të punëdhënësit duke u shmangur pasojat negative, që mund të vijnë në planin e punësimit të tyre si rezultat i shpërblimeve të larta financiare, që mund ta cojnë punëdhënësin në një faliment të mundshëm. Kufiri ligjor i dëmshpërblimit me bazë reference pagën siguron një trajtim të barabartë të punonjësve që kërkojnë pagimin e dëmshpërblimit për diskriminim në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me ata, që e kërkojnë atë sipas ligjit nr.10221, pasi në dy rastet legjislatori ka vendosur ndalim për zgjidhjen e kontratës së punës në kushtet e diskriminimit. Duke qënë se e drejta që i cënohet paditësit si pasojë e diskriminimit në marëdhënien e punësimit është e lidhur drejtëpërdrejtë me humbjen e pagës, atëherë dhe përlllogaritja e dëmshpërblimit do të bëhet me kriter bazë pagën dhe jo formulat llogaritëse të përdorura në rastet e dëmeve jashtëkontraktore, sikurse ka vepruar eksperti në aktin e ekspertimit. Mbi këtë bazë gjykata e Apelit e cmon të pabazuar kërkesën e paditësit për tu dëmshpërblyer me vlerën e dëmit pasuror dhe jo pasuror të përcaktuar nga akti i ekspertimit i marrë në gjykim në shkallë të parë.

Duke mbajtur në konsideratë ligjin e posacëm nr.10221, ku është bazuar padia dhe dispozitat e përgjithëshme të kodit Civil, gjykata e Apelit vlerëson se nuk ka asnjë pengesë të bëjë një cilësim të saktë të mënyrën dhe të kufijëve të llogaritjes së dëmshpërblimit sipas nenit 16 të K.Pr.Civile. Bazuar në rëndësinë e shkeljes së të drejtës së punëmarrësit e cila cënon dukshëm të drejtën e tij të punësimit për shkak të diskriminimit, cilësinë e paditësit si përfaqësues i sindikatës, veprimtarinë aktive që ai ka ushtruar si përfaqësues sindikate në mbrojtje të të drejtave të punëmarrësve, efektin ngrirës që ka largimi nga puna ose mospërzgjedhja për vijimin e kontratës pas marrjes së pronës në veprimtarinë sindikale në përgjithësi, tronditjen e pësuar nga paditësi si rezultat i veprimeve të paligjshme të të paditur në kundërshtim me ligj dhe gjëndjen e tij të papunësisë edhe aktualisht, gjykata e Apelit vendos që i padituri duhet të dëmshpërblejë paditësin me 12 paga mujore. Për

masën tjetër të pagesës së dëmshpërblimit të pretenduar mbi atë prej 12 muaj pagë, gjykata e Apelit vlerëson se padia duhet të rëzohet si e pabazuar në ligj.

Për sa mësipër Gjykata e Apelit cmon se padia duhet të pranohet pjesërisht duke u konstatuar diskriminimi i paditësit në marrëdhënien e punës dhe të dëmshpërblehet ai dëmin e pësuar në masën prej 12 muaj pagë që ka pasur në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së puës dt.30.06.2014. Lidhur me shpenzimet gjyqsore si taksa gjyqsore prej 45000 lekë, taksë për përfaqsimin me avokat në shkallë të parë në masën 20000 lekë, shpenzime për ëprfaqsimin me avokat në gjykatën e apelit prej 48000 lekë në masën totale prej 113 000 lekë i ngarkohen të paditurit. Lidhur me vlerën e shpenzimeve të aktit të ekspertimit gjykata e Apelit cmon se për këtë pjesë nuk duhet të merren në konsideratë shpenzimet e përpilimit të aktit pasi padia për pjesën e kërkimit të dëmshpërblimit sipas vlerës së aktit të ekspertimit u rrëzua.

### PER KETO ARSYE

Gjykata e Apelit Vlore bazuar në nenin 466/b të K. Pr. Civile

### VENDOSI

- Ndryshimin e vendimit nr.62-2016-4149 (1032) dt.03.10.2016 të Gjykatës së Rrethit gjyqsor Fier si më poshtë;
- Pranimin e pjesëshem te padise.
- Konstatimin e diskriminimit të paditësit [REDACTED] nga i padituri Albpetrol Sh.A. në marrëdhëniet e punës.
- Detyrimin e të paditurit të dëmshpërblejë paditësin me 12 (dymbëdhjetë) muaj pagë për dëmin e shkaktuar.
- Rrëzimin e padisë për masën tjetër të dëmshpërblimit të pretenduar.
- Shpenzimet gjyqsore i ngarkohen të paditurit.

U shpall në Vlorë më 01.11.2018

**ANETARE**  
Brikena Ukperaj

**ANETAR**  
Sokol Ngresi

**KRYESUESE**  
Margarita BUHALI