



REPUBLIKA E SHQIPERISE
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr.16641/11088/6506(31112-05171-86-2017)Regjistri
Datë 16.10.2017 Regjistrimi

Nr.1696 Vendimi
Datë 30.05.2019

V E N D I M
“NË EMËR TË REPUBLIKËS”

Gjykata Administrative e Apelit e përbërë nga gjyqtarët:

Kryesues: Arjan Qafa
Anëtare: Fjoralba Prifti
Anëtare: Altina Nasufi

Asistuar nga sekretare gjyqësore [REDACTED] në Tiranë në datë 30.05.2019 mori në shqyrtim në dhomë këshillimi, çështjen administrative me nr.16641/11088/6506(31112-05171-86-2017) Regjistri, datë 16.10.2017 regjistrimi, me palë ndërgjyqëse:

Paditëse: Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë.
I paditur: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
Ndërhyrës dytësor: [REDACTED] i biri i [REDACTED] i datëlindjes [REDACTED], lindur në [REDACTED] Tepelenë dhe banues po në Tepelenë.
Objekti: Shfuqizimin e vendimit nr.185, datë 09.12.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
Baza ligjore: Ligji nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ligji nr.49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë. Kodi i Procedurave Administrative.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me vendimin nr.2699, datë 19.06.2017 ka vendosur:

-Rrëzimin e padisë së palës paditëse, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, si të pambështetur në ligj dhe në prova.

-Shpenzimet gjyqësore janë në ngarkim të palës paditëse.

-Kunëer vendimit mund të bëhet ankim në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë, brenda 15 ditëve nga e nesërmja e shpalljes. Për palët në mungesë, ky afat fillon nga e nesërmja e njoftimit të vendimit.

Kundër vendimit të mësipërm në datë 27.09.2017 ka paraqitur ankim pala paditëse, në të cilin ka kërkuar prishjen e vendimit nr.2699, datë 19.06.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe pranimin e kërkesë padisë, duke arsyetuar se:

- Vendimi nr.3699, datë 19.06.2017 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të kryesuar nga gjyqtare Elda Vrioni, ka vendosur në kundërshtim me provat e administruara në gjykim dhe pa zbatuar kërkesat e ligjit të përgjithshëm dhe atij të veçantë lidhur me pranimin e akt-padisë së paditesit [REDAKTUAR] duke vendosur pranimin e plotë të kërkesë padisë dhe rrëzimin e padisë së palës paditëse, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, si të pambeshtetur në ligj dhe në prova.
- Vendimi i dhënë nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë nuk është i bazuar në ligj dhe në prova, prandaj dhe më poshtë po ju paraqesim kërkesat të bazuara në arsyetimin ligjor se përse vendimi i mësipërm duhet të ndryshohet, duke rrëzuar kërkesë-padinë.
- Në lidhje me zgjidhjen në mënyrë sa më objektive dhe sa më të drejtë të çështjes gjykata Administrative e Apelit duhet të këtë parasysh normat dhe rregullimet ligjore si dhe duhet të vlerësojë ato në mënyrë të drejtë bazuar edhe në faktet e rrethanat e të arrijë në konkluzionin se padia duhet rrëzuar për arsyet si vijon:
- Kerkojmë prishjen e vendimit të dhënë nga Gjykata Administrative e shkallës së parë Tiranë, të kryesuar nga Gjyqtarja Elda Vrioni pasi e konsiderojmë të pabazuar në ligj dhe në prova.
- Pranë Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë është paraqitur një ankesë e Z. [REDAKTUAR] e depozituar pranë komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi me nr.35 prot, datë 04.04.2016 duke pretenduar diskriminim për "bindje politike ju parashtrajmë si më poshtë.
- I.Z. [REDAKTUAR] deklaroi se, ka punuar si infermier pranë Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë prej vitit 1993 deri në 1998 me detyrë infermier. Nga viti 1998 deri në vitin 2014 ka punuar pranë Drejtorisë së Shëndetit Publik Tepelenë në Inspektoriatin Higjieno-Sanitar. Me datë 31.12.2014, largohet nga puna për shkak të detyrimit të strukture, supri nimit të vendit të tij të punës.
- Me datë 30.05.2015 ai është emeruar pranë DSHS Tepelenë në repartin e Urgjencës me detyrë 'infermier'. Për shkak të ndryshimeve në Strukturën Organizative të D.S.H.S Tepelenë pozicioni i punës që ai mbante është shkurtuar dhe për këtë arsye është larguar nga detyra në datë 06.02.2016. Deri në këtë pikë Z. [REDAKTUAR] ka pasqyruar rendin kronologjik të punësimit të tij.
- Në këto kushte, Z. [REDAKTUAR] pretendon se, fakti që ai është i anëtarësuar në Partinë Demokratike të Shqipërisë, Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë dhe fakti që ai vjen nga një familje me statusin ish të dënuarve dhe të përndjekurve politik ka bërë që DSHS Tepelenë të marrë vendimin për largimin e tij nga pozicioni i tij i punës.
- Në lidhje me këtë pretendim parashtrajmë sa më poshtë:
-Z. [REDAKTUAR] ka nisur punë në DSHS Tepelenë në datë 30.05.2015 dhe është larguar në datë 06.02.2016. Punësimi dhe largimi i tij nga puna është bërë nga i njëjti Drejtor, znj. [REDAKTUAR] dhe në këto kushte lind pyetja: Nëse do të ishte politik largimi i tij atëherë përse Drejtoresha e Spitalit Tepelenë duhej ta punësonte në datë 30.05.2016? Punësimet në DSHS Tepelenë nuk

kanë qënë asnjëherë politike, pasi nëse do të ishte i vërtetë ky pretendim, [REDACTED] nuk do të punësohej qysh prej fillimit në këtë Spital.

- Përsa i takon pretendimit të tij është bërë për shkak të historisë së familjes së tij, si ish të dënuar politik, ky ngelet vetëm një aludim, pasi z. [REDACTED] nuk ka dorëzuar asnjë dokumentacion, që të provojë vërtetësinë e këtij pohimi. Po edhe nëse do të ishte e vërtetë, statusi i ish të dënuar politik nuk jep përparësi, apo shkak për diskriminim nga ana e Institucionit tonë.
- Në lidhje me pretendimin e tij se, aktualisht në Repartin e Urgjences janë emëruar infermierë, pa arsimin përkatës, parashtrojmë si më poshtë:
Në Repartin e Urgjencës nuk është bërë asnjë emërim i ri. Të gjithë punonjësit janë kualifikuar dhe me arsimin përkatës. Provë për këtë janë dosjet e personelit me të gjithë dokumentacionin e duhur, për të ushtruar profesionin si infermier.
- Vlen të theksojmë se, asnjë nga pretendimet e ngritura prej tij nuk qëndron.
Mbi faktet e mësipërme dhe të bazës ligjore, bëjmë këtë argumentim ligjor.
- Në lidhje me Vendimin e Gjykatës përsa i perket vendimit nr.185, datë 09.12.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vendim i cili më poshtë: “1. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të bindjeve politike, të Z. [REDACTED] nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë.
2. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, të Z. [REDACTED] nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë.
3. Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëherëshme nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për rikthimin në punë të z. [REDACTED], si akte administrative të pavlefshme parashtrojmë si më poshtë:
Në referim të nenit 324/1 të K.Pr.Civile këto akte janë akte absolutisht të pavlefshme, pasi janë nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e ligjit.
- Sqarojmë për gjykatën se, mbi këto procedura është zbatuar ligji me rigorozitet, pa cenuar asnjëherë nga palët.
- Nga ana e institucionit tonë është respektuar forma dhe procedura e akteve objekt padie. në këto kushte, paditësve nuk ju është e drejta për t’u njohur me aktet proceduriale në mbështetje të Procedurave Administrative ku është mirëpërcaktuar mënyra e njoftimit të palëve të cënuara nga një vendim administrativ.
- Pra, theksojmë faktin se, një akt që ka ndjekur rrugën e duhur ligjore, formën dhe procedurën, si dhe ka dalë në bazë dhe për zbatim të dispozitave ligjore të ligjit nr.44/2015 ‘Kodi i Procedurave Administrative’ nuk mund të jetë kurrësesi një akt absolutisht i pavlefshëm.

GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

në dhomë këshillimi, pasi dëgjoi relatimin e çështjes nga gjyqtari Arjan Qafa, shqyrtoi të gjitha aktet shkresore dhe bisedoi çështjen në tërësi,

V Ë R E N

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

Nga shqyrtimi i çështjes në dhomë këshillimi mbi bazën e dokumentave, Kolegji i Gjykatës Administrative të Apelit çmon se vendimi nr.2699, datë 19.06.2017 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është i drejtë dhe si i tillë, duhet të lihet në fuqi. Vendimi objekt ankimi është rrjedhojë e analizës së drejtë të provave dhe zbatimit korrekt të ligjit, për rrjedhojë shkaqet e ngritura në ankim nga pala paditëse, për rrëzimin e padisë, nuk qëndrojnë.

Kolegji, ndryshe nga sa pretendon pala paditëse, konkludon se gjykata në vendimin e saj objekt shqyrtimi në apel administrativ, i ka dhënë përgjigje gjithë kërkimeve dhe prapësinëve të palëve në proces.

I.Rrethanat e çështjes:

Nga provat e administruara ka rezultuar se, sipas informacionit të dhënë në ankesën e depozituar pranë KMD-së dhe aktet shkresore të paraqitura, ankuesi z. [REDAKTUAR] pretendon se ka punuar pranë Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë, në vitet 1993 - 1998, me detyrë Infermier. Nga viti 1998 deri në vitin 2014, ka punuar pranë Drejtorisë së Shëndetit Publik Tepelenë, në Inspektoriatin Higjieno-Sanitar. Më datë 31.12.2014, ankuesi është larguar nga puna, për shkak të ndryshimit të strukturës dhe suprimimit të pozicionit të punës që ai mbante. Më datë 30.05.2015 është emëruar pranë Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, në Repartin e Urgjencës, me detyrë Infermier. Për shkak të ndryshimeve në Strukturën Organizative të Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, pozicioni i punës që ai mbante është shkurtuar dhe për këtë shkak ai është larguar nga puna më datë 06.02.2016. Ankuesi ka pretenduar se fakti që ai është i anëtarësuar në Partinë Demokratike të Shqipërisë, se ka cilësinë e Kryetarit të Sindikatës së Pavarur të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë dhe fakti që ai vjen nga një familje me Statusin e ish të Dënuarve dhe të Përndjekurve Politikë, ka bërë që Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, të marrë vendimin për largimin e tij nga pozicioni i punës që mbante. Në përfundim, ankuesi ka pretenduar përpara KMD-së se, në vijim, në Repartin e Urgjencës janë emëruar në detyrë si Infermier, punonjës të cilët kanë qenë në Komisionet e Zgjedhjeve për Organet e Qeverisjes Vendore, si pjesë e Partisë Politike "Lëvizja Socialiste për Integritet". Gjithashtu, ushtrojnë detyrën e Infermierit, punonjës të cilët nuk kanë arsimin përkatës dhe kanë rreth 6-muaj që janë emëruar në detyrë. Në zbatim të neneve 32, pika 2 dhe 33, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen administrativisht, duke kryer veprimet e nevojshme procedurale për hetimin administrativ të cilat evidentohen në vijim. Me anë të shkresës me nr. 405/1 prot., datë 21.04.2016, është bërë njoftimi i palëve lidhur me nisjen e procedurës së shqyrtimit administrativ të ankesës nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe prej këtij të fundit, i është kërkuar Shërbimit Spitalor Tepelenë të paraqesë parashtrime me shtypim

mbi pretendimet e subjektit ankues, si dhe të vëre në dispozicion disa dokumente e konkretisht:

- *Kopje të kontratës kolektive të punonjësve të Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë;*
- *Kopje të strukturës dhe organikës së Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë (që para dhe pas ndryshimeve të pësuara);*
- *Informacion mbi lëvizjet e punonjësve me detyrë Infermier, të Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë (emërimet dhe largimet nga pozicioni i punës);*
- *Informacion mbi kriteret e vendosura, mbi bazën e të cilave janë bërë largimet nga puna të Infermirëve të Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë;*
- *Informacion mbi emërimin e punonjësve me detyrë Infermier, të Repartit të Urgjencës së Shërbimit Spitalor Tepelenë, nga data 30.05.2015, deri më datë 04.04.2016.*

Siç edhe rezulton nga përmbajtja e vendimit, Shërbimi Spitalor Tepelenë nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion të kërkuar me shkresën e sipërcituar, ndaj në vijim, mbështetur në Urdhërin nr.107, datë 21.06.2016, inspektorët e KMD-së u paraqitën pranë zyrave të Shërbimit Spitalor Tepelenë më datë 30.06.2016, për të administruar informacionin e kërkuar për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së z. [REDAKTUAR]. Gjatë inspektimit në Shërbimin Spitalor Tepelenë, inspektorët e KMD-së morën takim me Drejtoreshën e Shërbimit Spitalor Tepelenë, e cila, lidhur me kërkesat e urdhërit të inspektimit ndër të tjera ka sqaruar: "Me ardhjen e shkresës nr. 5001/1 prot., datë 30.10.2015 të Ministrisë së Shëndetësisë, ku përcaktohej struktura e re analitike e Spitalit Tepelenë, morëm masat për zbatimin e menjëhershëm të saj, duke njoftuar të gjithë punonjësit nëpërmjet njoftimeve për zgjidhjen e kontratës. Më pas mbështetur në kriteret e vjetërsisë në punë dhe kriterin e gjendjes sociale të familjeve të punonjësve, u bënë dhe largimet nga puna. Duke marrë parasysh faktin që z. [REDAKTUAR] ka patur në punë bashkëshorten, si dhe faktin që për shkak të largimit të tij nga puna nga Inspektoriati Higjeno-Sanitar, ka përfituar gjyqësisht dëmshpërblimin, u mendua që gjendja ekonomike dhe sociale e tij, krahasuar me punonjësit e tjerë është më e mirë. Në këto kushte u vendos që, një ndër punonjësit që duhet larguar nga puna të jetë z. [REDAKTUAR]. Lidhur me punonjësit me detyrë infermier të rikthyer në punë është mbajtur parasysh: njohja mbi punën që ato kryenin, performancën dhe vjetërsinë. Në punë janë rikthyer 7 (shtatë) persona".

Në vijim të inspektimit, nga ana e përfaqësuesve të KMD-së janë kërkuar të vihen në dispozicion si prova edhe:

- *Dosjet e personelit infermier të Shërbimit Spitalor Tepelenë.*
 - *Dosjet e personeli infermier të rikthyer në punë gjatë vitit 2016.*
 - *Urdhëri për ngritjen e komisionit, i cili ka bërë vlerësimin e kriterëve për largimet nga puna.*
- Gjatë inspektimit të kryer rezultoi se është marrë takim me dy nga anëtarët e komisionit, i cili ka bërë vlerësimin e dosjeve të personelit - të cilët prekeshin nga ndryshimet në strukturën e Shërbimit Spitalor Tepelenë, përkatësisht shtetasi [REDAKTUAR] dhe [REDAKTUAR] të cilët kanë sqaruar për inspektorët se: "Pasi morëm dijeni mbi urdhërin Nr. 88, datë 03.11.2015 të Drejtorit të Shërbimit Spitalor Tepelenë, për ngritjen e grupit të punës, u mblodhëm dhe vlerësuam të gjitha dosjet e personelit, bazuar në kriterin e vjetësisë në punë. Gjatë vlerësimit është mbajtur një procesverbal për takimin dhe vlerësimin e bërë për çdo punonjës, por nuk e disponojmë për

momentin, pasi këtë dokument e kanë lënë në Sektorin e Burimeve Njerëzore". Në përfundim të inspektimit, përfaqësuesit e KMD-së u konsultuan me 63 (gjashtëdhjetë e tre) dosjet e punonjësve infermier të Shërbimit Spitalor Tepelenë. Në vijim të veprimeve procedurale, rezulton se: më datë 11.07.2016, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, me anë të shkresës nr.268/1 prot., datë 08.07.2016, ndër të tjera ka informuar Komisionerin se: "... Z. [REDAKTUAR] ka nisur punë në DSHS Tepelenë në datën 30.05.2015 dhe është larguar nga puna në datën 06.02.2016. Punësimi dhe largimi nga puna është bërë nga i njëjti drejtor, znj. [REDAKTUAR]. Punësimet në DSHS Tepelenë nuk kanë qënë asnjëherë politike pasi nëse do të ishte i vërtetë ky pretendim, z. [REDAKTUAR] nuk do të punësohej qysh prej fillimit në këtë spital. Përsa i takon pretendimit të tij se largimi është bërë për shkak të historisë së familjes së tij si ish i dënuar politik, ky ngelet vetëm një aludim pasi z. [REDAKTUAR] nuk ka dorëzuar asnjë dokumentacion që të provojë vërtetësinë e këtij pohimi. Po edhe nëse do të ishte e vërtetë, statusi i ish të dënuarit politik nuk jep përçarësi apo shkak për diskriminimin nga ana e Institucionit tonë. Në lidhje me pretendimin e tij se aktualisht në Repartin e Urgjencës janë emëruar infermier pa arsimin përkatës, ...në repartin e Urgjencës nuk është bërë asnjë emërim i ri. Të gjithë punonjësit janë të kualifikuar dhe me arsimin përkatës. Provë për këtë janë dosjet e personelit me të gjithë dokumentacionin e duhur për të ushtruar profesionin si infermier. Vlen të theksojmë se asnjë nga pretendimet e ngritura prej tij nuk qëndron". Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka proceduar me realizimin e një seance dëgjimore mes palëve. Me shkresën nr.405/5 prot., datë 22.07.2016, është bërë njoftimi i palëve për realizimin e seancës dëgjimore dhe është kërkuar vënia në dispozicion për:

- *Kopjen e procesverbalit të mbajtur nga komisioni i ngritur me urdhërin nr. 88, datë 03.11.2015, të Drejtores së Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për vlerësimin e dosjeve të personelit të cilët prekeshin nga ndryshimet në strukturë.*

- *Kopje të urdhërave për rikthimin në punë të punonjësve në pozicionin e infermierit, pozicionet e të cilëve janë prekur fillimisht nga ndryshimet e strukturës së datës 30.10.2015.*

Më datë 27.07.2016, sipas njoftimeve të realizuara, në seancë dëgjimore u paraqit ankuesi, z. [REDAKTUAR], ndërsa nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, nuk u paraqit asnjë përfaqësues. Në takim, ankuesi ka parashtruar se: "Nuk jemi vënë asnjëherë në dijeni mbi kriteret e vendosura për largimet nga puna. Edhe në takimin që kemi patur me Shefin e Shërbimit, z. [REDAKTUAR] na është thënë që nuk kemi kritere zyrtare për largimet nga puna. Me drejtoreshën e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk kemi patur asnjëherë takime për të na sqaruar arsyet e largimit, edhe pse ia kemi bërë këtë kërkesë edhe Shefit të Shërbimit Spitalor Tepelenë, z. [REDAKTUAR]. Në dijeninë time në Drejtorinë e Shërbimit Spitalor Tepelenë, ka punonjës të tjerë të cilët janë pa arsimin përkatës dhe ushtrojnë detyrën e infermierit." Në përfundim, z. [REDAKTUAR] në cilësinë e ankuesit ka informuar se në Shërbimin Spitalor Tepelenë nuk është bërë asnjëherë ndonjë vlerësim pune për punonjësit. Gjatë takimeve të realizuara pranë Zyrave të KMD-së, ankuesi [REDAKTUAR] ka evidentuar si shkaqe diskriminimi bindjet politike dhe faktin e të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë. Në vijim, Komisioneri rezulton t'i jetë drejtuar sërish Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, me

shkresën nr. 805 prot., datë 23.08.2016, ku kërkohej informacion shtesë nga ana e këtij institucioni brenda datës 29.08.2016, në rast të kundërt, në zbatim të nenit 33, pika 13 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë do të gjobitej për mosdhënie informacioni.

Informacioni i kërkuar konsistonte në administrimin e:

- *Kopjes së procesverbalit të mbajtur nga komisioni i ngritur me urdhërin nr. 88, datë 03.11.2015 të Drejtores së Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për vlerësimin e dosjeve të personelit të cilët prekeshin nga ndryshimet në strukture.*
- *Kopjes së urdhërave për rikthimin në punë të punonjësve në pozicionin e infermierit, pozicionet e të cilëve janë prekur fillimisht nga ndryshimet e strukturës së datës 30.10.2015;*
- *Informacion nëse për punonjësit e Shërbimit Spitalor Tepelenë është bërë ndonjëherë vlerësim pune.*

Me shkresën nr.372 prot., datë 29.08.2016, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë informon Komisionerin lidhur me pretendimet e ngritura nga ankuesi, z. [REDAKTUAR] ku ndër të tjera sqaron se: "... Ankuesi pretendon se aktualisht në Repartin e Urgjencës janë emëruar në detyrë si Infermier, punonjës të cilët kanë qënë në Komisionet e Zgjedhjeve për Organet e Qeverisjes Vendore, si pjesë e Partisë Politike “Lëvizja Socialiste për Integrim”. Gjithashtu, ushtrojnë detyrën e Infermierit, punonjës të cilët kanë arsimin përkatës dhe kanë rreth 6 muaj që janë emëruar në detyrë. Në lidhje me këtë fakt bëjmë me dije se për nevoja të Institucionit janë rishikuar pozicionet e punës dhe janë bërë emërimet përkatëse provizore, kryesisht në repartin gjinekologjik për nevoja të menjëhershme të Institucionit. Në Janar të vitit 2016, u miratua me kontratë nga Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Mjeku Specialist Gjinekolog. Kjo solli nevojën për të shtuar numrin e infermiereve mami në mënyrë që të ofrohet shërbimi i plotë i pacientëve. Në lidhje me këto emërimë, është zbatuar procedura e rregullt e kodit të punës...Kërkuesi pretendon se fakti që ai është i anëtarësuar në Partinë Demokratike të Shqipërisë, Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Shëndetësisë Qarku Gjirokastrë dhe fakti që vjen nga një familje me statusin e ish të dënuarve dhe të përndjekurve politik ka bërë që DSHS Tepelenë të marrë vendimin për largimin e tij nga pozicioni i punës. Ky pretendim objekt kërkesë është në kundërshtim me ligjin, i paprovuar, pasi për të njëjtat arsye ky person nuk do të ishte punësuar pranë këtij institucioni, duke theksuar se ankuesi është punësuar në DSHS Tepelenë në 30 Maj të vitit 2015. Pra ky pretendim nuk qëndron... Kërkuesi për pretendimin për çënimin e parimit të barazisë përpara ligjit, në takimin që ka patur pranë zyrës së burimeve njerëzore në prani dhe të anëtarëve të grupit të punës, ka refuzuar të njihet me shkaqet e largimit nga detyra, fakt ky lehtësisht i vërtetueshëm nga procesverbali i mbledhjes së datës 06.11.2015, që është zhvilluar në institucion për komunikimin e njoftimeve të shkaqeve dhe të arsyeve të lëvizjeve të personelit (bashkëngjitur procesverbali) pasi atij gjoja nuk i është dhënë asnjëherë mundësia për tu njohur me arsyet dhe kriteret për punonjësit e prekur nga ristrukturimi... Lidhur me pretendimin për çënimin e parimit të barazisë përpara ligjit, kërkuesi nuk ka arritur të shpjegojë, dhe të vërtetojë në mënyrë konkrete, se cila është ajo e drejtë apo ajo liri e tij, e cila është trajtuar në mënyrë “diskriminuese” apo “të pabarabartë përpara ligjit”, dhe krahasuar me kë individ apo punonjës tjetër, që e gëzon këtë trajtim “preferencial”. Në thelb të pretendimeve

të tij, ai nuk ka arritur të argumentojë se veprimet dhe mosveprimet e administratës spitalore, sjellin cënimin e parimit të diskriminimit kundër tij, barazisë para ligjit, si dhe të drejtën për një proces të rregullt ligjor. Në këto kushte, themi me bindje se pretendimet e ngritura nga kërkuesi, janë alibi të paprovuara. Cënimi duhet të jetë aktual dhe jo aludues dhe i vërtetueshëm në mënyrë që të shkaktojë një pabarazi ligjore, në mungesë të një përgjigje të arsyeshme dhe objektive.” Në përfundim të hetimit administrativ, pasi ka mbledhur informacionin e nevojshëm dhe ka vlerësuar në referim të ligjit situatën e ankuesit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me vendim nr.185 datë 09.12.2016, ka vendosur:

“1. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të bindjeve politike, të Z. [REDAKTUAR] nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë.

2. Konstatimin e diskriminimit, për shkak të të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, të Z. [REDAKTUAR] nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë.

3. Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëherëshme nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR]

4. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.

5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04. 02. 2011, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda afateve ligjore”.

Në përmbajtje të pjesës arsyetuese të këtij vendimi, KMD, ndër të tjera analizon si më poshtë vijon:

“.....Përsa i përket përkatësisë në një grup të veçantë (kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë), Duke qënë se z. [REDAKTUAR] ka qënë personi i ngarkuar dhe përfaqësuesi i punonjësve të Shërbimit Spitalor Tepelenë, ai për asnjë moment nuk është marrë parasysh nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor, madje është njoftuar për largimin e tij nga puna pa marrë parasysh pozicionin që ai mbante. Edhe në momentin që z. [REDAKTUAR] dhe punonjësit e tjerë kanë protestuar, lidhur me largimin e tyre nga puna, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk ka marrë asnjë masë për të diskutuar lidhur me zbatimin e strukturës së re analitike me ankuesin si përfaqësues i punonjësve apo i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë. Trajtimi i diferencuar dhe paligjshmëria e veprimeve të ndërmarra nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet edhe gjatë procedurave të ndjekura për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, por edhe gjatë procedurave për rrimërimin infermierëve të larguar, fakt që krijon bindjen se ka ardhur për shkak të të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë..... Përsa i përket bindjeve politike të z. [REDAKTUAR] bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që z. Çako ka qënë përfaqësues i subjektit Partia Demokratike e Shqipërisë në zgjedhjet vendore të

datës 08.05.2011 për Organet e Qeverisjes Vendore, vërtetuar me anë të Autorizimit datë 07.05.2011, lëshuar nga Komisioni Qëndror i Zgjedhjeve.Ky trajtim i diferencuar dhe paligjshmëria e veprimeve të ndërmarra nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet gjatë procedurave për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, por në rimbërimin infermierëve të larguar. Fakti që ankuesi është marrë në punë nga i njëjti punëdhënës, nuk vërteton se Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë gjatë procedurave të largimit të punonjësve të cilët preken nga ndryshimi i strukturës së Shërbimit Spitalor Tepelenë, nuk ka mbajtur parasysh bindjet politike të ankuesit për ta larguar nga puna..." (shih faqet nr.10 deri 12 të vendimit 201/2016 të KMD)".

Vendimi nr.185 datë 09.12.2016, i është komunikuar palës paditëse me shkresën e KMD nr.1105/1 prot datë 09.12.2016. Pala paditëse i është drejtuar gjykatës administrative të shkallës së parë Tiranë, me objekt të padisë shfuqizimin e vendimit objekt gjykimi, padi e cila është nisur me shërbim postar në datë 13.01.2017 dhe është depozituar në gjykatë në datë 16.01.2017. Ndër provat e paraqitura, rezulton edhe vendimi nr.314 datë 08.06.2015 i gjykatës administrative të shkallës së parë Gjirokastrë, me të cilin shtetasi ankues [REDAKTUAR], ka kërkuar dëmshpërbimet e parashikuara nga Kodi i Punës, për shkak të largimit nga detyra si inspektor pranë Drejtorisë së Shëndetit Publik Tepelenë. Konkretisht, në padinë e paraqitur dhe të shqyrtuar me vendimin e sipërcituar, z. [REDAKTUAR] ka kërkuar dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të njëanëshme e të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi (12 paga), dëmshpërblim për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës (2 paga), dëmshpërblim për mosrespektimin e afatit të zgjidhjes së kontratës së punës (3 paga), si dhe shpërblim për vjetërsi në punë (pagesa e njëzet 15-ditëshave). Me vendimin e sipërcituar, paditësit i është pranuar pjesërisht padia sa i takon masës së dëmshpërblimit, i cili është vlerësuar gjithsej për 22 paga mujore, bazuar në nenet 143, 144, 145 dhe 155/3 të Kodit të Punës. Ky vendim ka marrë formë të prerë në datë 16.07.2015 për shkak se nuk është ankimuar dhe, siç provohet nga urdhër shpenzimet e vitit 2015 dhe 2016 të nxjerra nga Drejtoria e Shëndetit Publik Tepelenë (paraqitur si provë në gjykatë), ai është ekzekutuar. Shtetasi [REDAKTUAR] është ankuar gjyqësisht edhe ndaj aktit të largimit të tij nga puna nxjerrë nga Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, duke pretenduar si paligjshmërinë e vendimit nr.92 prot datë 28.01.2016, ashtu edhe dëmshpërbimet e parashikuara nga Kodi i Punës, për shkak të largimit nga detyra në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar. Konkretisht, z. [REDAKTUAR] ka kërkuar përpara gjykatës dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi (12 paga mujore), dëmshpërblim për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës (2 paga mujore), dëmshpërblim për lejen vjetore të pakryer (1 pagë), si dhe shpërblim për vjetërsi në punë (pagesa e njëzet 15-ditëshave). Me vendimin nr.595 datë 11.10.2016, gjykata administrative e shkallës së parë Gjirokastrë ka vendosur rrëzimin e padisë. Vendimi në fjalë nuk rezulton të ketë marrë formë të prerë dhe ankuesi pjesëmarrës në gjykim, parashtroi se ka paraqitur ankim pranë Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë.

II.Vendimi dhe arsyetimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë:

Në analizë të pretendimeve të parashtruara në kërkesë padi, të provave e akteve shkresore të administruara dhe rrethanave të faktit e të ligjit, gjykata ka vlerësuar se, padia e paraqitur prej paditësit është e pabazuar në ligj e në prova, ndaj ka disponuar me rrëzimin e kërkesë padisë, duke arsyetuar:

Së pari, lidhur me interesin e ligjshëm të palës paditëse: në thembër të kësaj padie qëndron pretendimi i palës paditëse ndaj aktit administrativ vendimit nr.185 datë 09.12.2016 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi - disponimi i të cilit për konstatim të diskriminimit dhe marrjen e masave, cënon interesat e subjektit paditës. Duke patur në interesin e tij të ligjshëm të mos preket nga detyrime që pretendon se nuk qëndrojnë, pala paditëse justifikohet në ushtrimin e të drejtës së ngritjes së padisë për kundërshtimin e aktit administrativ të nxjerrë nga pala e paditur KMD, sipas nenit 15/a të ligjit nr.49/2013.

Së dyti, lidhur me kushtet formale të respektimit të padisë:

Gjykata i referohet ligjit të saj procedural nr. 49, datë 3.5.2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, dhe vëren se nga subjekti paditës nuk janë shkelur kushtet kryesore formale të rëndësishme për paraqitjen e padisë lidhur me natyrën e pavlefshmërisë së pretenduar, mospërmbushja e të cilave passjell disponimin e gjykatës për mospranimin e saj.

Konkretisht, lidhur me kushtet e pranueshmërisë:

a) ankimi administrativ, sipas nenit 16, pika 1 e Ligjit nr.49/2012 nuk është kërkuar nga ligji specifik e në pasojë, padia mund të paraqitet drejtpërdrejt në gjykatë në kuptim të nenit 16, pika 2/b të ligjit nr.49/2012. Asnjë nga dispozitat e ligjit nr.10221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, nuk parashikon ndonjë organ administrativ me tagra shqyrtimi të ankimit të subjekteve, ndaj të cilëve Komisioneri disponon me vendim për konstatimin e diskriminimit. Fakti që neni 33, pika 16 e ligjit nr.10221/2010, parashikon ankimin gjyqësor ndaj vendimit të Komisionerit për dënim me gjobë, nuk privon aksesin në gjykatë ndaj vendimit të natyrës si akti nr.185/2016 objekt shqyrtimi. Ligji nr.49/2012 tejkalon madje situatat kur organi publik vepron jo me akt administrativ, por me një veprim tjetër administrativ, kur thotë në nenin 17, pika 1/d të tij se: Padia ngrihet: ...d) për konstatimin e paligjshmërisë së veprimit administrativ, që nuk prodhon pasoja juridike, nëse paditësi ka një interes të arsyeshëm për këtë. Në rastin konkret, vendimi i KMD-së objekt gjykimi, është akt administrativ.

b) Lidhur me objektin e ngritur në padi, ai justifikohet sipas formës së kërimit për shfuqizimin e aktit administrativ, sipas përcaktimit në nenin 17, pika 1, shkronja “a” sipas të cilit, “Padia ngrihet: a) për shfuqizimin tërësisht apo pjesërisht të aktit administrativ”.

c) Lidhur me afatin e ngritjes së padisë, data e nisjes së padisë në gjykatë me shërbim postar, e cila është 13.01.2017, në raport me datën e njoftimit të vendimit të KMD-së ndaj palës paditëse me shkresën nr.1185/1 prot datë 09.12.2016 të Komisionerit, nuk cënon afatin e përcaktuar në ligj prej 45 ditësh, brenda të cilit duhet të paraqitet padia (neni 18, pika 1 e Ligjit 49/2012)

Së treti: Lidhur me thelbin e zgjidhjes së mosmarrëveshjes, gjykata analizon pretendimet e palëve në referim të kuadrit ligjor dhe gjendjes së provave të administruara në gjykim.

Në nenin 1 të ligjit nr.10221/2010, parashikohet objekti i ligjit sipas të cilit: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, 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”.

Në vlerësim të nenit 33 të ligjit nr.10221/2010, ankesa e shtetasit S. Çako është vlerësuar nga KMD se përmban elementët formalë të kërkuar nga ky ligj dhe me të drejtë është proceduar me shqyrtimin e saj.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” përcaktohet një listë joshtruese shkaqesh diskriminimi, ku “bindja politike” është një nga shkaqet e parashikuara për të cilin Ligji ofron mbrojtje. Po kështu, dispozita nuk është shtruese, duke lënë në vlerësim të autoritetit kompetent për shqyrtim dhe më pas të gjykatës, ato shkaqe të tjera të palistuar shprehimisht në ligj, të cilat konsiderohen se shkaktojnë sjellje diskriminuese.

Lidhur me rastin konkret, shtrohet për diskutim çështja nëse: të qenit Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, a konsiderohet shkak diskriminues në kuptim të nenit 1 të ligjit 10221/2010?

Gjykata, në interpretim logjik dhe analitik të dispozitave të ligjit në fjalë, vëren se, cilësia e mbajtur nga ankuesi si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, e vendos atë në një pozicion drejtues të një forme organizimi të njohur me ligj, siç është sindikata, në mbrojtje të të drejtave të punonjësve interesat e të cilave ajo përfaqëson, - në rastin konkret ato të punonjësve të shëndetësisë. (konsideruar nga KMD si përkatësi në një grup të veçantë).

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet: “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”. Për shkak të pozicionit drejtues në sindikatë, ankuesi ka manifestuartribute të posaçme një shtetasi, i cili, - në angazhimin për mbrojtje kolektive të të drejtave nga marrëdhënia e punës -, parimisht mund të jetë subjekt i trajtimit të diferencuar, pra mund të pësojë diskriminim për shkak të përplasjeve apo mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë procesit të përmbushjes së detyrës, nëpërmjet pjesëmarrjes në sektorin publik në këtë cilësi.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në përfundim të hetimit të tij administrativ, ka arritur në përfundimin se ankuesi z. [REDAKTUAR] është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë gjatë procedurave të largimit nga puna dhe gjatë procedurave të riemërimit në punë të punonjësve të larguar, pas ndryshimeve të pësuar në Strukturën Analitike.

Komisioneri në arritjen e këtij përfundimi ka analizuar disa aspekte që lidhen me ecurinë e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe konkretisht:

a) rezultatet në punë: KMD arsyeton se gjatë periudhës që ankuesi ka ushtruar detyrën si Infermier pranë Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, në Repartin e Urgjencës, ndaj tij nuk është marrë asnjë masë disiplinore, por është bërë një vlerësim pozitiv pune nga ana e Shefit të Shërbimit të Spitalit Tepelenë dhe nga ana e Kryeinfermieres së Urgjencës.

b) mungesa e nevojës për largimin e tij nga puna: KMD analizon në vendimin e saj situatën e verifikuar, duke iu referuar edhe shkresës nr.5001/1 prot., datë 30.10.2015, me të cilën Drejtorja e Shërbimit Spitalor Tepelenë është vënë në dijeni për Strukturën e re analitike të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë. Sipas strukturës së re, numri i punonjësve të Shërbimit Spitalor Tepelenë u reduktua nga 171 persona në 120 të tillë. Në këtë moment nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë u morën masa, duke njoftuar një pjesë të punonjësve me detyrë infermier, për zgjidhjen e kontratës së punës. Mbështetur në strukturën analitike të Shërbimit Spitalor Tepelenë, të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë më datë 21.05.2015, numri i punonjësve ishte 171 (njëqind e shtatëdhjetë e një) dhe Shërbimi i Urgjencës 24 orë, përbëhej nga 12 (dymbëdhjetë) punonjës: 1 (një) Shef me profesion Mjek, 1 (një) Kryeinfermier dhe 10 (dhjetë) punonjës me detyrë Infermier. Me ndryshimet e pësuara në strukturën e re analitike nr. 5001/1 prot., datë 30.10.2015, personeli infermier në Shërbimin e Urgjencës 24 orë, u rrit nga 12 në 15 punonjës, duke shtuar kështu 3 (tre) punonjës me detyrë infermier. Pra, struktura e re nuk e ka suprimuar pozicionin e punës së z. [REDAKTUAR] Pavarësisht faktit që, Struktura Analitike e Shërbimit Spitalor Tepelenë ka pësuar ndryshime duke shkurtuar 51 (pesëdhjetë e një) pozicione pune, në Shërbimin e Urgjencës nuk është reduktuar asnjë pozicion pune, madje personeli infermier i Shërbimit të Urgjencës është shtuar me 3 (tre) pozicione. Në këto kushte, KMD arsyeton se në Shërbimin e Urgjencës, nuk ishte e nevojshme të largohej asnjë punonjës nga puna dhe për rrjedhojë as z. [REDAKTUAR]

c) Kriteret për shkurtimet nga puna dhe ato për rekrutimet e reja: Sipas informacionit të administruar dhe referuar Relacionit Nr. 88/1 prot., datë 05.11.2015, të hartuar nga ana e grupit të punës së ngritur për vlerësimin e dosjeve të personelit të cilët preken nga ndryshimet e strukturës së re, fillimisht janë përcaktuar si kriteret për vlerësimin e dosjeve, prezenca dhe efektiviteti në punë. Në këto kushte, është marrë informacion zyrtar nga Shërbimet Operacionale të strukturave të Shërbimit Spitalor Tepelenë, të cilat kanë bërë monitorimin e punës së përditshme të personelit dhe kanë evidentuar përputhshmërinë e arsimit me pozicionet e punës për secilin punonjës. Në zbatim të strukturës së re, grupi i punës ka vendosur që të bëhet një vlerësim i dosjeve për të gjithë punonjësit në pozicionin infermier. Gjithashtu referuar Relacionit Nr. 88/1 prot., datë 05.11.2015, grupi i punës ka vlerësuar të largojë nga puna punonjësit duke u bazuar në kriteret: mbarëvajtje të pamjaftueshme në punë, mosrespektim i orarit të punës; sjellje në mënyrë jo etike dhe jo profesionale në punë dhe me kolegët; mosinformim dhe paafësi të theksuar në zbatimin e ligjeve të fushës në sektorin shëndetësor; mosbashkëpunim në punën në grup. Efikasiteti i ulët dhe ritmicitet shumë i ngadaltë në punën e përditshme; sistematikisht për persona të caktuar është evidentuar një zvarritje në procedimin e detyrave të tjera të ngarkuara ose mospërmbushje totale e detyrave; moszbatim i detyrave të eprorëve më të lartë (mosvëmendje ndaj urdhërave të marra); mosvëmendje e rëndë e ushtrimit të detyrës; abuzimi i autoritetit në ushtrimin e detyrës dhe mungesa e pajustificuar në aktet

proceduriale. Në vijim, referuar kriterëve të vendosura më lart, nga ana e grupit të punës është propozuar rishikimi i pozicioneve të punës për 18 (tetëmbëdhjetë) punonjës që mbanin detyrën infermier, nga të cilët edhe z. [REDAKTUAR]. Nga këta, 7 (shtatë) prej tyre janë rikthyer sërish në punë me vendimet e datave 04.02.2016 (gjashtë punonjës) dhe 15.02.2016 (një punonjës) pavarësisht vlerësimeve të sipërcituara nga grupi i punës.

Gjykata vëren se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kryer analizën e fakteve në bazë të dokumenteve të administruara, si dhe informacionit të marrë në dosjet personale të secilit punonjës me detyrë infermier dhe me të drejtë ka konkluduar se ankuesi z. [REDAKTUAR] është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë gjatë procedurave të largimit nga puna dhe gjatë procedurave të rrimërimit në punë të punonjësve të larguar, duke u gjendur nga gjykata të ligjshme këto argumente:

i. Pavarësisht faktit që nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor dhe grupit të punës së ngritur u pretendua që largimet janë bërë bazuar në kriterin e vjetësisë në punë, ky pretendim nuk mbështetet në asnjë provë ose fakt, pasi nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk është marrë asnjë masë për vlerësimin e dosjeve të personelit infermier të cilët kanë filluar punë në të njëjtën kohë me z. [REDAKTUAR]. Gjithashtu, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, nuk është marrë asnjë masë për të vlerësuar dosjet e punonjësve të tjerë, të cilët nuk kanë patur eksperiencën e z. [REDAKTUAR].

ii. Pavarësisht faktit që Struktura e re Analitike e Shërbimit Spitalor Tepelenë, parashikonte shkurtimin e pozicioneve të punës, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë janë rrimarë në detyrë 7 (shtatë) punonjës infermier.

iii. Pavarësisht faktit që pjesë e personelit të Shërbimit Spitalor Tepelenë janë punonjës të cilët mbajnë pozicionin infermier dhe që nuk kanë përfunduar arsimin e lartë (janë me arsim të mesëm infermier apo me kurse 1 dhe 2-vjeçare për infermieri), në ndryshim nga z. [REDAKTUAR] i cili ka përfunduar arsimin e lartë për infermieri, nuk i janë nënshtruar procedurave të largimit nga puna. Vetëm një prej tyre është larguar dhe rrimarë sërish në punë.

iv. Nga informacioni i dhënë nga ana e Drejtoreshës së Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe provave të administruara, konstatohet se vetëm për z. [REDAKTUAR] është menduar të vendoset kriter i veçantë, gjendja ekonomike dhe sociale për largimin nga puna. Sipas znj. [REDAKTUAR] është menduar që gjendja e tij, krahasuar me punonjësit e tjerë është më e mirë, për shkak se ka në punë bashkëshorten, si dhe faktin që për shkak të largimit të tij nga puna nga Inspektoriati Higjieno-Sanitar në vitin 2015, ka përfutuar gjyqësisht dëmshpërblimin. Gjykata vëren se dëmshpërblimi i fituar nga zgjidhja e një marrëdhënie të meparshme pune, nuk gjendet shkak bindës për të justifikuar zgjidhjen e kontratës së mëpasshme të punës.

Në analizë të trajtimit në mënyrë të diferencuar, Komisioneri me të drejtë ka marrë në shqyrtim secilin nga shkaqet e pretenduara nga ankuesi dhe ka gjetur shkelje të ligjit në të dy situatat e pretenduara.

Gjykata merr në analizë secilin prej tyre, duke vlerësuar si më poshtë vijon:

1) Përsa i përket cilësisë si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë:

Ky funksion provohet me anë të aktit nr. 355 prot. datë 22.10.2012, Kontrata Kolektive e Punës për punonjësit e Shërbimit Spitalor Tepelenë, e cila është nënshkruar ndërrajet Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë përfaqësuar nga Znj. [REDAKTUAR] dhe Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, i përfaqësuar nga z. [REDAKTUAR], për një periudhë trevjeçare 22.10.2012 deri 22.10.2015.

Referuar nenit 8 të Kontratës Kolektive të Punës, Sindikatës i lind e drejta të jap mendim në mbrojtje të së drejtës së punonjësit. Gjykata e gjen të bazuar argumentin e dhënë nga KMD se pavarësisht nënshkrimit nga të dy palët të kontratës kolektive, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk ka marrë asnjë masë për të diskutuar me përfaqësuesin e Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, z. [REDAKTUAR] dhe parimisht për të përcaktuar kriteret për vlerësimin e punonjësve, të cilët do të prekeshin nga ndryshimet në Strukturën e re Analitike të Shërbimit Spitalor Tepelenë.

Pavarësisht përfundimit të afatit të Kontratës Kolektive të lidhur ndërmjet Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë në Tetor 2015, Komisioneri ka gjykuar se kjo nuk sjell për pasojë edhe heqjen dorë të z. [REDAKTUAR] nga posti i kryetarit të Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë. Pikërisht në këtë cilësi si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, ankuesi [REDAKTUAR] rezulton të ketë nënshkruar kontratën kolektive të punës (niveli i dytë) me Drejtorinë e Shërbimit Spitalor Gjirokastrë për periudhën trevjeçare 19.09.2013 – 20.09.2016.

Në paragrafin e fundit të Nenit 13 të Kontratës Kolektive, parashikohet se: “Të zgjedhurit në organet drejtuese të sindikatës në çdo institucion, nuk mund të largohen nga puna, as të lëvizin pa mendimin sindikal të palës përfaqësuese dhe nënshkruese”. Kodi i Punës në nenin 181, pikat 3, dhe 5, të tij parashikon se: “3. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës. 5. ...punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate...”. Ligji konsideron si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit, masat që: “...dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.

Në cilësinë e Kryetarit të Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë dhe pas marrjes së informacionit mbi shkurtimet që do të pësonte Struktura Analitike, z. [REDAKTUAR] ka organizuar në protestë përpara Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, punonjësit e këtij e institucioni shëndetësor, në dy ditë të ndryshme.

Gjykata e gjen të drejtë argumentin se ndërsa z. [REDAKTUAR] ka qenë përfaqësues i punonjësve të Shërbimit Spitalor Tepelenë, fakti për asnjë moment nuk është marrë parasysh nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor, dhe ankuesi është njoftuar për largimin e tij nga puna pa marrë parasysh pozicionin që ai mbante. Edhe në momentin që z. [REDAKTUAR] dhe punonjësit e tjerë kanë protestuar lidhur me largimin e tyre nga puna, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk ka marrë asnjë masë për të diskutuar lidhur me zbatimin e strukturës së re analitike me ankuesin si përfaqësues i punonjësve apo i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë.

Trajtimi i diferencuar dhe paligjshmëria e veprimeve të ndërmarra nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet si gjatë procedurave të ndjekura për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, ashtu edhe gjatë procedurave për riemërimin infermierëve të larguar, fakt që krijon bindjen se ka ardhur për shkak të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë. Ankuesi i larguar nga detyra, nuk është thirrur të veprojë në cilësinë e Kryetarit të Sindikatës në asnjë prej veprimeve të ndërmarra nga pala paditëse.

II) Përsa i përket bindjeve politike të z. [REDAKTUAR],

Bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kopjen e të cilave KMD e ka paraqitur në gjykatë, provohet se z. [REDAKTUAR] ka qenë përfaqësues i subjektit Partia Demokratike e Shqipërisë në zgjedhjet për Organet e Qeverisjes Vendore, vërtetuar me Autorizim të lëshuar nga Komisioni Qëndror i Zgjedhjeve. Në vitin 2015, kur ankuesi ka filluar punë në pozicionin e infermierit të Shërbimit të Urgjencës, Shërbimi Spitalor Tepelenë, drejtohej nga Znj. [REDAKTUAR] kandidate për deputete e subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim në Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë, të vitit 2013.

Më datë 30.10.2015, mbështetur në Strukturën Analitike të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë, Drejtuesja e Shërbimit Spitalor Tepelenë largoi nga detyra një numër punonjësish, të cilët, - siç shprehet KMD -, ngritën pretendimin në media, se shkak për largimin e tyre janë bërë bindjet politike dhe jo ndryshimet e strukturës së Shërbimit Spitalor Tepelenë. Një ndër personat e larguar nga puna është edhe ankuesi [REDAKTUAR], i cili ka ngritur pretendimin se largimi i tij nga pozicioni i punës që mbante, është bërë për shkak të bindjeve politike. KMD ka pretenduar në vendimin e saj se: trajtimi i diferencuar i ndërmarrë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet gjatë procedurave për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, por edhe në riemërimin e infermierëve të larguar.

Gjykata vëren se bindjet politike të punëmarrësit janë një e drejtë e tij, e lirë për tu ushtruar sa kohë nuk ndikojnë në rregullsinë e përmbushjes së detyrimeve kontraktore në funksion të punës së ushtruar.

Në parim, vetëm fakti që një shtetas i punësuar provon të ketë përkatësi politike apo/dhe angazhime të kësaj natyre, në ushtrimin e të drejtës së tij kushtetuese, nuk është argument që do të justifikonte praninë e motivit diskriminues për bindje politike në rastin e largimit të tij nga puna. Nëse kjo do të ndodhte, atëherë subjektet punëmarrëse me të drejtë do të frenoheshin në punësimin e këtyre shtetasve, për shkak të pamundësisë së zgjidhjes së kontratës, pa u prekur nga efektet e nenit 146 të Kodit të Punës.

Nga ana tjetër, ekspozimi i punëmarrësit me bindje të ndryshme politike nga ato të drejtuesit të institucionit punëdhënës, në organizime sindikale (siç ka ndodhur me ankuesin), jep indicie për prezumim të ekzistencës së shkakut diskriminues të largimit nga detyra për shkaqe të bindjes politike. Në këtë rast, institucioni punëdhënës duhet të justifikojë shkaqet objektive që imponojnë largimin e ankuesit nga puna, pa mundësi sistemimi të tij. Kjo pasi në nenin 82, pika 2. të Ligjit nr. 44/2015, Kodi i Procedurave Administrative, parashikohet: "Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të

provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”

KMD ka referuar në këtë dispozitë, duke konkluduar se: Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk vuri në dispozicion të KMD-së asnjë provë apo fakt konkret, që të vërtetonte se ky trajtim ishte objektiv dhe i arsyetuar, ndërsa në të kundërt nga procedura hetimore e shqyrtimit të ankesës, u konstatua se Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë edhe pse kishte mundësinë e largimit nga puna të punonjësve të cilët kishin më pak eksperiencë dhe vite pune se ankuesi, apo punonjës të cilët nuk kishin arsimin përkatës për të ushtruar detyrën, ka patur synim largimin e z. [REDAKTUAR] nga puna. Po kështu, edhe në rastin e rikthimit të një pjese të punonjësve në punë, janë marrë sërish punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin arsimor dhe nuk është marrë parasysh rikthimi i z. [REDAKTUAR] në detyrë.

Sa i takon pretendimit të palës paditëse se, ankuesi është marrë në punë nga i njëjti punëdhënës që e ka larguar atë (referuar drejtuesit të institucionit), ndaj nuk ka pse të diskutohet si shkak bindja politike, gjykata vëren se vetëm ky argument nuk mjafton, pasi, momentit të fillimit të marrëdhënies së punësimit dhe momentit të përfundimit të saj, mund tu përgjigjen raporte të ndryshme punëdhënës/punëmarrës, të diktuar edhe nga realitetet e ndryshme politike në kohë.

Pra, në përfundim, është pikërisht mungesa e të provuarit nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë se faktet e ndodhura ndaj ankuesit nuk përbëjnë diskriminim, që justifikon ligjshmërinë e vendimit të nxjerrë nga KMD. Pala paditëse duhej të sillte argumente bindëse mbi respektimin e kriterëve të proklamuar prej saj në shkurtimin e vendeve të punës, me qëllim përjashtimin e prezumimit se ka patur diskriminim në rastin e ankuesit [REDAKTUAR].

III) Lidhur me disponimin nga KMD në pikën 3 të vendimit të tij, ku thuhet: “Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëherëshme nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR], pala paditëse ka kundërshtuar këtë pikë me argumentin se, z. [REDAKTUAR] nuk ka statusin e nëpunësit civil për të cilin të lejohet kthimi në punë dhe praktika unifikuese e gjykatës së lartë nuk e njeh kthimin në punë.

Gjykata e gjen të drejtë referimin e palës paditëse në vendimin unifikues nr. 7 datë 01.06.2011 të Kolegjeve të Bashkuara të GjL, në të cilin është arritur në konkluzionin unifikues se: “Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi administrativ për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi përpara marrëdhënieve administrative pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra me këtë do të kuptojmë se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe jo më me një marrëdhënie administrative. Pra punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës”.

Gjykata vëren se marrëdhënia e punës midis Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe shtetasit S. Çako ka përfunduar në datë 06.02.2016, dhe pretendimet për dëmshpërblim lidhur me të, (në referimin të neneve 143 – 145 dhe 155 të Kodit të Punës) janë trajtuar nga gjykata administrative e shkallës së parë Gjirokastër me vendimin nr.595 datë 11.10.2016, i cili ka vendosur rrëzimin e padisë, por që nuk rezulton të ketë marrë formë të prerë.

Në këtë kuptim, kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi, dhe qëndron argumenti i palës paditëse sipas të cilit ankuesi z. [REDAKTUAR], nuk kish status të nëpunësit civil për të pretenduar si pasojë kthimin në punë. Vetë ankuesi Sabri Çako kur i është drejtuar gjykatës administrative të shkallës së parë Gjirokastrë, nuk ka kërkuar kthimin në punë, por dëmshpërblimet për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të justifikuara.

Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, në kompetencat që i jep Ligji 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" nuk ka tagër për të dhënë dëmshpërblim, por në nenin 34/1, të ligjit përcaktohet se: "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 kërkesë padi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzim përpara organeve kompetente për ndjekje penale".

Në nenin 37, pika 1 të këtij ligji, parashikohet se: "Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit".

Po kështu, neni 38 i po këtij ligji parashikon se: "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 dhe jo pasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme".

Gjykata vëren se ankuesi ndaj të cilit është konstatuar diskriminim, ka të drejtën që të kërkojë në rrugë gjyqësore dëmin e shkaktuar për shkakun diskriminues që ka zgjidhur kontratën, sikundër ai ka kërkuar më parë në gjykatë dëmshpërblime sipas nenit 155 të Kodit të Punës. Përcaktimet e ligjit specifik për diskriminimin parashikohen si shkaqe abuzive të zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi në kuptim të nenit 146, pika 1, shkronja "c" e tij. Sipas kësaj situate, zgjidhja e kontratës është pa shkaqe të arsyeshme kur: shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi (me ndryshimet që i janë bërë me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015).

Pika 3 e nenit 146 të Kodit të Punës parashikon se: "Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrhet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim".

Gjykata vëren se, Komisioneri në vendimin e tij me të cilin i kërkon Drejtorisë së Shërbimit Spitalor të marrë masa për kthimin e ankuesit në punë, në thelb i komunikon kësaj drejtorie të rivencosë të drejtën e cënuar të ankuesit në një nga format e vlerësuara se kënaqin ankuesin, por se në kushtet kur marrëdhënia e punës është ndërprerë që në datë 06.02.2017, rilidhja e një marrëdhënie të re pune është në vullnetin e vetë institucionit punëdhënës. Pra disponimi nga ana e Komisionerit nuk konsiderohet imperativ, përse kohë ankuesi nuk ka status të nëpunësit civil dhe rikthimi në punë kërkon një kontratë të re, pasi e mëparshmeja është zgjidhur. Fakti që

ankuesi ka kërkuar në gjykatë dëmshpërblime, lidhet me pranimin e efekteve të përfundi nit të kontratës së mëparshme të punës.

Nga ana tjetër, Drejtoria e Shërbimit Spitalor nuk ka asnjë pengesë të rimarrë në punë ankuesin duke filluar kështu një kontratë të re punësimi, për shkak të konstatimeve nga KMD të cilat gjenden të drejta nga kjo gjykatë, sikundër shtetasi [REDAKTUAR], nën efektet e këtij vendimi, mund të kërkojë gjyqësisht shpërblimin e dëmit në rrugë gjyqësore për zgjidhjen e kontratës për shkaqe diskriminimi. Kjo pasi neni 146, pika 3 e Kodit të Punës e parashikon këtë alternativë kur shprehet se: “punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit” dhe neni 37/1 i ligjit 10221/2010 parashikon se: “Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.

Nga sa më sipër u arsyetua, gjykata arrin në përfundimin se, vendimi nr.185, datë 09.12.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerësohet i bazuar në ligj dhe i themeltë, ndaj gjykata vendos rrëzimin e padisë së palës paditëse.

III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit:

Në analizë të ankimit të paraqitur nga pala paditëse Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, ndaj vendimit objekt ankimi dhe në analizë të akteve të dosjes si dhe në referim të përcaktimeve të ligjit material dhe procedural që gjen zbatim në rastin konkret, Gjykata Administrative e Apelit çmon se: vendimi nr.2699, datë 19.06.2017 i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është rrjedhim i një procesi të zhvilluar në respektim të dispozitave të ligjit procedural dhe atij material dhe si i tillë duhet të lihet në fuqi.

1.Së pari, gjykata vlerëson të evidentojë kompetencën e saj për shqyrtimin e ankimit objekt i këtij gjykimi në referim të nenit 7 gërma “a”, nenit 10 paragrafi 2 gërma “a” dhe nenit 44 të Ligjit nr.49/2012, kjo gjykatë ka kompetencën lëndore dhe funksionale për gjykimin e kësaj çështjeje.

2.Së dyti, vlerëson të marrë në shqyrtim kushtet e pranueshmërisë së ankimit. Sikurse është referuar edhe më sipër në këtë vendim, rezulton që vendimi të jetë shpallur në datën 19.06.2017. Pala paditëse Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, ka paraqitur ankim në datën 26.09.2017 (*brenda afatit ligjor 15 ditor nga marrja dijani për vendimin, sipas dëftesës së komunikimit datë 13.09.2017*), pra brenda afatit pesëmbëdhjetë ditor nga marrja dijani, të përcaktuar në nenet 443 paragrafi i parë dhe 444 paragrafi i parë të K.Pr.Civile. Po kështu, nuk rezulton të ekzistojnë kriteret penguese të parashikuara në nenin 45 të ligjit nr.49/2012, që e bëjnë vendimin të paankimueshëm. Ankimi rezulton të jetë i plotë edhe në elementët e tjerë, si në elementët e formës edhe të përmbajtjes, lidhur me nënshkrimin nga pala që e ka paraqitur, tregimin e palëve ndërgjyqëse, vendimin kundër të cilit është paraqitur ankim, apo kërkimet për të cilat ai është paraqitur. Për të gjitha sa më sipër gjykata çmon se ankimi i paraqitur kundër vendimit nr.2699, datë 19.06.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, objekt gjykimi, duhet të pranohet për shqyrtim.

3. Së treti, lidhur me pretendimet e parashtruara në ankim nga pala paditëse Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë, referuar fakteve të mësipërme, Gjykata Administrative e Apelit në bazë të nenit 17/2 të ligjit nr.49/2012 i zgjidh mosmarrëveshjet në përputhje me dispozitat ligjore dhe normat e tjera në fuqi, që janë të detyrueshme, duke iu bërë një cilësim të saktë të fakteve dhe veprimeve që lidhen me mosmarrëveshjen, pa u lidhur me përcaktimin që mund të propozojnë palët në rastin konkret paditësi në padinë e tij.

4. Gjykata Administrative e Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, vlerëson se pretendimet e paraqitura në ankim dhe ato të paraqitura në kërkesë padi, gjenden të pa mbështetur në prova dhe në ligj, ashtu si me të drejtë ka çmuar dhe Gjykata Administrative të Shkallës së Parë Tiranë. **Kjo gjykatë konstaton se gjithë pretendimeve të paraqitura në ankim u është dhënë zgjidhje me vendim nga gjykata e shkallës së parë. Ky vendim rezulton të jetë rrjedhojë e një analize të hollësishme të rrethanave të faktit e të ligjit që janë përcaktuar në mënyrë të plotë e të drejtë. Kjo analizë rezulton të jetë plotësisht e bazuar në kriteret e dispozitave përkatëse të përmendura në vendim, lidhur me vlerësimin nga ana e gjykatës së shkallës së parë të akteve administrative objekt gjykimi, si akte të nxjerra në mbështetje të plotë me ligjin.**

5. Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, ky kolegji vlerëson se, në interpretim logjik dhe analitik të dispozitave të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", vlerësohen të drejta konstatimet e KMD-së se, **cilësia e mbajtur nga ankuesi si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, e vendos atë në një pozicion drejtues të një forme organizimi të njohur me ligj, siç është sindikata, në mbrojtje të të drejtave të punonjësve interesat e të cilave ajo përfaqëson, - në rastin konkret ato të punonjësve të shëndetësisë.**

Në nenin 7, pika 1, të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", parashikohet: "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". Për shkak të pozicionit drejtues në sindikatë, ankuesi ka manifestuar attribute të posaçme të një shtetasi, i cili, - në angazhimin për mbrojtje kolektive të të drejtave nga marrëdhënia e punës -, parimisht mund të jetë subjekt i trajtimit të diferencuar, pra mund të pësojë diskriminim për shkak të përplasjeve apo mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë procesit të përmbushjes së detyrës, nëpërmjet pjesëmarrjes në sektorin publik në këtë cilësi.

Rezulton se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në përfundim të hetimit të tij administrativ, ka arritur në përfundimin se ankuesi z. [REDAKTUAR] është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë gjatë procedurave të largimit nga puna dhe gjatë procedurave të riemërimit në punë të punonjësve të larguar, pas ndryshimeve të pësuar në Strukturën Analitike.

Rezultoni se Komisioneri në arritjen e këtij përfundimi ka analizuar disa aspekte që lidhen me ecurinë e marrëdhënies së punës së ankuesit dhe konkretisht:

a) rezultatet në punë: KMD arsyeton se gjatë periudhës që ankuesi ka ushtruar detyrën si Infermier pranë Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, në Repartin e Urgjencës, ndaj tij nuk është marrë asnjë masë disiplinore, por është bërë një vlerësim pozitiv pune nga ana e Shefit të Shërbimit të Spitalit Tepelenë dhe nga ana e Kryeinfermieres së Urgjencës.

b) mungesa e nevojës për largimin e tij nga puna: KMD analizon në vendimin e saj situatën e verifikuar, duke iu referuar edhe shkresës nr.5001/1 prot., datë 30.10.2015, me të cilën Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë është vënë në dijeni për Strukturën e re analitike të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë. Sipas strukturës së re, numri i punonjësve të Shërbimit Spitalor Tepelenë u reduktua nga 171 persona në 120 të tillë. Në këtë moment nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë u morën masa, duke njoftuar një pjesë të punonjësve me detyrë infermier, për zgjidhjen e kontratës së punës. Mbështetur në strukturën analitike të Shërbimit Spitalor Tepelenë, të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë më datë 21.05.2015, numri i punonjësve ishte 171 (njëqind e shtatëdhjetë e një) dhe Shërbimi i Urgjencës 24 orë, përbëhej nga 12 (dymbëdhjetë) punonjës: 1 (një) Shef me profesion Mjek, 1 (një) Kryeinfermier dhe 10 (dhjetë) punonjës me detyrë Infermier. Me ndryshimet e pësuar në strukturën e re analitike nr. 5001/1 prot., datë 30.10.2015, personeli infermier në Shërbimin e Urgjencës 24 orë, u rrit nga 12 në 15 punonjës, duke shtuar kështu 3 (tre) punonjës me detyrë infermier. Pra, struktura e re nuk e ka suprimuar pozicionin e punës së z. [REDAKTUAR]. Pavarësisht faktit që, Struktura Analitike e Shërbimit Spitalor Tepelenë ka pësuar ndryshime duke shkurtuar 51 (pesëdhjetë e një) pozicione pune, në Shërbimin e Urgjencës nuk është reduktuar asnjë pozicion pune, madje personeli infermier i Shërbimit të Urgjencës është shtuar me 3 (tre) pozicione. Në këto kushte, KMD arsyeton se në Shërbimin e Urgjencës, nuk ishte e nevojshme të largohej asnjë punonjës nga puna dhe për rrjedhojë as z. [REDAKTUAR].

c) Kriteret për shkurtimet nga puna dhe ato për rekrutimet e reja: Sipas informacionit të administruar dhe referuar Relacionit Nr. 88/1 prot., datë 05.11.2015, të hartuar nga ana e grupit të punës së ngritur për vlerësimin e dosjeve të personelit të cilët preken nga ndryshimet e strukturës së re, fillimisht janë përcaktuar si kriteret për vlerësimin e dosjeve, prezenca dhe efektiviteti në punë. Në këto kushte, është marrë informacion zyrtar nga Shërbimet Operacionale të strukturave të Shërbimit Spitalor Tepelenë, të cilat kanë bërë monitorimin e punës së përditshme të personelit dhe kanë evidentuar përputhshmërinë e arsimit me pozicionet e punës për secilin punonjës. Në zbatim të strukturës së re, grupi i punës ka vendosur që të bëhet një vlerësim i dosjeve për të gjithë punonjësit në pozicionin infermier. Gjithashtu referuar Relacionit Nr. 88/1 prot., datë 05.11.2015, grupi i punës ka vlerësuar të largojë nga puna punonjësit duke u bazuar në kriteret: mbarëvajtje të pamjaftueshme në punë, mosrespektim i orarit të punës; sjellje në mënyrë jo etike dhe jo profesionale në punë dhe me kolegët; mosinformim dhe paafësi të theksuar në zbatimin e ligjeve të fushës në sektorin shëndetësor; mosbashkëpunim në punën në grup. Efikasiteti i ulët dhe ritmicitet shumë i ngadaltë në punën e përditshme; sistematikisht për persona të caktuar është evidentuar një zvarritje në procedimin e detyrave të tjera të ngarkuara ose mospërbushje totale e detyrave; moszbatim i detyrave të

eprorëve më të lartë (mosvëmendje ndaj urdhërave të marra); mosvëmendje e rëndë e ushtrimit të detyrës; abuzimi i autoritetit në ushtrimin e detyrës dhe mungesa e pajustificuar në aktet proceduriale. Në vijim, referuar kriterëve të vendosura më lart, nga ana e grupit të punës është propozuar rishikimi i pozicioneve të punës për 18 (tetëmbëdhjetë) punonjës që mbanin detyrën infermier, nga të cilët edhe z. Sabri Çako. Nga këta, 7 (shtatë) prej tyre janë rikthyer sërish në punë me vendimet e datave 04.02.2016 (gjashtë punonjës) dhe 15.02.2016 (një punonjës) pavarësisht vlerësimeve të sipërcituara nga grupi i punës.

Në analizë të sa më sipër, ky koleg arrin në të njejtat konkluzione me ato të arritura nga shkalla e parë dhe vlerëson se, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kryer analizën e fakteve në bazë të dokumenteve të administruara, si dhe informacionit të marrë në dosjet personale të secilit punonjës me detyrë infermier dhe me të drejtë ka konkluduar se ankuksi z. [redacted] është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë gjatë procedurave të largimit nga puna dhe gjatë procedurave të riemërimit në punë të punonjësve të larguar, duke u gjendur nga gjykata të ligjshme këto argumente:

i. Pavarësisht faktit që nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor dhe grupit të punës së ngritur u pretendua që largimet janë bërë bazuar në kriterin e vjetësisë në punë, ky pretendim nuk mbështetet në asnjë provë ose fakt, pasi nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk është marrë asnjë masë për vlerësimin e dosjeve të personelit infermier të cilët kanë filluar punë në të njejtën kohë me z. [redacted]. Gjithashtu, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, nuk është marrë asnjë masë për të vlerësuar dosjet e punonjësve të tjerë, të cilët nuk kanë patur eksperiencën e z. [redacted].

ii. Pavarësisht faktit që Struktura e re Analitike e Shërbimit Spitalor Tepelenë, parashikonte shkurtimin e pozicioneve të punës, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë janë rimarrë në detyrë 7 (shtatë) punonjës infermier.

iii. Pavarësisht faktit që pjesë e personelit të Shërbimit Spitalor Tepelenë janë punonjës të cilët mbajnë pozicionin infermier dhe që nuk kanë përfunduar arsimin e lartë (janë me arsim të mesëm infermier apo me kurse 1 dhe 2-vjeçare për infermieri), në ndryshim nga z. [redacted] i cili ka përfunduar arsimin e lartë për infermieri, nuk i janë nënshtruar procedurave të largimit nga puna. Vetëm një prej tyre është larguar dhe rimarrë sërish në punë.

iv. Nga informacioni i dhënë nga ana e Drejtoreshës së Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe provave të administruara, konstatohet se vetëm për z. [redacted] është menduar të vendoset kriteri veçantë, gjendja ekonomike dhe sociale për largimin nga puna. Sipas znj. [redacted] është menduar që gjendja e tij, krahasuar me punonjësit e tjerë është më e mirë, për shkak se ka në punë bashkëshorten, si dhe faktin që për shkak të largimit të tij nga puna nga Inspektoriati Higjeno-Sanitar në vitin 2015, ka përfutur gjyqësisht dëmshpërblimin. Dëmshpërblimi i fituar nga zgjidhja e një marrëdhënie të meparshme pune, nuk gjendet shkak bindës për të justifikuar zgjidhjen e kontratës së mëpasshme të punës.

6. Gjkata Administrative e Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, ka vlerësuar të drejtë qëndrimin e mbajtur nga gjykata e shkallës së parë, e cila në zgjidhjen e marrëdhënies objekt

gjykimi ka marrë në analizë sejcilin prej shkaqeve të pretenduara nga ankuesi dhe të gjetur në shkelje të ligjit nga KMD.

1) Përsa i përket cilësisë si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë:

Ky funksion rezulton i provuar me anë të aktit nr. 355 prot. datë 22.10.2012, Kontrata Kolektive e Punës për punonjësit e Shërbimit Spitalor Tepelenë, e cila është nënshkruar ndërmjet Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë përfaqësuar nga Znj. [REDAKTUAR] dhe Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, i përfaqësuar nga z. [REDAKTUAR], për një periudhë trevjeçare 22.10.2012 deri 22.10.2015.

Referuar nenit 8 të Kontratës Kolektive të Punës, Sindikatës i lind e drejta të jap mendim në mbrojtje të së drejtës së punonjësit.

Kjo gjykatë vlerëson se me të drejtë Gjykata e shkallës së parë, e ka vlerësuar të bazuar argumentin e dhënë nga KMD se pavarësisht nënshkrimit nga të dy palët të kontratës kolektive, Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk ka marrë asnjë masë për të diskutuar me përfaqësuesin e Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, z. [REDAKTUAR] dhe parimisht për të përcaktuar kriteret për vlerësimin e punonjësve, të cilët do të prekeshin nga ndryshimet në Strukturën e re Analitike të Shërbimit Spitalor Tepelenë.

Pavarësisht përfundimit të afatit të Kontratës Kolektive të lidhur ndërmjet Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë në Tetor 2015, Komisioneri ka gjykuar se kjo nuk sjell për pasojë edhe heqjen dorë të z. [REDAKTUAR] nga posti i kryetarit të Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë. Pikërisht në këtë cilësi si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë, arkuesi Sabri Çako rezulton të ketë nënshkruar kontratën kolektive të punës (niveli i dytë) me Drejtorinë e Shërbimit Spitalor Gjirokastrë për periudhën trevjeçare 19.09.2013 – 20.09.2016.

Në paragrafin e fundit të Nenit 13 të Kontratës Kolektive, parashikohet se: “Të zgjedhurit në organet drejtuese të sindikatës në çdo institucion, nuk mund të largohen nga puna, as të lëvizen pa mendimin sindikal të palës përfaqësuese dhe nënshkruese”. Kodi i Punës në nenin 181, pikat 3, dhe 5, të tij parashikon se: “3. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës. 5. ...punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate...”. Ligji konsideron si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit, masat që: “...dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.

Në cilësinë e Kryetarit të Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Qarku Gjirokastrë dhe pas marrjes së informacionit mbi shkurtimet që do të pësonte Struktura Analitike, z. [REDAKTUAR] ka organizuar në protestë përpara Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, punonjësit e këtij e institucioni shëndetësor, në dy ditë të ndryshme.

Në analizë të su më sipër, kjo gjykatë vlerëson të drejtë argumentin e KMD-së se Trajtimi i diferencuar dhe paligjshmëria e veprimeve të ndërmarra nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet si gjatë procedurave të ndjekura për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, ashtu edhe gjatë procedurave për

riemërimin infermierëve të larguar, fakt që krijon bindjen se ka ardhur për shkak të qenit kryetar i Sindikatës së Pavarur të Punonjësve të Shëndetësisë, Oarku Gjirokastrë. Ankuesi i larguar nga detyra, nuk është thirrur të veprojë në cilësinë e Kryetarit të Sindikatës në asnjë prej veprimeve të ndërmarra nga pala paditëse.

7 Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Korçë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, arrin në të njëjtat konkluzione me ato të arritura nga gjykata e shkallës së parë dhe vlerëson se vlerëson se, bindjet politike të punëmarrësit janë një e drejtë e tij, e lirë për tu ushtruar sa kohë nuk ndikojnë në rregullsinë e përmbushjes së detyrimeve kontraktore në funksion të punës së ushtruar.

Në analizë të dosjes objekt gjykimi, rezulton se, z. [REDAKTUAR] ka qenë përfaqësues i subjektit Partia Demokratike e Shqipërisë në zgjedhjet për Organet e Qeverisjes Vendore, vërtetuar me Autorizim të lëshuar nga Komisioni Qëndror i Zgjedhjeve. Në vitin 2015, kur ankuesi ka filluar punë në pozicionin e infermierit të Shërbimit të Urgjencës, Shërbimi Spitalor Tepelenë, drejtonej nga Z.nj. [REDAKTUAR] kandidate për deputete e subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim në Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë, të vitit 2013.

Më datë 30.10.2015, mbështetur në Strukturën Analitike të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë, Drejtuesja e Shërbimi Spitalor Tepelenë largoi nga detyra një numër punonjësish, të cilët, - siç shprehet KMD -, ngritën pretendimin në media, se shkak për largimin e tyre janë bërë lindjet politike dhe jo ndryshimet e strukturës së Shërbimit Spitalor Tepelenë. Një ndër personat e larguar nga puna është edhe ankuesi [REDAKTUAR], i cili ka ngritur pretendimin se largimi i tij nga pozicioni i punës që mbante, është bërë për shkak të bindjeve politike. KMD ka pretenduar në vendimin e saj se: trajtimi i diferencuar i ndërmarrë nga ana e Shërbimit Spitalor Tepelenë ndaj ankuesit, konstatohet gjatë procedurave për zbatimin e Strukturës së re Analitike për largimin nga puna, por edhe në riemërimin e infermierëve të larguar.

Në parim, vetëm fakti që një shtetas i punësuar provon të ketë përkatësi politike apo/dhe angazhime të kësaj natyre, në ushtrimin e të drejtës së tij kushtetuese, nuk është argument që do të justifikonte praninë e motivit diskriminues për bindje politike në rastin e largimit të tij nga puna. Nëse kjo do të ndodhte, atëherë subjektet punëmarrëse me të drejtë do të frenoheshin në punësimin e këtyre shtetasve, për shkak të pamundësisë së zgjidhjes së kontratës, pa u prekur nga efektet e nenit 146 të Kodit të Punës.

Nga ana tjetër, ekspozimi i punëmarrësit me bindje të ndryshme politike nga ato të drejtuesit të institucionit punëdhënës, në organizime sindikale (siç ka ndodhur me ankuesin), jep indicie për prezumim të ekzistencës së shkakut diskriminues të largimit nga detyra për shkaqe të bindjes politike. Në këtë rast, institucioni punëdhënës duhet të justifikojë shkaqet objektive që inporojnë largimin e ankuesit nga puna, pa mundësi sistemimi të tij. Kjo pasi në nenin 82, pika 2. të Ligjit nr. 44/2015, Kodi i Procedurave Administrative, parashikohet: "Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj."

Në analizë të sa më sipër, ky kolegji vlerëson se konkludimet e KMD-së që: Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë nuk vuri në dispozicion të KMD-së asnjë provë apo fakt konkret, që të vërtetonte se ky trajtim ishte objektiv dhe i arsyetuar, ndërsa në të kundërt nga procedura hetimore e shqyrtimit të ankesës, është konstatuar se Drejtoria e Shërbimit Spitalor Tepelenë edhe pse kishte mundësinë e largimit nga puna të punonjësve të cilët kishin më pak eksperiencë dhe vite pune se ankuesi, apo punonjës të cilët nuk kishin arsimin përkatës për të ushtruar detyrën, ka patur synim largimin e z. [REDAKTUAR] nga puna. Po kështu, edhe në rastin e rikthimit të një pjese të punonjësve në punë, janë marrë sërish punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin arsimor dhe nuk është marrë parasysh rikthimi i z. [REDAKTUAR] në detyrë.

8. Gjykata Administrative e Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi çmon të drejtë qëndrimin e mbajtur nga gjykata administrative e shkallës së parë dhe vlerëson se, është i pa bazuar në ligj dhe në prova pretendimi i palës paditëse se, ankuesi është marrë në punë nga i njëjti punëdhënës që e ka larguar atë (referuar drejtuesit të institucionit), ndaj nuk ka pse të diskutohet si shkak bindja politike, vetëm ky argument nuk mjafton, pasi, momentit të fillimit të marrëdhënies së punësimit dhe momentit të përfundimit të saj, mund tu përgjigjen raporte të ndryshme punëdhënës/punëmarrës, të diktuar edhe nga realitetet e ndryshme politike në kohë. Është pikërisht mungesa e të provuarit nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë se faktet e ndodhura ndaj ankuesit nuk përbëjnë diskriminim, që justifikon ligjshmërinë e vendimit të nxjerrë nga KMD-ja.

9. Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Korçë, të ankimit, të provave dhe fakteve objekt gjykimi, arrin në të njëjtat konkluzione me ato të arritura nga gjykata e shkallës së parë dhe vlerëson se vlerëson se, është i bazuar në ligj dhe në prova kundërshtimi i palës paditëse lidhur me disponimin nga KMD në pikën 3 të vendimit të tij, ku thuhet: “Referuar pikës 1 të këtij Vendimi, të merren masa të menjëherëshme nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor Tepelenë, për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR] pasi z. Çako nuk ka statusin e nëpunësit civil për të cilin të lejohet kthimi në punë dhe praktika unifikuese e gjykatës së lartë nuk e njeht kthimin në punë.

Me të drejtë Gjykata e shkallës së parë ka vlerësuar se, në vendimin unifikues nr. 7 datë 01.06.2011 të Kolegjeve të Bashkuara të GjL, në të cilin është arritur në konkluzionin unifikues se: “Në rast të zgjidhjes së kontratës së punës, pavarësisht se organi administrativ për rastet e administratës publike shprehet me një akt të marrë nga drejtuesi i organit, kjo nuk do të thotë që jemi përpara marrëdhënieve administrative pra shprehjes së vullnetit të organit në kuptim të marrëdhënieve administrative por jemi përpara shprehjes së vullnetit të punëdhënës t për zgjidhjen e kontratës së punës. Pra me këtë do të kuptojmë se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe jo më me një marrëdhënie administrative. Pra punëmarrësi nuk mund të ngrejë padi për goditjen e aktit administrativ por mund të ngrejë padi për kërkimin e pasojave që rrjedhin nga zgjidhja e kontratës së punës”.

Marrëdhënia e punës midis Shërbimit Spitalor Tepelenë dhe shtetasit [REDAKTUAR] ka përfunduar në datë 06.02.2016, dhe pretendimet për dëmshpërblim lidhur me të, (në referim të neneve 143 -

145 dhe 155 të Kodit të Punës) janë trajtuar nga gjykata administrative e shkallës së parë Gjirokastrë me vendimin nr.595 datë 11.10.2016, i cili ka vendosur rrëzimin e padisë, por që nuk rezulton të ketë marrë formë të prerë.

Në këtë kuptim, kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi, dhe qëndron argumenti i palës paditëse sipas të cilit ankuesi z. [REDAKTUAR] nuk kish status të nëpunësit civil për të pretenduar si pasojë kthimin në punë. Vetë ankuesi Sabri Çako kur i është drejtuar gjykatës administrative të shkallës së parë Gjirokastrë, nuk ka kërkuar kthimin në punë, por dëmshpërblimet për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të justifikuara.

Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, në kompetencat që i jep Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” nuk ka tagër për të dhënë dëmshpërblim, por në nenin 34/1, të ligjit përcaktohet se: “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 kërkesë padi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzim përpara organeve kompetente për ndjekje penale”.

Në nenin 37, pika 1 të këtij ligji, parashikohet se: “Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdënitimit”.

Po kështu, neni 38 i po këtij ligji parashikon se: “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 dhe jo pasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”.

Ankuesi ndaj të cilit është konstatuar diskriminim, ka të drejtën që të kërkojë në rrugë gjyqësore dëmin e shkaktuar për shkakun diskriminues që ka zgjidhur kontratën, sikundër ai ka kërkuar më parë në gjykatë dëmshpërblime sipas nenit 155 të Kodit të Punës. Përcaktimet e ligjit specifik për diskriminimin parashikohen si shkaqe abuzive të zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi në kuptim të nenit 146, pika 1, shkronja “c” e tij. Sipas kësaj situate, zgjidhja e kontratës është pa shkaqe të arsyeshme kur: shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi (me ndryshimet që i janë bërë me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015).

Pika 3 e nenit 146 të Kodit të Punës parashikon se: “Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është detyruar të zbatojë këtë vendim”.

Më të drejtë Gjykata e shkallës së parë ka vlerësuar se, Komisioneri në vendimin e tij me të cilin i kërkon Drejtorisë së Shërbimit Spitalor të marrë masa për kthimin e ankuesit në punë, në thelb i komunikon kësaj drejtorie të rivendosë të drejtën e cënuar të ankuesit në një nga format e vlerësuara se kënaqin ankuesin, por se në kushtet kur marrëdhënia e punës është ndërprerë që në datë 06.02.2017, rilidhja e një marrëdhënie të re pune është në vullnetin e vetë institucionit

punëdhënës. Pra disponimi nga ana e Komisionerit nuk konsiderohet imperativ, përse kohë ankuesi nuk ka status të nëpunësit civil dhe rikthimi në punë kërkon një kontratë të re, pasi e mëparshmeja është zgjidhur. Fakti që ankuesi ka kërkuar në gjykatë dëmshpërblime, lidhet me pranimin e efekteve të përfundimit të kontratës së mëparshme të punës.

Nga ana tjetër, Drejtoria e Shërbimit Spitalor nuk ka asnjë pengesë të rimarrë në punë ankuesin duke filluar kështu një kontratë të re punësimi, për shkak të konstatimeve nga KMD të cilat gjenden të drejta nga kjo gjykatë, sikundër shtetasi [REDAKTUAR], nën efektet e këtij vendimi, mund të kërkojë gjyqësisht shpërblimin e dëmit në rrugë gjyqësore për zgjidhjen e kontratës për shkaqe diskriminimi. Kjo pasi neni 146, pika 3 e Kodit të Punës e parashikon këtë alternativë kur shprehet se: “punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit” dhe neni 37/1 i ligjit 10221/2010 parashikon se: “Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.

Në analizë të sa më sipër, ky kolegji arrin në të njëjtat konkluzione me ato të arritura nga shkalla e parë dhe vlerëson se, vendimi nr.185, datë 09.12.2016 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerësohet i bazuar në ligj dhe i themeltë.

Për sa sipër, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se, ankimi dhe padia e paraqitur nga pala paditëse është e pabazuar në ligj dhe në prova dhe si e tillë duhet rrëzuar, qëndrimin i mbajtur me të drejtë dhe nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, lidhur me padinë.

10.Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të dosjes objekt gjykimi, të provave dhe fakteve të cilat ndodhen në të, vlerëson se, pretendimet e palës paditëse në ankim, të cilat janë një përsëritje e kërtimeve të parashtruar në shkallë të parë, dhe nuk ka asnjë provë bindëse që të krijojë bindjen e të determinojë në ndryshimin e vendimit, nuk qendrojnë. Në çështjen objekt gjykimi, rezulton qartë që nga tërësia e provave shkresore si dhe nga analiza që i bëhet ligjit ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Kodit të Punës dhe ligjit nr.49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarreveshjeve administrative”, rezulton se të gjitha veprimet e palës së paditur janë të mbështetura në ligjet e sipërcituar. **Nga analiza e dosjes objekt gjykimi, ky kolegji vlerëson se, pala kërkuese në referim të nenit 35 të ligjit 49/2012, nuk arriti të paraqesi prova që të provojë ligjshmërinë e kërtimeve si dhe faktet që ka parashtruar dhe ka vënë në themel të veprimtarisë së kundërshtuar në gjykatë nga pala kërkuese, kërkimin i cili është rrëzuar nga Gjykata Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.**

11.Gjykata Administrative e Apelit, çmon se procedura e zhvillimit të këtij gjykimi rezulton të jetë në përputhje të plotë me dispozitat e Kodit të Procedurës Civile dhe të ligjit nr. 49/2012. Nuk konstatohen shkelje si në procedurën e zhvillimit të gjykimit edhe në procedurën e marrjes së vendimit nga gjykata e shkallës së parë.

12.Kolegji Administrativ i Apelit, në analizë të ankimit të paraqitur nga pala paditëse. ndaj vendimit nr. 2699, datë 19.06.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, e në analizë të akteve të dosjes si dhe në referim të përcaktimeve të ligjit material dhe procedural që gjen zbatim në rastin konkret, çmon se: Vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë

Tiranë, është rrjedhim i një procesi të zhvilluar në respektim të dispozitave të ligjit procedural che atij material dhe si i tillë duhet të lihet në fuqi.

13. Për të gjitha sa më sipër, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson tërësisht të pabazuara në ligj e prova pretendimet e parashtruara në ankim, e si të tilla duhen rrëzuar, pasi vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, është marrë në analizë të plotë të rrethanave të faktit e të ligjit. Referuar nenit 50 gërma "b" të ligjit nr.49/2012, kjo Gjykatë vlerëson se ky vendim duhet të lihet në fuqi.

PËR KËTO ARSYE

Në përfundim të shqyrtimit të kësaj çështjeje, gjykata mbështetur në nenin 50 gërma "b" të ligjit nr.49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarreveshjeve administrative",

VENDOSI

Lënie në fuqi të vendimit nr.2699, datë 19.06.2017 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Gjykatën e Lartë brenda 30 ditëve duke filluar nga e nesërmeja e komunikimit të këtij vendimi.

U shpall në Tiranë, sot më datë 30.05.2019.

ANËTARE
Altina NASUFI
d.v

ANËTARE
Fjoralba PRIFTI
d.v

KRYESUES
Arjan QAFI
d.v

Vertetohet njesia me origjinalin

Kancelari
Leonard Steboj
Prifti

