



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT  
TIRANË

Nr. Regj. Them. 12448/7704/2931/788 (31004-01691-86-2016)  
Data e regjistrimit 13.04.2016

Nr. vendimi 2413 (86-2019-2761)  
Data e vendimit 17.09.2019

**V E N D I M**  
**“NË EMËR TË REPUBLIKËS”**

Gjykata Administrative e Apelit, e formuar si trup gjykues, në përputhje me parashikimet e nenit 12, pika 2, shkronja “a”, të ligjit Nr. 49/2012, datë 03.05.2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar (“ligji Nr. 49/2012”), nga gjyqtarët:

<b>Amarildo</b>	<b>LAÇI</b>	<b>KRYESUES</b>
<b>Alkelina</b>	<b>GAZIDEDJA</b>	<b>ANËTARE</b>
<b>Bari</b>	<b>SHYTI</b>	<b>ANËTAR</b>

Asistuar nga sekretarja gjyqësore, [REDAKTUAR], në Tiranë, sot në datë **17.09.2019**, mori në shqyrtim në **dhomë këshillimi**, mbi bazë dokumentesh, çështjen administrative me Nr. 12448/7704/2931/788 (31004-01691-86-2016) Akti, datë 13.04.2016, që iu përket:

**PADITËSE:** **SHOQËRIA TREGTARE “ALBPETROL” SHA**, me NIPT J82916500U, me seli në adresën: Lagjja “29 Marsi”, të qytetit të Patosit, Qarku Fier.

**TË PADITUR:** **1.-KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**, me seli në Tiranë, Rruga e “Durrësit”, Nr. 27, Tiranë.

**2.-[REDAKTUAR]**, i biri i [REDAKTUAR], banues në adresën: [REDAKTUAR], [REDAKTUAR] Pallati [REDAKTUAR], Ap. [REDAKTUAR], Tiranë.

**OBJEKTI:** -Shfuqizimi i Vendimit nr. 130, datë 14.09.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.  
-Shfuqizimi i Vendimit nr. 156, datë 04.11.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.

**BAZA LIGJORE:** Nenet 31, 32/a, 153, 154 të K.Pr.Civile; Neni 21, 32, 33 të ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 146 i Kodit të Punës; nenet 3, 116, 117, 123 të Kodit të Procedurave Administrative.

**Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin nr. 415 (80-20156-409), datë 05.02.2016 ka vendosur:**

1. Pranimin e kërkesëpadisë.
2. Konstatimin si pjesërisht absolutisht të pavlefshëm të vendimit me nr. 130, datë 14.09.2015, marrë nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përsa i përket disponimit si më poshtë: “-Konstatimin e diskriminimit të Z. [REDAKTUAR] për shkak të moshës, nga ana e shoqërisë “Albpetrol” SHA Patos Fier; - Referuar pikës 3 të këtij vendimi, shoqëria “Albpetrol” SHA të marrë sa më shpejt të jetë e mundur të gjitha masat e nevojshme për punësimin e Z. [REDAKTUAR] në një pozicion punë të përshtatshëm me arsimin, eksperiencën dhe kualifikimet e tij.”
3. Konstatimin si plotësisht absolutisht të pavlefshëm të vendimit me nr. 156, datë 04.11.2015, marrë nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
4. Shpenzimet gjyqësore në ngarkim të palës së paditur.
5. Ky vendim, pasi merr formën e prerë, përbën titull ekzekutiv dhe është i ekzekutueshëm drejtpërdrejt nga Shërbimi Përmbarimor Gjyqësor Privat apo/ose Shtetëror.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrativ të Apelit, Tiranë, brenda 15 ditëve duke filluar ky afat nga dita e nesërme shpalljes së këtij vendimi. Për palën në mungesë afati i ankimit fillon nga dita e nesërme njoftimit/komunikimit të këtij vendimi.

***Kundër këtij vendimi, në datë 19.02.2016, ka paraqitur ankim pala e paditur, [REDAKTUAR] duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit nr. 415 (80-20156-409), datë 05.02.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, dhe rrëzimin e padisë:***

- Vendimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, përsa i përket vendimit me nr. 130, datë 14.09.2015, për shpalljen e pikës 3 të tij si absolutisht e pavlefshme është në kundërshtim me ligjin. Konstatimi i diskriminimit të Z. [REDAKTUAR], për shkak të moshës, nga ana e shoqërisë “Albpetrol” SHA Patos është marrë në përputhje të plotë me kërkesat e ligjit.
- Gjithashtu, Gjykata këtë pavlefshmëri absolute e ka vendosur pa kërkesë të bërë nga paditësi. Konkretisht paditësi ka kërkuar në mënyrë të shprehur që Akti administrativ nr. 130, datë 14.09.2015, i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë duhet të shpallet si akt absolutisht i pavlefshëm përsa i përket pjesës detyruese të tij për rikthimin në vendin e punës të z. [REDAKTUAR], që i përket vetëm pikës 4, duke u përpjekur ta argumentojë gjerësisht këtë pavlefshmëri, megjithëse pika 4 e vendimit nr. 130, nuk ka detyrimin për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR], por ripunësimin e tij në përmbushje të detyrimit të nenit 148/7 të Kodit të Punës.
- Në asnjë vend të pjesës së akt padisë paditësi nuk ka kërkuar në mënyrë të shprehur të shpallet pavlefshmëri absolute edhe për pikën 3 të aktit në fjalë për faktin e thjeshtë se qenia apo mosqenia e atij konstatimi nuk pengon shpalljen e pavlefshmërisë absolute të Vendimit me nr. 159, datë 04.11.2015, në rastin kur pjesa detyruese e atij vendimi (pika 4), kërkuar në mënyrë të shprehur nga paditësi, shpallet absolutisht e pavlefshme.
- Gjithashtu bazuar në nenin 116 pika 3 të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999 “Në qoftë se një pjesë e aktit është absolutisht e pavlefshme, i gjithë akti do të konsiderohet absolutisht i

pavlefshëm, në rast se pjesa që anulohet është aq e rëndësishme sa që pa të akti nuk realizon qëllimin e tij”.

- Në rastin konkret, shpallja e pjesës detyruese (pika 4) si absolutisht e pavlefshme nuk mund të bëj nul edhe pikat e tjera, sikurse janë pikat 1, 2 dhe 3, që të treja pa u kërkuar nga paditësi për t'u shpallur absolutisht të pavlefshme. (Pika 3 nuk ka pse të ndahet nga pika 1 dhe 2)
- Baza e provave të vëna në dispozicion nga i padituri [REDAKTUAR] nuk është marrë në konsideratë, ndërkohë që për paditësin, sipas vendimit, rezultojnë të jenë marrë në konsideratë edhe prova të pavërteta. Kështu për shembull, se Gjykata e Apelit Vlorë me vendimin e saj nr. 858, datë 18.10.2011 (sipas paditësit), se ka vendosur lënien në fuqi të vendimit me nr. 613 datë 13.04.2011 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier për rrëzimin e padisë të Z. [REDAKTUAR] drejtuar Albpetrolit për shpërblimin e vjetërsisë së punës, etj., nuk është i vërtetë.
- Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, me vendimin e tij nr. 159, datë 19.03.2015, ka prishur atë vendim dhe në rishqyrtim Gjykata e Apelit Vlorë ka pranuar kërkesën e z. [REDAKTUAR] për shpërblimin e vjetërsisë në punë. Paditësi është në dijeni të këtyre vendimeve dhe vazhdon të manipulojë drejtësinë me fakte të paqena, duke e shtuar më tej qëndrimin diskriminues ndaj të padituri [REDAKTUAR]

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin e datës 19.02.2016, ka verifikuar kushtet e pranueshmërisë së ankimit, në zbatim të kërkesave të neneve 46 e 48 të ligjit nr. 49/2012, dhe në përfundim ka vendosur: Pranimin e ankimit të palës së paditur, [REDAKTUAR]

***Kundër këtij vendimi, në datë 16.02.2016, ka paraqitur ankim pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit nr. 415 (80-20156-409), datë 05.02.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, dhe rrëzimin e padisë:***

- Z. [REDAKTUAR], ish-punonjës i “Albpetrol” SHA ka depozituar një kërkesë me shkrim ku kërkohet punësimi pranë kësaj shoqërie, referuar njoftimit të datës 28 dhjetor 2013, të botuar në gazetën Shqiptarja.com. Kërkesa rezultoi e regjistruar dhe e protokolluar në librat e protokollit të kësaj Shoqërie dhe mban nr. 5444 Prot, datë 30.12.2013.
- Referuar kërkesës së Z. [REDAKTUAR] konstatohet se ai nuk ka aplikuar për një pozicion të caktuar pune, por ka kërkuar të bëhet pjesë e konkurrencës, për të fituar një nga vendet e lira të punës që i përgjigjen formimit dhe eksperiencës së tij profesionale. Pas përfundimit të procesit të punësimit të punonjësve të rinj pranë “Albpetrol” SHA, rezultoi se Z. [REDAKTUAR] nuk ishte pjesë e stafit të ri të sapo punësuar. Gjithashtu, rezultoi se strukturat përkatëse të Shoqërisë nuk i kanë dërguar asnjë përgjigje zyrtare, lidhur me mospunësimin e tij, apo arsyet e skualifikimit të tij gjatë procesit të përzgjedhjes së këtij stafi.
- Z. [REDAKTUAR] pretendon se është diskriminuar, pasi ka qenë një nga nismëtarët dhe përfaqësuesit e një grupi të ish-naftëtarëve që ishin larguar nga “Albpetrol” SHA, si pasojë e ristrukturimit të kësaj shoqërie në vitin 2010. Grupi i ish-naftëtarëve, të cilët ishin firmëtarë në letrat e hapura drejtuar mediave të shkruara apo institucioneve të administratës publike, referuar shkresës nr. 157/5, datë 22.04.2015 të ankuesit, përbëhet nga 239 ish-punonjës të “Albpetrol” SHA. Sipas ankuesit, nga grupi i punonjësve firmëtarë rezultoi se janë punësuar sërish pranë “Albpetrol” SHA, 7 të tillë, ndërkohë që sipas informacionit të dërguar nga “Albpetrol” SHA janë punësuar 3 prej tyre. Për sa më

sipër, Komisioneri gjykon se, duke mos i kthyer përgjigje zyrtare Z. [REDACTED] lidhur me kërkesën e tij për punësim, Shoqëria "Albpetrol" SHA ka vepruar në kundërshtim me ligjin nr. 119/2014 "Për të drejtën e informimit".

- Nga ana tjetër, Komisioneri pas analizimit të provave përkatëse, mendon se pavarësisht sa më sipër, nuk ekziston një lidhje shkakësore, ndërmjet shkakut të diskriminimit që pretendohet nga ankuesi, me mospunësimin e tij pranë "Albpetrol" SHA Nëse, "Albpetrol" SHA nuk do ta kishte punësuar Z. [REDACTED] për shkak se bënte pjesë në grupin e ish-naftëtarëve firmëtarë, në letrat e hapura drejtuar mediave dhe institucioneve të ndryshme, atëherë natyrshëm lind pyetja: Si është e mundur që 7 ish-punonjës firmëtarë janë punësuar sërish pranë kësaj shoqërie. Në këtë kontekst Komisioneri gjykon se në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë.
- Referuar nenit 7, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Komisioneri mendon se Z. [REDACTED] është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, me persona që ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, për shkak të moshës.
- Në njoftimin e datës 28.12.2013, të publikuar nga "Albpetrol" SHA në gazetën [REDACTED], ku shpallen disa vende vakant, konstatohet se në këtë njoftim nuk janë të përcaktuara kriteret që nevojiten për punësimin e stafit të ri, por vetëm përcaktohet dokumentacioni për punësim, që duhet dorëzuar pranë Shoqërisë. Ndër të tjera, në këtë njoftim është Shënuar: "Përparësi kanë punonjësit që kanë punuar më parë në "Albpetrol" SHA dhe janë prekur nga ristrukturimi".
- Në rastin e Z. [REDACTED] i cili është një ish-punonjës i kësaj shoqërie, i prekur nga ristrukturimi në vitin 10, me arsim të lartë, si dhe me një eksperiencë të pasur në fushën e naftës, vihet re se strukturat përkatëse të "Albpetrol" SHA janë treguar indiferente në trajtimin e kërkesës së tij për punësim dhe e kanë shtruar atë ndaj një trajtimi të pabarabartë dhe të disfavorshëm.
- Në këtë kontekst gjykojmë se, pavarësisht se në aktet nënligjore në bazë të së cilave "Albpetrol" SHA organizohet dhe funksionon, kriteri "moshë" nuk është parashikuar shprehimisht si kriter për punësimin e punonjësve të tij pranë kësaj Shoqërie, thënie e Drejtorit të Burimeve Njerëzore të "Albpetrol" SHA se: "sipas mendimit të tij, ishin marrë në konsideratë kërkesat e punonjësve në moshë relativisht të re, në mënyrë që puna në këtë sektor të kishte rendiment të lartë", thënie të cilat rezultojnë në procesverbalin e inspektimit, janë të mjaftueshme për të dalë në përfundimin se Z. [REDACTED] është diskriminuar për shkak të moshës.
- Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".
- Rezultatet e procesit të hetimit pretendimet e palëve dhe provat për mbrojtjen e këtyre pretendimeve krijojnë bindjen e mjaftueshme se, ankuesi [REDACTED] është vendosur përballë një situatë diskriminuese, me pasojë bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët e të drejtave dhe lirive të tij.
- Komisioneri në këtë rast nuk ka tejkalluar asnjë kompetencë, por ka zbatuar "Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi", i cili vepron si në sektorin publik ashtu dhe atë privat.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin e datës 17.02.2016, ka verifikuar kushtet e pranueshmërisë së ankimit, në zbatim të kërkesave të neneve 46 e 48 të ligjit nr. 49/2012, dhe në përfundim ka vendosur: Pranimin e ankimit të palës së paditur. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

### **GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT,**

Në dhomë këshillimi, si verifikoi se ankimet plotësonin pjesërisht kushtet e pranueshmërisë, në vështirim të nenit 46(2) të ligjit Nr. 49/2012;

konstatoi se palët ndërgjyqëse kishin dijeni rregullisht për shqyrtimin e çështjes, në konformitet me përcaktimet e nenit 49(2), fjalia e dytë, të ligjit Nr. 49/2012, në lidhje me nenin 482(2) të K.Pr.Civile;

pasi u njoh me *relacionin e përgatitur nga gjyqtari Amarildo Laçi,*

dhe e shqyrtoi çështjen, brenda shkaqeve të ngritura në ankimet respektive, në përputhje me normat ligjore relevante materiale e procedurale,

### **V Ë R E N:**

Vendimi Nr. 415 (80-2016-409), datë 05.02.2016, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, për sa i përket kërimit për shfuqizimin e vendimit Nr. 130, datë 14.09.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është rrjedhojë i zbatimit të gabuar të ligjit, ndaj ai duhet të priset dhe gjykimi i çështjes për këtë kërkim të pushohet, si i parashkruar, në përputhje me germën “d”, të nenit 50 të ligjit Nr. 49/2012.

Ndërsa, në lidhje me kërkimin e padisë për shfuqizimin e vendimit nr. 156, datë 04.11.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duhet vendosur mospranimi i ankimit për shkak se dënimi me gjobë i vendosur është më i ulët se 20 fishi i pagës minimale në shkallë vendi, rrethanë penguese ligjore për t’u marrë në shqyrtim nga Gjykata Administrative e Apelit.

#### **I. Rrethanat e çështjes:**

Pala paditëse, “Albpetrol” SHA, është shoqëri aksionere me ofertë publike dhe në bazë e ligjit Nr. 9908 date 14.4.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” si dhe ligjit Nr. 9723, date 03.05.2007 “Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit” është regjistruar, pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit dhe ka personalitet juridik, duke gëzuar statutin aktiv. Ajo është themeluar më datë 30/04/1999 dhe figuron e regjistruar në datën 30/04/1999 si person juridik, me NIPT J82916500U.

Objekti i aktivitetit të shoqërisë është: “Kryerja e Operacioneve Hidrokarbure në përputhje me Ligjin Nr. 7746, datë 28.08.1993 “Për kërkimin zhvillim, prodhim, trajtimin, transportin, magazinimin dhe shitjen e naftës bruto, gazit dhe rërave bituminoze brenda dhe jashtë Republikës së Shqipërisë” si dhe çdo operacion tjetër tregtar apo shërbime që i shërbejnë e aktivitetit të shoqërisë. Shoqëria brenda hapësirave të parashikuara nga legjislacioni në fuqi do të kryejë çdo operacion projektues-preventivues, tregtar dhe financiar, që lidhet drejtpërdrejt ose tërthorazi me objektin e saj. Kjo përfshin gjithashtu hapjen e veprimtarisë dhe krijimin e shoqërive të tjera brenda dhe jashtë vendit si dhe çdo aktivitet tjetër të mundshëm e të ligjshëm në përputhje me interesat e saj.”

Pranë palës së paditur Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është paraqitur ankesë nga i padituri Todi Goga. Sipas të paditurit [redacted] ai është diskriminuar në fushën e punësimit nga pala paditëse, shoqëria “Albpetrol” SHA në këto drejtime kryesore:

i.-Diskriminim për shkaqe politike:

Kjo çështje sipas palës paditëse lidhet me momentin e largimit të tij nga puna në kuadër të ristrukturimit në vitin 2010. Sipas paditësit në zgjedhjet vendore të vitit 2001 dhe të vitit 2003 ai ka qene kryetar i KZQV-Bashkia Patos si përfaqësues i Partisë Socialiste dhe në të dy këto zgjedhje vendore kandidati fitues ka qene përfaqësues i subjektit politik të sipërpërmendur dhe si rrjedhim ankuesi ka pretenduar se, Partia Demokratike, Dega Patos, ka shpifur ndaj tij për manipulim të rezultateve të zgjedhjeve në KZZ nr. 67, ku për fshihej Bashkia Patos, dhe largimin e tij nga vendi i punës e konsideron si diskriminim për shkak të bindjeve politike të majta, pasi administrator i “Albpetrol” SHA ishte i zgjedhur nga Partia Demokratike e Shqipërisë.

ii.-Diskriminim për shkak të moshës:

Kjo çështje sipas palës paditëse lidhet me faktin se, pala paditëse nuk ka marrë parasysht kërkesën e tij për rimarrjen e tij në punë përsëri nga kjo palë. Sipas palës paditëse arsyeja ka qene mosha e tij e vjetër. Pikërisht sipas palës paditëse është mosha e tij e vjetër shkak që ka ndikuar në mospunësimin e tij pranë palës paditëse, “Albpetrol” Sha. Përkatesisht sipas paditësit kjo ka qene edhe arsyeja pse kjo palë nuk e ka marrë në shqyrtim kërkesën e tij dhe nuk i ka kthyer një përgjigje kërkesës së tij..

Mbas kryerjes së hetimit administrativ, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konkluduar se:

“Në lidhje me çështjen e parë, Z. [redacted] ka shënuar si kohë kur ka ndodhur diskriminimi në çështjen në fjalë datën 09.08.2010, ndërkohë që në formular ankuesi ka paraqitur si kohë kur ai ka marre dijeni për diskriminimin e pretenduar dy data përkatësisht datën 08.07.2013 dhe datën 18.12.2012. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka arritur në përfundimin se kjo çështje e parashtruar nga ankuesi bie në kundërshtim me nenin 33, pika 4 germa dh) të ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ankuesi e ka paraqitur ankesën pranë Komisionerit me vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose me vonë se një vit nga marrja dijeni për këtë fakt. Në këto kushte, Komisioneri ka gjykuar se kjo çështje nuk mund të pranohet për shqyrtim.

Në lidhje me çështjen e dytë, e parashtruar nga ankuesi, lidhur me kërkesën për punësim pranë “Albpetrol” SHA e cila sipas tij nuk është marre parasysht nga administratori i kësaj shoqërie, sipas palës së paditur i ka plotësuar kërkesat e nenit 33 të ligjit të sipër përmendur ndaj i është nënshtruar shqyrtimit nga ana e komisionerit. Mbas kryerjes së hetimit administrativ nga pala e paditur, KMD, është konkluduar se, në mosripunësimin e të paditurit Todi Goga nga pala paditëse ka diskriminim për shkak të moshës.”

Sa më lart, pala e paditur me vendimin nr. 130, datë 14.09.2015 ka vendosur:

“1.-Mospranimin e çështjes së parë të parashtruar në ankesën e Z. [REDAKTUAR], pasi është paraqitur pranë Komisionerit me vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose me vonë se një vit nga marrja dijëni për këtë fakt;

2.-Konstatimin e mos diskriminimit të Z. [REDAKTUAR] për shkak të përkatësisë në një grup të veçante, nga ana e shoqërisë “Albpetrol” SHA Patos, Fier;

3.-Konstatimin e diskriminimit të Z. [REDAKTUAR] për shkak të moshës, nga ana e shoqërisë “Albpetrol” sha;

4.-Referuar pikës 3 të këtij vendimi, shoqëria “Albpetrol” SHA të marrë sa më shpejt të jetë e mundur të gjitha masat e nevojshme për punësimin e Z. [REDAKTUAR] në një pozicion pune të përshtatshëm me arsimin, eksperiencën dhe kualifikimet e tij;

5.-Brenda 30 ditëve nga marrja dijëni për këtë vendim, “Albpetrol” SHA të njoftojë komisionerin lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi;

6.-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 pasoje ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.”

Në kuadër të verifikimit të zbatueshmërisë së vendimit të sipërcituar Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (“KMD”), me vendimin nr. 156 datë 04.11.2015 ka konstatuar se, Shoqëria “Albpetrol” SHA nuk e ka zbatuar Vendimin nr. 130 datë 14.09.2015, të tij dhe është në shkëlqje të pikës 11 të nenit 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndaj ka vendosur të gjobisë shoqërinë “Albpetrol” SHA në vlerën 60.000 lekë.

#### **a) Pretendimet e palës paditëse, Shoqëria “Albpetrol” SHA:**

KMD-ja është për pjekur në vazhdimësi për të gjetur objekt diskriminues ndaj Z. [REDAKTUAR] por në asnjë shkresë nuk është provuar se, “Albpetrol” SHA të ketë vepruar në kritere apo vendimmarrje me natyrë diskriminuese. Komisioneri mendon se Z. [REDAKTUAR] është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë me persona që ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, për shkak të moshës. Këtë vendim Komisioneri e ka bazuar në nenin 1 të ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku për caktohet qartë se, cilat ishin shkaqet të cilat mund të vendosnin një subjekt në pozita diskriminuese.

Këtë konkluzion Komisioneri e bazon vetëm në një fjali rastësore të Drejtorit të Burimeve Njerëzore, Z. [REDAKTUAR] sipas së cilës: “...sipas mendimit të tij, ishin marrë në konsideratë kërkesat e punonjësve në moshë relativisht të re, në mënyrë që puna në këtë sektor të kishte rendiment të lartë”. Rezulton që ai të ketë dhënë një mendim të tijin, i cili nuk rezulton i bazuar në fakte apo shkresa të shoqërisë Albpetrol. Shoqëria “Albpetrol” SHA në njoftimet e bëra në gazetë ka vendosur kriteret të cilat duhet të plotësoheshin nga aplikantët dhe kriteri i moshës nuk ka qenë njëri prej tyre.

Komisioneri nuk mundet të arrijë në konkluzionin e diskriminimit të Z. [REDAKTUAR] për shkak të moshës, duke u nisur vetëm nga një mendim i pabazuar në asnjë vend. Komisioneri nuk ka marrë në konsideratë as faktet e përmendura nga vetë Z. [REDAKTUAR] se, kërkesat për punësim kanë qenë aq të shumta aq sa raporti i këtyre kërkesave për një vend pune ishte i raportit 1:1000.

Vendimi nr. 130 datë 14.09.2015 i KMD-së është i pabazuar në ligj dhe në prova. Për më tepër, ky vendim për pozicionimin e z. [REDAKTUAR] në një pozicion të përshtatshëm pune me arsimin, eksperiencën dhe kualifikimin e tij është absolutisht i pavlefshëm, në referim të nenit 146/3 të Kodit të Punës. Referuar kësaj dispozite, paragrafi 3, parashikon rikthimin në vendin e punës vetëm nëse plotësohen në mënyrë kumulative dy kritere:

- vetëm për punëmarrësit e administratës publike.
- dhe vetëm kur ka një vendim gjykatë të formës së prerë.

Në rastin konkret asnjë prej dy kritereve nuk përmbushet. Kriteri i parë nuk përmbushet, sepse bazuar në nenin 3 të Kodit të Procedurave Administrative janë për caktuar se cilat do të konsiderohen organe administrative. Shoqëria "Albpetrol" SHIA është shoqëri aksionere me ofertë publike, është regjistruar pranë QKR dhe ka personalitet juridik, duke gëzuar statusin aktiv, dhe si e tillë nuk për fshihet në organe të administratës publike. Si rrjedhim rikthimi në vendin e punës nuk mund të jepet si detyrim në këto raste as nga KMD-ja dhe as nga gjykata.

Akti administrativ nr. 130, datë 14.09.2015, i KMD-së duhet të shpallet si akt absolutisht i pavlefshëm, për sa i përket pjesës detyruese të tij për rikthimin në vendin e punës të Z. [REDAKTUAR] sepse në nenin 118 pika 1 të Kushtetutës parashikohet që aktet nënligjore dalin në bazë dhe për zbatim të ligjit. Ky vendim është një akt administrativ që për nga përmbajtja është akt administrativ i pavlefshëm, sepse 4 nga kërkesat thelbësore që kërkohen për të qenë një akt administrativ i vlefshëm janë: kompetenca; procedura; përputhja e aktit me përmbajtjen e ligjit; përputhja e aktit me qëllimin e ligjit.

Në rastin konkret nuk plotësohet kriteri i tretë, i cili ka të bëjë me përputhshmërinë e aktit me përmbajtjen e ligjit, që në rastin konkret është Kodi i Punës, i cili nuk e ka të përcaktuar në mënyrë të detyrueshme rikthimin në vendin e mëparshëm të punës. Komisioneri i ka kapërcyer kompetencat e tij kur ka vendosur rikthimin në vendin e punës ndaj shoqërisë "Albpetrol" SHA Patos, i cili nuk është organ i administratës publike.

Për sa me sipër kërkojmë konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit nr. 130, datë 14.09.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit nr. 156, datë 04.11.2015, të KMD-së, si dhe të efekteve të tij.

#### ***b) Pretendimet e palës së paditur, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:***

Pala e paditur, KMD, duke kërkuar rrëzimin e padisë, gjatë gjykimit në shkallë të parë ka prapësuar, në thelb, si më poshtë:

Pretendimi i parashtruar në kërkesëpadi është i pabazuar, sepse në objekt ka kërkuar shfuqizimi në vendimit nr. 130 datë 14.09.2015 dhe në fund kërkon konstatimin e pavlefshmërisë absolute. Kemi dy kërkesa të ndryshme dhe që krijojnë konfuzion në kërkesëpadi. Në rastin kur kërkohet shfuqizim i Vendimit nr. 130 datë 14.09.2015 janë tejkualuar të gjitha afatet e ankimit ndaj vendimit të Komisionerit. Është tejkualuar edhe afati ligjor i ngritjes së padisë në gjykatë, parashikuar sipas nenit 18 të ligjit nr. 49/2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative". Duke qenë se "Albpetrol" SHA Patos nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për zbatimin e vendimit nr. 130/2015 të



Komisionerit, për ndreqjen e pasojave ligjore që kanë ardhur si shkak i diskriminimit të konstatuar lidhur me rikthimin në punë, bazuar në nenin 33/11 të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", me vendimin nr. 156, datë 04.11.2015, Komisioneri ka gjobitur kompaninë "Albpetrol" SHA me 60 000 leke. Duke u gjetur në shkëlqje të kësaj dispozite, Komisioneri ka vendosur sanksion me gjobë në përputhje me nenin 33, pika 13 të ligjit 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Sa më sipër, vendimi nr. 130 datë 14.09.2015 dhe vendimi nr. 156 datë 04.11.2015 i KMD-së është një akt administrativ i drejtë, i bazuar në ligj dhe i nxjerrë në respektim të kërkesave ligjore. Për këtë arsye, kërkojmë nga gjykata, rrëzimin e kërkesë-padisë të paraqitur nga pala paditëse.

***c) Pretendimet e palës së paditur, Todi Goga:***

Gjatë gjykimit në shkallë të parë, i padituri, [REDAKTUAR], duke kërkuar rrëzimin e padisë, ka prapësuar, si vijon:

Bazuar mbi provat e paraqitura dhe në kërkesën e palës paditëse për shfuqizimin e vendimit nr. 130 datë 14.09.2015 si dhe shpalljen si akt absolutisht të pavlefshëm për sa i përket pjesës detyruese të tij për rikthimin në vendin e punës të Z. [REDAKTUAR], kërkoj rrëzimin e padisë për dy arsye kryesore:

Së pari, ankimimi për shfuqizimin e vendimit nr. 130 datë 14.09.2014 është kryer në tejkalim të afatit të caktuar për ankimimin gjyqësor.

Së dyti, vendimi nr. 130, datë 14.09.2015 i KMD-së nuk përmban në vendimmarrjen e tij pjesën detyruese rikthimin e të paditurit [REDAKTUAR] në vendin e punës të mëparshëm, për pasojë nuk ka se si të shpallet absolutisht i pavlefshëm për diçka që nuk ekziston.

Pala paditëse pretendon se, i padituri nuk ka pësuar diskriminim prej saj as për rolin e tij në kërkim të të drejtave të mohuara të punonjësve të pushuar pas VKM-së përkatëse në vitin 2010 dhe as për shkak të moshës. Nga provat e administruara në dosje faktohet se i padituri përveç diskriminimit për shkak të moshës ka pësuar edhe diskriminim për shkak të veprimtarisë, pasi ai bashkë me 6 ish-punonjës të tjerë, në emër të mbi 300 ish-punonjësve, ka firmosur një listë të brendshme për kërkesat e tyre dhe ka nënshkruar gjithmonë kërkesat drejtuar institucioneve përkatëse.

Në përgjigje të këtyre materialeve, "Albpetrol" SHA dhe Ministria iu është kërkuar nga Presidenca dhe Kryeministria për zgjidhjen e kërkesave të ligjshme, të shprehura këto dhe në përgjigjet e kthyera Z. [REDAKTUAR]. Kjo ka bërë identifikimin e tij dhe të 6 shokëve që çoi në trajtimin diskriminues për punësim, krahasuar me gjithë punëkërkuarët në përgjithësi, por edhe me ish-punonjësit e tjerë të pushuar në 2010, pjesëtarë të listës së brendshme, por të panjohur nga pala paditëse deri në kryerjen e punësimeve. Kjo listë është bërë e njohur për palën paditëse vetëm gjatë procesit të ankimimit për diskriminim pranë KMD.

Pala paditëse e mbështet kundërshtimin e saj në pretendimin se, mendimet e Drejtorit të Burimeve Njerëzore të Albpetrolit janë personale dhe të pabazuara. Pala paditëse me qëllim të përcaktuar ngatërron rimarrjen në punë në përputhje me përcaktimin e nenit 148/7 me rikthimin në vendin e punës së mëparshme, që bie ndesh me përcaktimin e nenit 146/3 të Kodit të Punës. mbi të cilin bazon kërkesën për të shpallur pavlefshmërinë absolute të vendimit nr. 130 datë 14.09.2015.

Një qëndrim dhe kërkesë e tillë është e pambështetur ligjërisht, pasi, së pari, KMD nuk ka konstatuar diskriminim të paditësit për mosrikthim në vendin e tij të punës gjë që do të binte në kundërshtim me nenin 146 pika 3. Së dyti, diskriminimi është konstatuar nga mostrajtimi i të paditurit [REDAKTUAR] në mënyrë të barabartë me gjithë punëkërkuessit e tjerë katër vjet me vonë, kur pala paditëse ka bërë njoftim për punësime të reja në disa vende të mbetur vakant, ku në fund të njoftimit ishte shënuar: “përparësi kanë punonjësit që kanë punuar më parë në “Albpetrol” SHA dhe janë prekur nga ristrukturimi”, kushte që i plotësonte i padituri. Megjithatë Z. [REDAKTUAR] ka kërkuar të bëhej pjesë e konkurrimit për të fituar një nga vendet e lira të punës që i përgjigjej formimit dhe eksperiencës së tij profesionale dhe pala e paditur punësoi 400 punonjës nga 104 vende vakante të lajmëruara dhe kërkesa e të paditurit dhe nuk u mor në konsideratë.

Kërkesa për shpallje të pavlefshmërisë absolute të vendimit nr. 130, datë 14.09.2015, për pjesën detyruese për rikthimin e të paditurit [REDAKTUAR] në vendin e punës së mëparshme është e pavlefshme, pasi i referohet një përcaktimi që nuk ndodhet në atë vendim.

## **II. Arsyetimi i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë:**

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë (në vijim “gjykata e shkallës së parë”), në përfundimin të gjykimit ka disponuar për pranimin e padisë.

Për të konkluduar sa më lart, gjykata e shkallës së parë arsyetoi, si më poshtë:

*“[...] Përkatësisht në thelb të kësaj padie qëndron pretendimi i palës paditëse për pavlefshmëri absolute përkundrejt vendimit me nr. 130, datë 14.09.2015, në lidhje me disponimin e palës së paditur KMD (Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi) për konstatimin e diskriminimit të Z. [REDAKTUAR] për shkak të moshës, nga ana e shoqërisë “Albpetrol” SHA, ku si rrjedhojë shoqëria “Albpetrol” SHA duhet të marre sa me shpejt të jetë e mundur të gjitha masat e nevojshme për punësimin e Z. [REDAKTUAR] në një pozicion punë të përshtatshëm me arsimin, eksperiencën dhe kualifikimet e tij.*

*Gjithashtu, për rrjedhojë në kuadër të verifikimit të përmbushjes së detyrimeve të lëna me këtë vendim pretendim tjetër për pavlefshmëri nga pala paditëse lidhet edhe në raport me vendimmarrjen e dytë të palës së paditur KMD. Respektivisht pavlefshmëria e vendimit me nr. 156 datë 04.11.2015 me të cilin është vendosur gjobitja e palës paditëse me gjobë në masën 60 000 Lek pasi nuk ka zbatuar detyrimin e rrjedhur nga vendimi i mëparshëm në kohë që lidhej me: Detyrimin e shoqërisë “Albpetrol” SHA që të marre sa me shpejt të jetë e mundur të gjitha masat e nevojshme për punësimin e Z. [REDAKTUAR] në një pozicion punë të përshtatshëm me arsimin, eksperiencën dhe kualifikimet e tij.*

*Pra ky është objekti i padisë dhe pretendimet në thelb të tij. Pavarësisht se përgjatë gjyqimit nuk pati kërkesë konkrete për ndërprerje të gjyqimit, pasi çdo prapsim i palës së paditur për parashkrim padie ngeli në eventualitetin e një prapësimi, ku së bashku me prapësimet e tjera, duhet të sillnin në përfundim të gjyqimit rrëzimin e padisë. Por gjykata për të gjitha sa më lartë duke qenë se në thelb ngrihen pretendime për pavlefshmëri absolute ndaj vendimit me nr. 130 datë 14.09.2015 gjykata e merr çështjen në shqyrtim pikërisht në këtë këndvështrim.*

*Në një kohë që për vendimmarrjen e dytë me nr 156 datë 04.11.2015 me të cilin është vendosur gjobitja e palës paditëse me gjobë në masën 60 000 lekë nuk ka pretendime për parashkrim afatit të ngritjes së padisë.*

*Gjykata në këtë moment thekson se, nga e gjithë përmbajtja e padisë rezulton se në thelb paditësi kundërshton pjesërisht vendimin me nr. 130, datë 14.09.2015, për pikat 3 dhe 4 të tij dhe pavlefshmërinë e plotë të vendimit me nr. 156 datë 04.11.2015, gjykata thekson për palën në gjykim se terminimi në pjesën hyrëse të padisë për shfuqizimin e vendimit me nr. 130, datë 14.09.2015, nga përmbajtja e padisë rezulton se ajo lidhet vetëm me atë pjesë të vendimmarrjes që ka sjellë pasojë konkrete për palën paditëse dhe jo për të gjithë vendimmarrjen e KMD (pika 1 dhe 2 nuk janë kontestuar nga pala paditëse dhe nuk bënë sens juridik kontestimi i tyre prej saj).*

*(...)*

*Pra është qartësisht e kuptueshme që diskriminimi pretendohet në fushën e punësimit. Në këndvështrim të të gjithë rrethanave të faktit rezulton se jemi para verifikimit të nenin 12 të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi në kuadër të të cilit ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi në rastin konkret përfshin diferencim e të paditurit [REDAKTUAR] për shkak të moshës së tij në lidhje me mos rekrutimit dhe mospërzgjedhjen e tij për t'u punësuar pranë palës paditëse. Pikërisht në këtë kuadër marrëdhënie është zhvilluar dhe përcjellë për gjykim mosmarrëveshja e lindur mes palëve ndërgjyqëse.*

*Procesi i rekrutimit në rastin konkret dhe i punësimit të të paditurit [REDAKTUAR] padyshim është një proces i cili duhej të vlerësohej nga pala e paditur KMD dhe vlerësohet aktualisht në këtë gjykim nga gjykata në raport me kuadrin ligjor në fuqi që normon këtë marrëdhënie juridike punësimi. (...) Në rastin konkret pretendimi për diskriminim për punësimin e të paditurit [REDAKTUAR] (jo rikthim në detyrë) rrjedh nga një marrëdhënie juridike që normohet nga Kodi i Punës. ... Asnjë strukturë dhe asnjë gjykatë nuk mund të detyrojë me forcën shtrënguese të saj të lidhë dy subjekte në një kontratë punë normimi i së cilës bëhet nga e drejta private.*

*Gjithashtu gjykata mban parasysh edhe faktin se Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr. 7, datë 01.06.2011, mes të tjerave, është shprehur se vendosja e dy palëve në një kontratë pune nuk mund të vijë, po nuk ka një vullnet dy palësh mes palëve ndërgjyqëse.*

Atëherë çfarë ka ndodhur në rastin konkret? Pikërisht pala e paditur KMD me vendimmarrje të saj, kur ka konstatuar diskriminimin në fushën e punësimit dhe ka urdhëruar palën paditëse të punësojë të paditurin [REDACTED] nuk ka vlerësuar drejt kuadrin ligjor në fuqi që normon marrëdhënien juridike të punës në të cilën pretendohet se ka ndodhur diskriminimi dhe për më tepër në ushtrimin e kompetencave që ligji i ka njohur KMD.

Gjykata arriti në këtë konkluzion, pasi vlerësoi se pala e paditur KMD ka marrë vendim mbi një marrëdhënie juridike private në tejkallim të kompetencave të saj. A mund që pala e paditur KMD me vendimin e saj të detyrojë dy palë që kërkojnë të përmbushin të drejtat e tyre në një kontratë pune e cila normohet nga e drejta private? A mund që pala e paditur të frystojë vullnetin e lirë të palëve ku dhe pa patur vullnet përputhës të lirë të ketë një kontratë punë? Nëse do të ndodhte ky veprim qoftë në kuadër të zbatimit të detyrimeve të vendimmarrjes së parë të palës së paditur KMD pa diskutim do të ishim para një veprimi juridik nul / absolutisht të pavlefshëm në këndvështrim të Kodit Civil. Pasi si rezultat do kishim një kontratë ku palët nuk kanë vullnet përputhës të lirë për të lidhur atë kontratë.

(...)

Pala e paditur në vendimmarrjen e saj për konstatim diskriminimi dhe ndëshkim të palës paditëse nuk ka vlerësuar drejt kufijtë e zbatimit të këtij ligji në raport me marrëdhënien konkrete, subjektet e përfshirë në mosmarrëveshje, dy palë private, dhe sjelljes së tyre e cila operon në të drejtën private. Pra pala e paditur KMD nuk ka vlerësuar drejt kur ka konstatuar diskriminimi dhe ka zgjidhur situatën me këtë vendimmarrje subjektet që iu drejtohet vendimmarrja dy subjekt privat, dhe faktin se përse bëhet fjalë për një të drejtë e cila operon në bazë të lirisë së vullnetit.

Nëse pala e paditur KMD do të kishte vlerësuar drejt këto dy momente do të kishte kryer një tjetër hetim gjyqësor pjesë e procedurës së vendimmarrjes në konformitet me nenin 32 e vijues të ligjit dhe do të kishte ushtruar kompetencat që i ka dhënë ligji në konformitet me vet kufijtë e zbatimit të ligjit dhe të këtyre kompetencave.

Sa më lart, duke patur parasysh nenin 116 të K.Pr.A. jemi para pavlefshmërisë absolute vetëm në këto raste kur:

-Akti administrativ është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar nga ligji. Në rastin konkret as nuk pretendohet dhe as nuk jemi para një organi të paidentifikuar.

- Akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore. Në rastin konkret nga sa më lartë gjykata vlerëson se, vendimmarrja e palës së paditur duke theksuar në mënyrë të veçantë detyrimin e lindur me këtë vendim shkak thelbësor i ngritjes së padisë si detyrimi për punësim është marrë tërësisht jashtë kompetencave dhe të drejtave që ka KMD në përmbushjen e qëllimit të ligjit. Kjo vendimmarrje bie ndesh me kuadrin ligjor në fuqi duke pasqyruar më së mirë një tejkallim kompetencave të cilat gjithmonë janë pjesë e kuadrit ligjor mbi të cilën vepron KMD dhe gjithmonë në harmoni me kuadrin ligjor mbi të cilën sjellë pasoja.

...Pala paditëse në këndvështrim të nenit 2 të ligjit 49/ 2012 dhe nenit 3 të të K.Pr.A. nuk është organ publik ... .. "Albpetrol" SHA është një shoqëri tregtare dhe funksionon në bazë të një kuadri ligjor që ka në themel të tij ligjin për shoqëritë tregtare. Duke patur parasysh

organizimin dhe funksionimin e palës paditëse, veprimtarinë e kësaj shoqërie, faktin se jemi para një subjekti të mirëfilltë tregtar me bazë veprimtarie fitimi si dhe duke patur parasysh dhe natyrën konkrete të mosmarrëveshjes (mosmarrëveshje në kuadër të një marrëdhënie pune) gjykata konkludon se në rastin konkret pala paditëse nuk është organ publik. ...

Sa më lart, Gjykata vlerëson se, ajo pjesë e vendimmarrjes së kontestuar në gjykatë të vendimit me nr. 130 datë 14.09.2015 marrë nga pala e paditur KMD të cilën është konstatuar diskriminim i të paditurit [REDAKTUAR] dhe për rrjedhojë është urdhëruar detyrim i palës paditëse për të punësuar të paditurin [REDAKTUAR] është tërësisht një vendimmarrje e marrë në kundërshtim flagrant me ligjin dhe urdhërime të tij. Si rrjedhojë kjo pjesë e aktit administrativ vendimit me nr. 130 datë 14.09.2015 pika 3 dhe 4) është absolutisht i pavlefshëm.

Në këndvështrim të nenit 117/3 të Kodit të Procedurave Administrative në të cilin parashikohet se: "Në qoftë se vetëm një pjesë e aktit është absolutisht e pavlefshme, i gjithë akti do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, në rast se pjesa që anulohet është aq e rëndësishme saqë pa të akti nuk e realizon qëllimin e tij", gjykata vlerëson se kjo pjesë e disponimit të vendimmarrjes e cila konstatohet nga gjykata si absolutisht e pavlefshme nuk prek pjesët e tjera të aktit.

Si rrjedhojë gjykata çmon se kërkimi i paditësit për pavlefshmëri të vendimit me nr. 130 datë 14.09.2015 në lidhje me këtë disponim është i mbështetur në ligj.

...Pretendimet për pavlefshmëri të vendimit me nr 156 datë 04.11.2015 të marrë nga KMD. ...Në kushtet kur gjoba është vendosur për një disponim të mëparshëm të KMD të cilin gjykata e konstatoi në këtë gjykim si absolutisht të pavlefshëm, atëherë nuk bën sens që gjoba e vendosur për një detyrim nul që nuk ekzistonte jure të mbetet në fuqi. Sa më lartë gjykata duke e konsideruar vendimin me nr. 156, datë 04.11.2015, të KMD si pasojë e gjendjes së shkaktuar nga disponimi absolutisht i pavlefshëm i bërë nga pala paditëse me vendimin me nr. 130 datë 14.09.2015 gjykata çmon se edhe kjo vendimmarrje e palës së paditur është absolutisht e pavlefshme".

Vendimi përfundimtar i gjykatës së shkallës së parë është ankimuar nga të paditurit, KMD dhe [REDAKTUAR], duke kërkuar ndryshimin e vendimit dhe rrëzimin e padisë, për shkaqet që u pasqyruan në pjesën hyrëse të këtij vendimi.

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

#### **A. Në lidhje me vendimin nr. 156, datë 04.11.2015, të KMD-së:**

Në lidhje me kushtet e pranueshmërisë së ankimit, Gjykata Administrative e Apelit (në vijim "Gjykata e Apelit"/"kolegji") konstaton se, ankimi në pjesën që kundërshton dënimin administrativ me gjobë në masën 60,000 lekë, në bazë të vendimit Nr. 156, datë 04.11.2015, të KMD-së, nuk është paraqitur konform kërkesave ligjore të parashikuara në nenet 44, 45 e 46 të ligjit Nr. 49/2012 dhe për këtë arsye duhet vendosur mospranimi i tij për shqyrtim në këtë pjesë, për këto arsye:

Në nenin 45, të ligjit Nr. 49/2012, përcaktohet se:

*“Nuk lejohet ankim ndaj vendimeve përfundimtare të gjykatës administrative për padi me objekt:*

*a) kundërshtimin e dënimit për kryerjen e kundërvajtjeve administrative, me vlerë më të vogël se njëzetfishi i pagës minimale, në shkallë vendi;*

*b) kundërshtimin e aktit administrativ që përmban detyrim në të holla, me vlerë më të vogël se njëzetfishi i pagës minimale, në shkallë vendi;*

*c) kundërshtimin e aktit administrativ që ka refuzuar dhënien e detyrimit në të holla, me vlerë më të vogël se njëzetfishi i pagës minimale, në shkallë vendi;*

*ç) mosmarrëveshjet që lidhen me mbrojtjen e të drejtave, lirive dhe interesave kushtetues dhe ligjorë, që rrjedhin nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, ndihma ekonomike dhe pagesa e aftësisë së kufizuar, me vlerë më të vogël se njëzetfishi i pagës minimale, në shkallë vendi”.*

Siç rezulton nga përmbajtja e kësaj dispozite, ligji nuk lejon ankim ndaj vendimeve të cilat kanë zgjidhur mosmarrëveshjeje administrative në lidhje me akte administrative që përmbajnë vlera më të ulëta se sa 20 fishi i pagës minimale. Ky kolegji konstaton se një nga kushtet e pranueshmërisë së ankimit është edhe vlera e detyrimit në të holla që përmban akti i kundërshtuar.

Paga minimale në shkallë vendi rezulton të jetë përcaktuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave (“VKM”) Nr. 573, datë 03.07.2013 “Për përcaktimin e pagës minimale në shkallë vendi” (në luqi në kohën e marrjes së vendimit përfundimtar të gjykatës së shkallës së parë që e zgjidhi në themel këtë çështje. Në pikën 1 të kësaj VKM-je është përcaktuar se: “Paga bazë minimale mujore për punonjësit në shkallë vendi, që është e detyrueshme të zbatohet nga çdo person juridik a fizik, vendas a i huaj, të jetë 22.000 (njëzet e dy mijë) leke.”.

Duke llogaritur njëzetfishin e kësaj page, përcaktohet vlera 440.000 (katërqind e dyzet mijë) lekë. Kjo shumë përbën kufirin minimal të detyrimit në të holla që duhet të përmbajë akti administrativ, objekt kundërshtimi në gjykatën administrative, që të legjitimohen palët ndërgjyqëse në paraqitjen e ankimit kundër vendimit të gjykatës administrative të shkallës së parë, në Gjykatën Administrative të Apelit.

Në rastin konkret, objekt kundërshtimi në gjykatë është edhe masa administrative e vendosur nga KMD-ja ndaj palës paditëse, shoqëria “Albpetrol” SHIA, në bazë të nenit 33(11) të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në këto kushte, Gjykata e Apelit vlerëson se ankimi i paraqitur nga pala paditëse, shoqëria “Albpetrol” SHIA, në pjesën që kundërshton dënimin administrativ me gjobë në masën 60,000 lekë, nuk plotëson kushtet e pranueshmërisë, për pasojë, referuar nenit 50, germa “a” të ligjit Nr. 49/2012, duhet të vendoset mospranimi i ankimit.

## **B. Në lidhje me vendimin Nr. 130, datë 14.09.2015, të KMD-së:**

Gjykata e Apelit, çmon të vërë në dukje se, në nenin 37 të ligjit nr. 49/2012 përcaktohet se: “Gjykata shqyrton ligjshmërinë e veprimit administrativ që kundërshtohet, në bazë të provave të paraqitura nga palët dhe të situatës ligjore dhe faktike që ekzistonte në kohën e kryerjes së veprimit konkret administrativ”.

Kolegji vëren se, ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky ligj është përafshuar me katër direktivat e BE-së në fushën e mosdiskriminimit. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" (në vijim "ligji nr. 10221/2010") përcakton:

*"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 1, i ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ- së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. Sipas nenit 14, të KEDNJ-së:

*"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."*

Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut ("GJEDNJ") ka mbajtur qëndrimin se, diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes "me çdo shkak tjetër", të parashikuar në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, në nenin 3, pika 1, sanksionon:

*"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."*

Ndërsa në nenin 3, pika 3, të ligjit Nr. 10221/2010, citohet shprehimisht se:

*"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 personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji."*

Në nenin 7, pika 1 e ligjit të sipërcituar, sanksionohet:

*“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizik a juridik që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privat, 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 33 pika 12 e ligjit Nr. 10221/2010 parashikon se:

*“Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre.*

Neni 33 pika 11 e të njëjtit ligj, me ndryshimet përkatëse, parashikon se:

*“Nëse komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisioneri vendos masë për ndëshkimin me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.”*

Bazuar në pikën 11, të nenit 33, të ligjit Nr. 10221/2010, si dhe në pikën 4, të vendimit Nr. 130, datë 14.09.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shoqëria “Albpetrol” SHA, Patos duhet të raportonte brenda 30 ditëve, para Komisionerit, për veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi duke bërë me dije Komisionerin për masat e marra.

Neni 12 i ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, parashikon se:

*“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.*

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

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



Për sa më sipër, Komisioneri, bazuar në Kreun II. "Mbrojtja nga diskriminimi në punësim" nenin 12, pika 1 gërma "c", të ligjit Nr. 10221/2010, ka tagrin e tij të shqyrtojë çdo ankesë të bërë për cilindo nga shkaqet e pretenduara, të cituara në nenin 1 të këtij ligji, ku bën pjesë edhe shkaku i pretenduar nga z. Goga, si dhe të rekomandojë rregullimet e masat e duhura për të rivendosur në vend të drejtën e mohuar të subjektit ankues, ardhur si pasojë e diskriminimit të konstatuar.

Neni 32 i ligjit Nr. 10221/2010, parashikon se:

*"1. Komisioneri ka kompetencë:*

*a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;*

*b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;*

*c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;*

*ç) të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;*

*d) të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga personu me aftësi të kufizuara;*

*dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji;*

*e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;*

*ë) t'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;*

*f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;*

*g) t'i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;*

*gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtojë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin; h) të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;*

*i) të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji;*

*j) të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;*

*k) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;*

*l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.*

2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke dhënë informacionin që i nevojitet atij.

3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj.

4. Detyrimi i përmendur në pikën 2 të këtij neni përmbushet në përputhje me ligjin Nr. 9887, datë 10.3.2008 "Për mbrojtjen e të dhënave personale."

Gjykata e Apelit, *in primis*, vlerëson se, vendimi i KMD-së, Nr. 130, datë 14.09.2015, është akt administrativ individual, në kuptimin që i japin atij neni 105<sup>1</sup> i Kodit të Procedurave Administrative (miratuar me ligjin Nr. 8485, datë 12.05.1999 - në fuqi në kohën e daljes së aktit administrativ) dhe neni 2/2 i ligjit Nr. 49/2012<sup>2</sup>. Ky vendim ka dalë nga një organ i administratës, në vështrim të nenit 3 të Kodit të Procedurave Administrative (në vijim: "KPA"), ku përcaktohet se organe të administratës publike janë, ndër të tjera (*inter alia*), edhe institucionet e pavarura, në rastin kur ndërmarrin sanksione administrative, për shkeljet e konstatuara në ligjin përkatës, që i ngarkon ato me funksione inspektuese dhe ndëshkuese (siç është edhe KMD-ja).

Në të drejtën administrative, fjala akt, nënkupton një veprim i cili ka për qëllim të prodhojë efekte juridike, të krijojë, ndryshojë apo shuajë një marrëdhënie juridike të caktuar. Kjo do të thotë që ai shpreh një vullnet të qartë të subjektit që e krijon dhe që, në kontekstin e rastit për shqyrtim, janë organet shtetërore që ushtrojnë veprimtari administrative. Akti administrativ është konceptuar si shfaqje e një vullneti pushteti nga organet që ushtrojnë veprimtari administrative, në përputhje të plotë me Kushtetutën dhe me ligjet, me qëllim krijimin, ndryshimin ose shuarjen e pasojave të caktuara juridike, i zbatuar nëpërmjet vullnetit të lirë të subjekteve të cilëve u drejtohet ose me anë të fuqisë shtrënguese të shtetit.

Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë në vendimin unifikues Nr. 2, datë 10.03.2014, sjellin në vëmendje disa nga kriteret që gjykatat duhet të mbajnë parasysh për të përcaktuar nëse një mosmarrëveshje është apo jo e natyrës administrative:

- a) njëra nga palët në mosmarrëveshje ka natyrën e organit të administratës publike, në kuptim të rregullimit ligjor në fuqi dhe, në kuadër të kryerjes së veprimtarisë të njohur nga ligji, ushtron pushtetin e tij diskrecional ndaj palës tjetër;
- b) veprimtaria e organit të administratës publike bazohet në një ligj të posaçëm të së drejtës publike dhe vetë marrëdhënia juridike që krijohet në mes palëve buron nga një ligj i të drejtës publike;
- c) kjo veprimtari e organit të administratës publike, që konkretizohet me nxjerrjen e aktit, duhet të veprojë në drejtim dhe të ketë si bazë interesin publik.

Gjykata e Apelit, çmon të vërë në dukje se, në objektin e padisë nga paditësi shoqëria "Albpetrol" SHA pretendohet pavlefshmëria relative (shfuqizimi) e vendimit Nr. 130, datë 14.09.2015 të KMD-së. Ky shkak padie, në vështrim të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 3/2012 dhe në përputhje me parimin *iura novit curia*, rezulton nga objekti dhe përmbajtja e padisë për shfuqizimin e akteve administrative të nxjerra nga KMD-ja, pasi bien në kundërshtim me ligjin organik të këtij organi publik.

Ndryshe nga sa ka kërkuar pala paditëse, gjykata e shkallës së parë, duke e identifikuar në mënyrë të gabuar shkakun e vërtetë të padisë, si pavlefshmëri absolute të akteve administrative të KMD-së, e ka kufizuar hetimin gjyqësor të çështjes rreth përcaktimit të rasteve të pavlefshmërisë

---

<sup>1</sup> Ky nen ka këtë përmbajtje: "Për qëllimet e këtij ligji, do të konsiderohen akte administrative të gjitha vendimet e organeve të administratës publike, të cilat krijojnë pasoja juridike në raste individuale."

<sup>2</sup> Kjo dispozitë përcakton: "'Akt administrativ individual' është çdo vullnet i shprehur nga organi publik, në ushtrim të funksionit të tij publik, ndaj një ose disa subjekteve individualisht të përcaktuara të së drejtës, që krijon, ndryshon ose shuan një marrëdhënie juridike konkrete."

absolute të aktit administrativ, duke konkluduar se në nxjerrjen e akteve administrative. KMD-ja ka vepruar në tejkalim të kompetencave të njohura me ligj (*ultra vires*), duke i bërë vendimet nr. 130, datë 14.09.2015 dhe nr. 156, datë 04.11.2015, si absolutisht të pavlefshëm.

Në analizë të pretendimeve të parashtruara në ankim nga të paditurit, të rrethanave të faktit e të ligjit. Gjykata e Apelit vlerëson se, përfundimi i arritur nga gjykata e shkallës së parë, në lidhje me vendimin nr. 130, datë 14.09.2015, të KMD-së është i gabuar ndaj në këtë pjesë vendimi i ankimuar duhet të ndryshohet, sipas përcaktimeve të nenit 50/c të ligjit nr. 49/2012.

Ky kolegji i Gjykatës së Apelit, çmon se, ndryshe nga sa ka arsyetuar gjykata e shkallës së parë, akti administrativ, objekt i shqyrtimit gjyqësor, (vendimi nr. 130, datë 14.09.2015, i KMD-së) është i vlefshëm, pasi është marrë nga organi kompetent, në zbatim të kompetencave të tij ligjore dhe ai është produkt i një procedurë administrative të rregullt, të saktë dhe në përputhje të plotë me aktet normative relevante.

Ky kolegji vë në dukje se, një akt absolutisht i pavlefshëm konsiderohet në kundërshtim flagrant me ligjin, shkelje e cila vlerësohet në një masë të tillë sa e bën aktin inekzistent nga pikëpamja juridike. Meqenëse një akt i tillë vlerësohet se nuk ka sjellë asnjëherë pasoja juridike (neni 117, pika 1 e KPA-së), situatat që përbëjnë pavlefshmëri absolute janë përcaktuar nga ligji në një listë shteruese në nenin 116 të KPA-së, i cili lexon:

*“Aktet administrative do të quhen absolutisht të pavlefshme, në kuptimin e këtij Kodi, në rastet e mëposhtme:*

*a) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar;*

*b) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore;*

*c) kur akti është nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji.”*

Në kuptim të nenit 116 të KPA-së, që një akt administrativ të nxjerrë në kundërshtim flagrant me ligjin duhet të plotësojë njërin nga kushtet e mëposhtme:

*a) akti është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar:*

Që një organ të konsiderohet i njohur nga ligji, ai duhet të jetë pajisur me tagër pushteti, të jetë kompetent për veprimtarinë konkrete administrative që do të kryejë, si dhe të ketë strukturën përkatëse organizativo-administrative. Akti objekt padie, është nxjerrë nga pala e paditur. KMD-ja, i cili është institucion i pavarur, me adresë dhe vendndodhje të saktë dhe të përcaktuar në bazë të ligjit dhe akteve nënligjore në fuqi, si organ i identifikuar që operon në fushën e mbrojtjes kundër diskriminimit.

*b) akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore:*

Për të ushtruar pushtetin nëpërmjet shfaqjes së vullnetit juridik përkatës, është e nevojshme jo vetëm qenia si një organ i identifikuar i administratës publike, por dhe pajisja nga ligji me tagrat e nxjerrjes së aktit administrativ. Pala e paditur është organ administrativ i përcaktuar me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, i cili ka sanksionuar kompetencat në fushën që mbulon, me qëllim ushtrimin e të drejtave dhe detyrave brenda juridiksionit përkatës. Pala e paditur, KMD, siç do të argumentojmë më poshtë (*infra*) i ka ushtruar kompetenca brenda kufijve të ligjit, pasi në të kundërt, ky veprim do të përbënte cenim të parimit të ligjshmërisë.

c) kur akti është nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji:

Respektimi i formës dhe procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ përbën një nga elementët më të rëndësishëm që përcakton vlefshmërinë e tij. Shkelja e formës dhe e procedurës mund të paraqitet me të gjitha mënyrat, por e rëndësishme është të kuptohet se jo të gjitha shkeljet që lidhen me formën dhe procedurën mund të shpjen detyrimisht në pavlefshmërinë e aktit. Mosrespektimi i këtyre elementëve duhet të jetë i atij karakteri dhe të asaj rëndësie që të kenë ndikuar drejtpërsëdrejti në nxjerrjen e aktit. Në gjykim është provuar se, pala e paditur nuk e ka shkelur procedurën e nxjerrjes së aktit dhe ky i fundit ka respektuar kërkesat për formën e tij.

Ky kolegji vëren se, ashtu siç saktësisht kanë përcaktuar në ankim të paditurit, KMD e [REDAKTUAR] në rastin në gjykim nuk kemi të bëjmë me kapërcim të kompetencave të Komisionerit, pasi ai, pasi ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë të të paditurit, [REDAKTUAR], për shkak të moshës nga ana e palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, në zbatim të kompetencave të tij, të njohura me ligjin Nr. 10221/2010, ka rekomanduar edhe marrjen e masave përkatëse.

Ndryshe nga sa ka ngritur në ankim pala paditëse, KMD-ja, ka vepruar brenda sferës së kompetencave të saj, duke mos ushtruar apo marrë kompetenca të ndonjë organi tjetër. Komisioneri, bazuar në nenin 32 të ligjit Nr. 10221/2010, ka të drejtë të shqyrtojë ankesat që lidhen me diskriminimin, të vendosë sanksione kur konstatohet rast diskriminimi dhe të japë rekomandime.

Gjykata e Apelit vlerëson se, ndryshe nga sa ka arsyetuar gjykata e shkallës së parë, disponimi nga KMD-ja, në pikën 4 të Vendimit nr. 130, datë 14.09.2015, është një rekomandim, në mbështetje të ligjit nr. 10221/2010 dhe jo urdhërim, ndaj nuk përbën tejkallim të kompetencave të këtij organi.

Në të kundërt me sa ka argumentuar gjykata e shkallës së parë, ky kolegji vë në dukje se, ligjvënësi shqiptar ka përcaktuar se, KMD-ja siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, duke marrë vendime që kanë karakter thjesht konstatues të diskriminimit. Vendimi i komisionerit nuk ka karakter urdhërues, detyrues dhe ekzekutiv, nëpërmjet vendosjes së normave të detyrueshme të sjelljes së subjekteve, të cilëve ai u drejtohet.

Në lidhje me kërkimin e palës paditëse për pavlefshmërinë relative të vendimit nr. 130, datë 14.09.2015, të KMD-së, kolegji vë në dukje se, ky akt administrativ nuk është ankimuar nga pala paditëse, në gjykatën kompetente, brenda 45 ditëve nga njoftimi, sipas përcaktimeve të nenit 18(1) të ligjit nr. 49/2012. Madje, shoqëria "Albpetrol" SHA, ka refuzuar ta ekzekutojë këtë vendim, duke u dënuar administrativisht me gjobë nga KMD-ja.

Vendimi nr. 130, datë 14.09.2015, i KMD-së, i është njoftuar palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, me shkresën nr. 787/1 prot., datë 14.09.2015, e cila ka mbërritur në shoqërinë paditëse, në datë 18.09.2015, protokolluar me nr. 6915 (shih faqen 267 të dosjes gjyqësore). Për pasojë, afati përfundimtar për të paraqitur padi në gjykatë për të kërkuar shfuqizimin e aktit administrativ ishte data 03.11.2015, ditë e martë.

Ky kolegji evidenton se, e drejta e aksesit në gjykatë është e kushtëzuar me plotësimin nga iniciuesi i procesit të një sërë elementesh formalë, të cilët, në gjykimin administrativ, janë parashikuar në nenet 16 deri 19 të ligjit Nr. 49/2012, dhe që përfshijnë konsumin paraprak të rrugës administrative, respektimin e afateve për ngritjen e padisë. Llojet e padive administrative që mund të ngrihen dhe respektimin e kushteve të tjera që mund të vendosen me ligje të veçanta.

Neni 72(3) i ligjit Nr. 49/2012 parashikon se: *“Të gjitha afatet për paraqitjen e padisë ndaj aktit apo veprimit tjetër administrativ janë 45 ditë, me përjashtim të rasteve kur në ligjet e veçanta është parashikuar ndryshe.*

Ligji specifik që rregullon veprimtarinë inspektuese të KMD-së, nuk parashikon afat specifik për t'iu drejtuar gjykatës për shfuqizimin e aktit administrativ që konstaton diskriminimin, ashtu siç vepron me aktet administrative me natyrë ndëshkuese me gjobë, që referon në afatet e kodit të procedurës civile (neni 33, pika 16). Për rrjedhojë, afati për paraqitjen e padisë në gjykatën kompetente për kundërshtimin e vendimeve të KMD-së që konstatojnë diskriminimin është afati i përgjithshëm - 45 ditë.

**Në gjykim u provua se, pala paditëse, shoqëria “Albpetrol” SHA, e ka paraqitur padinë në datë 10.12.2015, mbi një muaj nga përfundimi i afatit ligjor (03.11.2015).**

Në lidhje me afatet për ngritjen e padisë, pika 7 e nenit 18, e ligjit Nr. 49/2012, sanksionon: *“Afatet e mësipërme [për ngritjen e padisë-shënimi ynë] janë të prera dhe shkelja e tyre shkakton humbjen e së drejtës së padisë. Këto afate shqyrtohen nga gjykata edhe kryesisht.”*

Në interpretim të dispozitës së mësipërme, arrihet në përfundimin se, afatet për ngritjen e padisë janë prekluzive (të prerë), ndaj jo vetëm respektimi i tyre verifikohet nga gjykata edhe pa nismën (kërkesën) e palëve, por edhe pasoja e mosrespektimit të tyre shkakton humbjen e të drejtës subjektive që kërkohet të mbrohet apo rivendoset me këtë padi.

Kodi Civil në lidhje me prekluzivitetin apo dekadencën, në nenin 137 të tij përcakton: *“Kur një e drejtë duhet të ushtrohet brenda një afati prekluziv, nuk zbatohen dispozitat që rregullojnë ndërprerjen e parashkrimit. Gjithashtu, nuk zbatohen shkaqet pezulluese, përveç rasteve përjashtimore, kur vetë ligji lejon pezullimin e afatit prekluziv.”*

Gjykata e Apelit, në analizë të normave ligjore me situatën faktike të provuar në gjykim, konkludon se, afati për të ngritur padinë për të kundërshtuar vendimin e KMD-së është 45 ditë. Ai fillon të ecë (të llogaritet) nga e nesërmja e njoftimit të vendimeve të KMD-së dhe është afat i prerë/prekluziv/dekadent.

Pala paditëse, shoqëria “Albpetrol” SHA, duke e ngritur padinë tej afati 45 ditor, në zbatim të nenit 18(7) të ligjit Nr. 49/2012, e ka humbur të drejtën subjektive që ka tentuar të mbrojë me padinë e paraqitur (kundërshtimin e vendimit nr. 130, datë 14.09.2015 të KMD-së).

Në rrethanat e provuara në gjykim, gjykata e shkallës së parë, duhej të kishte pranuar prapësimin e të paditurve, KMD dhe [REDAKTUAR], se padia për shfuqizimin e vendimit nr. 130,

datë 14.09.2015 të KMD-së, kishte rënë në dekadencë, në kuptim të nenit 18(7) të ligjit nr. 49/2012, duke vendosur mospranimin e padisë.

Në këto kushte, duke qenë përpara një padie të rënë në dekadencë, gjykimi i bazueshmërisë faktike dhe ligjore të vendimit nr. 130, datë 14.09.2015 të KMD-së, nuk duhej të fillohej, ndaj Gjykata e Apelit, në këtë pjesë, vendos prishjen e vendimit të ankimuar dhe pushimin e gjykimit të çështjes, në zbatim të shkronjës "d", të nenit 50 të ligjit nr. 49/2012.

Në zbatim të nenit 106 të K.Pr.Civile, pala gjyqëuese, shoqëria "Albpetrol" SHA, duhet të detyrohet të paguajë shpenzimet gjyqësore, në masën e provuar që janë kryer.

### **PËR KËTO ARSYE,**

Gjykata Administrative e Apelit, mbështetur në nenin 50, shkronjat "a" e "d" të ligjit Nr. 49/2012, datë 03.05.2012 "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar,

### **V E N D O S I:**

1. Prishjen e vendimit nr. 415 (80-2016-409), datë 05.02.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë dhe pushimin e gjykimit të çështjes, për sa i përket kërimit për shfuqizimin e vendimit Nr. 130, datë 14.09.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
2. Mospranimin e ankimit të të paditurve, [REDAKTUAR] dhe Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kundër vendimit Nr. 415 (80-2016-409), datë 05.02.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, për sa i përket kërimit për shfuqizimin e vendimit Nr. 156, datë 04.11.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
3. Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës paditëse.
4. Kundër vendimit mund të ushtrohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Iartë, brenda 30 ditëve, duke filluar nga e nesërmeja e njoftimit të tij.

- *U shpall në Tiranë, sot në 17.09.2019.*

**A N Ë T A R**  
**BARI SHYTI**  
(d.v.)

**A N Ë T A R E**  
**ALKELINA GAZIDEDJA**  
(d.v.)

**K R Y E S U E S**  
**AMARILDO LAÇI**  
(d.v.)

**E njëjtë me origjinalin**

*Kancelari*  
*Leonard Staraj*  
*Staraj*