



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT

Nr. Regj. Them. 16808/12014/6652/2573 (31103-06433-86-2016) Nr. Vendimi 2477 (86-2019-2807)

Dt. Regj. 30.12.2016

Dt. Vendimi 18.09.2019.

V E N D I M
“Në emër të Republikës”

Gjykata Administrative e Apelit me trup gjykues të përbërë prej:

Kryesuese: **Rilinda SELIMI**
Anëtar: **Artur MALAJ**
Anëtare: **Lindita SINANAJ**

me sekretare gjyqësore [REDACTED] në Tiranë, sot më datë 18.09.2019 mori në shqyrtim në dhomë këshillimi çështjen administrative nr. 16808/12014/6652/2573 (31103-06433-86-2016) akti, dt. regjistrimi 30.12.2016 që u përket palëve ndërgjyqëse:

PADITËS: Shoqëria “Albpetrol” sha, me seli në Patos, Fier.

I PADITUR: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.

[REDACTED] i biri i [REDACTED] i datëlindjes [REDACTED], lindur dhe banues në Fier në adresën; Lagja [REDACTED], Rrg. [REDACTED], Pallati [REDACTED] kati [REDACTED]

OBJEKTI: Konstatimi i pavlefshmërisë absolute i vendimit nr.164 datë 19.11.2015 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

BAZA LIGJORE: Nenet 31, 32/a, 153, 154 të K.Pr.Civile, Neni 21,32, 33 i ligjit nr.10221 date 04.02.2010 “Per mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 146 i Kodit të Punës, neni 3, 116, 117 të Kodit të procedurës Administrative.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, me vendimin Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 ka vendosur:

1. Pranimin e pjesshëm të padisë administrative.
2. Konstatimin absolutisht të pavlefshëm të veprimit administrativ, dhënia e masës "rikthimin e z. [REDAKTUAR] në vendin e mëparshëm të punës" të kryer prej palës së paditur, në pikën 2 të aktit administrativ me Nr. 164, datë 19/11/2015.
3. Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër të saj, si të pabazuar në ligj dhe në prova.
4. Shpenzimet gjyqësore mbeten siç janë bërë.
5. Ndaj këtij vendimi lejohet ankimi në Gjykatën e Apelit Administrativ, sipas afateve ligjore.

Kundër këtij vendimi kanë bërë ankim palët e paditura duke kërkuar ndryshimin e vendimit të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe rrëzimin e padisë, konkretisht si më poshtë vijojnë:

Pala e paditur Komisionieri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka paraqitur këto pretendime në ankim:

- Pretendimi i ankuesit se shkak për diskriminimin e tij është lidhja familjare me z. [REDAKTUAR] dhe znj. [REDAKTUAR] që janë prindërit e tij dhe që kanë denoncuar veprimet diskriminuese të drejtuesve të shoqërisë Albpetrol sh.a, përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi
- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin nr.202, datë 09.12.2014 ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë të z.l. [REDAKTUAR] nga ana e Albpetrol sh.a, për shkak dhe të përkatësisë në grupimin sindikal. Po kështu, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin nr. 203, datë 09.12.2014 ka konstatuar diskriminimin e znj. [REDAKTUAR] në formën e viktimizimit nga ana e Albpetrol sh.a.
- Në analizë të provave të marra në shqyrtim rezulton se administratori i shoqërisë Albpetrol sh.a, si autoriteti i vetëm që kryen procedurën e punësimit dhe shkëputjes së marrëdhënieve të punës, ka qenë tendencioz në vendimin për largimin e z. [REDAKTUAR] nga vendi i punës, pasi edhe pse ishte në dijeni se shoqëria Albpetrol kishte investuar vlera monetare për kualifikimin akademik si dhe kishte një kontratë pune individuale me afat dy vjeçar deri në datë 31.07.2015 me z. [REDAKTUAR] përsëri ndërmoi veprimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Duke marrë në konsideratë faktin se pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me z. [REDAKTUAR] shoqëria Albpetrol sh.a, ka emëruar në punë dhe dy punonjës të tjerë në pozicionin e juristit, përforcon faktin e pretendimit të subjektit ankues që veprimi i largimit nga puna ka qenë për shkak të lidhjes familjare të z. [REDAKTUAR]
- Fakti i qëndrimit diskriminues ndaj z. [REDAKTUAR] përforcohet dhe me veprimin e mos informimit dhe mos pagesës së pagës për periudhën Shtator-Nëntor 2015 nga ana e punëdhënësit me arsyetimin se punëmarrësi nuk është paraqitur në punë. Referuar Vërtetimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, datë 30.09.2014, vërtetohet se z. [REDAKTUAR] ka qenë në punë si përfaqësues i shoqërisë Albpetrol sha në çështjen gjyqësore me paditës: K.Ll dhe të paditur Albpetrol sha. Prania në punë e z. [REDAKTUAR] përforcohet dhe me faktin që në datë 25.09.2014

në mjediset e Albpetrol sh.a është mbajtur proces verbali mbi dorëzimin e dosjes gjyqësore (me palë paditëse [redacted] dhe të paditur Albpetrol sha) të dorëzuar juristit [redacted]

- Për sa më sipër, bazuar në dokumentacionin e shqyrtuar dhe në vlerësim të të dhënave të mësipërme, Komisioneri vlerësoi se ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punonjësit [redacted] ka qenë diskriminuese për shkak të lidhjes familjare, duke e viktimizuar pasi nuk i është ofruar asnjë mundësi për transferimin në një vend tjetër pune në profesionin si jurist, pavarësisht faktit që në periudhën kur po ndërpriteshin marrëdhëniet financiare është kryer marrja në punë e një punonjësi të ri [redacted] me të njëjtin profesion si z. [redacted]
- Vendimi Nr. 164, datë 19.11.2015 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vjen në mbështetje dhe zbatim të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
- Theksojmë se: 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.10 221, 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 bëjien të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave dhe lirive të tij.
- Kërkojmë të sjellim në vëmendje se Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi vepron si në sektorin publik ashtu dhe atë privat. Komisioneri zbaton ligjin nr.10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
- Përsa më sipër, kërkojmë nga Gjykata Administrative e Apelit Tiranë: Të marrë në shqyrtim ankimin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbështetur në provat dhe faktet e paraqitura Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë Të vendosë. Lënien në fuqi Vendimin nr. 164, datë 19.11.2015.

Pala e paditur [redacted] ka paraqitur këto pretendime:

- Vendimi Nr.934 (80-2016-926), datë 01.03.2016 i Gjykatës Administrative Tiranë është një vendim i padrejtë dhe i pabazuar në ligj e në prova për këto arsye.
- Kompania Albpetrol sha është një shoqëri tregtare me kapital 100% shtetëror, nën varësi të Ministrisë së Energjisë dhe Industrisë. Në bazë të ekstraktit të QKR që ndodhet në dosjen gjyqësore, rezulton se administrator i kompanisë Albpetrol sha është z. [redacted] Kërkesë padia është firmosur nga një person i pa identifikuar; nuk ka prokurë.
- Shkaku i vërtetë i pushimit tim nga puna ishte për arsye të lidhjes familjare që kishte me [redacted] dhe [redacted] (prinderit e mij), të dy punonjës të Albpetrolit me vjetërsi në punë njëri 44 vitesh dhe tjetra 35 vitesh pranë kësaj kompanie.
- Në lidhje me pushimin nga puna të [redacted] dhe [redacted], Gjykata e Shkallës së Parë e Rrethit Gjyqësor Fier me vendimet përkatësisht (i) Nr.62-2015-1487 (541), datë 24.04.2015 lënë në fuqi nga Vendimi nr.60-2015 (2340) dt.28.10.2015 i Gjykatës e Apelit

Vlorë dhe (ii) Nr.1409 (510), datë 20.04.2014 ka vendosur se të dy pushimet janë të kundërligjshme, dhe ka vendosur dëmshpërblimet përkatëse.

- Albpetrol sh.a Patos në këtë proces gjyqësor, kërkon Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit me nr.164, dt.19.11.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Arsyetimi i vetëm është se KMD ka dalë jashtë kompetencave që i ka dhënë ligji dhe se Albpetrol sh.a nuk është institucion shtetëror që të rikthejë në punë palën e paditur [REDAKTUAR] sipas ligjit me nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"
- Nuk kemi asnjë nga rastet që parashikon neni 116 dhe 117 i K.Pr.Administrative, dhe se argumenti që përdor Albpetrol se z.[REDAKTUAR] nuk është nëpunës me status që të rikthehet në vendin e tij të punës nuk qëndron.
- Përderisa pala e paditur z.[REDAKTUAR] është diskriminuar për arsye të lidhjeve familjare sipas KMD Tiranë së bashku me prindërit e tij në marrëdhëniet e punës, dhe pasoja e ardhur është pikërisht pushimi për shkak të diskriminimit duke u shkelur edhe dispozitat e ligjit me nr. 10221 date 04.02.2010 nga ana e Punëdhënësit Albpetrol sh.a Patos në trajtimin e familjes [REDAKTUAR] dhe vetë [REDAKTUAR] në marrëdhëniet e punës, është gjithë e kompetenca ligjore se KMD të vendosi rregullimin e pasojave duke rikthyer gjendjen e mëparshme të punëmarrësit, pra duke vendosur në vendimin e tij konstatim diskriminimi për lidhjet familjare dhe rikthimin e [REDAKTUAR] në vendin e tij të mëparshëm të punës. Sepse çfarë do të rregullonte KMD vetëm me konstatimin e diskriminimit pa rregullimin e pasojave ligjore?
- Ligji me nr.10221 datë 04.02.2010 mbron të drejtat themelore të njeriut të çdo punëmarrësi në R.SH nga veprimet dhe mosveprimet abuzive qofshin këto ente publike apo punëdhënës privatë në lidhje me parimin e barazisë para ligjit.
- Pra si përfundim, KMD Tiranë me Vendimin me nr.164, dt.19.11.2015, ka zbatuar të drejtat që ligji me nr. 10221 datë 04.02.2010 i ka dhënë këtij institucioni, ka zbatuar me përpikmëri procedure dhe afatet e hetimit, dhe është shprehur në përputhje me këtë ligj. Vendimi nr.164 dt. 19.11.2015 i KMD Tiranë është vendim i nxjerrë nga një organ në përputhje me ligjin brenda kopetencave dhe tagrave që ligji i ka dhënë dhe sipas procedurës ligjore. Gjikata Administrative e Shkallës së Parë Tranë ka lënë në fuqi konstatimin e diskriminimit dhe ka pranuar se Albpetrol sh.a Patos ka kryer diskriminim ndaj të paditurit [REDAKTUAR] pasoja e ardhur është pushimi I padrejtë nga puna i z. [REDAKTUAR] Rregullimi i pasojave në kuptim të ligjit dhe arsyetimit të mësipërm është rikthimi i Z. [REDAKTUAR] në vendin e tij të mëparshëm të punës pranë Albpetrol sha Patos.
- Përfundimisht kërkojmë nga Gjykata e Apelit Administrative Tirane, ndryshimin e Vendimit me nr. 992 dt.01.03.2016, te Gjykatës Administrative te Shkalles se Pare Tiranë dhe rrëzimin e kërkesë padisë si te pa bazuar ne ligj dhe ne prova shkresore.

Gjykata Administrative e Apelit;

Si u njoh me relatimin e gjyqtares **Rilinda Selimi**, shqyrtoi aktet e dosjes dhe analizoi çështjen në tërësi;

V Ë R E N

I. Rrethanat e çështjes:

Nga aktet e ndodhura në dosjen gjyqësore rezulton se pala paditëse Shoqëria "Albpetrol" sha dhe pala e paditur [REDAKTUAR] kanë patur marrëdhënie juridike midis tyre për shkak të kontratës së punës, ku pala paditëse ka patur cilësinë e punëdhënësit dhe pala e paditur cilësinë e punëmarrësit.

Marrëdhënia e punësimit është përfunduar në mënyrë të njëanshme prej punëdhënësit. Punëmarrësi duke patur pretendime të shkeljes së dispozitave ligjore të Kodit të Punës për përfundimin e marrëdhënies së punës i është drejtuar me padi Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier për të kërkuar rivendosjen e të të drejtave të tij sipas pretendimeve në objekt padie.

Gjithashtu, rezulton që pala e paditur [REDAKTUAR] të ketë depozituar ankesë pranë palës së paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mbi pretendimet se është diskriminuar dhe viktimizuar në fushën e punësimit nga pala paditëse punëdhënëse, në rastin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punësimit. Kërkesa është regjistruar me Nr. 129, datë 26.12.2014.

Pala e paditur, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka marrë në shqyrtim ankesën dhe bazuar në dokumentacionin e shqyrtuar, ka arritur në përfundimin se : *"...ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punonjësit [REDAKTUAR] ka qenë diskriminuuese për shkak të lidhjes familjare, duke e viktimizuar pasi nuk i është ofruar asnjë mundësi për transferimin në një vend tjetër pune në profesionin si jurist, pavarësisht faktit që në periudhën kur po ndërpriteshin marrëdhëniet financiare është kryer marrja në punë e një punonjësi të ri (Y.S) me të njëjtin profesion si [REDAKTUAR] dhe "mbështetur në nenin 12/1 /c. nenin 21/1, nenin 32. pika 1, gërma c), si dhe nenin 33, pikat 5, 7, 10 dhe 11 te Ligjit Nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi," duke vendosur sipas Vendimit me Nr.164/2015 "Konstatimin e diskriminimit të shtetasit [REDAKTUAR] për shkak të lidhjes familjare në formën e viktimizimit, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a. Në referim të pikës 1, shoqëria Albpetrol sh.a, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuuese, të bëjë rikthimin e z. [REDAKTUAR] në vendin e mëparshëm të punës. Bazuar ne nenin 33 pika 11, të ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", shoqëria Albpetrol sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi..."*

Si ka marrë dijëni për vendimin e palës së paditur KMD, sipas Vendimit me Nr.164/2015 pala paditëse Shoqëria "Albpetrol" sha i është drejtuar me padi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, me objektin si më lart cituar.

Pala paditëse ka pretenduar në padi dhe gjatë gjykimit se ky vendim është dhënë në kundërshtim të hapur me ligjin, pasi rikthimi në vendin e punës nuk mund të jepet si detyrim në këto raste as nga Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe as nga gjykata. Do të ishim në rastin e kthimit në punë nëse punëdhënësi do të ishte shprehur me vendim për pezullimin e marrëdhënieve të punës për Ervis Goxhaj, dhe Komisioneri në zbatim edhe të kompetencave të tij, për të rregulluar pasojat e diskriminimit do të vendoste këtë masë. Por sic vërtetohet nga Vendimi nr.516 datë 21.08.2014, kemi një vendim të Administratorit për ndërprerje të marrëdhënieve të punës, sipas neneve 141,144 të Kodit të Punës "Zgjidhje e kontratës e justifikuar dhe me afat".

I padituri Ervis Goxhaj i është drejtuar Komisionerit, i cili është shprehur me vendim më datë 19.11.2015, rreth 1 vit më vonë. Gjithashtu [REDACTED] mbas ndërprerjes së marrëdhënies së punës i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier me kërkesë padi, duke kërkuar dëmshpërblim sipas nenit 155 të Kodit të Punës "Zgjidhje e menjëhershme e pajustificuar", dhe në asnjë moment nuk ka kërkuar dëmshpërblim për diskriminim sipas nenit 146 të Kodit të Punës. Nga ana e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier i janë dhënë të paditurit dëmshpërblimet sipas përcaktimeve në Kodin e Punës, por në asnjë moment ato që kanë të bëjnë me diskriminimin apo kthimi në punë. Edhe në një rast hipotetik se Albpetrol sh.a do të shkruante në arsyen e largimit nga puna për shkaqe diskriminuese, përsëri punëmarrësi nuk mund të rikthehej në vendin e punës, as me vendim gjykate, pasi shoqëria nuk është organ I administratës publike, dhe punëmarrësi do të përfitonte vetëm shpërblimin e përcaktuar në K.Punës.

Pala e paditur KMD prapësoi se, për shqyrtimin e ankesës administrative të depozituar pranë saj prej punëmarrësit [REDACTED] ka respektuar procedurën ligjore të rregulluar në ligjin organik, duke zhvilluar një hetim administrativ në lidhje me pretendimin e gjendjes së diskriminimit gjatë përfundimit të marrëdhënies së punësimit prej palës paditëse. Vendimi është dhënë bazuar në kompetencat e dhëna me ligj si dhe referuar praktikës të GJEDNJ dhe Gjykatave shqiptare. Nga ana e KMD është arritur në përfundimin se, "...Shoqëria "AlbPetrol" sh.a, e gjetur në shkelje të ligjit 10221/2010, kishte detyrimin e përcaktuar sipas nenit 33/11 të ligjit 10221/2010, cituar edhe në pikën 3 të vendimit 164/2015 që brenda 30 ditëve të informojnë Komisionerin lidhur me masat e ndërmarra për zbatimin e vendimit, konkretisht rikthimin në punë të punëmarrësit, e përcaktuar nga Komisioneri në pikën 2 të vendimit, si masë për ndreqjen e shkeljeve ligjore.

Edhe pala e paditur [REDACTED] ka kërkuar rrëzimin e padisë duke bashkuar qëndrimin me palën e paditur KMD. Me të drejtë ligjore (referuar kompetencës dhe procedurës së ndjekur prej KMD-së) është konstatuar gjendja e diskriminimit gjatë përfundimit të marrëdhënies së punësimit prej

palës paditëse, për shkak të lidhjeve familjare, dhe për rrjedhojë referuar në nenin 38 të ligjit 10221/2010 është marrë edhe masa prej KMD-së për rikthim në punë. Kjo pasi "...Dëmshperblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e dukur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme." Pra ligji me nr. 10221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" i ka dhënë kompetencë KMD-së të shprehet me vendim. Vendimi duhet të përmbaj masat e duhura duke vendosur ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme.

II. Vlerësimi i Gjykatës së Shkallës së Parë:

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, me vendimin Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 ka çmuar për pranimin e pjesshëm të padisë duke vendosur konstatimin absolutisht të pavlefshëm të veprimit administrativ, dhënia e masës "rikthimin e z. [REDAKTUAR] në vendin e mëparshëm të punës" sipas pikës 2 të vendimit Nr. 164, datë 19.11.2015 të KMD.

Gjykata ka vlerësuar se, objekti i gjykimit, në këtë rast është veprimi administrativ i palës së paditur marrja e masës së rikthimit në punë prej palës paditëse sipas Vendimit me Nr.164/2015 të KMD-së, veprim i kryer jo mbi bazën e kërkesës së palës paditëse, në këto kushte i takon barra e të provuarit palës së paditur. Referuar pretendimeve të ngritura në gjykim, Gjykata evidneton se fillimisht është e detyruar të shqyrtoj në radhë të parë pavlefshmërinë absolute të veprimit administrativ (objekt gjykimi) duke hetuar nëse jemi përpara shkaqeve ligjore të konstatimit të pavlefshmërisë absolute të veprimit administrativ, objekt gjykimi, apo jo.

Gjykata arsyeton lidhur me konceptin e pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ duke vërejtur se: "akte administrative absolutisht të pavlefshme janë ato akte, të cilat për shkak të shkeljes thelbësore të ligjeve mbi bazën e të cilave janë nxjerrë nuk kanë fuqinë e një akti administrativ të vlefshëm dhe objektivisht nuk konsiderohen që të kenë ekzistuar në asnjë çast. Një akt administrativ absolutisht i pavlefshëm, qe nga momenti i nxjerrjes së tij, nuk krijon dhe as mund të krijojë pasojat juridike për të cilat ai është nxjerrë. Një akt absolutisht i pavlefshëm nuk është akt, ai është një nulitet i plotë, i cili konsiderohet se nuk ka hyrë në fuqi asnjëherë. Për shkak të shkeljes së rëndë thelbësore të ligjës, pavlefshmëria absolute e një akti nuk mund të rregullohet në të ardhmen, as nga palët dhe as nga organi që ka lëshuar aktin, pasi ky akt konsiderohet sikur nuk ka ekzistuar asnjëherë. Si i tille ai nuk mund të ketë fuqi detyruese, as ndaj personave apo subjekteve, të cilëve iu kundrejtohet dhe as ndaj organeve të tjera të administratës shtetërore."

Në analizë të neneve 116 dhe 117 të K.Pr.Administrative Gjykata ka vlerësuar të bazuar pretendimin e palës paditëse se nga ana e palës së paditur të jetë tejkaluar kompetenca e dhënë

me ligj në marrjen e masës detyruese për punëdhënësin për rikthim në punë të punëmarrësit, sipas vendimit me Nr.164/2015.

Gjykata evidenton se, ashtu siç është edhe përcaktuar shumë qartë prej praktikës gjyqësore të unifikuar prej Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, për zbatimin e dispozitave ligjore të Kodit të Punës (*që është akt normativ me fuqi hierarkike më të lartë se ligji organik i KMD-së, ndaj ka prioritet zbatimi ndaj tij referuar parimit themelor kushtetues të ligjshmërisë*) nuk mundet që me vendim gjyqësor të urdhërohet rikthimin në punë, në rastin kur marrëdhënia e punës rregullohet prej dispozitave ligjore të Kodit të Punës dhe subjektet e saj (sic janë punëdhënësi dhe punëmarrësi) nuk i përkasin fushës të së drejtës publike por i përkasin të drejtës private. Aq më tepër, një organ i administratës publike, qoftë edhe KMD-ja nuk mund të urdhërojë me anë të vullnetit të njëanshëm (*siç është vendimmarrja administrative, sipas vendimit me Nr.164/2015*) zbatimin e kontratës së punës, midis dy palëve, që janë subjekte të së drejtës private.

Gjykata arsyeton se:

- (1) në rastin objekt gjykimi subjektet e marrëdhënies së punësimit nuk i përkasin të drejtës publike pasi punëdhënësi (shoqëria tregtare ALBpetrol sha) nuk është organ i administratës publike (*referuar nenit 3 të K.pr.ad.*) dhe punëmarrësi nuk gëzon mbrojtje të posaçme ligjore përveç asaj të përcaktuar në dispozitat ligjore të Kodit të Punës, (*referuar statusit të nëpunësit civil apo të jetë funksionar i lartë publik, etj*) dhe se,
- (2) në nenin 32 të ligjit të posacëm organik të KMD-së janë përcaktuar se cilat janë kompetencat e KMD-së, ku sipas pikës ç) të këtij neni Komisioneri ka të drejtë të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;

Gjykata vëren se, sipas pikës 10 -13 të nenit 33 të ligjit të posacëm organik, "*10. 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. 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 ndëshikimin 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. 12. Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës. Nëse vendoset gjobë, komisioneri përcakton shumën e gjobës duke marrë parasysh: i) natyrën dhe fushën e veprimit të shkeljes dhe ndikimin mbi viktimën; dhe ii) rrethanat personale e financiare*

të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara punonjësve; c) nëse e njëjta shkelje diskriminon disa persona, vendoset vetëm një gjobë, por duke marrë parasysh kërkesat e shkronjës "b" të këtij neni."

Gjykata analizon se, sipas kuptimit literal të dispozitës ligjore të mësipërme, duhet që masa që vendoset prej Komisionerit që të jetë e efektshme dhe parandaluese, ndërsa me marrjen e masës së "rikthimit në punë" në periudhën kohore *pas një viti nga përfundimi i marrëdhënies së punësimit*, nuk jemi përpara parandalimit por urdhërimit dhe rregullimit në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës midis dy subjekteve që i përkasin të drejtës private, ndaj si më lart prej Gjykatës Administrative konstatohet të jetë vepruar tej kompetencave ligjore prej KMD në dhënies e kësaj mase, si e tillë konstatohet absolutisht e pavlefshme.

Qëllimi i ligjit organik, ku janë të përcaktuar edhe qartësisht kompetencat e Komisionerit, *(që është palë e paditur në këtë gjykim)*, është që të garantojë në mënyrë substanciale mbrojtje për individin *(që në këtë rast është punëmarrës)* prej diskriminimit prej punëdhënësit dhe jo të rregullojë apo të "ndërhyjë" në vetë përmbajtjen e marrëdhënies së punësimit, e cila sipas legjislacionit të zbatueshëm në RSH është e rregullueshme sipas vullnetit të përputhur të palëve kontraktore, brenda kufizimeve ligjore të përcaktuara sipas Kodit të Punës, në këtë rast.

III. Vlerësimi i Gjykatës Administrative të Apelit:

Gjykata Administrative e Apelit, si mori në shqyrtim aktet e gjykimit në shkallë të parë në dhomë këshillimi, konstatoi se ndaj vendimit Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë është ushtruar e drejta e ankimit nga palët e paditura. Në analizë të elementëve të ankimit, rezulton se pala e paditur [REDAKTUAR] e ka paraqitur ankimin në gjykatë më datë 10.03.2016 ndërsa pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi e ka paraqitur kërkesë për zënie afati përmes shërbimit postar në gjykatë me datë 11.03.2016. Ankimi i palës së paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi rezulton të jetë paraqitur i plotë pas komunikimit të vendimit, më datë 29.12.2016¹. Në analizë të fakteve të mësipërme vlerësohet se ankimet rezultojnë të jenë paraqitur brenda afatit ligjor 15 ditor, të përcaktuar në nenet 443, paragrafi i parë dhe 444, paragrafi i parë të Kodit të Procedurës Civile. Secili ankim përmban elementët e kërkuar proceduriale sa i takon formës dhe përmbajtjes së këtij akti procedural, që e bëjnë të vlefshëm për vënien në lëvizje të rishkimit gjyqësor në shkallë të dytë të vendimit Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

¹ Komunikuar vendimi Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë më datë 12.10.2016.

Gjykata Administrative e Apelit konkludoi se ankimet duhet pranuar për shqyrtim, për shkak se janë paraqitur nga palët ndërgjyqëse ndaj një vendimi përfundimtar, për të cilin nuk vepron dispozita e nenit 45 të ligjit 49/2012 “Vendime të paankimueshme”.

Në vijim, në analizë të përmbajtjes së akteve procedurale të procesit në shkallë të parë Gjykata Administrative e Apelit, konkludoi se duhet të vlerësojë për meritën/themelin e çështjes pasi çmon se procesi gjyqësor dhe dhënia e vendimit përfundimtar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë respekton normat e procesit të rregullt ligjor dhe, nuk konstatoi, qoftë edhe kryesisht, ndonjë shkelje të ligjit procedural në gjykimin e çështjes nga gjykata e shkallës së parë, me pasojë pavlefshmërinë e procesit dhe/ose vendimit gjyqësor apo të tilla që kanë ndikuar dukshëm në dhënien e vendimit të ankimuar. Po ashtu, nga palët e paditura nuk ngrihen pretendime në ankim për cënim të elementëve të procesit të rregullt ligjor.

Lidhur me themelin e pretendimeve të parashtruara në padi dhe ligjshmërinë e vendimit objekt ankimi, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se nuk ka arsye ligjore që motivojnë cënimin e vendimit Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, pasi vlerëson se ky vendim është rrjedhojë e zbatimit të drejtë të ligjit.

Gjykata Administrative e Apelit vëren të evidentojë se, pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është një institucion i pavarur publik, i krijuar në bazë të Ligjit Nr. 10221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Krijimi i KMD, statusi, kompetencat e Komisionerit, procedura për hetimin administrativ në rastet e diskriminimi etj., janë parashikuar në Kreun V, neni 21 - 33 të këtij ligji. Bazuar në këto dispozita ligjore, Komisioneri ka filluar ushtrimin e veprimtarisë së tij, me miratimin nga Kuvendi i Shqipërisë të Vendimit Nr. 33, date 22.04.2010 “Per zgjedhjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe Vendimit të Kuvendit Nr. 34, datë 20.05.2010 “Per miratimin e struktures, organikes dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është autoriteti përgjegjës, që siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo forme sjelljeje që nxit diskriminimin.

Ligji Nr. 10221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon si nënndarje të tij edhe trajtimin e mbrojtjes së diskriminimit në punësim. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

Në analizë të përcaktimeve të ligjit Nr. 10221, date 04.02.2010 në rastin në shqyrtim konkludohet se bazuar në kompetencat e tij ligjore Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pala e paditur në gjykim, të ketë marrë në shqyrtim dhe hetuar ankesën e të paditurit [REDACTED] Ankesa është

paraqitur me pretendimet për diskriminim nga ana e palës paditëse punëdhënëse Albpetrol sh.a me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe ato financiare më datë 22.11.2014, komunikuar sipas vendimit të Albpetrol sh.a me nr.516, datë 21.08.2014.

Ankesa është regjistruar me nr. 129 datë 26.12.2014 pranë KMD ndërsa, më datë 15.01.2015 pala e paditur [REDAKTUAR] ka paditur në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier punëdhënësin Albpetrol sh.a duke kërkuar dëmshpërblimet përkatëse sipas neneve 143 & 155/1, 144/5, 155/3 dhe 145 të Kodit të Punës. Padia është pranuar pjesërisht me vendimin nr. 1409 (510), datë 20.04.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier².

Procedimi administrativ ka përfunduar më datë 19.11.2015 me anë të vendimit Nr. 164, datë 19.11.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Nga ana e Komisionerit është vlerësuar se ndërprerja e marrëdhënies të punës nga ana e palës paditëse në cilësinë e punëdhënësit për punëmarrësin [REDAKTUAR] ka qenë diskriminuese për shkak të lidhjes familjare, duke e viktimizuar pasi nuk i është ofruar asnjë mundësi për transferimin në një vend tjetër pune në profesionin si jurist, pavarësisht faktit që në periudhën kur po ndërpriteshin marrëdhëniet financiare është kryer marrja në punë e disa punonjësve në pozicionin jurist sikurse paditësi.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me Vendimin Nr. 164, datë 19.11.2015 ka vendosur:

- 1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit [REDAKTUAR] për shkak të lidhjes familjare në formën e viktimizimit, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a.*
- 2. Në referim të pikës 1, shoqëria Albpetrol sh.a, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjë rikthimin e z. [REDAKTUAR] në vendin e mëparshëm të punës.*
- 3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", shoqëria Albpetrol sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi..."*

Në cilësim të objektit të mosmarrëveshjes sipas nenit 17/2 të ligjit 49/2012 dhe duke iu referuar ligjit të posaçëm Nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se për kundërshtimin e vendimit Nr. 164, datë 19.11.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk parashikohet rrugë e detyrueshme ankimi administrativ. Padia e

² Me vendimin nr. 1409 (510), datë 20.04.2015 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier ka vendosur: "Pranimin pjesërisht të padisë. 2. Detyrimin e të paditurit "Albpetrol sh.a Patos të dëmshpërblejë paditësin [REDAKTUAR] për zgjidhje të marrëdhënies të punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të arsyeshme. 3. Detyrimin e të paditurit "Albpetrol sh.a Patos t'i paguajë paditësit [REDAKTUAR] pagën e 3 muajve si dëmshpërblim për mosrespektimin e afatit të njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës. 4. Detyrimin e të paditurit "Albpetrol sh.a Patos t'i paguajë paditësit [REDAKTUAR] 2 paga mujore si dëmshpërblim për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës. 5. Detyrimin e të paditurit "Albpetrol sh.a Patos t'i paguajë paditësit [REDAKTUAR] si dëmshpërblim për vjetërsi në punë 3.5 paga mujore. 6. Pushimin e gjykimit për pjesën tjetër të padisë..."

palës paditëse, njoftuar më datë 20.11.2015 është paraqitur në gjykatën administrative kompetente brenda 45 ditëve, në konstatim të faktit se padia është depozituar në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë më datë 18.12.2015.

Referuar dhe përcaktimeve të ligjit 49/2012, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se gjykata e shkallës së parë ka identifikuar qartë objektin e mosmarrëveshjes duke i dhënë përgjigje pretendimeve të palëve në lidhje me vendimmarrjen e palës së paditur KMD, sa i takon vendosjes së masës në pikën 2 të këtij vendimi ndaj palës paditëse për rikthimin në punë të të paditurit [REDACTED]. Në këtë drejtim gjykata e shkallës së parë me të drejtë ka legjitimuar paditësin në përputhje me përcaktimin e nenit 15/a të ligjit 49/2012 se: *“Të drejtën e ngritjes së padisë e ka: a) çdo subjekt, që pretendon se i është cenuar një e drejtë apo një interes i ligjshëm nga një veprim apo mosveprim i organit publik;”*

Gjykata Administrative e Apelit, duke respektuar kufijtë e shqyrtimit të çështjes nga gjykata e shkallës së parë në përputhje me arsyen e kërkimit gjyqësor në padi, vlerëson të theksojë se nuk përbëjnë objekt vlerësimi dhe në këtë proces rrethanat dhe veprimet e palës paditëse për të cilat nga ana e Komisionerit është konstatuar gjendja e diskriminimit ndaj të paditurit [REDACTED] me rastin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punësimit. Ndaj vlerëson se pretendime të kësaj natyre për gjendjen e diskriminimit, parashtruar dhe në ankim pala e paditur Ervis Goxhaj nuk mund të përbëjnë objekt të rishikimit gjyqësor të vendimit Nr. 934 (80-2016-926) datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, duke qenë se ato nuk kanë qenë objekt vlerësimi në gjykimin në shkallë të parë.

Në vijim, sa i takon disponimit nga ana e gjykatës së shkallës së parë për pavlefshmërinë e veprimit administrativ, dhënia e masës “rikthimin e z. [REDACTED] në vendin e mëparshëm të punës” sipas pikës 2 të vendimit Nr. 164, datë 19.11.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për shkak të të cilit ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se është rrjedhojë e vlerësimit të drejtë të fakteve gjyqësore të çështjes dhe në përputhje me qëllimin dhe përcaktimet e ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

Kompetencat e KMD janë parashikuar në nenin 32³ të ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” nga përmbajtja e të cilit përcaktohet se Komisioneri ka tagrin ligjor të shqyrtojë

³ “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 persona me aftësi të kufizuara; dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji; e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin; e) t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo

ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç; parashikohet në këtë ligj; të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji. të bëjë rekomandime etj.

Neni 33 i Ligjit përcakton se Komisioneri shprehet me vendim, i cili përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre. Nëse Komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionierit 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, komisionieri 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. Kur vendos masën, Komisioneri siguron që ajo të jetë: e efektshme dhe parandaluese; dhe në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës.

Në rastin në shqyrtim vlerësohet me të drejtë nga ana e gjykatës së shkallës së parë se përmes pikës 2 të vendimit Nr. 164, datë 19.11.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatohet të jetë përcaktuar rikthimi në detyrë i paditësit, disponim i cili nuk rezulton të jetë rekomandim por urdhërim detyrues për palën paditëse.

Gjykata e shkallës së parë evidenton me të drejtë se, në kuptim të përcaktimit të nenit 33 të ligjit, duhet që masa që vendoset prej Komisionerit të jetë e efektshme dhe parandaluese, ndërsa me marrjen e masës së “rikthimit në punë” në periudhën kohore *pas një viti nga përfundimi i marrëdhënies së punësimit*, nuk jemi përpara parandalimit por urdhërimit të rilidhjes në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës midis dy subjekteve që i përkasin të drejtës private. Në këtë mënyrë, në lidhje me masën e ndërmarrë Komisioneri do të duhej të konsideronte rregullimin ligjor të marrëdhënies së punës sipas Kodit të Punës, për aq sa është e zbatueshme. Mbi këtë cilësim, nuk mund të vlerësohet se në këtë rast nga ana e Komisionerit është rekomanduar marrja

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.”

e masave përkatëse, të efektshme dhe parandaluese, ndërkohë dhe pala e paditur [REDAKTUAR] nuk mund të konsiderojë këtë disponim të Komisionerit të karakterit detyrues ekzekutiv, por rekomandim për rikuperimin e gjendjes së konstatuar lidhur me diskriminimin e tij me rastin e përfundimit të marrëdhënies së punës.

PËR KËTO ARSYE

Gjykata Administrative e Apelit, mbështetur në nenet 49 dhe 50, gërma “b” të Ligjit nr. 49/2012 “Për Gjykatat Administrative dhe Gjykimin e Mosmarrëveshjeve Administrative”, të ndryshuar;

V E N D O S I

1. I lëni në fuqi të vendimit Nr. 934 (80-2016-926), datë 01.03.2016 të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë brenda 30 ditëve nga e nesërmeja e komunikimit të tij.

U shpall në Tiranë, sot më 18.09.2019.

ANËTAR
Artur MALAJ
D.V

ANËTARE
Lindita SINANAJ
D.V

KRYESUESE
Rilinda SELIMI
D.V

Vërtetohet njësia me origjinalin

Kancelari
Leonida Stecetaj
Stece