



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT
TIRANË

Nr. Regj. Them. 13381/8607/3706/1075 (31025-02687-86-2016)
Data e Regjistrimit 01.06.2016

Nr. vendimi 3241 (86-2019-3647)
Data e vendimit 17.12.2019

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:

Amarildo	LAÇI	KRYESUES
Alkelina	GAZIDEDJA	ANËTARE
Bari	SHYTI	ANËTAR

Asistuar nga sekretarja gjyqësore, [REDAKTUAR], në Tiranë, sot në datë 17.12.2019, mori në shqyrtim në **dhomë këshillimi**, mbi bazë dokumentesh, çështjen administrative me Nr. 13381/8607/3706/1075 (31025-02687-86-2016) Akti, datë 01.06.2016, që iu përket:

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

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

2. [REDAKTUAR] banuese në adresën: Lagjja [REDAKTUAR] pranë shkollës “[REDAKTUAR]”, Fier.

OBJEKTI: -Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 177, datë 16.12.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.

BAZA LIGJORE: Nenet 31, 32/a, 153, 154 të K.Pr.Civile, Nenet 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, të Kodit të Procedurave Administrative.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin Nr. 1950 (80-2016-1967), datë 25.04.2016, ka vendosur:

- Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë.

- Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të pjesshme të Vendimit nr. 177, datë 16.12.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vetëm sa i përket pikës 2 të tij, që thotë: “Në referim të pikës 1, “Albpetrol” SHA. Patos, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, ndaj ankueses, të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës.”
- Rrëzimin e kërkesëpadisë për pjesën tjetër si të pabazuar në ligj dhe në prova.
- Shpenzimet procedurale gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në masën e pranuar të padisë.
- Kundër këtij vendimi mund të bëhet ankim brenda 15 ditëve nga e nesërmja e shpalljes, në Gjykatën Administrative të Apelit, Tiranë.

Kundër këtij vendimi, në datë 10.05.2016, ka paraqitur ankim pala e paditur, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit Nr. 1950 (80-2016-1967), datë 25.04.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, dhe rrëzimin e plotë të padisë:

- Ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në nenin 12/1, germa c), parashikon se: “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: (c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre si dhe të 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.
- Vendimi Nr. 177, datë 16.12.2015, i KMD është një akt i nxjerrë në përputhje me formën e kërkuar në Ligjin 10221/2010, konkretisht në nenin 33/10 ku thuhet se: “Komisioneri shprehet me vendim...”.
- Sa i takon procedurës administrative, ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka parashikuar në nenin 33 të gjithë procedurën që ndjek Komisioneri për shqyrtimin e çështjeve të diskriminimit. Lidhur me rastin në fjalë, Komisioneri ka ndjekur të gjithë hapat proceduralë, që parashikohen në këtë dispozitë, përsa u parashtrua më lart, pika II “Procedura administrative përpara Komisionerit”.
- Në përmbajtjen e vendimit, pas analizimit të provave gjatë hetimit administrativ, nisur nga shqyrtimi i fakteve të çështjes, Komisioneri, në vendimin Nr 177/2015 gjykon se, paligjshmëria e veprimeve apo mosveprimeve nga ana e “Albpetrol” SHA. në dëm të ankueses, ka sjellë për pasojë edhe vendosjen e tij në kushte të disfavorshme, duke filluar që nga transferimi i tij nga një pozicion punc, në një tjetër më pak të favorshëm për të, e deri në largimin e saj nga puna në mënyrë përfundimtare, si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit. Zgjidhja e kontratës së punës, që përbën trajtimin më pak të favorshëm apo pasojën negative që ka ardhur për ankuesen. në kushtet e ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit dhe të mungesës së një shpjegimi alternativ bindës nga ana e kompanisë “Albpetrol” SHA Patos, bëjnë që të gjendemi përpara situatës diskriminuese.
- Është në vullnetin e vetë ankuesit për të ndjekur rrugën administrative apo atë gjyqësore për rivendosjen e së drejtës së cenuar. Në fund të hetimit administrativ, në përputhje me neni 33/10, KMD ka dalë me vendim për konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë duke gjetur përgjegjës për largimin e tij nga puna të z. ██████████, bazuar në shkaqe diskriminuese.

- Komisioneri është shprehur me vendim për konstatimin e diskriminimit të znj. [REDAKTUAR] nga ana e “Albpetrol”. Kjo e fundit është gjetur në shkelje të dispozitave të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në fushën e punësimit, parashikuar në Kreun II “Mbrojtja nga Diskriminimi në punësim”, nenet 12-16 të ligjit, dhe për pasojë ka përcaktuar, sipas parashikimit ligjor, marrjen e masave për rikthimin në punë të z. [REDAKTUAR], si rregullimi apo masa e duhur për ndreqjen e situatës dhe rivendosjen e së drejtës për punësim të shkaktuar nga sjellja diskriminuese e “Albpetrol” SHA., duke caktuar, sipas ligjit, edhe afatin 30-ditor për marrjen e masave për zbatimin e këtij vendimi, konkretisht për rikthimin në punë të znj. [REDAKTUAR].
- Komisioneri është shprehur me vendim për shkeljen e Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe është në tagrin e tij të rekomandojë edhe rregullimet përkatëse për ndreqjen e situatës.
- Pala paditëse, e gjetur në shkelje të dispozitave ligjit 10221/2010, në fushën e punësimit, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj ish-punëmarrësit, duhet të merrte masa, sipas pikës 2, të vendimit nr. 177/2015, që të rikthente znj. [REDAKTUAR] në vendin e mëparshëm të punës, si rregullimi/masa e duhur e përcaktuar nga Komisioneri për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit.
- Komisioneri ka çmuar rikthimin në punë të Znj. [REDAKTUAR] si masë për ndreqjen e shkeljeve ligjore. Madje, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikon se kjo e drejtë nuk kushtëzohet nga detyrimi për të shfrytëzuar më parë rrugën administrative pranë Komisionerit (34, pika 2) dhe as detyrimin e të dëmtuarit që të njoftojë Komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë (neni 36, pika 2).
- Kompania “Albpetrol”, e gjetur në shkelje të dispozitave ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në fushën e punësimit, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj ish-punëmarrëses, duhet të merrte masa, sipas pikës 2 të vendimit nr. 177/2015, që të rikthente znj. [REDAKTUAR] në vendin e punës, si rregullimi/ masa e duhur e përcaktuar nga Komisioneri për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit
- Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ofron mbrojtje nga diskriminimi në lidhje me një listë joshteruese të shkaqeve të diskriminimit, në tre fusha kryesore, konkretisht në arsim, punësim, dhe të mira e shërbime, si ndaj subjekteve shtetëror ashtu dhe privat, ndaj nuk mundet të përcaktojë shprehimisht rregullimet dhe masat konkrete që duhen ndërmarrë në çdo rast konkret për ndreqjen e situatës së shkaktuar nga diskriminimi. Kështu, ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka parashikuar në nenin 33/10 se vendimi i KMD përmban rregullimet dhe masat e duhura duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre, duke i dhënë tagrin ligjor Komisionerit për të përcaktuar masën e duhur për rivendosjen e së drejtës, për punësim në rastin konkret, të shkaktuar nga diskriminimi, nëpërmjet largimit nga puna.
- Kështu, është në kompetencën ligjore të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi që, në rastet e konstatimit të diskriminimit, të përcaktojë masën dhe veprimin e duhur për të rregulluar situatën dhe për të rivendosur në vend të drejtën e cenuar, përmes shkeljes së parimit të mosdiskriminimit.
- Ligji përcakton se Komisioneri duhet të shprehet me vendim, i cili ka për qëllim jo vetëm konstatimin e faktit të diskriminimit por edhe ndalimin e diskriminimit. Në rastet e largimeve nga puna, për shkaqe diskriminuese, KMD ka vendosur rikthimin në punë ish-punonjëseve. Në çmimin e Komisionerit, kjo është masa apo veprimi i duhur që duhet të

ndërmerret nga ish-punëdhënësi për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit ndaj ish-punëmarrësit.

- Shpallja e pavlefshmërisë së masës apo veprimit së përcaktuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e cila është pjesë e vendimit të konstatimit të diskriminimit, bazuar në nenin 33/10, i heq kompetencën ligjore Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për të realizuar qëllimin i tij, sipas ligjit organik mbi bazën e të cilit mbështetet dhe funksionon, konkretisht nenit 2 të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, për të garantuar të drejtën e çdo personi për mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin e datës 10.05.2016, 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 ankimi plotësonte kushtet e pranueshmërisë, në vështrim 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 ankim, në përputhje me normat ligjore relevante materiale e procedurale,

V Ë R E N:

Vendimi Nr. 1950 (80-2016-1967), datë 25.04.2016, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, është rrjedhojë i zbatimit të gabuar të ligjit, ndaj ai duhet të ndryshohet dhe padia të rrëzohet, në përputhje me germën “c”, të nenit 50, të ligjit Nr. 49/2012.

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.”

E paditura, [REDAKTUAR], ka qenë në marrëdhënie pune me palën paditëse, “Albpetrol” SHA në pozicionin e Përgjegjëses së Materialit në Magazinën nr. 3, në Qendrën e Furnizimit Materialo-Teknik (në vijim “QFMT”), Patos, e cila është në varësi të “Albpetrol” SHA.

Në muajin tetor 2014 është zhvilluar auditimi i QFMT-së, ku është konstatuar se, disa bojëra në ambalazhim nuk kishin si emërtim kryesor ato që ishin në fletën hyrëse. Këto lloj bojërash ishin magazinuar me firmën e komisionit dhe kolaudatorit. Në përfundim të auditimit, e paditura Çomo është njohur me Projekt-Raportin e Auditimit Ekonomiko-Financiar nr. 7814 prot., datë 20.10.2014, i cili e ka ngarkuar atë të zhdëmtojë diferencën në magazinën, ku ajo punonte.

Me Urdhrin e Brendshëm nr. 311 prot., datë 27.10.2014, znj. [REDAKTUAR] ka kaluar në një pozicion tjetër pune, në atë të punëtores së ngarkim-shkarkimit. E paditura, duke mos u pajtuar me këtë vendim, pasi e konsideron të padrejtë dhe në mospërputhje me ligjin dhe faktet, me datë 16.07.2015 i është drejtuar me padi Gjykatës së Rrethit Gjyqësor, Fier.

Me shkresën me nr. 6269/17 prot., datë 19.08.2015, e paditura [REDAKTUAR] është njoftuar nga ana e punëdhënësit “Albpetrol” SHA, për takimin e datës 27.08.2015, datë në të cilën i është komunikuar ndërprerja e marrëdhënieve të punës, me motivacionin e suprimimit të vendit të punës, si shkak i ndryshimit të strukturës.

E paditura, [REDAKTUAR], duke pretenduar se ishte diskriminuar nga punëdhënësi i saj, shoqëria “Albpetrol” SHA, mbështetur në nenin 32, pika 1, germa (a) dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” (në vijim “ligji nr. 10221/2010”), është ankuar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (më poshtë referuar si “KMD”). Si shkak diskriminimi e paditura ka invokuar paraqitja prej saj e kërkesëpadisë në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor, Fier, ndërkohë që ishte ende në marrëdhënie pune pranë shoqëria “Albpetrol” SHA. Sipas paditëses ky fakt përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010.

Pala e paditur, KMD, në zbatim të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010, ka shqyrtuar çështjen, duke ndërmarrë hapat përkatës proceduralë. Në përfundim të hetimit administrativ, KMD, në zbatim të nenit 12, pika 1, germa “c” dhe “ç”, nenit 13, pika 1, germa “a”, nenit 32, germa “c”, si dhe nenit 33, pikat 10, 11, 12 të ligjit me nr. 10221/2010, ka marrë vendimin Nr. 177, datë 16.12.2015, me të cilin ka disponuar:

“1. Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, të znj. [REDAKTUAR] nga ana e shoqërisë “Albpetrol” SHA, Patos, për shkak të ankimimit të paraqitur në Gjykatë.

2. Në referim të pikës 1, “Albpetrol” SHA. Patos, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, ndaj ankueses, të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës.

3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, “Albpetrol” SHA Patos, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.

4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.”

Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Fier, me vendimin "Për pezullimin e gjykimit", datë 15.06.2017, ka vendosur: "Pezullimin e gjykimit të çështjes civile me nr. 21234-00449-62-2017 (962), dt. 27.02.2017, deri në përfundimin e gjykimit, marrjen e vendimit përfundimtar në Gjykatën Administrative të Apelit, çështja nr. 31103-00552-80 (1577), dt. 22.01.2016, me paditës shoqëria "Albpetrol" SHA, Patos, dhe të paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe [REDAKTUAR] ..."

a) Pretendimet e palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA:

Pala paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, gjatë gjykimit në shkallë të parë, ka pretenduar se, ndryshimi i vendit të punës ka ardhur si pasojë e humbjes së besimit të shoqërisë "Albpetrol" SHA. Patos ndaj znj. [REDAKTUAR] në detyrën e magazinieres se QFMT Patos, gjë që ka sjellë sistemimin e saj në një tjetër pozicion pune, atë të punonjësës së ngarkim-shkarkimit.

Vendimi i KMD për rikthimin në vendin e punës të znj. [REDAKTUAR] është absolutisht i pavlefshëm, në referim të nenit 146 të Kodit të Punës. Sipas kësaj dispozite, paragrafi 3, parashikon rikthimin në vendin e mëparshëm të punës, vetëm nëse plotësohen në mënyrë kumulative dy kritere: 1- punëmarrësi punon në administratën publike dhe 2- ka një vendim gjykatë të formës se prere për rikthimin e tij. Në rastin konkret asnjë prej këtyre dy kritereve nuk përmbushet.

Shoqëria "Albpetrol" SHA, është shoqëri aksionere me ofertë publike dhe në bazë të ligjit nr. 9901 datë 14.4.2008 "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare" si dhe ligjit nr. 9723 datë 03.05.2007 "Për Qendrën Kombëtare të Regjistrimit" është regjistruar, pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit (Q.K.R) Tirane dhe ka personalitet juridik, duke gëzuar statusin aktiv dhe si e tillë nuk përfshihet në organet e administratës publike. Si rrjedhim 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. Në rast të konstatimit të akteve të diskriminimit, i vetmi sanksion që mund të jepet nga gjykata ndaj punëdhënësit është dëmshpërblim deri në një vit pagë.

Referuar pikës "b", të nenit 116 të Kodit të Procedurave Administrative, i cili parashikon se, kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore ai duhet të shpallet absolutisht i pavlefshëm, "Albpetrol" SHA bën me dije se Komisioneri në rastin konkret i ka kapërcyer kompetencat e tij kur ka vendosur kthimin në vendin e punës ndaj shoqërisë "Albpetrol" SHA, e cila nuk është organ i administratës publike.

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

Vendimi Nr. 177, datë 16.12.2015 i KMD është një akt i nxjerrë në përputhje me formën e kërkuar në Ligjin 10221/2010, konkretisht në nenin 33/10 ku thuhet se: "Komisioneri shprehet me vendim...".

Sa i takon procedurës administrative, ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" ka parashikuar në nenin 33 të gjithë procedurën që ndjek Komisioneri për shqyrtimin e çështjeve të diskriminimit. Lidhur me rastin në fjalë, Komisioneri ka ndjekur të gjithë hapat proceduralë,

që parashikohen në këtë dispozitë, përse u parashtrua më lart, pika II "Procedura administrative përpara Komisionerit".

Në përmbajtjen e vendimit, pas analizimit të provave gjatë hetimit administrativ, nisur nga shqyrtimi i fakteve të çështjes, Komisioneri, në vendimin Nr 177/2015 gjykon se, paligjshmëria e veprimeve apo mosveprimeve nga ana e "Albpetrol" SHA., Patos në dëm të ankueses, ka sjellë për pasojë edhe vendosjen e tij në kushte të disfavorshme, duke filluar që nga transferimi i tij nga një pozicion pune, në një tjetër më pak të favorshëm për të, e deri në largimin e saj nga puna në mënyrë përfundimtare, si pasojë e zgjidhjes së Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit.

Zgjidhja e kontratës së punës, që përbën trajtimin më pak të favorshëm apo pasojën negative që ka ardhur për ankuesen, në kushtet e ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit dhe të mungesës së një shpjegimi alternativ bindës nga ana e Kompanisë "Albpetrol" SHA Patos, bëjnë që të gjendemi përpara situatës diskriminuese.

Është në vullnetin e vetë ankuesit për të ndjekur rrugën administrative apo atë gjyqësore për rivendosjen e së drejtës së cenuar. Në fund të hetimit administrativ, në përputhje me neni 33/10, KMD ka dalë me vendim për konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë duke gjetur përgjegjës për largimin e tij nga puna të z. Çomo, bazuar në shkaqe diskriminuese.

KMD është shprehur me vendim për konstatimin e diskriminimit të znj. Vasilika Çomo nga ana e "Albpetrol" SHA. Ky i fundit është gjetur në shkelje të dispozitave të Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", në fushën e punësimit, parashikuar në Kreun II "Mbrojtja nga Diskriminimi në punësim", nenet 12-16. Për pasojë, KMD-ja ka përcaktuar, sipas parashikimit ligjor, marrjen e masave për rikthimin në punë të znj. [REDAKTUAR] si rregullimi apo masa e duhur për ndreqjen e situatës dhe rivendosjen e së drejtës për punësim, të shkaktuar nga sjellja diskriminuese e "Albpetrol" SHA, duke caktuar, sipas ligjit, edhe afatin 30-ditor për marrjen e masave për zbatimin e këtij vendimi.

Pala paditëse duhet të merrte masa, sipas pikës 2 të vendimit nr. 177/2015, që të rikthente znj. Çomo në vendin e mëparshëm të punës, si rregullimi/masa e duhur e përcaktuar nga KMD-ja për ndreqjen e shkeljeve ligjore që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit.

c) Prapësimet e të paditurës, Vasilika Çomo:

Paditësi, shoqëria "Albpetrol" SHA, në mënyrë abuzive vazhdon që të më cilësojë përgjegjëse për një dëm të cilën Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Fier, është shprehur se unë nuk jam përgjegjëse. Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Fier, me vendimin nr. 4895 (1457), datë 11.11.2015, ka çmuar se, punëdhënësit, "Albpetrol" SHA, nuk i njihet e drejta të vlerësojë e të përcaktojë në mënyrë të njëanshme dëmshpërblimin që punëmarrësi duhet t'i paguajë në rast të shkeljeve të detyrimeve kontraktore dhe shkaktimit të dëmeve dhe e shpall të pavlefshëm urdhrin e zhdëmtimit. Ndërsa, lidhur me Urdhrin nr. 354/1, datë 16.12.2014 me anë të të cilit znj. [REDAKTUAR] transferohet nga detyra e magazinieres në QFMT Patos, si punëtoresh ngarkim-shkarkimi në Q.P.N. Patos, ajo gjykatë ka çmuar se, ky është një urdhër i njëanshëm, duke i cenuar dukshëm pagën ankueses, i nxjerrë në kundërshtim me kontratën individuale dhe atë kolektive të punës, pasi nuk është transferim, siç pretendohet. Ky vendim është lënë në fuqi edhe nga Gjykata e Apelit, Vlorë.

Referuar nenit 9 të Kodit të Punës përcaktohet se: 1) Ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit. 2) Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim.

Më janë cenuar të drejtat themelore dhe jam diskriminuar për shkak të ankimit që kam bërë në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor, Fier, duke kërkuar pavlefshmërinë urdhrave të brendshëm të punëdhënësit "Albpetrol" SHA Patos, pasi ato ishin të pabazuar në ligj dhe në prova. Në momentin që unë kam ushtruar të drejtën time për t'iu drejtuar gjykatës për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, në mënyrë të menjëhershme ndaj meje ka filluar proceduar e zgjidhjes së kontratës së punës.

Përsa më sipër, Vendimi i KMD-së Nr. 177, datë 16.12.2015, është në zbatim të ligjit dhe Komisioneri ka kryer funksionet që i janë ngarkuar nga ligji Nr. 10221/2010, ku në nenin 32 përcaktohet 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." dhe në nenin 33, parashikohet se: "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."

Rekomandimi i KMD-së për rikthimin tim në punë është një masë proporcionale dhe në përpjesëtim me diskriminimin që unë kam pësuar nga "Albpetrol" SHA. Kjo masë është në zbatim të ligjit Nr. 10221/2010, ku përcaktohen detyrat dhe kompetencat e këtij institucioni.

Në këto kushte pretendimi i paditësit se, vendimi Nr. 177, datë 16.12.2015, i KMD-së është në tejkalim të kompetencave ligjore, është i pabazuar dhe kërkoj rrëzimin e kërkesëpadisë të paditësit, "Albpetrol" SHA, si të pabazuar në ligj dhe në prova.

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

Në përfundimit të gjykimit, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë (në vijim referuar si "gjykata e shkallës së parë"), ka marrë vendimin përfundimtar nr. 1950 (80-2016-1967), datë 25.04.2016, me të cilin ka disponuar për rrëzimin e padisë.

Në pjesën relevante të vendimit, gjykata e shkallës së parë ka arsyetuar, si vijon:

"[...] Lidhur me paligjshmërinë e aktit, Vendimi Nr. 177, datë 16.12.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi objekt gjykimi, pala paditëse i referohet Nenit 116 K.Pr.Administrative, që parashikon se:

"Aktet administrative do të quhen absolutisht të pavlefshme :

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. "

(...)

E drejta subjektive e pretenduar nga paditësi në rastin konkret, është ajo e parashikuar nga dispozitat e neneve 115, 116 e 117 të Kodit të Procedurave Administrative (vendim i unifikues nr. 9, dt. 09.03.2006, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë). Këto dispozita parashikojnë pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ objekt gjykimi.

Si rrjedhojë Gjykata në referim edhe të jurisprudencës së Gjykatës së Lartë (Vendimi me Nr. 00-2011- i Vendimit (62), Tirane, me 10.02.2011, Vendimi me Nr. 00-2013-2341 i Vendimit (542), Tirane, me 03.10.2013, Vendimi me Nr. 00-2013-1160 i Vendimit (110), Tirane, me 12.02.2013, Vendimi me Nr. 00-2013-2162 i Vendimit (537), Tirane, me 03.10. 2013), nuk i hyn shqyrtimit në themel të vendimmarrjes së organit administrativ, por fokusohet vetëm në shkaqet e pavlefshmërisë absolute.

Në lidhje me pretendimin e palës paditëse se, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i mungon kompetenca ligjore, për të urdhëruar rikthimin në detyrën e mëparshme, Gjykata çmon të tërheqë vëmendjen se, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32 i ligjit nr. 10221/2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", ka të drejtë të shqyrtojë ankesat që lidhen me diskriminimin, të vendosë sanksione kur konstatohet rast diskriminimi dhe të japë rekomandime.

Gjykata vlerëson se, disponimi nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr. 177, dt. 16.12.2015, ku ka vendosur se, ne referim të pikës 1, "Albpetrol" SHA, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Znj. [REDAKTUAR], të bëjë rikthimin e saj, në vendin e mëparshëm të punës, nuk është një rekomandim në mbështetje të Ligjit me nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", por një urdhërim. Kjo për faktin se, referuar pikës 2 të këtij Vendimi, është urdhëruar të merren masa të menjëhershme nga ana e "Albpetrol" SHA, për rikthimin në punë të Znj. [REDAKTUAR], dhe brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, "Albpetrol" SHA, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2011, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

Në rastin konkret, pretendimi për diskriminim për punësimin e znj. [REDAKTUAR] (jo për rikthim në punë) rrjedh nga një marrëdhënie juridike që rregullohet nga Kodi i Punës. Kontrata e punës si koncept është e përcaktuar nga nenin 12 të Kodit të Punës në të cilin përcaktohet se:

"Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim".

Në praktikën gjyqësore për rastet e largimit nga puna Gjykata e Lartë, nëpërmjet vendimit unifikues nr. 31, datë 14.04.2003, kanë konkluduar se: "e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore, ndërsa e drejta e dëmshpërblimit është një e drejtë që gëzon mbrojtje . Pala që dëmtohet nga një pushim i padrejtë nga puna gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në rrugë gjyqësore .

Pra, referuar dhe vendimit unifikues të lartpërmendur, e drejta e rikthimit në punë nuk gëzon mbrojtje gjyqësore dhe për rrjedhojë dhe në rastin nëse ish punonjësi do të kishte

paraqitur padi në lidhje me ndërprerjen e pajustificuar të marrëdhënieve të punës dhe kjo padi do të ishte pranuar nga gjykata, kjo e fundit nuk do të kishte tagrin dhe kompetencat për të urdhëruar rikthimin në punë të punonjësit.

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 dypalësh mes palëve ndërgjyqëse.

Pala e paditur, në vendimmarrjen e saj, kur ka konstatuar diskriminimin në fushën e punësimit dhe ka urdhëruar palën paditëse të rikthejë në vendin e mëparshëm të punës znj. Çomo, 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 ushtrimin e kompetencave që ligji i ka njohur Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Sa me sipër, Gjykata çmon se, urdhërimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr. 177, dt. 16.12.2015, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, "Albpetrol" SHA si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Zj. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës, është në tejkallim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit nr. 177, dt. 16.12.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë, sipas nenit 116/b të K.Pr.Administrative, duhet pranuar pjesërisht, sa i përket pikës 2 të disponimit të këtij vendimi të cituar më sipër, si një kërkim i mbështetur në ligj.

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 administrativ të kundërshtuar."

Vendimi përfundimtar i gjykatës së shkallës së parë është ankimuar nga pala e paditur, KMD, 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:

Gjykata Administrative e Apelit (në vijim "Gjykata e Apelit"/"kolegji"), 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".

Gjykata e Apelit vë në dukje 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 përafruar 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. 10221/2010, 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."

Në mungesë të një praktike kombëtare, Gjykata i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bëjnë 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 statuse 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 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Ligji Nr. 10221/2010, 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."

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 ligjit Nr. 10221/2010, përcakton 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 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.”

Bazuar në pikën 11, të nenit 33, të ligjit Nr. 10221/2010, si dhe në pikën 3, të vendimit Nr. 177, datë 16.12.2015, të KMD-së, 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 Nr. 10221/2010, 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 përkundrajt 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 përsheptimin 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, “Mbrotja nga diskriminimi në punësim” nenin 12, pika 1 germa 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 znj. [REDAKTUAR] 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 persona me aftësi të kufizuara;

dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji;

e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;

ë) t'i 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 parashtrojë 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. 177, datë 16.12.2015, është akt administrativ individual, në kuptimin që i japin atij neni 105¹ 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. 49/2012². 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

¹ 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."

² 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 krijojnë, ndryshojnë ose shuan një marrëdhënie juridike konkrete."

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 absolute e vendimit Nr. 177, datë 16.12.2015 të KMD-së. Ashtu siç drejt ka arsyetuar gjykata e shkallës së parë, në rastin *de quo*, paditësi shoqëria "Albpetrol" SHA e ka kufizuar hetimin gjyqësor të çështjes rreth përcaktimit të rasteve të pavlefshmërisë absolute të aktit administrativ.

Duke qenë përpara kërkimit për pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ, në rastin në gjykim (*de quo*) çështja eventuale e respektimit të afatit të kundërshtimit të aktit administrativ në gjykatë, nuk paraqet rëndësi, në vështrim edhe të nenit 18, pika 8, të ligjit Nr. 49/2012, sipas të cilit pavlefshmëria absolute e akteve administrative, mund të pretendohet në çdo kohë.

Gjykata e Lartë, në raste të ngjashme ka një jurisprudencë të konsoliduar, ku ka tërhequr vëmendjen e gjykatave më të ulëta, për të fokusuar hetimin gjyqësor vetëm në verifikimin e rasteve të pavlefshmërisë absolute të akteve administrative, kur padia ka për objekt një kërkim të tillë. Ajo ka arsyetuar se:

"[...] Me të vërtetë, kushdo që ka interes, mund të kërkojë në gjykatë pavlefshmërinë absolute të një akti administrativ, pa qenë e domosdoshme të ndjekë paraprakisht rrugë administrative ankimi. Por, në këtë rast, gjykata e shqyrton çështjen vetëm për të vërtetuar ose jo ekzistencën e njërës prej shkaqeve shprehimisht të parashikuara nga ligji për nulitetin e aktit administrativ. Nëse në përfundim të shqyrtimit gjyqësor nuk rezulton i provuar nuliteti i aktit administrativ dhe ligji i posaçëm parashikon rrugë administrative të detyrueshme ankimi, atëherë gjykata nuk vendos rrëzimin e padisë, por e nxjerr çështjen jashtë juridiksionit gjyqësor, madje edhe nëse nga rrethanat e çështjes do të rezultonte se mund të cenohej ai akt administrativ për shkaqe të

*lidhura me pavlefshmërinë relative të aktit. ... Nuliteti i aktit administrativ është një lloj kërkimi e një lloj padie e dallueshme nga kërkimet e paditë e tjera për kundërshtimin e aktit administrativ. Prandaj edhe nevojitet që paditësi ta ketë kërkuar nulitetin e aktit administrativ në padë. (...)*³

Në analizë të pretendimeve të parashtruara në ankim nga pala e paditur, KMD, të rrethanave të faktit e të ligjit, Gjykata e Apelit vlerëson se, përfundimi i arritur nga gjykata e shkallës së parë, për pranimin e pjeshëm të padisë, duke konstatuar pjesërisht absolutisht të pavlefshëm vendimin nr. 177, datë 16.12.2015, të KMD-së, në pjesën që thotë: “Në referim të pikës 1. “Albpetrol” SHA. Patos, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, ndaj ankueses, të bëjë rikthimin e saj në vendin e punës.”, është rrjedhojë e zbatimit të gabuar të ligjit, ndaj duhet të ndryshohet, duke u vendosur rrëzimi në tërësi (*in toto*) i padisë.

Ndryshe nga sa ka arsyetuar gjykata e shkallës së parë, lidhur me pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ objekt gjykimi, në analizë të rrethanave faktike dhe ligjore, Gjykata e Apelit vlerëson se, vendimi Nr. 177, datë 16.12.2015, i KMD-së, nuk është nxjerrë në kushtet e nulitetit të tij.

Ky kolegji çmon se, ashtu siç drejt ka pretenduar pala ankuese, akti administrativ, objekt i shqyrtimit gjyqësor, është i vlefshëm, pasi është marrë nga organi kompetent (KMD) në zbatim të kompetencave të tij ligjore dhe ai është produkt i një procedure administrative të rregullt, të saktë dhe në përputhje të plotë me aktet normative relevante.

Gjykata e Apelit 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.

³ Shih ndërmjet shumë të tjerëve, vendimet e Gjykatës së Lartë, nr. 00-2013-1160 (110), datë 12.02.2013 dhe nr. 00-2013-2341 (542), datë 03.10.2013.

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, në rastin në gjykim nuk kemi të bëjmë me kapërcim të kompetencave të Komisionerit, pasi ai, pasi ka konstatuar diskriminim në formën e viktimizimit të të paditurës, Vasilika Çomo, për shkak të ankimimit të paraqitur në gjykatë, 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 pretenduar pala paditëse, KMD-ja ka vepruar brenda sferës së kompetencave të saj, duke mos ushtruar apo marrë kompetenca të ndonjë organi tjetër. KMD-ja, 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, disponimi nga KMD-ja, në pikën 2 të Vendimit nr. 177, datë 16.12.2015, është një rekomandim, në mbështetje të ligjit me nr. 10221/2010 dhe jo urdhërim, ndaj nuk përbën tejkalim të kompetencave të këtij organi.

Në lidhje me bazueshmërinë faktike dhe atë ligjore të këtij akti administrativ, ato i referohen pavlefshmërisë relative të aktit administrativ (neni 118 i K.Pr.Administrative) dhe jo asaj absolute, ndaj nuk mund të merren në shqyrtim nga ky kolegji gjykues, për sa kohë nuk është kërkuar kjo lloj pavlefshmërie.

Në këto kushte, duke mos u vërejtur asnjë ves i pavlefshmërisë absolute të vendimit Nr. 177, datë 16.12.2015, të KMD-së, konkludohet se, ky kërkimi i paditësit, shoqëria "Albpetrol" SHA, në zbatim të gabuar të ligjit është pranuar nga gjykata e shkallës së parë, ndaj ky vendim duhet ndryshuar dhe padia e palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, duhet rrëzuar.

Palës paditëse, si gjyqumbëse, në zbatim të nenit 106(1) të Kodit të Procedurës Civile, i duhen ngarkuar edhe shpenzimet gjyqësore, në masën e dokumentuar që janë kryer.

PËR KËTO ARSYE,

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

VENDOSI:

1. Ndryshimin e vendimit Nr. 1950 (80-2016-1967), datë 25.04.2016, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë.
2. Rrëzimin e padisë së palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA.
3. Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës paditëse.
4. Kundër vendimit mund të ushtrohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë, brenda 30 ditëve, duke filluar nga e nesërmja e njoftimit të tij.

- *U shpall në Tiranë, sot në 17.12.2019.*

ANËTAR
BARI SHYTI
(d.v.)

ANËTARE
ALKELINA GAZIDEDJA
(d.v.)

KRYESUES
AMARILDO LAÇI
(d.v.)

E njëjtë me origjinalin
KANCELAR
Leonard STRATAJ



