



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
GJYKATA ADMINISTRATIVE E APELIT  
TIRANË

Nr. Regj. Them. 13488/10624/6034/1684/203 (31103-07521-86-2015)  
Data e Regjistrimit 17.12.2015

Nr. vendimi 473 (86-2019-514)  
Data e vendimit 20.02.2019

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

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

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

Asistuar nga sekretarja gjyqësore, [REDAKTUAR] në Tiranë, sot në datë **20.02.2019**, mori në shqyrtim në **dhomë këshillimi**, mbi bazë dokumentesh, çështjen administrative me Nr. 13488/10624/6034/1684/203 (31103-07521-86-2015) Akti, datë 17.12.2015, që iu përket:

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

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

**2.-[REDAKTUAR]**, i biri i [REDAKTUAR] banues në adresën: Lagjja [REDAKTUAR] Rruga [REDAKTUAR], pallati [REDAKTUAR] Fier.

**OBJEKTI:** -Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë.  
-Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë.

**BAZA LIGJORE:** Nenet 31, 32<sup>a</sup>, 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. 5295 (80-2015-3568), datë 22.10.2015, ka vendosur:**

- Rrëzimin e kërkesëpadisë me palë paditëse, Shoqëria "Albpetrol" SHA, me seli: Fier, Patos, përfaqësuar nga administrator [REDACTED], me adresë në Lagjen "29 Marsi, Patos, me palë të paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, [REDACTED] me objekt: "Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 203, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë. Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë," si të pabazuar në ligj dhe prova.
- Shpenzimet gjyqësore të kryera për llogari të këtij gjykimi, ku përfshihen, Taksa mbi aktet e paguar nga pala paditëse, shpenzimet e tjera gjyqësore, shpërblymi i avokatit të palës së paditur në masën 48.000 leke, shpenzimet e procedurës së ekzekutimit dhe tarifa për vënien në ekzekutim, sipas nenit 102 dhe 106 të K.Pr.Civile dhe nenit 41 dhe 66 të Ligjit Nr. 49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ngarkohen për shlyerje palës paditëse.
- Kundër vendimit mund të bëhet ankim në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë, brenda 15 ditëve nga e nesërmja e shpalljes".

***Kundër këtij vendimi, në datë 06.11.2015, ka paraqitur ankim pala paditëse, duke parashtruar këto shkaqe për ndryshimin e vendimit Nr. 5295, datë 22.10.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë dhe pranimin e padisë:***

- Në lidhje me interesin e shoqërisë "Albpetrol" SHA për ngritjen e kësaj padie, theksojmë se interesi i saj konsiston në nulitetin e efekteve që krijojnë këto akte dhe konkretisht për rikthimin në vendin e punës të z. [REDACTED] si dhe vendosja e gjobës prej 100.000 lekë ndaj shoqërisë "Albpetrol" SHA.
- Paditësi, [REDACTED] ka qenë punonjës pranë Q.A.R. Patos, qendër në varësi të "Albpetrol" SHA Patos nga viti 1970 e deri në datë 25.07.2014. Z. [REDACTED] ka qenë në pozicionin e punës Përgjegjës Turni deri në 1 Dhjetor, datë në të cilën ky punonjës është transferuar në roje. Ky ndryshim pozicionit të punës ka ardhur si pasojë e ristrukturimit të shoqërisë "Albpetrol" SHA, Patos, nga Përgjegjës Turni kanë mbetur vetëm 27. Me qëllim që ky punonjës mos të dilte i papunë, shoqëria ka bërë sistemimin e tij në pozicionin roje.
- Në vazhdimësi, z. [REDACTED] ka paraqitur para shoqërisë raporte mjekësore në të cilat rekomandohej nga ana mjekut kryerja nga ana e tij vetëm të punëve të lehta. Shoqëria e ka marrë në konsideratë këto raporte paafësie të përkohshme duke e pozicionuar atë në vende pune që punonjësi i ka përzgjedhur vetë dhe vetëm në turnin e ditës.
- Shkëputja e marrëdhënieve të punës me këtë punonjës ka ardhur si rezultat i shkeljeve të përsëritura disiplinore. Bazuar në nenin 37 të Kodit të Punës, punëdhënësi ka të drejtë të marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, kur ky i fundit shkel me dashje ose nga pakujdesia detyrimet e tij kontraktuale. Ndaj këtij punonjësi nga ana e shoqërisë është marrë fillimisht masa disiplinore "Vërejtje" dhe me kryerjen e shkeljes së mëpasshme ka ardhur propozimi nga qendra për shpërndarjen e marrëdhënieve të punës. Nga ana e

shoqërisë “Albpetrol” SHA. Patos, janë ndjekur të gjitha procedurat që parashikon Kodi i Punës, në nenin 144 të tij.

- I Padituri i është drejtuar Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, para të cilit parashtron se është diskriminuar për shkak të gjendjes së tij shëndetësore dhe të përkatësisë së tij në një grup sindikal. Të gjithë këto veprime që z. [REDAKTUAR] pretendon se klasifikohen edhe si “viktimizim” në mbështetje të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i cili në nenin 3.8 përcakton: “Viktimizim” është trajtim i disfavorshëm apo pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë”.
- E gjithë kjo fushatë diskriminuese erdhi sipas z. [REDAKTUAR] mbasi drejtori i qendrës së tij u vu në dijeni të ankimit të tij Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pas hetimit të kësaj çështjeje, me datë 09.12.2014, ka konstatuar se pretendimet e z. [REDAKTUAR] kanë qenë të bazuara dhe për këtë arsye ka vendosur si përfundim “Rikthimin e tij në vendin e punës si Përgjegjës Turni.” Këtë vendim Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi e ka bazuar në nenin 1 të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ku përcaktohet qartë se cilat janë shkaqet të cilat mund të vendosin një subjekt në pozita diskriminuese, si dhe nenin 3.1 po të këtij ligji, në të cilin përkufizohet fenomeni i diskriminimit. Pra shkëlja e parimit bazë të barazisë së shtetasve, ishte kushti i vetëm dhe i mjaftueshëm për të patur diskriminim, pavarësisht formës në të cilat mund të shfaqej shkakua abuziv.
- “Albpetrol” nuk është dakord me aktin administrativ “Vendim” Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për arsye se, ky vendim është i pabazuar në ligj dhe në prova. Ndryshimi i vendit të punës ka ardhur si pasojë e ristrukturimit të shoqërisë “Albpetrol” SHA. Patos, gjë që ka sjellë reduktimin e përgjegjësve të turnit të qendrës përkatëse nga 57 në vetëm 27. Me qëllim që ky punonjës mos të dilte i papunë, shoqëria “Albpetrol” SHA.a Patos ka bërë sistemimin e tij në pozicionin roje.
- Në vazhdimësi z. [REDAKTUAR] ka paraqitur para shoqërisë raporte mjekësore në të cilat rekomandohej nga ana mjekut kryerja nga ana e tij vetëm të punëve të lehta, shoqëria i ka marrë në konsideratë këto raporte pa aftësi të përkohshme, duke e pozicionuar atë në vende pune që punonjësi i ka përzgjedhur vetë dhe vetëm në turnin e ditës.
- Për më tepër, vendimi i Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për rikthimin në vendin e punës të z. [REDAKTUAR] është absolutisht i pavlefshëm, sepse në referim të nenit 146 të Kodit të Punës është parashikuar se: “Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës; punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor; bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca, ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore; ...”
- Pra referuar kësaj dispozite, paragrafi 3 parashikon rikthimin në vendin e punës vetëm nëse plotësohen në mënyrë kumulative dy kritere: vetëm për punëmarrësit e administratës publike dhe vetëm kur ka një vendim gjykatë të formës së prerë. Në rastin konkret asnjë prej këtyre dy kritereve nuk përmbushet. Fillimisht kriteri i parë nuk përmbushet sepse bazuar në nenin 3 të Kodit të Procedurës Administrative janë përcaktuar se cilat konkretisht do të konsiderohen organe administrative.

- Shoqëria “Albpetrol” është shoqëri aksionere me oferte publike 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 këtë rast 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 dëmtshpërblim deri në një vit pagë.
- Akti administrativ Nr. 202, datë 09.12.2014 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duhet të shpallet si akt absolutisht i pavlefshëm, përse i përket pjesës detyruese të tij për rikthimin në vendin e punës së [REDAKTUAR], sepse në nenin 118 pika 1 të Kushtetutës parashikohet që aktet nënligjore dalin në bazë dhe për zbatim të ligjit. Në këtë kuptim çdo organ administrativ që të nxjerrë një akt të vlefshëm në formën e urdhrorit, vendimit apo udhëzimit, duhet të gjejë detyrimisht mbështetjen e këtij akti në ligj.
- Ky vendim është një akt administrativ që për nga përmbajta është akt administrativ i pavlefshëm, sepse 4 nga kërkesat thelbësore që kërkohen për të qenë një akt administrativ i vlefshëm janë: kompetenca; procedura; përputhja e aktit me përmbajtjen e ligjit; dhe përputhja e aktit me qëllimin e ligjit. Në rastin konkret nuk plotësohet kriteri i tretë, i cili ka të bëjë me përputhshmërinë e aktit me përmbajtjen e ligjit që në rastin konkret është Kodi i Punës i cili nuk e ka të përcaktuar në mënyrë të detyrueshme rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.
- Gjithashtu referuar pikës b) të nenit 116 të Kodit të Procedurave Administrative i cili shprehet se, kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore ai duhet të shpallet absolutisht i pavlefshëm. Komisioneri në rastin konkret i ka kapërcyer kompetencat e tij kur ka vendosur kthimin në vendin e punës ndaj shoqërisë “Albpetrol” SHA, Patos, i cili nuk është organ i administratës publike.
- Në arsyetimin e vendimit të saj, gjykata shprehet se: “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 (pasi kjo kompetence i takon Gjykatës), gjykata çmon se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32 të 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”.
- Ky arsyetim i gjykatës është i pabazuar, pasi me vendimin Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, parashikohet se: “Komisioneri urdhëron masa dhe rregullime, pra vendimet e tij janë të detyrueshme për zbatim”. Gjithashtu, Komisioneri është shprehur me një akt juridik që ka formën e vendimit dhe në pikën 5 të tij citon: “Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni. Në pikën 6 të vendimit shprehet: “Ky vendim hyn në fuqi menjëherë”.
- Kjo është edhe arsyeja pse, në rast të moszbatimit të vendimeve të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, parashikohet dhënia e gjobës e deri në pezullim apo heqje të lejes të aktivitetit të subjektit juridik. Pikërisht është kjo ajo që ka ndodhur me shoqërinë “Albpetrol” SHA, e cila në kushtet e moszbatimit të vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për rikthimin në vendin e mëparshëm të punës të z. [REDAKTUAR] është sanksionuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me gjobë në masën 100.000 lekë. Edhe këtë vendim, shoqëria “Albpetrol”

SHA, e konsideron arbitrar dhe ka kërkuar konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Gjithashtu, referuar ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” Komisioneri është person juridik publik, të cilit i atribuohen disa kompetenca në nenin 32 të tij dhe në asnjë prej tyre nuk i atribuohet Komisionerit e drejta për të vendosur rikthim në vendin e punës.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë, Tiranë, me vendimin e datës 06.11.2015, 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 paditëse, “Albpetrol” SHA.

### **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 datën, orën dhe vendin e zhvillimit të shqyrtimit të 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. 5295 (80-2015-3568), datë 22.10.2015, i Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, në lidhje me rrëzimin e kërimit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është rrjedhojë i zbatimit korrekt të ligjit dhe analizës së saktë e koherente të provave të marra në shqyrtimin gjyqësor, ndaj ai duhet të lihet në fuqi nga Gjykata Administrative e Apelit, në përputhje me germën “b”, të nenit 50 të ligjit Nr. 49/2012.

Ndërsa, në lidhje me kërkimin e padisë për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili është rrëzuar nga gjykata e shkallës së parë, duhet vendosur mospranimi i ankimit për shkak se dënimi me gjobë i vendosur është më i ulët se 20 fishi i pagës minimale në shkallë vendi, rrethanë penguese ligjore për t’u marrë në shqyrtim nga Gjykata Administrative e Apelit.

#### **I. Rrethanat e çështjes:**

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

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

I padituri [REDAKTUAR] ka qenë punonjës i “Albpetrol” SHA, Patos, për rreth 43 vjet (që nga viti 1970), me arsim 4-vjeçar profesional “Teknik i mesëm naftë”, me shkallë kualifikimi maksimal (atë të kategorisë së VII-të) dhe me titull “Mjeshtër në profesion”. Ai ka punuar në pozicione të ndryshme pune, si: operator prodhimi, axhustator, mjeshtër remonti, përgjegjës turni, drejtues punimesh dhe 3 (tre) vitet e fundit ka qenë përgjegjës turni, në Q.A.R.-në Patos, deri në muajin Janar të vitit 2014, ku ka kaluar në pozicionin e punës, nga specialist naftë në roje (kontrollor tubacioni). Ndryshimi i pozicionit të punës është bërë pa një njoftim me shkrim nga ana e punëdhënësit, pa vullnetin e punëmarrësit, çka ka shkaktuar uljen e pagës së punëmarrësit.

I padituri [REDAKTUAR] ka qenë sindikalist i vjetër, që nga viti 1993 e në vazhdim dhe nënshkruar i kontratave kolektive të punës, në cilësinë e kryetarit të Sindikatës Autonome të Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës Patos, siç vërtetohet nga kontratat kolektive të punës me Nr. 1655 prot, e datë 30.05.2011, lidhur midis punëdhënësit “Albpetrol” SHA Patos dhe sindikatave nën cilësinë e punëmarrësit, sipas VKM-së me Nr. 132, dt. 24.02.2010 dhe urdhrin të Ministrit të Punës me Nr. 549/1, datë 17.03.2010, ka qenë kandidat i Këshillit Kombëtar të Punës, me mandat 4 vjeçar deri në 17.03.2014.

Marrëdhëniet e punës të të paditurit, [REDAKTUAR], me palën paditëse, “Albpetrol” SHA kanë qenë të rregulluara me Kontratën Kolektive të Punës me Nr. 1655 Prot., datë 30.05.2011, e cila është ende në fuqi, kontratë ku i padituri ka qenë nënshkruar në cilësinë e kryetarit të Sindikatës Autonome të Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës Patos.

Marrëdhëniet individuale të punës me punëdhënësin “Albpetrol” SHA dhe punëmarrësit Myrtezan Goxhaj që nga viti 1970 deri në momentin e shkëputjes nga puna, kanë qenë pa afat të përcaktuar. Në qershor 2012 i padituri [REDAKTUAR] ka nënshkruar një kontratë pune individuale me afat 1 vjeçar, por kjo kontratë pasi kishte mbaruar në qershor 2013, ka vazhduar në heshtje me afat të pacaktuar.

Në kontratën individuale të punës, në përputhje me neni 12, dhe nenit 109 të K. Punës dhe Konventes Nr. 95 “Për mbrojtjen e pagave”, ka qenë e përcaktuar pozicioni i punës si “Përgjegjës Turni”, pagën prej 48,500 lekë/muaj neto dhe pagesën për titullin mjeshtër në profesion në masën 10% të pagës bazë.

Punëdhënësi “Albpetrol” SHA Patos, në datë 21.11.2013 i ka dhënë punëmarrësit lejen e zakonshme për vitin 2013 të cilën nuk e kishte bërë, me shkresën me Nr. 536 Prot. Pasi është kthyer nga leja në datën 09.01.2014, nuk ka bërë e ka njoftuar të paditurin se pozicioni i tij

punës kishte ndryshuar, nga Pergjegjës Turni (drejtues brigade) dhe me orar pune 07:00-15:00 (tetë orë pune), në roje tubacioni.

Pas kësaj mbështetur në nenin 32, pika 1, germa (a) dhe nenin 33 të ligjit Nr. 10 221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është paraqitur Ankesa me Nr. Regjistri 50, date 05.06.2014, e z. [REDACTED] kundër "Albpetrol" SHA Patos, me pretendim diskriminimi për shkak të "përkatësisë në një grupim sindikal" dhe "gjendjes shëndetësore".

Ai në ankimin e paraqitur pranë Komisionerit, ka pretenduar se i është zvogëluar paga me 18 000 (tetëmbëdhjetë mijë leke) në muaj. Po kështu, i është zgjatur orari i punës nga 8 (tetë) orë që punonte më parë, në 12 (dymbëdhjetë) orë. Duke mos gjetur zgjidhje të problemit të tij edhe pas takimeve të bëra me administratorin e "Albpetrol" SHA Patos, ankuesi i është drejtuar z. [REDACTED] në rrugë zyrtare me shkresën Nr. 3096 Prot., date 08.04.2014, në të cilën kërkon të rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të përkatësisë së tij në grupimin sindikal, duke mos u lejuar nga ana e përgjegjësit të sektorit ku punon për të ushtruar aktivitetin e sindikalistit. Pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore ankuesi e bazonte në faktin se: edhe pse ai është trajtuar një muaj me raport mjekësor dhe se KML i Spitalit Rajonal Fier, me raportin mjeko-ligjor Nr. 169, datë 17.04.2014, ka vendosur që z. [REDACTED] të punojë pa turne dhe me orare të kufizuara, drejtuesit e Sektorit nuk ia kanë njohur raportin edhe pse janë vënë në dijeni lidhur me këtë fakt.

Ankuesi ka paraqitur një shkresë të datës 03.06.2014, në të cilën citohet se, z. [REDACTED] duhet të punojë me tre turne. Gjithashtu, për shkak se ka qenë me një muaj raport mjekësor dhe me raport mjeko-ligjor të zgjatur (KML), me shkresën me Nr. 3554 Prot., datë 22.04.2014 ka kërkuar të trajtohet me ndihmë ekonomike në zbatim të VKM-së me Nr. 929, datë 17.11.2010, e ndryshuar me VKM-në Nr. 493, datë 06.07.2011, e cila në pikën 7, parashikon se: "Në ndihma të menjëhershme për raste fatkeqësish dhe në raste të tjera, të cilat përballohen nga fondi faktik i veçantë, përfshihen pagesat për rastet e sëmundjeve të rënda të punonjësit, apo një trajtim mjekësor i gjatë. Pagesa jepet nga titullari i Institucionit deri në 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë", ndihmë e cila nuk i është akorduar nga "Albpetrol" SHA Patos.

Me shkresën me Nr. 4428 prot., datë 27.05.2014, z. [REDACTED] i është drejtuar serish administratorit të "Albpetrol" SHA Patos, në të cilën kërkon të merren masa për rregullimin e shkeljeve ligjore të kryera ndaj tij. Sipas ankuesit, largimi nga puna është bërë bazuar për shkaqe diskriminuuese dhe kërkoi nga Komisioneri ndalimin e diskriminimit dhe respektimin e parimit të barazisë në punë, nëpërmjet marrjes së masave për ndreqjen e shkeljeve ligjore në dëm të tij dhe rikthimit të tij në punë.

Gjendja shëndetësore dhe përkatësia në një grup të veçantë, siç është grupimi sindikal, janë shkaqe të mbrojtura nga ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Në zbatim të nenit 32 dhe 33, të ligjit Nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat përkatës procedurale.

Pas analizimit të fakteve, Komisioneri konstatoi se, subjekti ankues, z. [REDAKTUAR] është diskriminuar nga ana "Albpetrol" SHA. Patos, për shkak të pozicionit të tij si kryetar i Sindikatës Autonome të Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës, Patos. Lidhur me moskthimin përgjigje të kërkesave të z. [REDAKTUAR] nga ana e "Albpetrol" SHA, Patos, rezultoi se punëdhënësi nuk i është përgjigjur asnjëherë prej ankesave të bëra nga ankuesi, duke neglizhuar me dashje një të drejtë ligjore të tij, parashikuar sipas nenit 13/1 pika (b) dhe (c) dhe nenit 15 të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me shkresën me Nr. 537/2 , datë 11.06.2014, si dhe me shkresën me Nr. 738 prot., datë 01.09.2014, i është drejtuar administratorit, [REDAKTUAR] Pas kësaj, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 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, pika 10, 11, 12 të Ligjit me Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", është shprehur me vendimin me nr.2 02, datë 09.12.2014, dhe ka vendosur :

"Konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të Z. [REDAKTUAR] për shkak të gjendjes shëndetësore dhe për shkak të një grupimi sindikal, nga ana e punëdhënësit "Albpetrol" SHA Patos, si dhe konstatimin e diskriminimit për shkak të ankimit të bërë prej tij pranë KMD Tiranë.

Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit për shkak të ankimit të paraqitur pranë KMD Tiranë ndaj "Albpetrol" SHA Patos.

Në referim të pikës 1, "Albpetrol" SHA Patos, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, si përgjegjës turni.

Në referim të nenit 33, pika 11 të Ligjit me Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", brenda 30 ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, "Albpetrol" SHA Patos, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij."

Me shkresën datë Nr. 8363/1 Prot., datë 09.01.2015, z. [REDAKTUAR], Administrator i "Albpetrol" SHA, i është drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të së cilës bën me dije se "Albpetrol" SHA, nuk është dakord me vendimin Nr. 202, date 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe se janë të mendimit se: "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. Marrëdhëniet e punës: punëmarrës - punëdhënës, rregullohen përmes parashikimeve ligjore në Kodin e Punës dhe mund të jenë objekt i shqyrtimit gjyqësor."

Për sa me sipër, Komisioneri, bazuar në Kreun II "Mbrojtja nga diskriminimi në punësim", nenin 12, pika 1, germa c të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ka vlerësuar se ka në 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 shkakut i pretenduar nga z. [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.

Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi". në nenin 33, pika 10 të tij, përcakton 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 caktoar edhe një afat për kryerjen e tyre".



Komisioneri ka konstatuar se "Albpetrol" SHA është në shkelje të pikës 10, të nenit 33, të ligjit Nr. 10 221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", si dhe të parashikimeve të bëra në pikën 11, të po këtij ligji, pasi nuk ka zbatuar vendimin Nr. 202, datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Për arsyet e mësipërme, bazuar në nenin 32, pika 1, germa "a", nenin 33, pikat 11, 12, 13/a e 14 të ligjit Nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me vendimin Nr. 43 datë 15.04.2015, ka vendosur:

1. "Albpetrol" SHA Patos, të gjobitet në vlerën 100.000 (njëqind mijë) leke të rinj.

2. Gjoha të derdhet në Buxhetin e Shtetit brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani e këtij vendimi. ...

3. Zbatimi i vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi brenda shtatë ditëve nga marrja dijani për sanksionet, sjell shfuqizimin e tyre.

4. Subjekti, "Albpetrol" SHA. Patos, duhet të njoftojë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi në përputhje me sa parashikohet në pikën 3, të këtij vendimi."

Vendimi i sipërcituar i është komunikuar Shoqërisë "Albpetrol" SHA me shkresën Nr. 353/1, datë 15.04.2015.

**a) Pretendimet e palës paditëse, Shoqëria "Albpetrol" SHA:**

Vendimin Nr. 202, datë 09.12.2014, i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është i pabazuar në ligj dhe në prova. Ndryshimi i vendit të punës i të paditurit [REDAKTUAR] ka ardhur si pasojë e restrukturimit të shoqërisë "Albpetrol" SHA, Patos, gjë që ka sjellë reduktimin e përgjegjësve të turnit të qendrës përkatëse nga 57 në vetëm 27. Me qëllim që ky punonjës mos të dilte i papunë, shoqëria "Albpetrol" SHA, Patos ka bërë sistemimin e tij në pozicionin roje. Në vazhdimësi i padituri [REDAKTUAR] ka paraqitur para shoqërisë raporte mjekësore në të cilat rekomandohej nga ana e mjekut kryerja e nga ana e tij vetëm të punëve të lehta shoqëria "Albpetrol" SHA, Patos, i ka marrë në konsideratë këto raporte paaftësisë të përkohshme, duke e pozicionuar atë në vend pune që punonjësi ka përzgjedhur vetë dhe vetëm në turnin e ditës.

Shoqëria "Albpetrol" SHA është shoqëria aksionere me ofertë publike dhe në bazë të ligjit Nr. 9901/2008 "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", ka personalitet juridik dhe si e tillë nuk përfshihet në organe të administratës publike. Si rrjedhim rikthimi në vendin e punës nuk mund të jepet si detyrim në këto raste as nga Komisioneri 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 dëmshpërblimi deri në një vit pagë.

Akti administrativ Nr. 202 datë 09.12.2014 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Tiranë duhet të shpallet si akt i pavlefshëm përsa i përket pjesës detyruese të tij për rikthimin në vendin e punës së z. [REDAKTUAR] sepse në nenin 118 pika 1 e Kushtetutës parashikohet që aktet nënligjore dalin në bazë dhe për zbatim të ligjit. Në këtë kuptim çdo organ administrativ që nxjerr një akt të vlefshëm në formën e urdhrit, vendimit apo udhëzimit duhet të gjejë detyrimisht mbështetjen e këtij akti në ligj.

Edhe ky vendim është një akt administrativ që për nga përmbajtja është akt administrativ i pavlefshëm, sepse 4 nga kërkesat thelbësore që kërkohen për të qënë një akt administrativ i vlefshëm janë: 1. Kompetenca 2. Procedura 3. Përputhja e aktit me përmbajtjen e ligjit 4. Përputhja e aktit me qëllimin e ligjit. Në rastin konkret nuk plotësohet kriteri 3 i cili ka të bëjë me përputhshmërinë e akti me përmbajtjen e ligjit që në rastin konkret është Kodi i Punës, i cili nuk e ka të përcaktuar në mënyrë të detyrueshme rikthimin në vendin e mëparshëm të punës.

Referuar nenit 116 pika b të Kodit të Procedurave Administrative i cili shprehet se, kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore ai duhet të shpallet absolutisht i pavlefshëm. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në rastin konkret i ka kapërcyer kompetencat e tij, kur ka vendosur kthimin në vendin e punës ndaj shoqërisë “Albpetrol” SHA, Patos, i cili nuk është organ i administratës publike.

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

Ligji Nr. 10 221/2010 “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.”*

Sa më sipër, Komisioneri konstatoi se z. [REDAKTUAR] është diskriminuar për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, duke mos i'u ofruar asnjë lehtësi që duhej përfituar për shkak të kufizimeve të shprehura nga komisioni mjeko-ligjor, si dhe duke u detyruar të punojë në një pozicion pune në ambient të hapur dhe pa asnjë kusht minimal.

Lidhur me faktin e diskriminimit nga ana e “Albpetrol” SHA të z. [REDAKTUAR] si përfaqësues i një grupimi sindikal me anë të shkresës Nr. 1655 Prot., date 30.05.2011, është nënshkruar një Kontrate Kolektive Pune, midis shoqërisë “Albpetrol” SHA, Patos, në cilësinë e punëdhënësit, dhe Sindikatave në cilësinë e punëmarrësit, përfaqësuar nga 5 (pese) sindikata, ndër të cilat edhe Sindikata Autonome e Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës Patos, me kryetar z. [REDAKTUAR] në momentin e nënshkrimit të Kontratës kolektive të nënshkruar për periudhën kohore 30.05.2011 - 30.05.2012, pra “Albpetrol” SHA, Patos e ka njohur z. [REDAKTUAR] në tagrin e përfaqësuesit të Sindikatës Autonome të Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës Patos.

Ligji 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje dhe me përkatësinë në një grup të veçantë, si një prej shkaqeve të mbrojtura në nenin 1 të tij. Po kështu, Kodi i Punës në nenin 181, parashikohet se: “3. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës” dhe se “5...punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate...”. Ky parashikim është në një linjë me nenin 136, pika e), të Kodit të Punës, i cili i konsideron si

veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit, masat që “dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.

Pas analizimit të fakteve, Komisioneri konstatoi se, subjekti ankues, z. [REDAKTUAR] është diskriminuar nga ana e “Albpetrol” SHA. Patos, për shkak të pozicionit të tij si kryetar i Sindikatës Autonome të Ndërmarrjeve të Nxjerrjes së Naftës, lidhur me moskthimin përgjigje të kërkesave të z. [REDAKTUAR] nga ana e “Albpetrol” SHA, Patos. Rezultoi se punëdhënësi nuk i është përgjigjur asnjëherë prej ankesave të bëra nga ankuesi, duke neglizhuar me dashje një të drejtë ligjore të tij, parashikuar sipas nenit 13/1 pika (b) dhe (c) dhe nenit 15 të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në bazë të nenit 3/1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: *“Diskriminimi është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preference, 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.”*

Më tej, sipas nenit 3/2 të këtij ligji: *“Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”*

Nisur nga shqyrtimi i fakteve të çështjes, Komisioneri, në vendimin Nr. 202/2014 gjykon se, paligjshmëria e veprimeve apo mosveprimeve nga ana e “Albpetrol” SHA, Patos në dëm të ankuesit, 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 me pak të favorshëm për të.

Në përfundim të shqyrtimit administrativ të ankesës, Komisioneri ka marrë vendimin Nr. 202 datë 09.12.2014, ku ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe për shkak të përkatësisë në një grupim sindikal të z. [REDAKTUAR], nga ana e “Albpetrol” SHA, Patos, si dhe në formën e viktimizimit, për shkak të ankimit të paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ndaj “Albpetrol” SHA, Patos. Në këtë vendim Komisioneri ka kërkuar që pala paditëse të bëjë rikthimin e z. Goxhaj në vendin e punës, si Përgjegjës turni.

“Albpetrol” SHA nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për zbatimin e vendimit Nr. 202/2014 të Komisionerit, për ndreqjen e pasojave ligjore që kanë ardhur si shkak i diskriminimit të konstatuar lidhur me rikthimin në punë, bazuar në nenin 33/11, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me vendimin Nr. 43, date 15.04.2015, Komisioneri ka gjobitur Kompaninë “Albpetrol” SHA me 100.000 (njëqind mijë leke).

Komisioneri e ka informuar subjektin Albpetrol për pasojat ligjore në rast të moszbatimit të vendimit të tij. Kjo është një praktikë e ndjekur nga Komisioneri në rastet e shqyrtuara të largimeve nga puna për shkaqe diskriminuese, të konstatuara me vendim nga Komisioneri. Në rastin e zbatimit të vendimeve të Komisionerit, subjektet e gjetur përgjegjës për shkeljen e dispozitave të ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi i kanë rikthyer në punë ish-punëmarrësit e

tyre, ndërsa në rastet e moszbatimit të vendimit, kur subjektet e gjetur përgjegjës për diskriminim si është rasti i “Albpetrol” SHA, i cili nuk ka marrë masa për ndreqjen e shkeljeve ligjore duke zbatuar vendimin e KMD nëpërmjet rikthimit në punë të z. [REDAKTUAR] ligji e parashikon shprehimisht në nenin 33/11 që Komisioneri vendos masë për ndëshkimin me gjobe.

Lidhur me pavlefshmërinë absolute të akteve administrative të nxjerra nga KMD, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi prapëson se, ai është një institucion i pavarur publik, i krijuar në bazë të Ligjit Nr. 10221, date 04.02.2010. Krijimi i institucionit, statusi, kompetencat, 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 strukture, 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 formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

KMD është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe u nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjit. Komisioneri raporton të paktën një herë në vit përpara Kuvendit. Gjithashtu, Komisioneri raporton përpara organizmave ndërkombëtare lidhur me zbatimin e parimit të mosdiskriminimit të parashikuar në kuadër të Konventave Ndërkombëtare, të ratifikuara nga Kuvendi. Gjithashtu, Komisioneri merr pjese në procese gjyqësore në cilësinë e palës së paditur, si është rasti objekt gjykimi, ku “Albpetrol” SHA e ka identifikuar KMD si organ administrativ, si dhe në rastet e dhënies së opinioneve për çështje diskriminimi, si palë e tretë dhe në kërkesat kur KMD i drejtohet gjykatës për lëshimin e urdhrave të ekzekutimit për sanksionet e gjobës.

Kompetencat e KMD janë parashikuar në nenin 32 të ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ku, ndër të tjera, thuhet se Komisioneri ka kompetencë: (a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç; parashikohet në këtë ligj; të vendose sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji; 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. Ligji 10221/2010 ka përcaktuar në nenin 33/10 se “Komisioneri shprehet me vendim...”. Të tillë janë edhe vendimi Nr. 202/2014 dhe Vendimi 43/2015 të nxjerrë nga KMD me procedurën administrative që ndjek Komisioneri për shqyrtimin e çështjeve të diskriminimit, parashikuar në nenin 33 të ligjit 10221/2010, pas hetimit administrativ të rastit të z. [REDAKTUAR] kundër “Albpetrol” SHA, Komisioneri ka dalë me vendimin Nr. 202/2014 për konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe viktimizimin e ankuesit, duke gjetur përgjegjës “Albpetrol” SHA për largimin e tij nga puna bazuar në shkaqe diskriminuese. Sipas kësaj dispozite, është përcaktuar se Komisioneri shprehet me vendim (...)

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 ndëshkimin me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksionet me gjobë shfuqizohet nëse personi

kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.

Sa më lart, shoqëria "Albpetrol" SHA, e gjetur në shkelje të ligjit Nr. 10221/2010, kishte detyrimin e përcaktuar sipas nenit 33/11, që brenda 30 ditëve të informonte Komisionerin lidhur me masat e ndërmarra për zbatimin e vendimit, konkretisht rikthimin në punë të punëmarrësit, e përcaktuar nga Komisioneri në pikën 3 të vendimit, si masë për ndreqjen e shkeljeve ligjore nga ana e Shoqërisë "Albpetrol" SHA që kanë ardhur si pasojë e diskriminimit ndaj punëmarrësit z. [REDAKTUAR]

Shoqëria "Albpetrol" SHA nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për zbatimin e vendimit Nr. 202/2014 të Komisionerit, për ndreqjen e pasojave ligjore që kanë ardhur si shkak i diskriminimit të konstatuar lidhur me rikthimin në punë, bazuar në nenin 33/11, të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

**b) Pretendimet e të paditurit, [REDAKTUAR]**

Pala paditëse, Shoqëria "Albpetrol" SHA, duke filluar nga vjeshta e vitit 2013 filluan pushimet masive të naftëtarëve të vjetër dhe specialistëve të naftës. Nga ankesat e ardhura të paditurit nga shumë punonjës, si sindikalist, por edhe si punonjës i vjetër, ai ngriti zërin duke i denoncuar rastet abuzive. Nga denoncimet e tij filloi një fushatë diskriminuese, shantazhi e presioni të hapur vetëm për t'i mbyllur gojën.

Punëdhënësi "Albpetrol" SHA Patos, në datë 21.11.2013 i ka dhënë z. [REDAKTUAR] leje e zakonshme për vitin 2013, me shkresë me Nr. 536 Prot. Në këtë fletë leje citohet se: "Z. [REDAKTUAR] ne detyrë "Përgjegjës Turni" i jepet leja e zakonshme", deri në këtë datë, i padituri ka qenë me detyrë Përgjegjës Turni, dhe me pagë bazë prej 48,500 lekë/muaj, me orar pune 07:00 - 15:00. Pasi është kthyer nga leja, në datë 09.01.2014, pa një njoftim paraprak, pa një marrëveshje të shkruar sipas nenit 21 të K. Punës, në kundërshtim flagrant, me kontratën kolektive dhe nenin 181 të Kodit të Punës z. [REDAKTUAR] i ndryshuan vendin e punës, nga Përgjegjës Turni (drejtues brigade) dhe me orar pune 07:00-15:00 (tetë orë pune ), në roje.

Ndryshimi i vendit të punës ndryshoi dhe prishi kontratën individuale, sepse z. [REDAKTUAR] iu ul paga 18,000 lekë/muaj, iu ndryshuan oraret e punës nga ditën 07:00-15:00, me turne 12 orarëshe, iu ndryshua profesioni etj. Ndryshimi i vendit të punës, i pagës, i kushteve të punës dhe orareve, nuk kanë asnjë marrëveshje të shkruar dhe kanë vetëm urdhër verbal, dhe ndryshimi nuk ka ardhur për arsye ligjore, por për t'u zëvendësuar me z. [REDAKTUAR] i cili është nipi i z. [REDAKTUAR] shefit të sektorit ku i padituri [REDAKTUAR] punonte, në konflikt të hapur interesi me ligjin me Nr. 9367, dt. 07.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e profesionit publik", i ndryshuar, sepse nuk mund të pozicionojë nipin në vendin tij të punës.

Nga stresi i krijuar nga punëdhënësi dhe gjendja e ankthit dhe pasigurisë që kishte krijuar punëdhënësi "Albpetrol" SHA Patos ndaj z. [REDAKTUAR] dhe familjes tij, gjendja shëndetësore e të paditurit [REDAKTUAR] në këtë periudhë kohe nuk ka qenë e mirë dhe është trajtuar me 29 ditë raport mjekësor, nga data 17.03.2014 deri më datën 16.04.2014, vërtetuar kjo nga epikriza

përcjellëse e Spitalit Rajonal Fier e datës 17.03.2014, si dhe vërtetuar nga modularet e raporteve mjekësore përkatës (e sigluar epikriza edhe nga mjeku i Albpetrolit).

Gjithashtu në datë 18.06.2014 deri në datë 23.06.2014 ka qenë i shtruar në Spitalin Rajonal Fier, dhe ka qenë me raport deri në datë 07.07.2014, (ka marrë 33 dite të tjera raport mjekësor) gjithsej 62 dite raport për 3 muaj punë. Gjithashtu specialistet e KLM të spitalit Rajonal Fier, bazuar në gjendjen tij shëndetësore, e kanë pajisur në datë 17.04.2014 me Raport mjekoligjor KLM i konfirmuar ky raport edhe nga spitali "Nene Tereza" Tiranë, i cili ka parashikuar për një afat 1 vjeçar (dt. 30.06.2014-30.06.2015), që e detyronte punëdhënësin "Albpetrol" SHA, ta poziciononte në punë të lehta me orar të kufizuar dhe e ndalonte që të punonte me turne.

Në lidhje me legjislacionin në fuqi z. [REDAKTUAR] kërkoi t'i akordohej ndihmë ekonomike nga Albpetroli, sipas Kontratës Kolektive të Punës me Nr. 1655 Prot. Datë 30.05.2011, neni 10 pika dhe sipas VKM-së, me Nr. 929, date 17.11.2010, ndryshuar me VKM-në me Nr. 493, datë 06.7.2011, por nuk i është dhënë asnjë ndihmë. Një tjetër diskriminim, sepse është vërtetuar që i takonte ndihma ekonomike tashmë me vendimin civil me Nr. 62-2015-1488 (539), datë 24.04.2015 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier në të cilin detyrohet "Albpetrol" SHA Patos t'i japë ndihmë ekonomike z. [REDAKTUAR]

Në lidhje me gjithë shkeljet ligjore diskriminimin që po i ndodhte z. Goxhaj i është drejtuar punëdhënësit, z. Puka, me kërkesat Nr. 3096 prot., dt. 08.04.2014 dhe Nr. 4428 prot., dt. 27.05.2014, duke i bërë me dije se ishte hequr nga vendi punës padrejtësisht, nuk i ishte dhënë ndihma ekonomike, nuk po i njihej raporti mjeko-ligjor etj., por nuk mori asnjë përgjigje zyrtare dhe asnjë zgjidhje.

Në këto i padituri [REDAKTUAR] kushte i është drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga diskriminimi. Pas ankesës së z. [REDAKTUAR] pranë KMD Tiranë punëdhënësi, "Albpetrol" SHA, Patos, në vend që të bënte rregullimet ligjore, e shtoi edhe më shumë fushatën e diskriminimit, shantazhin, presioneve, dhe shkeljeve ligjore, duke e transferuar përsëri në sektorin me të largët, Bubullimë, 35 km larg banimit tij, në kundërshtim flagrant me Kodin e Punës, neni 67, dhe në kundërshtim me vetë raportin e KML-së që e detyronte Punëdhënësin "Albpetrol" SHA Patos të më poziciononte në punë të lehtë dhe me orar të kufizuar, sepse për vetë natyrën e sëmundjes, unë humbisja ekuilibrin dhe nuk mund të punoja në terren të hapur në diell, apo në atmosferë.

Duke parë që drejtuesit e Albpetrol SHA e kishin vendosur haptazi që ta pushonin nga puna Z. [REDAKTUAR] sepse presioni i tyre, shantazhi ishte i shkallës sipërore, në datat 09.07.2014 dhe 10.07.2014 i është drejtuar zyrtarisht Administratorit të "Albpetrol" SHA Patos Z. [REDAKTUAR] duke i sqaruar zyrtarisht se: përfaqësuesit e sektorit ku punonte, i janë vënë pas për ta pushuar nga puna në mënyrë tendencioze, pa asnjë shkak të ligjshëm, gjithashtu ka sqaruar se këta tre titullar janë emëruar në mënyrë të kundraligjshme, në kundërshtim me strukturat e "Albpetrol" SHA Patos. nuk kanë lidhje me sektorin e naftës. gjithashtu këta tre persona kanë pushuar nga puna 100 punonjës në mënyrë të kundërligjshme për 6 muaj. Këtë shkresë i padituri ia ka adresuar edhe instancave me të larta të shtetit.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka njohur diskriminimin e të paditurit, duke kërkuar edhe kthimin e tij në vendin e mëparshëm të punës.

Vendimi me nr. 202, dt. 09.12.2014 i KMD, është nxjerrë nga një organ i cili në përputhje me ligjin me nr. 10221 date 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Neni 32 "Kompetencat". Ligji me Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" i ka dhënë kompetence KMD-së të shprehet me vendim. Vendimi duhet të përmbante masat e duhura duke vendosur ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme.

Përderisa pala e paditur [REDAKTUAR] është diskriminuar, sipas KMD-së, dhe është pushuar nga puna, duke u shkelur dispozitat e ligjit me nr. 10221, datë 04.02.2010, nga ana e punëdhënësit, "Albpetrol" SHA, Patos, është në kompetencë ligjore të KMD të vendosë rregullimin e pasojave duke rikthyer gjendjen e mëparshme të punëmarrësit, pra duke vendosur në vendimin e tij rikthim në vendin e tij të mëparshëm të punës.

Nuk kemi asnjë nga rastet që parashikon neni 116 dhe 117 i K.Pr.Administrative, dhe se argumenti që përdor Albpetrol se nuk është nëpunës me status z. [REDAKTUAR] të rikthehet në vendin e tij të punës, nuk qëndron. Theksojmë se ligji me nr. 10221, date 04.02.2010 nuk rregullon vetëm marrëdhëniet punëmarrës-punëdhënës tek institucionet shtetëror, por ligji rregullon dhe mbron parimin e barazisë para ligjit, pra mbron të drejtat e çdo punëmarrësi në RSH nga veprimet dhe mosveprimet abuzive qofshin këto ente publike apo punëdhënës privatë, në lidhje me parimin e barazisë para ligjit

Përfaqësuesja e "Albpetrol" SHA Patos në pretendimet e saj, shpjegoi që nuk kishte kundërshtime me hetimin, afatet dhe në tërësi me pikat e shprehura në vendimin Nr. 202 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, por vetëm me pikën që e detyronte ta kthente z. [REDAKTUAR] përsëri në punë, e pyetur nga gjykata përfaqësuesja e "Albpetrol" SHA Patos, nëse kishte ndonjë pengesë ligjore në rikthimin e tij në punë, përfaqësuesja nuk argumentoi të kishte pengesë ligjore. Pra në lidhje me procedurën e ndjekur, me afatet dhe në tërësinë e tij, vendimi i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pranohet nga "Albpetrol" SHA Patos. Kërkimi i paditësit në objektin e padisë dhe baza ligjore është e gabuar përderisa kundërshtojnë vetëm një pikë të vendimit.

## **II. Arsytimi 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. 5295 (80-2015-3568), datë 22.10.2015, me të cilin ka disponuar për rrëzimin e padisë.

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

*[...] Referuar padisë objekt gjykimi, konstatohet se në thelb të kërimit të saj pala paditëse ka kërkuar konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një akt i nxjerrë në kundërshtim flagrant me ligjin, në tejkalim të kompetencave të dhëna me ligj.*

*Pala paditëse ka kërkuar konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë dhe të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë.*

*Gjykata konstaton se Kodi i Procedurave Administrative për herë të parë në literaturën juridike të së drejtës administrative, ka arritur të sanksionojë këto nocione në dispozita konkrete ligjore. Neni 115 i K.Pr.Administrative nuk ka marrë përsipër të bëjë zbërthimin e konceptit pavlefshme dhe as të dallojë aktet administrative absolutisht të pavlefshme nga relativisht të pavlefshme. Duke mos parashikuar asnjë nocion juridik për pavlefshmërinë në përgjithësi, dispozita konkrete e lë këtë nocion të diskutueshëm nga pikëpamja teorike. Ajo edhe kur përpiqet të sanksionojë kuptimin për llojet e pavlefshmërisë të vetmin kriter që vendos është shkelja flagrante e ligjit. Ndoshta ky kriter nuk është i mjaftueshëm, pasi çdo lloj shkelje ligji ka rëndësinë e vet.*

*Problemi i shkeljes së rëndë apo të lehtë të ligjit, pra i shkeljes në kundërshtim flagrant me ligjin, apo në kundërshtim me ligjin nuk mund të përcaktojë me saktësi pavlefshmërinë absolute nga ajo relative. Ky kriter mund të vlejë më shumë për organet që përcaktojnë llojin e shkeljes me qëllim ndëshkimin disiplinor, administrativ apo penal të subjektit konkret, ndërsa në konceptin e pavlefshmërisë ky lloj formulimi nuk saktëson drejt dhe nuk i shërben jurisprudencës për të dalluar pavlefshmërinë absolute nga ajo relative. Një shkelje e ligjit mund të jetë në kundërshtim flagrant me të dhe akti mund të klasifikohet si relativisht i pavlefshëm, pasi shkelja flagrante e ligjit është e lidhur me pasojën që ka ardhur dhe jo me përmbajtjen e tij. Aq më tepër që pasoja që sjell një akt që nuk zbaton kërkesat e ligjit në të dy rastet e pavlefshmërisë mund të jetë e rëndë. Prandaj i mbetet kryesisht trajtimin doktrinar përcaktimi i rasteve kur akti është relativisht i pavlefshëm, pasi për aktin absolutisht të pavlefshëm neni 116 jep tre rastet që do trajtohen në vijim.*

*Neni 116 i K.Pr.Administrative, Aktet administrative absolutisht të pavlefshme, përcakton:*

*“Aktet administrative do të quhen absolutisht të pavlefshme, në kuptimin e këtij Kodi, në rastet e mëposhtme: kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar; kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore; kur akti është nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji.”*

*Kriteri kryesor që bën dallimin ndërmjet pavlefshmërisë absolute nga ajo relative merret shkalla e shkeljes së ligjit, rrezikshmëria e aktit të shkelur, shkalla e mundësisë së eliminimit të shkeljes nga vet organi që ka nxjerrë aktin etj. Tre janë rastet që kjo dispozitë konkrete e Kodit të Procedurës Administrative ka parashikuar për të kuptuar se një akt është absolutisht i pavlefshëm. Këto raste i shërbejnë jo vetëm organit administrativ por edhe gjykatës për të vlerësuar pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ.*

*Rasti i parë lidhet me ato akte që nxirren nga një organ administrativ i paidentifikuar dhe që nuk njihet si i tillë.*

*Rasti i dytë i pavlefshmërisë absolute ka të bëjë me aktet administrative që nxirren nga një organ administrativ në kapërcim të kufijve të kompetencave të tij. Çdo organ administrativ është kompetent në fushën që ai mbulon dhe nuk mundet të ushrojë të drejtën e një organi tjetër administrativ, pasi ushtrimi i kompetencave nga një organ, që ligji e shpreh qartë, çelësim të parimit të*



ligjshmërisë dhe si rrjedhojë çdo veprim apo akt administrativ që mund të nxirret nga kjo veprimtari e pakufizuar dhe arbitrare shpie domosdoshmërisht në pavlefshmërinë juridike të tyre. Pra akti administrativ do të konsiderohet absolutisht i pavlefshëm, jo vetëm në rastet kur organi administrativ nuk është kompetent, apo kur kapërcen kufijtë e kompetencës së tij, por edhe kur çështja që ai zgjidh nuk hyn në juridiksionin e tij administrativ. Tejkalimi i kompetencave nga organi administrativ tej kufijve që ligji ia ka njohur atij, përbën në vetvete inkompetencë të këtij organi.

Rasti i tretë lidhet me shkeljet në mënyrë flagrante të formës dhe procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ. Respektimi i formës dhe i procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ përbën një tjetër element të rëndësishëm që përcakton vlefshmërinë e tij. Shkelja e formës dhe e procedurës mund të paraqitet në mënyra të ndryshme, por jo të gjitha shkeljet që lidhen me formën dhe procedurën mund të shpien detyrimisht në pavlefshmërinë e aktit. Pavarësisht se shkronja "c" e nenit 116 i referohet çdo lloj shkeljeje të formës apo procedurës që ta quajë aktin absolutisht të pavlefshëm, ndoshta dispozita nuk duhet kuptuar në këtë mënyrë. Mosrespektimi i këtyre elementëve duhet të jetë i atij karakteri dhe asaj rëndësie që të ketë ndikuar drejtpërdrejt në nxjerrjen e aktit administrativ. Një shkelje e parëndësishme e procedurës apo formës së aktit nuk mund të shkaktojë pavlefshmëri absolute të aktit.

Në çështjen objekt gjykimi, gjykata konstaton se krahas kërimit për pavlefshmëri absolute, kërkesëpadia mbështetet në nenet 115, 116 e 117 të Kodit të Procedurave Administrative. Përcaktimi i bazës juridike të padisë është në disponimin e paditësit. ... 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 (vendimi unifikues nr.9, dt. 09.03.2006, i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë). Këto dispozita parashikojnë pavlefshmëri absolute të aktit administrativ objekt gjykimi.

Si rrjedhojë Gjykata në referim edhe të jurisprudencës së Gjykatës së Lartë (Vendimet Nr. 62, datë 10.02.2011, Nr. 00-2013-2341 (542), datë 03.10.2013, Nr. 00-2013-1160 (110), datë 12.02.2013, Nr. 00-2013-2162 (537), datë 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 padisë së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i mungon kompetenca ligjore, për të urdhëruar rikthimin në detyrën e mëparshme (pasi kjo kompetence i takon Gjykatës), Gjykata çmon se Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32 i ligjit Nr. 10221/2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ka të drejte të shqyrtoje ankesat që lidhen me diskriminimin, të vendose sanksione kur konstatohet rast diskriminimi dhe të japë rekomandime.

Gjykata vlerëson se, disponimi nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr. 202, dt. 09.12.2014, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, "Albpetrol" SIA, Patos, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, si përgjegjës turni, është një rekomandim në mbështetje të Ligjit me nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe jo urdhërim.

Sa më sipër Gjykata çmon se, rekomandimi i dhënë nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me nr. 202, dt. 09.12.2014, ku ka vendosur se në referim të pikës 1, "Albpetrol" SHA Patos si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese nga Z. [REDAKTUAR] të bëjë rikthimin e tij, në vendin e mëparshëm të punës, si Përgjegjës turni, nuk përbën tejkalim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, sipas nenit 116/b të K.Pr.Administrative, duhet rrëzuar, si i pabazuar në ligj dhe në prova.

Në lidhje me kërkimin e palës paditëse për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, Gjykata çmon se: Vendimin Nr. 202, datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paditësi "Albpetrol" SHA e ka bërë objekt ankimi në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, me anë të kërkesë padisë me Nr. Regj. Them 1765, date regjistrimi 12.01.2015. Kjo Gjykate, me vendimin Nr. 319, date 02.02.2015, ka vendosur "T'i ktheje paditësit kërkesëpadinë së bashku me aktet. Ky vendim është shpallur me datë 02.02.2015 nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, dhe nuk është ankimuar brenda afatit ligjor në Gjykatën e Apelit Administrativ Tiranë, për pasojë vendimi ka marrë formë të prerë. Rezulton se akti administrative i mësipërm, ka marrë fuqi detyruese, përsa kohe nuk është bërë objekt shfuqizimi nga Gjykata.

Sa sipërcituar, Gjykata konstaton se "Albpetrol" SHA, Patos është në shkelje të pikës 10, të nenit 33, të ligjit Nr. 10221/2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", si dhe të parashikimeve të bëra në pikën 11 të nenit 33, të po këtij ligji pasi nuk ka zbatuar vendimin Nr. 202 datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Vendimi i sipërcituar i është komunikuar Shoqërisë ALBPETROL SHA rregullisht.

Sa më sipër Gjykata çmon se me të drejte pala e paditur, bazuar në nenin 32, pika 1, germa "9", nenin 33, pikat 11, 12, 13/a e 14 të ligjit Nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me vendimin Nr. 43 date 15.04.2015, ka vendosur të gjobotet në vlerën 100.000 (njëqind mijë) lekë, paditësi "Albpetrol" SHA Patos.

Vendimi i mësipërm, është nxjerrë në përputhje me nenin 33 të ligjit Nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", nga organi kompetent dhe brenda kompetencave të dhëna nga Ligji. Sa më sipër Gjykata çmon se gjoha e vendosur nga pala e paditur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me Vendimin me Nr. 43 date 15.04.2015, ndaj paditësit "Albpetrol" SHA Patos, nuk përbën tejkalim të kompetencave të këtij organi dhe për pasojë kërkimi i paditësit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Vendimit Nr. 43 date 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Tiranë, sipas nenit 116/b të K.Pr.Administrative, duhet rrëzuar, si i pabazuar në ligj dhe në prova.

Në analize sa më sipër, Gjykata çmon se pretendimet e ngritura në padi nga pala paditëse janë të pabazuara në rrethanat e faktit si dhe në përcaktimet e ligjit e si të tilla këto pretendime janë të papramueshme.

Nga sa më sipër, gjykata arrin në përfundimin se padia nuk gjen mbështetje në ligj e në prova pra dhe si e tillë duhet të rrëzohet.

Vendimi përfundimtar i gjykatës së shkallës së parë është ankimuar nga pala paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, duke kërkuar ndryshimin e vendimit dhe pranimin e padisë, sipas objektit të saj, për shkaqet që u pasqyruan në pjesën hyrëse të këtij vendimi.

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

#### **A. Në lidhje me vendimin Nr. 43, datë 15.04.2015, të KMD-së:**

Në lidhje me kushtet e pranueshmërisë së ankimit, Gjykata Administrative e Apelit (në vijim "Gjykata e Apelit"/"kolegji") konstaton se, ankimi në pjesën që kundërshton dënimin administrativ me gjobë në masën 100,000 lekë, në bazë të vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të KMD-së, nuk është paraqitur konform kërkesave ligjore të parashikuara në nenet 44, 45 e 46 të ligjit Nr. 49/2012 dhe për këtë arsye duhet vendosur mospranimi i tij për shqyrtim në këtë pjesë, për këto arsye:

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

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

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

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

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

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

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

Paga minimale në shkallë vendi rezulton të jetë përcaktuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 573, datë 03.07.2013 "Për përcaktimin e pagës minimale në shkallë vendi". Në pikën 1 të këtij vendimi është përcaktuar se: "Paga bazë minimale mujore për punonjësit në shkallë vendi, që është e detyrueshme të zbatohet nga çdo person juridik a fizik, vendas a i huaj, të jetë 22.000 (njëzet e dy mijë) leke."

Duke llogaritur njëzetfishin e kësaj page, përcaktohet vlera 440,000 (katërqind e dyzet mijë) lekë. Kjo shumë përbën kufirin minimal të detyrimit në të holla që duhet të përmbajë akti administrativ, objekt kundërshtimi në gjykatën administrative, që të legjitimohen palët ndërgjyqëse në paraqitjen e ankimit kundër vendimit të gjykatës administrative të shkallës së parë, të Gjykatës Administrative të Apelit.

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

Në këto kushte, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se ankimi i paraqitur nga pala paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, në pjesën që kundërshton dënimin administrativ me gjobë në masën 100,000 lekë, nuk plotëson kushtet e pranueshmërisë, për pasojë, referuar nenit 50, germa "a" të ligjit Nr. 49/2012, duhet të vendoset mospranimi i ankimit.

#### **B. Në lidhje me vendimin Nr. 202, datë 09.12.2014, të KMD-së:**

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

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 përafuar me katër direktivat e BE-së në fushën e mosdiskriminimit. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" 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 bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statute të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtëdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të përdoret edhe në rastin e

vlerësimi të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në nenin 3, pika 1, sanksionon:

*“Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.”*

Në nenin 3, pika 3 të ligjit Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me ndryshimet përkatëse, parashikon se:

*“Nëse komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisioneri vendos masë për 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, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, si dhe në pikën 4. të vendimit Nr. 202 datë 09.12.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shoqëria “Albpetrol” SHA, Patos duhet të raportonte brenda 30 ditëve, para Komisionerit, për veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi duke bërë me dije Komisionerin për masat e marra.

Neni 12 i ligjit Nr. 10221/2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", parashikon se:

*"1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:*

- a) shpalljen e vendeve të lira të punës;*
- b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;*
- c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;*
- ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfutuar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.*

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

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

Për sa më sipër, Komisioneri, bazuar në Kreun II, "Mbrojtja nga diskriminimi në punësim" nenin 12, pika 1 gërma c, të ligjit Nr. 10221/2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ka tagrin e tij të shqyrtojë çdo ankesë të bërë për cilindo nga shkaqet e pretenduara, të cituara në nenin 1 të këtij ligji, ku bën pjesë edhe shkaku i pretenduar nga z. Goxhaj, 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, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", 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'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;*

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

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

gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të 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. 202, datë 09.12.2014, është akt administrativ individual, në kuptimin që i japin atij neni 105<sup>1</sup> i Kodit të Procedurave Administrative (miratuar me ligjin Nr. 8485, datë 12.05.1999 - në fuqi në kohën e daljes së aktit administrativ) dhe neni 2/2 i ligjit Nr. 49/2012<sup>2</sup>. Ky vendim ka dalë nga një organ i administratës, në vështrim të nenit 3 të Kodit të Procedurave Administrative (në vijim: "KPA"), ku përcaktohet se organe të administratës publike janë, ndër të tjera (*inter alia*), edhe institucionet e pavarura, në rastin kur ndërmarrin sanksione administrative, për shkeljet e konstatuara në ligjin përkatës, që i ngarkon ato me funksione inspektuese dhe ndëshkuese (siç është edhe KMD-ja).

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

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

<sup>2</sup> Kjo dispozitë përcakton: "Akti administrativ individual" është çdo vullnet i shprehur nga organi publik, që udhërrëfëson në funksionin e tij publik, ndërsa një ose disa subjekteve individualisht të përcaktuara. Të gjithë aktet administrative, nënshpreh, ose shuajnë marrëdhëniet juridike konkrete."

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 krycrjes 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. 202, datë 09.12.2014 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 kërimit 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 njërit 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 ankimimi, 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 cënohej ai akt administrativ për shkaqe të lidhura me pavlefshmërinë relative të aktit. ... Nuliteti i aktit administrativ është një lloj kërkitimi e një lloj padie e dallueshme nga kërkitimet e paditë e tjera për kundërshtimin e aktit administrativ. Prandaj edhe nevojitet që paditësi ta ketë kërkuar nulitetin e aktit administrativ në padi. (...)"<sup>3</sup>*

Në analizë të pretendimeve të parashtruara në ankim nga paditësi, të rrethanave të faktit e të ligjit. Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se, përfundimi i arritur nga gjykata e shkallës së parë, për rrëzimin e padisë në pjesën që kërkohet pavlefshmëria e aktit administrativ, vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, e KMD-së, është i drejtë dhe vendimi duhet të lihet në fuqi.

<sup>3</sup> Shtet i Kosovës - Shënim të tjerë të vendimit të Gjykatës së Lartë Nr. 100/2013-118/11 të datës 10.03.2014 dhe vendimi i Gjykatës së Lartë Nr. 100/2013-118/11 të datës 10.03.2014



Lidhur me pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ objekt gjykimi, në analizë të rrethanave faktike dhe ligjore, Gjykata Administrative e Apelit vlerëson se, vendimi Nr. 202, datë 09.12.2014, i KMD-së, nuk është nxjerrë në kushtet e nulitetit të tij.

Ky kolegji i Gjykatës së Apelit, çmon se, ndryshe nga sa ka pretenduar pala paditëse, 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 procedurë administrative të rregullt, të saktë dhe në përputhje të plotë me aktet normative relevante.

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

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

- a) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ i paidentifikuar;*
- b) kur akti është nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore;*
- c) kur akti është nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji.”*

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

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

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

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

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

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

Respektimi i formës dhe procedurës për nxjerrjen e aktit administrativ përbën një nga elementët më të rëndësishëm që përcakton vlefshmërinë e tij. Shkelja e formës dhe e procedurës mund të paraqitet me të gjitha mënyrat, por e rëndësishme është të kuptohet se jo të gjitha shkeljet që lidhen me formën dhe procedurën mund të shpallen detyrimitisht në pavlefshmërinë e

aktit. Mosrespektimi i këtyre elementëve duhet të jetë i atij karakteri dhe të asaj rëndësie që të kenë ndikuar drejtpërsëdrejti në nxjerrjen e aktit. Në gjykim është provuar se, pala e paditur nuk e ka shkelur procedurën e nxjerrjes së aktit dhe ky i fundit ka respektuar kërkesat për formën e tij.

Ky kolegji vëren se, ashtu siç saktësisht ka përcaktuar gjykata e shkallës së parë, në rastin në gjykim nuk kemi të bëjmë me kapërcim të kompetencave të Komisionerit, pasi ai, pasi ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë të të paditurit, [REDAKTUAR], për shkak të gjendjes shëndetësore dhe pjesëmarrjes në organizatë sindikale, si dhe diskriminim e tërthortë në formën e viktimizimit për shkak të ankimit të paraqitur pranë KMD-së, nga ana e palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, në zbatim të kompetencave të tij, të njohura me ligjin Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ka rekomanduar edhe marrjen e masave përkatëse.

Ndryshe nga sa ka ngritur në ankim pala paditëse, KMD-ja ka vepruar brenda sferës së kompetencave të saj, duke mos ushtruar apo marrë kompetenca të ndonjë organi tjetër. Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 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 3 të Vendimit nr. 202, dt. 09.12.2014, 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. 202, datë 09.12.2014, të KMD-së, konkludohet se, ky kërkimi i paditësit, shoqëria "Albpetrol" SHA, në zbatim korrekt të ligjit është rrëzuar nga gjykata e shkallës së parë, ndaj në këtë pjesë ky vendimi i saj duhet konfirmuar nga Gjykata e Apelit Administrativ. Rrjedhimisht, shkaqet e invokuara në ankim nga paditësi nuk duhen pranuar, si të pabazuara në ligj.

### **PËR KËTO ARSYE,**

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

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

- I. Lënie në fuqi të vendimit Nr. 5295 (80-2015-3568), datë 22.10.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, për sa i përket kërkimit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit Nr. 202, datë 09.12.2014, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

2. Mospranimin e ankimit të palës paditëse, shoqëria "Albpetrol" SHA, kundër vendimit Nr. 5295 (80-2015-3568), datë 22.10.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, për sa i përket kërimit për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të vendimit Nr. 43, datë 15.04.2015, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
3. Kundër vendimit mund të ushtrohet rekurs në Kolegjin Administrativ të Gjykatës së Lartë, brenda 30 ditëve, duke filluar nga e nesërmeja e njoftimit të tij.

- U shpall në Tiranë, sot në 20.02.2019.

**ANËTAR**  
**BARI SHYTI**  
(d.v.)

**ANËTARE**  
**ALKELINA GAZIDEDJA**  
(d.v.)

**KRYESUES**  
**AMARILDO LAÇI**  
(d.v.)

**E njëjtë me origjinalin**

*Kancelari*  
*Leonard Stratov*  
*Protokol*

