



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1504/1 Prot.

Tiranë, më 30 / 10 / 2018

V E N D I M

Nr. 223 , Datë 30 / 10 / 2018

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.55 Regj., datë 27.04.2018, e z.A. H, kundër Shoqërisë “Trajtimi i Studentëve nr.2” sh.a¹, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”² dhe “*të gjendjes arsimore*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, z.A. H shprehet se ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë “Rezidenca Studentëve nr.2” sh.a. Ai citon se: “*Me shkresën me nr.14 prot., datë 13.02.2018 punëdhënësi ka vendosur uljen në detyrë të personit tim, nga Kryetar i Degës Hoteleri, në Përgjegjës Emergjence në Degën Teknike, Sektori Mjekësi. Ky vendim ka ndryshuar thelbësisht kushtet e kontratës së punës të lidhur mes nesh. Gjykoj se veprimet e ndërmarra ndaj personit tim kanë qëllime*

¹ Aktualisht mban emërtimin “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a.

² Z.A. H është anëtar dhe aktivist i subjektit politik “Lëvizja Socialiste për Integrim”, referuar dokumentit të anëtarësisë me nr.1714, datë 18.03.2016.

³ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën: KMD.

diskriminuese. Nga kjo shoqëri janë ndërmarrë veprime aktive për denigrimin e personit tim të cilat kanë për qëllim krijimin e një klime diskriminuese për arritjen e objektivit, të largimit tim nga puna”.

Z.H shprehet se arsyeja e vërtetë e sjelljes diskriminuese ndaj tij janë bindjet politike dhe gjendja arsimore. Ai citon se ka dy diploma universitare të depozituara në dosjen e tij pranë Shoqërisë “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a. megjithëse pozicioni që mbante kërkonte thjesht diplomë të arsimit të lartë. Po ashtu vlerësimet e performancës në punë lidhur me të kanë qenë pozitive.

Në përfundim të ankesës së tij, z.H kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e punëdhënësit, dhe rregullimin e pasojave.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“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 7 i LMD-së⁴, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.*

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

⁴Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

1. Me shkresën me nr.563/1 prot., datë 07.05.2018 i është kërkuar informacion Shoqërisë “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a. lidhur me pretendimin e z.H⁵

Me shkresën nr.518/1prot., datë 16.05.2018, Shoqëria “Rezidenca e Studentëve nr.2”, ka informuar Komisionerin lidhur me një pjesë të kërkesave të tij.

2. Në zbatim të Urdhërit nr.116, datë 13.06.2018 të Komisionerit, pranë ambjenteve të Shoqërisë “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a u realizua inspektimi, i cili kishte si objekt të tij:

- Marrjen e informacionit, drejtëpërdrejtë nga përfaqësues të këtij Institucioni, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Marrjen e informacionit dhe dokumentacionit provues, rreth faktit nëse ka dhe persona të tjerë të larguar nga puna (apo me masë disiplinore) për të njëjtat arsye si ankuesi. Procedura e ndjekur për çdo rast të njëjtë apo të ngjashëm.
- Shpjegime lidhur me masat e ndërmarra, lidhur me pretendimin e ankuesit për diskriminim ndaj tij. (Kopje të praktikës së mbajtur, nëse ka).
- Informacion nëse z.H e ka kundërshtuar gjyqësisht largimin nga puna. Nëse po, një kopje të praktikës së mbajtur. (ankimime, vendime gjykate).
- Një kopje të dosjes personale të punonjësit që aktualisht mban pozicionin e punës në të cilin ishte i emëruar z.H.
- Një kopje të dokumentit ku përcaktohen kriteret për pozicionin e punës si Kryetar i Degës Hoteleri dhe si Përgjegjës Emergjence në Degën Teknike, Sektori Mjekësi.
- Shpjegime nëse kriteret kanë ndryshuar nga momenti i emërimit të z.H dhe deri në momentin e uljes në detyrë të z.H, dhe më pas të largimit të tij nga detyra.

⁵ Argumentim lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

- Kopje të kontratës së punës të z.A. H (Xh).
- Kopje e vlerësimit të punës të subjektit ankues, nëse ka.
- Informacion lidhur me performancën e tij në punë, nëse ka.
- Një kopje e dosjes personale të z.H.
- Kriteret që kërkohen për pozicionin e punës që kishte ankuesi, si Kryetar i Degës Hoteleri.
- Kriteret që kërkohen për pozicionin e punës që ka aktualisht ankuesi, si Përgjegjës Emergjence në Degën Teknike, Sektori Mjekësi.
- Kopje të relacionit (shkresës) me të cilën është vendosur, arsyetuar ky ndryshim pozicioni për z.H.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar shkresërisht (në rrugë administrative) ndryshimin e pozicionit të punës. Nëse po, një kopje të shkresës së ankuesit, si dhe të shkresës kthim përgjigje nga ana e Juaj.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar gjyqësisht ndryshimin e pozicionit të punës. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë)
- Informacion nëse në vend të z.H është emëruar një punonjës/e tjetër. Nëse po, një kopje të procedurës për emërimin e tij.
- Një kopje e dosjes personale të personit të emëruar në vend të z.H.
- Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

Gjatë inspektimit inspektorët e KMD-së u njohën me faktin se me datë 22.11.2017 Shoqërisë “Trajtimi i Studentëve nr.2⁶” sh.a u ishte njoftuar Raporti përfundimtar i KLSH-së lidhur me kriteret që duhet të plotësojnë punonjësit, në përshtatje me pozicionin e punës, pra, çdo pozicion pune duhet të kishte dhe arsimin përkatës në funksion të këtij pozicioni. Përfaqësueset e kësaj Shoqërie informuan se të gjitha këto rekomandime janë pasqyruar në ndryshimet strukturore të shoqërisë. (Vendimi nr.76, datë 27.04.2018 i Këshillit Mbikqyrës). U pa e arsyeshme që në strukturën e re, pozicionet e punës të ishin në përputhje me kriteret e reja: kështu nëse në strukturën e vjetër (Vendimi nr.63, datë 17.11.2017 të Këshillit Mbikqyrës) kriteri arsimor për pozicionet drejtuese ishte thjesht arsim i lartë, në strukturën e re ky kriter u ndryshua në “i lartë” duke specifikuar (bachelor dhe master). Dhe, sipas shpjegimeve të përfaqësuesve të kësaj Shoqërie, pikërisht ky faktor, arsimi i z.H ka shërbyer si kriter për uljen e tij në detyrë nga Drejtor i Degës në Përgjegjës Sektori, pasi ai ka arsim të lartë bachelor dhe jo master. Prandaj, theksojnë ato, z.H nuk është diskriminuar nga ana jonë, por është sistemuar në një pozicion tjetër pune në përputhje me arsimin e tij. Pastaj, në vijim atij i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë pasi ai ka braktisur vendin e punës.

Lidhur me statistikën e saktë për numrin e punonjësve të larguar nga ana e Shoqërisë për mospërputhje të kriterit arsimor, apo dhe uljet në detyrë për këtë shkak, u dakortësua mes palëve që dokumentacioni provues të dërgohej në vijim⁷.

Me shkresën me nr.616/1 prot., datë 26.06.2018 Shoqëria “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a ka sjellë parashtrimet e veta lidhur me çështjen e z.H dhe ka depozituar dokumentacionin bashkëlidhur.

3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes së z.H, Komisioneri me datë 26.07.2018 realizoi një seancë dëgjimore⁸.

Në seancë ishte e pranishme vetëm Rezidenca e Studentëve nr.2 sh.a, e cila u përfaqësua nga znj.E. K me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe znj.E. M me detyrë Përgjegjëse e Sektorit Juridik⁹. Ato theksuan faktin se në trajtimin e z.H nuk ka patur elementë diskriminues dhe se u qëndrojnë parashtrimeve të paraqitura në komunikimet e mëparëshme me KMD-në. Po ashtu, sqaruan se:

⁶ Ndryshuar në “Rezidenca Studentore Universitare nr.2 sh.a”.

⁷ Në cilësi prove u mor dokumentacioni poshtëcituar:

- “Raporti Përfundimtar i KLSH”, me nr.770/10 prot, datë 22.11.2017.
- Dosje e z. E.B personi që ka zëvendësuar z.H.
- Vendimi nr.63, datë 17.11.2017i Këshillit Mbikqyrës.

⁸Në zbatim të Njoftimit me nr.1018 prot., datë 17.07.2018, të Komisionerit.

⁹ Referuar Autorizimit me nr.675/1 prot., datë 25.07.2018.

- Pretendimi i ankuesit se vetëm atij i është mohuar fillimi i lejes vjetore të prapambetur të vitit 2017, nuk qëndron pasi nga ana e titullarit me urdhërin nr.22, datë 14.02.2018 janë anuluar të gjitha lejet vjetore të miratuara nga ish-Administratori deri në një riprogramim të dytë për përcaktimin e datave të fillimit të saj për çdo punonjës të Shoqërisë. Në datat 19 dhe 20 mars 2018 është bërë riprogramimi i datave nga çdo Degë e Shoqërisë, për çdo punonjës që kishte leje të prapambetur të 2017-ës dhe në këtë kuadër, z.H ka pasur të programuar lejen në periudhën 14.03.2018-28.03.2018. Pra, në kushtet e pezullimit disa ditë të lejeve të prapambetura të 2017-ës, ankuesi është trajtuar njëjloj me punonjësit e tjerë të Shoqërisë (të cilët kishin leje vjetore të prapambetur nga 2017-ta), faktuar kjo me dokumentacione e sjellë në cilësi prove: kopje të formularëve të lejeve të punonjësve të tjerë si dhe shkresat e çdo dege për programimin e lejeve vjetore të prapambetura të 2017-ës, në zbatim të urdhërit nr.22, datë 14.02.2018.
- Ulja në detyrë e ankuesit nuk është bërë për shkaqe diskriminuese ndaj tij, përkundrazi ka ardhur si rezultat i mospërmbushjes së kriterëve të duhura dhe i performancës së dobët të tij në punë. Përveç këtyre elementëve në uljen e tij në detyrë, është patur para sysh edhe Raporti Përfundimtar i KLSH-së, i cili ka lënë për Shoqërinë rekomandim për marrjen e masave nga Administratori dhe Dega e Burimeve Njerëzore, për pozicionimin e punëmarrësve në pozicione të cilat iu përshtaten arsimit përkatës. Në zbatim të rekomandimeve të KLSH-së u bënë lëvizjet në detyrë duke patur parasysht arsimin përkatës dhe performancën e punonjësve konform ligjit dhe procedurave. Në këtë kuadër ulja në detyrë e z.H nuk është e vetmja, një lëvizje në detyrë është bërë edhe për znj. P.S e cila nga pozicioni i Kryetares së Degës së Burimeve Njerëzore kaloi në pozicionin e Përgjegjëses së Godinës, pasi arsimi i lartë i saj është në degën e Mësuesisë dhe u pa më e arsyeshme që ky profil ishte më i përshtatshëm për këtë pozicion, duke patur në vëmendje që detyrat funksionale të këtij pozicioni kanë të bëjnë direkt me trajtimin e studentëve që akomodohen në godina. Znj.P. S pas lëvizjes në detyrë nuk u paraqit më në vendin e punës duke e braktisur atë, gjë që çoi dhe në zgjidhjen e marrëdhënieve e punës.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave gjatë shqyrtimit të çështjes nga Komisioneri.

A. Lidhur me pretendimin e ankuesit për trajtim të padrejtë nga ana e Shoqërisë “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” 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 të 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”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e z.H, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative¹⁰, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast “Rezidencës së Studentëve nr.2 sh.a”. Pra, në këtë rast kjo shoqëri duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej tij.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“ Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.*

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Subjekti ankues ka lidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë me datë 02.11.2010. Referuar shkresës me nr. 591 prot., datë 02.11.2010 “Emërim provizor”, z.Hasanbelliu është emëruar në detyrën “Specialist Teknolog” pranë Sektorit Park-Kaldajë. Referuar shkresës me nr.672 prot., datë 05.01.2011 “Emërim provizor”, z.H është emëruar në detyrën “Specialist Emergjence” në Sektorin

¹⁰Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

Mjekësi. Me shkresën nr.5 prot., datë 17.01.2012 është komanduar në detyrën e Kryetarit të Degës Hoteleri¹¹(K/D Hoteleri). Me shkresën nr.14 prot., datë 14.10.2013 është emëruar në detyrën e K/D Hoteleri, detyrë të cilën e ka mbajtur deri në datën 13.02.2018

Bazuar në aktet e administruara nga Komisioneri rezulton se, me Vendimin nr.63, datë 17.11.2017 të Këshillit Mbikqyrës është miratuar struktura e Shoqërisë për vitin 2018, e cila në total parshikonte 192 punonjës. Nga këta 104 punonjës ishin parashikuar për Degën Hoteleri. Theksojmë se, referuar parashikimit të kriterit arsimor të kësaj strukture, për pozicionin e KD/Hoteli ishte parashikuar që kriteri i kërkuar të ishte “Arsimi i lartë”.

Ndërkaq, nëpërmjet shkresës me nr.770/10 prot., datë 22.11.2017 të KLSH-së¹²“Raport Përfundimtar dhe Rekomandime për Auditimin e Shoqërisë”, Drejtorisë së Shoqërisë dhe Këshillit Mbikqyrës iu rekomandua të marrin masa për rishikimin e strukturës organizative, për përshtatjen e vendit të punës sipas profesioneve, duke shmangur dublimet në detyrat e punonjësve dhe punësimet e panevojshme.

Në zbatim të rekomandimeve sipërcituar, të lëna nga KLSH-ja, me Vendimin nr.76, datë 27.04.2018 të Këshillit Mbikqyrës u miratua struktura e Shoqërisë për vitin 2018, me gjithsej 186 punonjës. Dega Hoteleri u emërtuar Drejtoria Hotelerisë dhe gjithsej ishte parashikuar të kishte 48 punonjës. Referuar parashikimit të kriterit arsimor të kësaj strukture, për pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë Hoteleri, ishte parashikuar që kriteri i kërkuar të ishte “Arsimi i lartë”.

Ndërkaq, Komisioneri vëren se, me Vendimin nr.14, datë 13.02.2018 “Ulje në detyrë”, ankuesit i është ndryshuar pozicioni i punës nga K/D Hoteleri në Përgjegjës Emergjence në Degën Teknike, Sektori Mjekësi.

Lidhur me argumentimin e Shoqërisë se ulja në detyrë e ankuesit kishte ardhur si rezultat i mospërshtatjes së kriterit të tij arsimor me pozicionin e punës që ai mbante dhe i performancës së dobët në punë; Komisioneri vlerëson se:

Së pari, ulja në detyrë e z.H është bërë me datë 13.02.2018 , ndërkohë që rezulton e provuar se struktura e re është miratuar me datë 27.04.2018. Pra, ulja në detyrë e ankuesit është bërë para se të miratohej struktura e re e Shoqërisë.

Së dyti, kriteri i përcaktuar në strukturën e vjetër të Shoqërisë¹³ për pozicionin e KD/Hoteleri ishte “Arsim i lartë”. Po ashtu, rezulton e provuar se dhe në strukturën e re të Shoqërisë¹⁴ kriteri arsimor i kërkuar për pozicionin e D/Drejtorisë Hoteleri ishte prapë “Arsim i lartë”. Në këto rrethana,

¹¹ Vendimi nr.184, datë 17.01.2012 i Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë “Trajtimi i Studentëve nr.2 sha.”.

¹² Shkurtesë për Kontrollin e lartë të Shtetit.

¹³ Miratuar me Vendimin nr.63, datë 17.11.2017 të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë.

¹⁴ Miratuar me Vendimin nr.76, datë 27.04.2018 të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë.

Komisioneri vlerëson se, arsyetimi i Shoqërisë se ankuesi ishte ulur në detyrë për shkak se në strukturën e re ishte parashikuar që kriteri arsimor kishte ndryshuar në “I lartë (bachelor +master)” ndërsa ankuesi kishte arsim të lartë bachelor dhe jo master; nuk qëndron dhe haptazi është i pabazuar në fakte e prova.

Ndërkaq, Komisioneri vlerëson se kalimi i ankuesit nga pozicioni i punës “Kryetar Dege/Hoteleri” në “Përgjegjës Emergjence”, është në fakt ndërprerje e kontratës së parë të punës dhe fillim i një kontrate të re pune, pavarësisht se ka vijuar vazhdimësia e marrëdhënies kontraktore të punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit në aspektin financiar; pasi ankuesit i kanë ndryshuar tre elementë thelbësorë siç janë: pozicioni, kategoria dhe paga.

Pas analizimit të pretendimeve, parashtrimeve të palëve në proces dhe të dokumentacionit të shqyrtuar, Komisioneri konstaton se pozicioni i punës “K/D Hoteleri apo D/Drejtori Hoteleri” me pozicionin “Përgjegjës Emergjence” janë dy pozicione të ndryshme, sipas përcaktimeve që specifikohen në “Rregulloren e Organizimit dhe Funksionimit të Shoqërisë” miratuar me shkresën me nr.127 prot., datë 11.04.2017. (Theksojmë se kjo rregullore ka qenë në fuqi deri në momentin e shqyrtimit të ankesës).

Së treti, pretendimi i Shoqërisë për performancë të dobët në punë të z.H (ky shkak nuk rezulton i pasqyruar në vendimin e largimit nga puna) i referohet një vlerësimi pune të vitit 2017, i cili theksojmë se është i vetmi vlerësim i konstatuar në dosjen e tij. Mirëpo, Komisioneri vlerëson se, megjithëse nuk administrohen vlerësimet e viteve paraardhëse, performanca e tij në punë duhet të ketë qenë shumë e mirë, për shkak se është e provuar që ai nga viti në vit është ngritur në detyrë: nga Specialist është emëruar në detyrën e Përgjegjës të Sektorit, e më pas në Kryetar Dege.

Në interpretim të dispozitave të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar¹⁵, punëdhënësi mund të zgjidh kontratën e punës në çdo kohë, por për këtë duhet të ekzistojnë shkaqe të arsyeshme dhe argumenta që justifikojnë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për uljen në detyrë të ankuesit, konstaton se ai është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe se masa e marrë ndaj tij është e pajustificuar dhe e pa bazuar në prova.

¹⁵ Neni 143, pika 1, ku parashikohet se: “Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune”.

Neni 153, ku përcaktohet se: “1) Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2) Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet

Në vijim, marrëdhëniet e punës me Shoqërinë janë ndërprerë me Vendimin nr.150/1 prot., datë 29.03.2018, me argumentimin e mungesës së pajustificuar në punë. Lidhur me sa mësipër, Komisioneri i është referuar momentit të uljes në detyrë të ankuesit, si moment i zgjidhjes së kontratës së punës, “de facto”, pasi “de jure” nga ana e Shoqërisë nuk është nënshkruar një kontratë e re pune me të.

Sa i takon, pretendimit të ankuesit për mohimin e lejes së lejes vjetore të prapambetur të vitit 2017, Komisioneri vlerëson se ky pretendim nuk qëndron; pasi nga ana e titullarit me urdhërin nr.22, datë 14.02.2018 janë anuluar të gjitha lejet vjetore të miratuara nga ish-Administratori deri në një riprogramim të dytë për përcaktimin e datave të fillimit të saj për çdo punonjës të Shoqërisë. Dokumentohet se në datat 19 dhe 20 mars 2018 është bërë riprogramimi i datave nga çdo Degë e Shoqërisë, për çdo punonjës që kishte leje të prapambetur të 2017-ës dhe në këtë kuadër, z.Hasanbelliu ka pasur të programuar lejen në periudhën 14.03.2018-28.03.2018. Pra, në kushtet e pezullimit disa ditë të lejeve të prapambetura të 2017-ës, ankuesi është trajtuar njëllë me punonjësit e tjerë të Shoqërisë (të cilët kishin leje vjetore të prapambetur nga 2017-ta), faktuar nga dokumentacioni i depozituar në cilësi prove: kopje të formularëve të lejeve të punonjësve të tjerë si dhe shkresat e çdo dege për programimin e lejeve vjetore të prapambetura të 2017-ës.

Pra, për sa mësipër nuk kemi trajtim të pafavorshëm apo të pabarabartë të subjektit ankues në raport me punonjësit e tjerë, nga ana e Shoqërisë.

B. Lidhur me shkaqet e pretenduara nga ankuesi si shkaqe të sjelljes diskriminuese ndaj tij nga ana e Shoqërisë.

Mbështetur në nenin 2¹⁶ te ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Per mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit

¹⁶ Neni 2: “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me parashikimet ligjore, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Bazuar në dokumentacionin që disponojmë nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi mbart shkaqet e pretenduara, atë të gjendjes arsimore dhe të bindjes politike.

“Gjendja arsimore” dhe “Bindjet politike” janë shkaqe, për të cilat Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “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”.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se:

- a) Z.A. H është anëtar dhe aktivist i subjektit politik “Lëvizja Socialiste për Integrim”, referuar dokumentit të anëtarësisë me nr.1714, datë 18.03.2016.
- b) Ka qenë përfaqësues i kësaj force politike në KZAZ nr.34, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet në Kuvendin e Shqipërisë për vitin 2017.

Pra, ankuesi arrin të dokumentojë dhe provojë angazhimin e tij politik si anëtar i forcës politike LSI.

- c) Me diplomën me nr.119 lëshuar me datë 05.08.2011 nga Shkolla e Lartë Universitare jo publike “Kristal”, është diplomuar në Fakultetin e Shkencave Politike, me diplomë bachelor në Marrëdhëniet Ndërkombëtare.
- d) Me diplomën me nr.000824/13 lëshuar me datë 03.10.2012 nga Shkolla e Lartë Private “Vitrina”, është diplomuar në Fakultetin e Arkitekturës, me diplomë bachelor në degën “Inxhinieri Ndërtimi”

Pra, ankuesi arrin të dokumentojë se plotëson kriterin e arsimit të kërkuar “Arsim i lartë”. 7

C. Lidhja e trajtimit të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

Për të vërtetuar se ndaj subjektit ankues ka një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkaqeve të pretenduara nga ankuesi, sipas parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹⁷ dhe trajtimit të pafavorshëm të tij.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Shoqëria:

- Nuk kishte të parashikuar në Strukturën e Re, apo në “Rregulloren e Organizimit dhe Funksionimit të Shoqërisë, se Drejtori i Drejtorisë së Hotelerisë duhet të kishte “Arsim të lartë master”, por citohet vetëm “Arsim i lartë” pa asnjë specifikim tjetër.

- Pavarësisht faktit që kishte ulur në detyrë ankuesin për shkak të mosplotësimit të kriterëve të miraturara në strukturën e re, struktura e re organizative nuk ishte miratuar ende.

Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, nuk u sollën argumenta ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankuesit se ulja e tij në detyrë dhe për pasojë edhe largimi i mëvonshëm nga puna, nuk ka ardhur si pasojë e bindjes së tij politike dhe mos përmbushjes së kriterit arsimor. Përkundrazi, Komisioneri ka bindjen se argumentimi i Shoqërisë për mospërmbushjen e kriterit arsimor ka shërbyer si justifikim për të fshehur shkakun e vërtetë që do të ishte largimi për shkak të bindjeve politike të tij.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, si dhe Kodi i Punës në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë. Pra, në këtë rast Shoqëria, duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe më pak të favorshme.

Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

¹⁷ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...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”.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjitha organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij.

Konventa njihet dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të percaktuara në të. Protokollin 12 i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja¹⁸.

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë së punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm.”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës¹⁹.

¹⁸ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹⁹ “1. Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar²⁰, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: “...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, **opinionit politik**, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.

Kodi i Punes, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁶. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 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 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”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: “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 përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë nuk u arrit të provohej një përligje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të saj ndaj ankuesit, lidhur me uljen e tij në detyrë. Argumentimi i Shoqërisë se ulja në detyrë e ankuesit kishte ardhur si

²⁰ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

rezultat i mospërshtatjes së kriterit të tij arsimor me pozicionin e punës, rezulton i pa bazuar në prova. (Struktura e re është miratuar me datë 27.04.2018. Ulja në detyrë e ankuesit është bërë para se të miratohej struktura e re e Shoqërisë, me datë 13.02.2018). Po ashtu, kriteri i përcaktuar në strukturën e vjetër të Shoqërisë²¹ për pozicionin e KD/Hoteleri, “Arsim i lartë”, rezulton i pa ndryshuar dhe në strukturën e re të Shoqërisë²² ku është sërish “Arsim i lartë”, i pa specifikuar bachelor dhe master.

Në kushtet kur, nga ana e Shoqërisë nuk u arrit të provohej që ulja në detyrë e z.H ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa e marrë ndaj tij ka qenë e justifikuar dhe e drejtë; dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12, nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Per Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri per Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit A. H, nga ana e Shoqërisë “Rezidenca e Studentëve nr.2” sh.a, për shkak të bindjeve politike.

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Bindjet politike

²¹ Miratuar me Vendimin nr.63, datë 17.11.2017 të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë.

²² Miratuar me Vendimin nr.76, datë 27.04.2018 të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë.