



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.426/1 Prot.

Tiranë, më 19 / 03 / 2019

V E N D I M

Nr. 43 , Datë 19 / 03 / 2019

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr.12 Regjistri, datë 11.02.2019, të subjektit ankues, M K, kundër Këshillit të Ministrave (KM) dhe Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë (MASR), me pretendimin për diskriminim për shkak të “*moshës*¹”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, M. K, ka informuar Komisionerin lidhur me problematikën e saj, e cila konsiston në si më poshtë citohet:

Në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe të kriterëve për oficerët e sigurisë”, Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë ka shpallur procedurat për 150 vende vakante për oficerë sigurie në institucionet arsimore vendore, përgjegjëse për arsimin parauniversitar.

Ankuesja ka aplikuar për këtë pozicion pune dhe ka dorëzuar dokumentacionin e kërkuar pranë MASR-së. Ndërkaq, me datë 17.01.2019 Zyra e Koordinimit dhe Monitorimit për oficerë sigurie e MASR-së, nëpërmjet një e-maili e ka njoftuar atë se ishte skualifikuar nga konkurimi, për shkak se ishte mbi moshën 40 vjeç, kriter i cili përcaktohet në VKM nr.600, datë 09.10.2018

¹ Referuar dokumentit të Letërnjoftimit, M.K rezultoi të ketë datëlindjen 27.01.1975.

²Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

“Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe të kritereve për oficerët e sigurisë”.

Subjekti ankues vendosjen e një kriteri të tillë e konsideron si veprim diskriminues dhe kërkon të rishikohet VKM-ja përkatëse duke reflektuar ndryshimin e këtij kriteri, si dhe të pranohet aplikimi i saj për pozicionin e oficerit të sigurisë për shkollat publike.

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-së³, 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 këtë shkak.

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

1. Me shkresën me nr.214/1 prot., datë 20.02.2019 Komisioneri i ka kërkuar informacion Këshillit të Ministrave (KM) dhe Ministrisë së Arsimit, Sporteve dhe Rinisë (MASR), lidhur me pretendimin e M. K.

Me shkresën me nr.2140/1 prot., datë 28.02.2019⁴ MASR ka dërguar parashtrimet e saj lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka bashkëlidhur:

- Relacionin për projekt vendimin “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe kritereve për oficerët e sigurisë”.
- Kopje të Marrëveshjes së bashkëpunimit ndërmjet Ministrisë së Brendshme dhe MASR “Për oficerët e sigurisë në shkollat publike”, me nr.6068 prot., date 01.06.2018.

Lidhur me pretendimin e ankueses, MASR ka sqaruar se, në zbatim të VKM nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe kritereve për oficerët e sigurisë”, ky institucion ka shpallur procedurat për vendet vakante për oficerë sigurie në institucionet arsimore vendore, përgjegjëse për arsimin parauniversitar, duke ngritur Zyrën e Koordinimit dhe Monitorimit për oficerë policie, për të vlerësuar dosjet e kandidatëve aplikues, bazuar në kriteret e përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave. Në shkresë citohet se kjo Zyrë ka kryer të gjitha procedurat e nevojshme, sipas legjislacionit në fuqi, duke njoftuar çdo kandidat, përmes postës elektronike, nëse është apo jo i kualifikuar për fazat e mëtejshme të konkurimit. Një procedurë e tillë është ndjekur edhe për subjektin ankues.

Lidhur me pretendimin se vendosja e kriterit të “moshës” përbën veprim diskriminues, MASR ka pohuar se, përcaktimi i kritereve për përzgjedhjen e oficerit të sigurisë në institucionet arsimore parauniversitare (gjimnaze) është bërë pas konsultimeve mes dy institucioneve: MASR dhe Ministrisë së Brendshme, ndërmjet të cilave është nënshkruar edhe marrëveshja e datës 01.06.2018, me anë të së cilës kërkohet të krijohet një qasje e re e rolit të oficerit të sigurisë në shkolla, pasi siguria publike në shkolla është një element thelbësor i parandalimit të dukurive negative si brenda, ashtu dhe jashtë mjediseve të shkollës.

MASR në vijim, shprehet se: *“Duke qenë se garantimi i një mjedisi të sigurt për nxënësit brenda në shkollë, si dhe në territorin përreth shkollës është i lidhur ngushtë me parandalimin dhe ndërhyrjen në rastet e thyerjes së disiplinës, dhunës brenda shkollës, ngacmimeve jashtë perimetrit të shkollës, përdorimit të mjeteve të forta, përdorimit të armëve të ftohta apo ato të zjarrit, përdorimit të lëndëve narkotike, duhanit, alkoolit, menaxhimit të krizave, rasteve të emergjencave, etj., është konsideruar si tejet e arsyeshme që ky punonjës jo mësimor (oficeri i sigurisë), të jetë jo më shumë se 40 vjeç”.*

Me e-mailin e datës 06.03.2019 Kryeministria informon Komisionerin se qëndrimi i këtij Institucioni lidhur me sa pretendohet në ankesë është i njëjtë me atë të MASR-së, përcjellë nëpërmjet shkresës me nr.2140/1 prot., datë 28.02.2019, sipërcituar.

⁴ Protokolluar me Tonën me nr.214/2 prot., datë 04.03.2019.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë të pretenduar nga subjekti ankues.

Në njoftimin e bërë në faqen zyrtare të MASR⁵, lidhur me shpalljen e vendeve vakante për pozicionin “oficer sigurie”, rezultoi të jenë shpallur procedurat për 150 vende vakante për oficerë sigurie në institucionet arsimore vendore, përgjegjëse për arsimin parauniversitar, ndër të cilat, 17 vende vakante për qytetin e Tiranës.

Njoftimi ka të specifikuar kriteret e pranimit për kandidatët e interesuar në: kriteret të përgjithshme dhe kriteret të veçanta. Specifikisht, aty citohet:

a) Kriteret e përgjithshme që duhet të plotësojë kandidati:

- Të jetë shtetas shqiptar;
- Të ketë zotësi të plotë për të vepruar;
- Të ketë aftësi të mira komunikimi dhe të punës në grup;
- Të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse;
- Të mos jetë i dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepër penale;
- Të mos ketë marrë masën disiplinore të largimit nga detyra në institucionet ku ka qenë i punësuar më parë.

b) Kriteret e veçanta që duhet të plotësojë kandidati:

- Të ketë diplomë të ciklit të dytë ose diplomë të barasvlershme me të në fushën e edukimit, të shkencave sociale, sociologjisë, psikologjisë, drejtësisë;
- Të jetë jo më shumë se 40 vjeç;
- Të ketë njohuri të mira kompjuterike.

Lidhur me kriterin e moshës, vendosur tek kriteret e veçanta sipërpërmendur, Komisioneri gjykon se institucionet përgjegjëse, KM dhe MASR kanë barrën e provës⁶ të argumentojnë që vendosja e këtij kriteri është kryer për arsye të ligjshme dhe të justifikuar objektivisht, meqenëse ky kriter është parashikuar në VKM nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e

⁵ Web site: www.arsimi.gov.al

⁶Kodi i Procedurës Administrative, në nenin 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”.

shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe kriterëve për oficerët e sigurisë”.

Lidhur me sa mësipër, Komisioneri konstaton se:

KM dhe MASR kanë argumentuar qëndrimin e tyre lidhur me vendosjen e kriterit të “moshës” si kriter kufizues, duke konsideruar të arsyeshme që punonjësi jo mësimor/oficeri i sigurisë të jetë jo më shumë se 40 vjeç, për faktin se garantimi i një mjedisi të sigurt për nxënësit brenda në shkollë, si dhe në territorin përreth shkollës është i lidhur ngushtë me parandalimin dhe ndërhyrjen në rastet e thyerjes së disiplinës, dhunës brenda shkollës, ngacmimeve jashtë perimetrit të shkollës, përdorimit të mjeteve të forta, përdorimit të armëve të ftohta apo ato të zjarrit, përdorimit të lëndëve narkotike, duhanit, alkoolit, menaxhimit të krizave, rasteve të emergjencave, etj.

Komisioneri vlerëson angazhimin dhe masat e ndërmarra nga këto dy Institucione për emërimin e një punonjësi jo mësimor/oficer sigurie në ambjentet e shkollave, në funksion në garantimit të një mjedisi të sigurt për nxënësit në shkollë dhe territorin përreth saj, mirëpo njëherësh vlerëson se, argumentimi i KM dhe MASR nuk përlligj faktin se vendosja e këtij kriteri/moshës, ka ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive. Kjo për shkak se:

- Roli i këtyre punonjësve, sikurse parashikohet në nenin 6, “Detyrat dhe kriteret e oficerit të sigurisë”, të Marrëveshjes së bashkëpunimit ndërmjet Ministrisë së Brendshme (MB) dhe MASR “Për oficerët e sigurisë në shkollat publike”, duhet të jetë i mirëpërcaktuar dhe duhet t’i përshtatet kontekstit të zonës dhe komunitetit ku do të veprojnë.

Në këtë këndvështrim, vetë qëllimi dhe fokusi i punës së tyre, siç dhe parashikohet tek kjo marrëveshje, është krijimi i një ambjenti sa më të sigurt dhe miqësor për nxënësit.

Nenet 4, 5 dhe 14 të Marrëveshjes së bashkëpunimit ndërmjet MB dhe MASR “Për oficerët e sigurisë në shkollat publike”, kanë parashikuar specifikisht për oficerin e sigurisë:

“Punon me drejtorinë e shkollës dhe stafin pedagogjik për të garantuar një kuptim më të mirë, rreth zbatimit të ligjit dhe ruajtjes së një mjedisi të sigurt.

Ai do të shërbejë si oficer raportues dhe menaxhues, i situatave, të cilat mund të paraqesin një rrezikshmëri në mjediset e shkollës.

Bashkëpunon me agjencitë ligjzbatuese dhe do të shërbejë si ndërlidhës mes Policisë së Shtetit dhe komunitetit, me qëllim parandalimin e veprave kriminale.

Ai nuk do të zhvillojë kontrolle fizike apo të mjediseve, përveç rasteve të emergjencave dhe vendimit nga administrata e shkollës”.

Lidhur me sa mësipër, Komisioneri vlerëson se, oficeri i sigurisë nuk ka si rol parësor ndërhyrjen dhe konfrontimin fizik, (pa e përjashtuar se mund të lindë nevoja rast pas rasti) por megjithatë, testet fizike do të ishin një masë e mjaftueshme, për të vlerësuar, nëse kandidatët posedojnë nivelin e veçantë të kushteve fizike, të nevojshme për kryerjen e detyrës.

- Për oficerët e sigurisë nëpër shkolla është përcaktuar dhe roli i tyre informues, raportues dhe ndërgjegjësues ndërmjet nxënësve, stafit pedagogjik dhe prindërve, duke parashikuar në nenet 6,7, 8, 9, 11, 12 dhe 13 të kësaj Marrëveshjeje, specifikisht:

“Zhvillon leksione të hapura ose kurse për nxënësit, stafin pedagogjik dhe prindërit, me qëllim ndërgjegjësimin rreth dukurive dhe kërcënimeve të ndryshme, që përbëjnë rrezikshmëri.

Krijon një plan sigurie të shkollës, duke përcaktuar risqet e mundshme, daljet emergjente dhe duke minimizuar burimet e aksidenteve.

Evidenton dhe raporton pranë oficerit të policimit në komunitet, situata të parregullta të rendit dhe sigurisë publike brenda dhe në perimetrin e jashtëm të shkollës.

Në bashkëpunim me psikologun e shkollës, do të ndërmjetësojë, situata konfliktuale brenda mjediseve të shkollës.

Do të marrë pjesë në takimet me prindër apo takimet periodike të të gjitha palëve të përfshira, duke raportuar mbi situatën e sigurisë në shkollën respektive, duke evidentuar problematika dhe duke diskutuar zgjidhje.

Në mënyrë periodike, do të mbajë leksione te nxënësit, për t’u dhënë bazat e aftësive të nevojshme për t’u bërë qytetarë të përgjegjshëm.

Oficeri i sigurisë raporton çdo shkelje të disiplinës dhe etikës pranë administratës së shkollës”.

Komisioneri vlerëson rolin e madh dhe shumë të rëndësishëm që i jepet figurës së oficerit të sigurisë në ambjentet e shkollave dhe vëren se: përgatitja intelektuale, morale, njohuritë në fushën e psikologjisë dhe pedagogjisë, si dhe eksperiencia njerëzore e këtyre punonjësve prevalojnë mbi përgatitjen fizike të tyre; pasi qëllimi dhe roli i oficerit të sigurisë është pikërisht parandalimi, njohja e situatës në shkollë, e psikologjisë së kësaj grup moshe, lidhja me ambjentin e jashtëm, koordinimi me stafin pedagogjik, prindërit dhe organet e sigurisë në funksion të garantimit të sigurisë në shkolla.

Marrëveshja në vetvehte nuk ka për qëllim që këta punonjës/oficerë sigurie të ndërhyjnë të vetëm, në situata specifike kur mund të çmohet i nevojshëm intervenimi fizik, pasi në pikat 3, 5 dhe 14 të saj ka parashikuar se:

“Oficeri i sigurisë kryen patrullime përrreth mjediseve të shkollës, në raste të situatave të dyshimta, hyrjes së personave të pa autorizuar në mjediset e shkollës apo cënimit në mjediset e shkollës.

Bashkëpunon me agjencitë ligjzbatuese dhe do të shërbejë si ndërlidhës mes Policisë së Shtetit dhe komunitetit, me qëllim parandalimin e veprave kriminale.

Ai nuk do të zhvillojë kontrole fizike apo të mjediseve, përveç rasteve të emergjencave dhe vendimit nga administrata e shkollës”.

Në kontekst të sa mësipër, Komisioneri vlerëson se shpjegimi i dy Institucioneve: KM dhe MASR, se për garantimin e një mjedisi të sigurt për nxënësit brenda në shkollë, si dhe në territorin përreth shkollës kanë konsideruar si tejet e arsyeshme që punonjësi jo mësimor (oficeri i sigurisë), të jetë jo më shumë se 40 vjeç, nuk gjen përlligjje objektive dhe të arsyeshme dhe bie

ndesh me rolin dhe funksionin e oficerit të sigurisë, e konkretizuar kjo në marrëveshjen mes MASR dhe MB, ku rol prioritar kanë aftësitë intelektuale, bashkëvepruese, menaxheriale, koordinuese dhe përvoja jetësore e këtij punonjësi.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesja, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë nga ana e Këshillit të Ministrave dhe MASR, nëpërmjet vendosjes së kriterit të “moshës” si një kriter pengues për të vijuar me të drejtën e konkurimit në fazën tjetër për kualifikimin e saj si oficerë sigurie, duke paragjykuar dhe përjashtuar të gjithë kandidatët mbi 40 vjeç.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁷, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për 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 demonstrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që perfshihet në “*shkakun e mbrojtur*”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit 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 disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se “*mosha*” është shkak për të cilin ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “*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”.

⁷ “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 çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9⁸ të tij “Ndalimi i diskriminimit”, parashikon “moshën” si shkak për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “moshës”, Komisioneri gjykon se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova⁹ të cilat faktojnë se e mbart atë.

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

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

“Mosha” përbën shkak, për të cilin 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, shtatzëninë, 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”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se ajo është e datëlindjes 27.01.1975, pra mbi 40 vjeç që është kufiri maksimal i moshës së përcaktuar në VKM nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe të kriterëve për oficerët e sigurisë”, për aplikimin për oficer sigurie.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë nga ana e KM dhe MASR, nëpërmjet vendosjes së kriterit të “moshës” si një kriter pengues dhe përjashtues për të vijuar me të drejtën e konkurimit në fazën tjetër për kualifikimin e saj si oficer sigurie.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjisllacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

⁸ Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

⁹Ankuesja ka depozituar kartën e identitetit, ku figuron ditëlindja e saj.

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 gjithë 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 njeh 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 përcaktuara në të. Protokollin 12-të 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-ja.¹⁰

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike¹¹ sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u mbështetur në një listë joshterruese shkaqesh¹². Në përputhje me këtë parim shtetet palë zotohen të respektojnë dhe t’u sigurojnë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tyre dhe që varen nga juridiksioni i tyre, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër. Moshë është shkak i mbrojtur nga ky Pakt.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹³ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën

¹⁰ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_laë_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49

¹¹ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

¹² Neni 26, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike parashikon: “*Të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë mbrojtjeje të barabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetërbarabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër*”.

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm. Neni 1, paragrafi 3, i Konventës përcakton se termi “punësim” dhe “profesion” përfshin gjithashtu edhe aksesin në punësim/rekrutim dhe në një profesion të caktuar, pra, mbrojtja e siguruar nga Konventa nuk kufizohet vetëm për individët të cilët tashmë kanë janë të punësuar, por ajo gjithashtu mbulon mundësitë e të pasurit akses në punësim, ose në një profesion.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁴ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrojnë këto kritere.

Karta Social Europiane¹⁵ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”*

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, ku në

¹⁴ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁵ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

interpretim të zgjeruar të saj, ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “moshës”.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim 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 për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.”

“Moshë” është një ndër shkaqet për të cilat, ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ofron mbrojtje nga diskriminimi. Neni 1 i këtij ligji parashikon: “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, shtatzëninë, 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”.

LMD ofron mbrojtje të posaçme të individit në fushën e punësimit. Neni 12, pika 1, gërmat a) dhe b), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikojnë: “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”.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. Neni 9, i Kodit të Punës¹⁶, parashikon 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. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore,

¹⁶ Përafruar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimin të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”

Bazuar në nenin 6 të LMD, “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj”, Komisioneri vëren se, vendosja e kriterit të moshës në njoftimin për vende vakante për pozicionin “oficer sigurie”, nuk gjen aplikim kjo dispozitë ligjore, pasi nuk ndjek një qëllim objektivisht të arsyeshëm dhe të përligjur.*

Në çështjen Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo¹⁷, GJED është shprehur se vendosja e kriterit limit të moshës për rekrutimin e një oficeri të policisë lokale përbën diskriminim për shkak të moshës, duke hedhur poshtë pretendimet e Shtetit Anëtar, ku justifikohet vendosja e këtij kriteri, si të tillë, për arritjen e qëllimit përkatës. Sipas vendimit të GJED-së, testet eliminatorie fizike do të ishin një masë e mjaftueshme, për të vlerësuar, nëse kandidatët posedojnë nivelin e veçantë të kushteve fizike, të nevojshme për kryerjen e detyrave të tyre profesionale.

Referuar sa më sipër, për analogji me përfundimin e GJED-së, Komisioneri gjykon se, vendosja e kriterit të limitit të moshës 40 vjeç në njoftimin për punësim, nga ana e MASR, ka karakter diskriminues dhe aftësia fizike e aplikantëve mund të provohet nëpërmjet një testi fizik të propocionalizuar me funksionet që kanë oficerët e sigurisë.

Nga ana tjetër, KM dhe MASR nuk provuan se vendosja e këtij kriteri ndjek një qëllim të ligjshëm dhe të justifikuar objektivisht.

Mbështetur në jurisprudencën e GJED-së, dhe legjislacionin e analizuar më sipër, në përfundim, Komisioneri gjykon se kriteri i moshës, i përcaktuar në VKM-në respektive, ka karakter diskriminues ndaj aplikantëve; të cilët kanë aplikuar apo mund të kenë patur dëshirë për të aplikuar dhe mund të kenë qenë plotësisht të aftë për të kryer detyrat dhe funksionet e këtij pozicioni pune, por i ka penalizuar apo ndaluar fakti se mund të kenë qenë mbi moshën 40 vjeç.

¹⁷ CJEU, C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, 13 November 2014 ;

Komisioneri rekomandon që lidhur me kriterin e moshës, të njihet e drejta për aplikim për punë për individë të çdo lloj moshe, por në fund mund të shtohet një klauzolë, lidhur me teste të tjera fizike sipas nevojave specifike të pozicionit të punës.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, M. K, për shkak të “moshës”, përmes zbatimit të VKM-së nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe kriterëve për oficerët e sigurisë”, nga ana e Këshillit të Ministrave dhe Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë.
2. Këshilli i Ministrave dhe Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë, të rishikojnë VKM-në nr.600, datë 09.10.2018 “Për miratimin e shërbimit të sigurisë publike në 150 institucione të arsimit parauniversitar dhe kriterëve për oficerët e sigurisë”, duke hequr kriterin e moshës si kriter kufizues për kandidatët.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Këshilli i Ministrave dhe Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë, të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.
4. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë

Robert GAJDA

KOMISIONERI

Fusha: Punësim
Shkaku: Moshë