



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 588/1 Prot.

Tiranë, më 16 / 04 / 2019

V E N D I M

Nr. 52 , Datë 16 / 04 / 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.179 Regj., datë 20.11.2018, të E. G kundër Bibliotekës Kombëtare, me pretendimin për diskriminim në formën e viktimizimit, ardhur për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, E. G ka filluar punë pranë Bibliotekës Kombëtare me datë 3 Janar 2001, me detyrë Përgjegjëse e Përkohshme e Sektorit të Financës. Me shkresën nr.20 prot. datë 26.04.2001, është emëruar Përgjegjëse e Sektorit të Financës. Me shkresën nr.86/2 prot., datë 22.08.2007, ankuesja është emëruar Përgjegjëse e Sektorit të Agjencisë Kombëtare të Numrave Ndërkombëtare të Standartizuar (ISBN, ISSN, ISMN etj). Me shkresën nr.69/1 prot., datë 01.04.2014, (në zbatim të Urdhërit të Kryeministrit nr.139, datë 28.03.2014 "Për Miratimin e Strukturës dhe të Organikës së Bibliotekës Kombëtare"), nga pozicioni i "Përgjegjësit" kategoria III-b emërtohet "Specialist", kategoria IV-a. Me Urdhërin nr.132 prot., datë 15.02.2017 E. G lirohet nga detyra "Specialist i ISBN-së" në Sektorin e Agjencisë Kombëtare të Numrave Ndërkombëtare të Standartizuar (ISB . ISSN. ISMN etj.)² dhe emërohet në detyrën "Klasifikatore", pranë Sektorit të Katalogimit Retrospektiv.

Ankuesja e ka kundërshtuar administrativisht dhe gjyqësisht këtë transferim, duke e konsideruar atë si ndryshim të kundraligjshëm të kushteve të kontratës individuale të punës të datës 01.04.2014.

¹Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Sektori i ISBN-së.

Me vendimin nr.9787, datë 21.11.2017, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë e ka konsideruar këtë transferim në detyrë si zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës.

Pretendimin për shkaqe diskriminuese lidhur me transferimin e saj, E. G e ka bërë objekt të shqyrtimit administrativ të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, datë 21.06.2017, i cili në përfundim të këtij shqyrtimi, nëpërmjet vendimit nr.43, datë 07.02.2018 ka konstatuar diskriminimin e subjektit ankues nga ana e punëdhënësit (Biblioteka Kombëtare) për shkak të gjendjes së saj shëndetësore. Komisioneri si masë rregulluese ka urdhëruar Bibliotekën Kombëtare të bëjë rikthimin e ankueses në vendin e mëparshëm të punës si “specialiste” pranë Sektorit të Agjencisë Kombëtare të IBSN-së.

Nga ana e Bibliotekës Kombëtare ky vendim është kundërshtuar gjyqësisht në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, e cila me vendimin nr.,1790, datë 10.05.2018 ka vendosur lënien në fuqi të konstatimit të faktit të diskriminimit dhe konstatimin absolutisht të pavlefshëm të veprimit administrative lidhur me dhënien e masës për rikthimin në punë të E. G në vendin e mëparshëm të punës.

Ky vendim është kundërshtuar nga të dyja palët dhe ndodhet në proces gjyqësor në Gjykatën e Apelit Administrativ.

Subjekti ankues shprehet se: *“Sipas kronologjisë së fakteve, me datë 31.08.2017 në rrugë elektronike i kam kërkuar punëdhënësit: a) kryerjen e dy ditëve pushim të pagueshëm për dy ditë që kam qenë e pranishme në punë gjatë raportit mjekësor; b) leje për rast fatkeqësie në muajin korrik 2017 dhe c) lejen vjetore për vitin 2017. Për periudhën 07.09.2017-23.09.2017 kam munguar në punë sipas raportit mjekësor, dorëzuar tek punëdhënësi me datë 30.09.2017. Me datë 03.10.2017 i jam drejtuar punëdhënësit përmes postës elektronike duke kërkuar lejen e zakonshme për vitin 2017 dhe 30 ditë leje të papaguara për shkak të gjendjes jo të mirë shëndetësore të nënës time. Nëpërmjet shkresës me nr.152/6 prot, datë 12.10.2017, punëdhënësi më ka miratuar 2 ditë leje të pagueshme si dhe lejen e plotë vjetore të vitit 2017 duke filluar nga data 03.10.2017-31.10.2017. Ndërsa nuk ka miratuar kërkesën për leje të papaguar lidhur me kujdesin që duhet të ushtroja ndaj nënës të sëmurë, me pretendimin se duhet të paraqisja bashkëlidhur raportet mjekësore të nënës. Më tej, gjatë periudhës së përfitimit të lejes vjetore, për shkak të gjendjes shëndetësore kam paraqitur raportet mjekësore për periudhën 02.10.2017-21.10.2017. Punëdhënësi nuk ka njohur vlefshmërinë e këtyre raporteve me pretendimin se ato do të verifikoheshin pranë institucioneve përkatëse. Lidhur me këtë veprim, të cilin e kam konsideruar diskriminues ndaj meje, i jam drejtuar punëdhënësit, ku po në të njëjtën datë, me 10.11.2017 kam dorëzuar fotokopjen e kartelës mjekësore të nënës time dhe për shkak të gjendjes së saj të rënduar kam kërkuar të më akordohet një muaj leje e papaguar”.*

Subjekti ankues gjatë parashtrimeve të sjella pranë Komisionerit është shprehur se mosparaqitjen në punë të saj, pas datës 20.11.2017 punëdhënësi e ka konsideruar si braktisje dhe si rezultat i kësaj, me Urdhërun nr.6, datë 11.12.2017 ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me të.

Referuar rrethanave sa më sipër, ankuesja pretendon se ajo është bërë viktimë e ankimimit të bërë (në kuadër të kundërshtimit të lëvizjes në detyrë të datës 15.02.2017) prej saj tek Komisioneri,

dhe se punëdhënësi ka përdorur si justifikim braktisjen e punës për të fshehur shkakun e vërtetë të sjelljes së tij diskriminuese, si pasojë e reagimit të saj për të kërkuar të drejtat e njohura nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga KMD-ja konstatimin e diskriminimit të saj, në formën e viktimizimit.

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:

1. Me shkresën me nr.1632/1 prot., datë 03.12.2018 Komisioneri i ka kërkuar informacion Bibliotekës Kombëtare Tiranë, lidhur me pretendimin e E. G.

Me shkresën me nr.133/24 prot., datë 21.12.2018⁴ Biblioteka Kombëtare ka dërguar parashtrimet e saj lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

⁴ Protokolluar me Tonën me nr.1632/2 prot., datë 24,12.2018.

Së pari, lidhur me pretendimin e ankueses se është diskriminuar përmes mohimit të akordimit të lejes së papaguar për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore të nënës së saj dhe ditëve të tjera, sipas citimit mësipër, Biblioteka Kombëtare (Biblioteka) ka sqaruar se: “Ankuesja i është drejtuar Bibliotekës nëpërmjet një kërkesë të bërë në mënyrë elektronike me datë 31.08.2017, nëpërmjet së cilës ka kërkuar kryerjen e dy ditëve pushim të pagueshëm (zëvendësim i dy datave 4 dhe 5 janar 2017, të cilat edhe pse ka qenë me raport mjekësor të pagueshëm nga sigurimet shoqërore ka qenë e pranishme në punë), leje për rast fatkeqësie për muajin korrik 2017 si dhe lejen e zakonshme për vitin 2017.

Me shkresën me nr.152/3 prot., datë 25.09.2017, Biblioteka, i është përgjigjur ankueses se pasi ka shqyrtuar kërkesën e saj ka argumentuar se:

- Nuk mund të përfitojë në një periudhë të mëvonshme pushim të pagueshëm, bazuar në VKM nr.1, datë 03.01.2017 dhe në VKM nr.2, datë 07.01.2017, pasi ato janë dhënë vetëm për marrjen e masave parandaluese si pasojë e motit të ftohtë në atë periudhë.
- Nuk mund të përfitojë 5 ditë leje të pagueshme për shkak të fatkeqësisë familjare të ndodhur në korrik 2017 pasi kërkesa e saj është bërë në datën 31 gusht 2017, pasi këto pushime merren vetëm në rastin kur ndodh fatkeqësia dhe jo më vonë.

Biblioteka ka sqaruar se nga data 21 shkurt e në vijim, ankuesja ka munguar përkohësisht në punë, vërtetuar kjo me raportin mjekësor të pagueshëm nga sigurimet shoqërore dhe punëmarrësi, detyrat e saj funksionale nuk janë kryer dhe se kërkesa e saj për pushimet e pamarra do të trajtohet rast pas rasti. (Ankuesja ka munguar përkohësisht në punë nga data 07.09.2017-23.09.2017)

Me datë 03.10.2017, nëpërmjet një kërkesë të bërë në rrugë elektronike ankuesja i është drejtuar Bibliotekës sërisht duke rikërkuar kryerjen e lejes së zakonshme, si dhe 30 ditë leje të papaguar për shkak të gjendjes shëndetësore jo të mirë të nënës së saj.

Me shkresën me nr.152/6 prot., datë 12.10.2017 Biblioteka ka miratuar kërkesën e ankueses për kryerjen e 2 ditëve pushim të pagueshëm (të pakryera nga ankuesja) zëvendësimi i dy datave 4 dhe 5 janar 2017, (të cilat edhe pse ka qenë me raport mjekësor ka qenë e pranishme në punë), si dhe kërkesën e saj për kryerjen e lejes vjetore të plotë të viti 2017, duke filluar nga data 03.10.2017-31.10.2017.

Ndërsa, sa i takon kërkesës së ankueses për marrjen e 30 ditëve leje të papaguar për shkak të gjendjes jo të mirë shëndetësore të nënës, ajo nuk i ka bashkëngjitur kërkesës asnjë raport apo dokument ku të provohej gjendja e rëndë shëndetësore e nënës së saj.

Gjatë periudhës që ankuesja ka qenë me leje vjetore ka paraqitur pranë Bibliotekës raportet mjekësore që i përkasin periudhës kohore: 02.10.2017-21.10.2017.

Lidhur me sa mësipër, bazuar në pikën 2, të nenit 93 të Kodit të Punës, ankueses i është shtyrë pushimi vjetor deri në datën 19.11.2017, pra me 4 javë kalendarike.

Nisur nga fakti që ankuesja nuk njoftonte në institucion për mungesën e saj në punë për shkak të raporteve mjekësore, nëpërmjet shkresës me nr.152/15 prot., datë 03.11.2017 Biblioteka e ka njoftuar atë se duhet të zbatohet me korrektësi legjislacionin në fuqi për njoftimin e institucionit për marrjen nga ana e saj të raportit mjekësor dhe afatin e paftësisë së saj për punë, përcaktuar në raportin mjekësor. Në rast të kundërt, mosrespektimi i afatit të njoftimit dhe mosparaqitja në punë

brenda një afati 7 ditor nga dita që duhet të paraqitet në punë do të konsiderohet nga institucioni braktisje e punës dhe do të procedohet konform legjislacionit në fuqi për këto raste.

Biblioteka, citon se nga data 20.11.2017-11.12.2017 ankuesja nuk është paraqitur në punë si dhe nuk ka njoftuar as pranë Sektorit dhe as në institucion për arsyet e mosparaqitjes së saj në punë.

Së dyti, lidhur me argumentin ligjor të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen, Biblioteka ka parashtruar se:

Ankuesja pas përfundimit të kryerjes së lejes vjetore për vitin 2017(nga data 03.10.2017-31.10.2017) e cila ishte shtyrë deri në datën 19.11.2017 për shkak të dorëzimit të raporteve mjekësore nga data 02.10.2017-21.10.2017, duhet të paraqitej në vendin e punës me datë 20.11.2017 ose duhej të dorëzonte në institucion një dokument, pra, raportin mjekësor ose një kërkesë me shkrim për të njoftuar për mosparaqitjen e saj në punë, duke njoftuar edhe për arsyen. Nga data 20.11.2017 – 11.12.2017 rezultoi se ankuesja nuk është paraqitur në institucion dhe as ka njoftuar për arsyet e mosparaqitjes së saj në punë. Ajo nuk ka paraqitur asnjë dokument shkresor, raport mjekësor apo kërkesë me shkrim lidhur me këtë fakt.

Në këto kushte, bazuar në nenin 156 të Kodit të Punës, Biblioteka ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen. Pra, arsyeja e vetme ka qenë mosparaqitja e ankueses në vendin e punës nga data 20.11.2017 deri me datën 11.12.2017 (22 ditë kalendarike) si dhe mosnjoftimi në institucion për arsyet e mosparaqitjes së saj në punë.

Ndërkaq, Biblioteka nëpërmjet Urdhër shpenzimit nr.271, datë 03.11.2017 dhe Urdhër shpenzimit nr.320, datë 18.12.2017 ka realizuar në favor të ankueses pagesat e saj lidhur me: pagën për pushimet e pamarrë në muajin Janar 2017, lejen vjetore 2017 si dhe pagesën për 12 ditë mungesa/vit për shkak të paafësisë së përkohëshme në punë, vërtetuar me raportet mjekësore.

Së treti, Biblioteka ka informuar Komisionerin se kjo çështje po ndiqet gjyqësisht dhe ka kërkuar të mos ndiqet administrativisht pikërisht për këtë arsye. Ankuesja pretendimin e saj për zgjidhje të marrëdhënieve të punës, për shkaqe abuzive dhe që lidhen me shkakun shëndetësor e ka ngritur gjyqësisht dhe e ka bërë objekt të kërimit të saj. Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, nëpërmjet vendimit nr.5727, datë 11.06.2018 ka vendosur të rrëzojë kërkesën e ankueses, duke argumentuar ndër të tjera se: *“...lidhur me argumentat gjithëpërfshirëse të dhëna nga pala paditëse, pretendimi i saj për zgjidhje abusive për shkaqe diskriminuese që lidhen me shkaqe shëndetësore, nuk arrihet të provohet si i tillë”*.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së E. G, Komisioneri me datë 21.02.2019⁵ realizoi një seancë dëgjimore me palët në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues, personalisht, dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, znj.M.M, përfaqësuese me autorizim⁶ e Bibliotekës Kombëtare Tiranë.

⁵ Referuar “Njoftimit të seancës dëgjimore” me nr.254 prot., datë 14.02.2019. Dokumentacioni përkatës ndodhet i depozituar në Dosjen personale të subjektit ankues, pranë KMD-së.

⁶ Me shkresën me nr.184/1 prot., datë 19.02.2019.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues kërkoi nga Komisioneri që të konstatonte diskriminimin e saj nga ana e Bibliotekës, sa i takon largimit nga puna si pasojë e ankimimit të saj tek KMD-ja dhe jo të shqyrtonte procedurën e largimit nga puna, pasi këtë të fundit e kishte bërë objekt të shqyrtimit gjyqësor. E. G theksoi se pasojat e ankimimit të saj për diskriminim tek KMD-ja janë pasqyruar në masën e ndërmarrë për largimin e saj nga puna, pas ankimimit.

Përfaqësuesja e Bibliotekës u qëndroi të njëjtave parashtrime të sjella shkresërisht pranë KMD-së. Ajo u shpreh se, në ditët në vijim, Biblioteka do të dërgonte parashtrime të tjera me shkrim.

- Me anë të shkresës me nr. 184/3 prot., date 13.03.2019 Biblioteka informon Komisionerin, në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, se i qëndron parashtrimeve, fakteve dhe provave shkresore të paraqitura nëpërmjet shkresës me nr.133/24 prot., datë 21.12.2018, pranë KMD.

Biblioteka Kombëtare në cilësinë e punëdhënësit, citon se: “ *Në përputhje me pikën 2, të nenit 15 të LMD, gjatë periudhës që ankesa e E. G është shqyrtuar nga KMD⁷, kemi vazhduar marrëdhënien e punës me të dhe asaj i janë njohur të gjitha të drejtat dhe detyrimet në përputhje me Kodin e Punës*”. Referuar shkaqeve dhe argumentave të Bibliotekës, përfundimi i marrëdhënies së punës me ankuesen ka ardhur për shkak të braktisjes së punës prej saj. Biblioteka është shprehur se ka ndjekur dhe zbatuar në përputhje me pikën 4, të nenit 15 të LMD, procedurën administrative të zhvilluar pranë KMD.

Në përfundim Biblioteka ka pretenduar që kjo çështje i përket juridiksionit të gjykatës civile dhe nuk duhet pranuar për shqyrtim nga KMD. Në këtë kontekst, i është referuar parashikimit të nenit 36⁸ të Kodit të Procedurës Civile.

III. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri ka vlerësuar të pranojë dhe shqyrtojë kërkesën e E. G, lidhur me **momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës mes saj dhe Bibliotekës.**

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pretendimi i Bibliotekës se e njëta çështje po gjykohet nga një gjykatë dhe duhet pushuar nga KMD, nuk qëndron pasi gjykata ka shqyrtuar procedurën dhe shkakun e zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe jo pretendimin e ankueses për diskriminim në formën e viktimizimit, lidhur me momentin e largimit të saj nga puna, moment të cilin ajo e lidh me ankimimin pranë KMD. Prandaj referimi ligjor tek neni 36 i K.Pr.C nuk gjen zbatim në rastin konkret.

7Në juridiksionin e gjykatave hyjnë të gjitha mosmarrëveshjet e tjera të parashikuara në këtë Kod e në ligje të veçanta. Juridiksioni gjyqësor civil ushtrohet sipas dispozitave të këtij Kodi dhe ligjeve të tjera. Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata. Është e pavlefshme çdo marrëveshje që lidhet në kundërshtim me këtë dispozitë”.

⁷ Nga data 21.06.2017, kohë në të cilën është depozituar ankesa pranë këtij Institucioni.

⁸ “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”.

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”*.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon 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”*.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 3, pika 8, parashikon se: *“Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm apo pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë”*.

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.⁹

Në të njëjtën frymë me KEDNJ, “Karta Sociale Europiane” e rishikuar¹⁰, dhe shtojca e saj, në nenin 24, pika 3, germa c) kanë parashikuar se: *“Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... c) bërja e një padie ose pjesëmarrja në proces kundër një punëdhënësi që përshijnë pretendim për shkelje të ligjeve ose rregullave dhe ankim te autoritetet administrative kompetente”.*

Kodi i Punës, 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”.*

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹¹. 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 mbështetur në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 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”.*

Për të vërtetuar se ndaj ankueses ka një sjellje diskriminuese nga ana e Bibliotekës Kombëtare, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹² dhe trajtimin të padrejtë të saj.

Pretendimi i E. G se shkak për diskriminimin ndaj saj është fakti se ajo ka paraqitur një ankim kundër Bibliotekës Kombëtare, pranë KMD-së ndërkohë që ishte në marrëdhënie pune me palën e paditur, përbën një nga format e diskriminimit, lidhur me një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit. “Gjendja shëndetësore” është shkak i provuar për të cilin Komisioneri ka konstatuar diskriminim të ankueses nga ana e Bibliotekës Kombëtare Tiranë.

⁹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_laë_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁰ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

¹¹ Referuar neni 3, pika 8,e LMD-së.

¹² 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”.*

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri dhe kronologjia e ngjarjeve, rezulton se:

- Ankimimi për pretendimin e ankueses për diskriminim nga ana e Bibliotekës është paraqitur pranë KMD-së në **datën 21.06.2017**.
- Zgjidhja e marrëdhënieve të punës nga Biblioteka është bërë bazuar në Urdhërin nr.6, **datë 11.12.2017**.
- Vendimi i Komisionerit me nr.43 ka dalë me **datë 07.02.2018**. Nëpërmjet këtij Komisioneri ka konstatuar diskriminimin e E. G, nga ana e punëdhënësit, Bibliotekës Kombëtare, për shkak të “gjendjes shëndetësore”; sa i takon kalimit të ankueses nga pozicioni i punës "specialiste", në atë të "klasifikatores" pranë Sektorit të Katalogimit Retrospektiv Elektronik në Bibliotekën Kombëtare Tiranë.

Pra, shihet qartë se ankuesja është larguar përfundimisht nga puna si rezultat i këtij ankimimi, ndërkohë që çështja e saj ishte ende në shqyrtim dhe para se KMD-ja të shprehej me vendim përfundimtar.

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 Bibliotekës Kombëtare.

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”*.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, jo vetëm nuk u sollën argumenta ose prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankueses, por Biblioteka është në shkelje flagrante të garancisë ligjore që neni 15 i LMD-së, “Të drejtat e punëmarrësit”, i jep individit/punëmarrësit.

Ky nen ka parashikuar specifikisht, se:

“1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të

drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Ligji 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka parashikuar në nenin 3, pika 8 të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë është “Viktimizim”.*

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon dyshimin e arsyeshëm dhe vlerëson se E. G, është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në formën e viktimizimit, nga ana e Bibliotekës Kombëtare Tiranë, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankimit të saj pranë KMD-së, me pretendim diskriminimin gjatë procedurave të transferimit të saj gjatë marrëdhënieve të punës.

PËR KËTO ARSYE :

Në bazë të nenit 12, pika 1, germa c), nenit 13, pika 1, germa a), nenit 8, pika 8, nenit 32, germa c), si dhe nenit 33, pikat 10, 11 dhe 12, 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 në formën e viktimizimit, të E. G nga ana e Bibliotekës Kombëtare, për shkak të ankimit me pretendim diskriminimin e saj, të paraqitur pranë KMD-së.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

Fusha: Punësim

Shkaku: Gjendja shëndetësore