



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 550/4 Prot.

Tiranë, më 09.06.2023

**V E N D I M**

**Nr. 85, Datë 09.06.2023**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 72, datë 10.05.2023, e z. E.I kundër personit fizik E.Zh, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjendjes ekonomike” dhe “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Në parashtrimet e sjella pranë Komisionerit, subjekti ankues, z. E.I, ka shpjeguar ndër të tjera se: “...Në datën 07.04.2023, jam njoftuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, se jam paditur nga ish-punëdhënësi im i mëparshëm, Subjekti “E.Zh” Person Fizik, me NUIS L.....F, ku kam qenë i punësuar me detyrën e “programuesit software”. Marrëdhënia ime e punës me punëdhënësin sipërcituar, ka nisur sipas kontratës individuale të punës (pa afat të caktuar) më datë 11.06.2021, dhe ka përfunduar më datë 20.11.2021.

*Ecuria e kësaj marrëdhënie pune, për periudhën e punësimit, ka vijuar me mosmarrëveshje midis meje dhe punëdhënësit. Ndryshe nga sa më është premtuar nga punëdhënësi, nga dita e fillimit të punës (lidhjes së kontratës), jam ndeshur me një situatë që kërkonte nënshkrimin tim ndryshe nga çdo e drejtë ligjore që rregullon marrëdhëniet e punës midis palëve.*

*Me përfundimin e marrëdhënies së punës, mendova që të largohem pa i krijuar vetes telashe të mëtejshme, duke dashur të shmang çdo konflikt të mundshëm me z. E.Zh.*

*...me marrjen dijeni që jam i paditur kuptoj se kam bërë gabim që nuk kam kërkuar dhe denoncuar shkeljen e të drejtave dhe abuzivitetin e këtij punëdhënësi. Jam paditur nga ish punëdhënësi duke më kërkuar si shpërblim në formë penalteti një shumë të hollash në vlerën prej 300.000 lekë të reja (tre qind mijë) ....”.*

Në vijim, ankuesi pretendon se nuk janë respektuar parashikimet e kontratës së punës së lidhur mes tij dhe punëdhënësit. Lidhur me këtë, ai pretendon se:

- Ndryshe nga sa parashikohet në kontratën e punës, në organet tatimore është deklaruar nga punëdhënësi si i punësuar për herë të parë më datë 23.06.2021 (sipas formularit ESIG “Deklarata e të punësuarve për herë të parë, atyre rishtazi”), ku praktikisht pa dijeninë e tij, ka punuar i padeklaruar dhe pa iu paguar sigurimet dhe kontributet;
- Është paguar si i deklaruar në organet tatimore me pagë 30.000 lekë, ndërsa paga reale ka qenë më e lartë dhe diferencën e ka marrë në dorë në mënyrë informale;
- Është paguar përtej afatit të caktuar në kontratë, zakonisht nga 15 deri në 20 ditë vonesë;
- Nuk i është njohur e drejta e pushimeve të paguara nga punëdhënësi.

Përsa më sipër, referuar shkeljeve të kontratës së punës dhe pagesës në rrugë informale, ankuesi përmes një e-maili i është drejtuar me ankesë organeve tatimore.

Ndërkaq, ankuesi thekson se: *“Kushtet e kësaj kontrate i kam nënshkruar i diktuar nga nevoja për punësim dhe nevoja në familjen time për ushqim prej pagës time. Unë asnjëherë nuk kam qenë iniciator që periudha e provës të ishte 6 muaj nga 3 që parashikon Kodi i Punës, nuk kam qenë iniciator që pagesën ta marr gjysmën informalisht. Penaltetet dhe kontratën e pabalancuar në tërësi e kam pranuar sepse më duhej rroga dhe ndërkohë mendoja se puna do të kishte mbarëvajtje dhe se gjithësesi po siguroja një marrëdhënie afatgjatë pasi ishte kontratë pa afat, pa e ditur dhe pa e menduar se punëdhënësi do të kërkonte të vjelë para nga punëmarrësit në gjoba e penaltete. Nuk mendova se fakti që kontrata ishte pa afat ky do të ishte karremi që më pas punëdhënësi të vjelë gjoba ndaj meje. Mendova se biznesi i këtij punëdhënësi është siç e ka në objektin e tij tregtar dhe jo të përfitojë nga të punësuarit nëpërmjet metodave dhe formave të tij të stisura, e duke përdorur institucionet e vendit si gjykatat e tjerë, për të shantazhuar e fituar para padrejtësisht. Kontrata e nënshkruar në përgjithësi është e pabalancuar dhe abuzive, ku punëmarrësi ka vetëm detyrime dhe gjoba ndërsa punëdhënësi ka vetëm të drejta.*

*Sa i takon përfundimit të marrëdhënieve të punës, punëdhënësi e ka konsideruar marrëdhënien e punës si të ishte e zgjidhur nga ana ime, duke montuar kështu një procedurë fiktive sikur unë jam larguar pa u paraqitur e sikur ai të ketë respektuar parashikimet e nenit 143 të Kodit të Punës. Unë jam njohur me procedurën e largimit vetëm kur kam marrë dijeni mbi padinë, më datë 07.04.2022. Në adresën time zyrtare të banimit nuk më ka ardhur asnjë njoftim nëpërmjet shërbimit postar, madje unë jam larguar me njoftim verbal urdhërues e kërcënues të punëdhënësit, pa nënshkruar më parë asnjë akt ku unë të jap qëndrimin tim apo të mbrohem sipas Kodit të Punës. Punëdhënësi ka realizuar një proces fiktiv komunikimi nëpërmjet adresës*

*time të emailit, të cilën nuk e kam adresë zyrtare komunikimi madje nuk kam as akses të përhershëm në të. Marrëdhënien e kam konsideruar të përfunduar pasi punëdhënësi më ka përzënë verbalisht dhe prej atij momenti nuk jam paraqitur më, pasi e kam konsideruar se përbënte rrezik konflikti fizik prezenca ime në vendin e punës. Gjatë marrëdhënies së punës, punëdhënësi më ka kërcënuar gjithmonë se nëse unë largohem apo nëse kërkoj të drejtat e mia ligjore, ai ka “para” dhe “njohje” e njerëz në çdo institucion shtetëror dhe se do ti rregullonte dokumentet pa i hyrë gjemb në këmbë.*

*Një rrethanë tjetër është fakti që unë mbaj syze optike për korrigjimin e shikimit, dhe duke njohur të drejtat që garanton Ligji nr. 10237, datë 18.2.2010, “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, i ndryshuar, dhe VKM nr. 521, datë 6.8.2014 “Për Miratimin e Rregullores “Për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punën me pajisje me ekran shfaqës”, kam kërkuar që punëdhënësi ti realizojë detyrimet që ligji i ngarkon. Punëdhënësit i kam kërkuar hartimin dhe zbatimin e dokumentit të vlerësimit dhe parandalimit të rreziqeve në punë, për punën me ekran shfaqës, gjë për të cilën kam gjetur tallje dhe injorim.*

*Për të gjitha më sipër punëdhënësi ka paraqitur qëndrim injorues, përbuzës e diskriminues, ku nuk ka përfillur në asnjë rast kërkesat minimale që i kam kërkuar si të paktën ato për pushime ose ndryshimeve të veprimtarisë, për të zvogëluar ngarkesën e punës me ekran shfaqës; vizitën tek okulisti; si dhe nuk ka realizuar asnjë masë informuese apo detyrim tjetër cituar më sipër në VKM nr. 521, datë 06.08.2014 dhe shtojcën që i bashkëlidhet...*

*Kontrata e nënshkruar është e pabarabartë, abuzive dhe diskriminuese, ku punëmarrësi ka vetëm detyrime dhe gjoba, ndërsa punëdhënësi ka vetëm të drejta”.*

Në këto kushte, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës dhe në momentin e largimit, për shkak të gjendjes ekonomike dhe çdo shkak tjetër.

Në përfundim, ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit ndaj tij, nga ana e personit fizik z. E.Zh.

## **II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës u konstatua se:**

Në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “*Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi*”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet nga çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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.

Në informacionin e dërguar me anë të shkresës<sup>1</sup> datë 24.05.2023, subjekti ankues ka bashkëlidhur dhe kopje të dokumentacionit poshtëcituar:

- Informacion sa i përket shkaqeve të diskriminimit të pretenduar në ankesë, lidhur me gjendjen ekonomike dhe çdo shkak tjetër;
- Deklaratën e Mbrojtjes të paraqitur në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë;
- Kopje të hyrje-daljeve në selinë e qendrës së punës për muajt Qershor-Shtator 2021.

Në parashtrimet e tij në Deklaratën e Mbrojtjes të paraqitur në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, ankuesi në mes të tjerash ka cituar parashikimet e nenit 9 “*Ndalimi i diskriminimit*”, të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “*Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*”, të ndryshuar; Nenit 12 dhe 13 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar dhe Konventën Nr. 111, “*Për Diskriminimin në Punë dhe Profesion*”.

Në faqen 6, nën pikën ë), të Deklaratës së Mbrojtjes, ankuesi ka theksuar se: “*...Kontrata individuale e punës, përveç se është e pavlefshme (realizuar në kundërshti me dispozitat urdhëruese ligjore), është abuzuese, e pabarabartë, por është edhe diskriminuese...*”.

Ndërkaq në faqen 8, pika 7, të Deklaratës së Mbrojtjes, ankuesi ka cituar se: “*...Për të gjitha më sipër, punëdhënësi ka paraqitur qëndrim injorues, përbuzes e diskriminues, ku nuk ka përfillur në asnjë rast kërkesat minimale që i kam kërkuar si të paktën ato për të zvogëluar ngarkesën e punës me ekran shfaqës; vizitën tek okulisti; si dhe nuk ka realizuar asnjë masë informuese apo detyrim tjetër cituar më sipër në VKM 521, datë 06.08.2014 dhe shtojcën që i bashkëlidhet...*”.

Në përfundim, në faqen 10, pika 10, të Deklaratës së Mbrojtjes, ankuesi ka theksuar ndër të tjera se: “*...Kërkesë padia e paraqitur nga pala paditëse është kërkesë padi tërësisht e pa mbështetur në ligj dhe në prova, parashikimet e kontratës individuale të punës që janë në kundërshti me Kodin e Punës, janë të pavlefshme, abuzuese, e pabarabartë, por edhe diskriminuese...*”.

---

<sup>1</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 550/2, datë 25.05.2023.

Në nenin 9 “Ndalimi i diskriminimit”, të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, parashikohet se: “1. 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. 2. 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. .... 5. 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;...”

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12, parashikon: “1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;...”

Neni 13, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon: “1. Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi; ...”

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të sjellë pranë Komisionerit, si dhe bazuar në Deklaratën e Mbrojtjes së ankuesit, drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, të depozituar si provë pranë Komisionerit, rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues, për diskriminim, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor. Gjithashtu, evidentohet se subjekti ankues në bazën ligjore të kërkesë padisë ka cituar nenin 9 “Ndalimi i diskriminimit”, të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar; Nenin 12 dhe 13 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe Konventën Nr. 111, “Për Diskriminimin në Punë dhe Profesion”.

Theksojmë se të njëjtat fakte, rrethana e shkaqe që janë paraqitur edhe përpara Komisionerit, janë bërë prezent në parashtimet e paraqitura para Gjykatës, nga ana e ankuesit.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet: *“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadija në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadiës. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadiës. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadiës, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadiës vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërtimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadiës”*.

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njësuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njësuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*. Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen. Në rastin e ankuesit, të njëjtat fakte, rrethana, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku

parashikohet se: “Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, do të pushonte çështjen nëse ajo do të ishte në shqyrtim e sipër.

Bazuar në nenin 36/4, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se: “Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë<sup>2</sup>, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, germa a), nenit 33, pika 7/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 72, datë 10.05.2023, të paraqitur nga shtetasi E.I, pasi çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

---

<sup>2</sup> Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.