



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 368/4 Prot.

Tiranë, më 20 . 06 . 2023

V E N D I M

Nr. 108, Datë 20 . 06 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 39 Regj., datë 07.03.2023, e subjektit ankues I. M, kundër Institutit Kanadez të Teknologjisë (në vijim referuar me akronimin CIT), me pretendimin e diskriminimit në formën e shoqërimit për shkak të “ankimit të paraqitur nga bashkëshorti i saj kundër CIT në gjykatë³” dhe të gjendjes martesore.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar nga subjekti ankues, evidentohet se znj. I. M ka filluar marrëdhëniet e punës me Kolegjin Universitar “Institutit Kanadez i Teknologjisë” në Nëntor 2016, me kohë të plotë në pozicionin e Asistent Pedagoge pranë Fakultetit të Ekonomisë. Marrëdhëniet e punës kanë zgjatur deri me datë 25 Tetor 2022, datë në të cilën punëdhënësi ka bërë zgjidhjen e kontratës së punës. Subjekti ankues ka punuar pa ndërprerje gjatë gjithë periudhës së marrëdhënieve të punës pavarësisht se midis palëve janë nënshkruar kontrata punësimi me afat 1 (një) vjeçar të cilat janë rinovuar vazhdimisht. Kontrata e punës e fundit midis palëve mban datën 01.10.2021. Ankuesja shprehet se mbajtja e kontratave të punës me afat 1 vjeçar, të cilat rinovoheshin çdo vit, ka qenë praktika që ka ndjekur punëdhënësi për stafin akademik me Master Shkencor.

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

³ Klasifikuar tek “çdo shkak tjetër”, sipas nenit 1, të LMD-së.

Gjatë kohëzgjatjes 6 (gjashtë) vjeçare të marrëdhënieve të punës, ankuesja ka kryer detyrat dhe porosinë e caktuar nga punëdhënësi me përkushtim dhe përpikmëri. Gjatë kësaj periudhe ajo nuk ka marrë asnjë vërejtje apo masë disiplinore, qoftë kjo mbi performancën apo cilësinë e punës gjatë kryerjes së detyrave.

Marrëdhënia e punës ka vijuar normalisht deri në Qershor 2022. Kjo periudhë përkon me kohën në të cilën bashkëshorti i saj, S. M, i cili gjithashtu ka qenë i punësuar si staf akademik pranë CIT, ka ngritur padi ndaj Institutit Kanadez të Teknologjisë për ndërprerjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës.

Në datën 27.06.2022 ankuesja ka marrë lejen vjetore për periudhën 04 – 22 Korrik 2022 duke parashtruar edhe arsyen e marrjes së lejes vjetore. Leja vjetore është akorduar duke u nënshkruar rregullisht formulari i posaçëm nga ankuesja dhe të gjithë instancat e duhura të përcaktuara në formularin e CIT. Nëpërmjet shkresës me nr. 43 prot., datë 27.06.2022, është njoftuar se duhet të paraqitet me datë 30.06.2022 për t'u takuar me punëdhënësin për të biseduar për përfundimin e marrëdhënieve të punës dhe zgjidhjen e kontratës.

Me datë 30.06.2022 përpara takimit znj. M, ka kërkuar me e-mail nga CIT, që takimi i caktuar përveç proces-verbalit të mbahet edhe duke u regjistruar audio. Kjo kërkesë iu drejtua përfaqësuesve të CIT, edhe para zhvillimit të takimit, të cilët e refuzuan atë me arsyetimin se diçka e tillë nuk është detyrim ligjor. Përfaqësuesja e CIT, në takim i komunikoi ankueses, se ishte thirrur në takim për t'i bërë me dije se kontrata e punës me afat të caktuar 1 vjeçar nuk do të rinovohej. Vendimi përfundimtar për zgjidhjen e kontratës do t'i njoftohej paditëses pasi ajo të kthehej nga leja vjetore.

Ankuesja ka kërkuar të njihet me arsyet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës duke marrë parasysh se marrëdhëniet e punës kanë zgjatur pa shpëputje prej 6 (gjashtë) viteve, por nuk i është dhënë asnjë arsye duke u mjaftuar vetëm me justifikimin e përfundimit të kontratës 1 (një) vjeçare. Gjatë takimit, ankuesja ka pretenduar se shkak i shpëputjes së marrëdhënieve të punës ka qenë diskriminimi për arsye të padisë së ngritur nga bashkëshorti S. M, pretendim i cili nuk u kundërshtua dhe nuk u trajtua më tej nga ana e Institucionit. Në përgjigjen e dhënë pas ankesës në Inspektoriatin e Punës, mosdhënia e arsyes ishte justifikuar ndryshe nga çfarë u diskutua gjatë takimit, e reflektuar edhe në proces-verbalin e mbajtur.

Ankuesja ka kryer lejen vjetore dhe është kthyer në punë me datë 27 Korrik 2022. Në datën 28 Korrik 2022 i është komunikuar nga zyra e Burimeve Njerëzore se në datën 29 Korrik është caktuar një takim me punëdhënësin për t'u njoftuar për vendimin e marrëdhënieve të punës. Takimi është shtyrë dhe është mbajtur me datë 1 Gusht 2022, megjithëse vendimi mbante datën 29 Korrik 2022.

Sipas vendimit nr.43/2 prot. datë 29.07.2022 ankueses i është komunikuar se kontrata 1 vjeçare e punës nuk do të rinovohej dhe marrëdhëniet e punës dhe ato financiare do të ndërpriten me datë 25.10.2022.

Gjithashtu, në vendimin e datës 29 Korrik 2022 ankueses i është komunikuar se leja e saj vjetore e pakonsumuar për vitin akademik 2021-2022, ishte 18 ditë pune, të cilën duhet ta konsumonte përpara përfundimit të marrëdhënieve të punës, sipas procedurave të Institucionit.

Pas marrjes së njoftimit ankuesja iu është drejtuar me e-mail përfaqësuesve të CIT, duke shprehur kundërshtimet e saj ndaj vendimit datë 29 Korrik 2022.

Subjekti ankues, ka kundërshtuar që të nënshkruajë marrjen e lejes vjetore të pakonsumuar gjatë afatit të njoftimit jo vetëm për faktin që diçka e tillë vjen në kundërshtim të hapur me parashikimet ligjore, por edhe se periudha në të cilën asaj i kërkohej të merrej leja ishte kohë e papërshtatshme në kohë provimesh në të cilën ajo, si pedagoge, kishte për të përfunduar procesin e korrigjimit dhe dorëzimit të provimeve të sezonit të vjeshtës. Shkëputja nga puna në këtë periudhë do të ndikonte negativisht në procesin akademik duke dëmtuar studentët.

Pavarësisht kësaj, nga përfaqësuesit e CIT u bë fakt i kryer dhe nëpërmjet e-mailit i komunikojnë ankueses se meqënëse ajo nuk pranonte të plotësonte formularin e lejes vjetore të pakonsumuar, atëherë Institucioni vendosi që leja vjetore prej 18 ditësh të fillonte nga data 19.09.2022 deri me datë 12.10.2022. Megjithatë, pavarësisht se leja e prapambetur u caktua pa kërkesën e saj dhe pa shtyrë afatin e njoftimit, ankuesja shprehet se ajo vazhdoi punën edhe gjatë periudhës së lejes duke përfunduar angazhimet dhe detyrat për të korrigjuar provimet e sezonit të vjeshtës dhe dorëzuar notat studentëve dhe duke u paraqitur në Institucion për të dorëzuar provimet pranë Sekretarisë së Fakultetit të Ekonomisë.

Gjatë gjithë kohës ankuesja ka qenë e përkushtuar dhe ka kryer deri në fund detyrat e saj duke qenë e ndërgjegjshme për përgjegjësitë dhe misionin që mbart pozicioni i saj i punës si dhe ka ndërmarrë iniciativë të ndryshme si krijimi i Klubit të Financës, “Alumni Association” ka qenë koordinatorë e zyrës së Trajnimeve e shumë iniciativë e aktivitete të tjera të zhvilluara nga ana e saj si dhe në bashkëpunim më palë të treta jashtë CIT-it. Pavarësisht të gjithë kontributit të saj, nga ana e punëdhënësit nuk është treguar vullnet për respektimin e dinjitetit dhe të drejtave të saj duke ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkaqe të tjera nga ato që janë të arsyetuara me ligj.

Në shpjegim të fakteve për diskriminimin e pretenduar, ankuesja parashtron si më poshtë citohet: *“Për shkak se bashkëshorti im ka iniciuar një proces gjyqësor kundër Institutit Kanadez të Teknologjisë (CIT) dhe nuk ka pranuar të heqë dorë, pavarësisht se nga ana e pronarit të Institucionit i është bërë më dije verbalisht se, nëse nuk do të hiqte dorë nga kjo padi, do të kishte konsekuenca në lidhje me punësimin tim pranë këtij Institucioni. Pasi iu bë e ditur se padia nuk do të tërhiqej, jam lajmëruar për shkëputje të marrëdhënieve të punës, pa më dhënë asnjë arsye, edhe pse me gojë arsyeja i është bërë e ditur bashkëshortit”.*

Ankuesja ka pretenduar se është diskriminuar në fushën e punësimit nga ana e ish-punëdhënësit, CIT, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës, në kuadër të hakmarrjes ndaj saj, pikërisht për shkak të ankimit të paraqitur në gjykatë kundër këtij Institucioni, nga bashkëshorti i saj.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e ish-punëdhënësit, për shkak të ankimimit të paraqitur nga bashkëshorti i saj kundër CIT në gjykatë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010, i ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si *“çdo dallim, përbërje, 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 nr. 10221, datë 04.02.2010 *“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 zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 368/1 prot., datë 23.03.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime, Institutit Kanadez të Teknologjisë (CIT) lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Nëpërmjet shkresës me nr. 193/1 prot., datë 04.04.2023, CIT, ka dërguar pranë Komisionerit parashtrimet dhe argumentimin lidhur me qëndrimin përse i takon pretendimeve të ankuses, si dhe ka dërguar dokumentacion në cilësi prove.

Parashtrimet e sjella nga CIT, në konkluzion të tyre përmbledhin si më poshtë citohet:

“...Në 12 vite jetë institucionale CIT, nuk ka administruar asnjë ankesë të brendshme për diskriminim si nga stafi dhe studentët, ashtu si dhe nuk ka asnjë vendim nga institucionet kompetente për deklarimin e veprimeve diskriminuese nga ana e institucionit.

....Gjatë kohës që ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me CIT, jo vetëm që ajo nuk është diskriminuar, por, përkundrazi ka patur trajtim dinjitoz.

Së pari, është punësuar në institucionin tonë dhe për shumë vite në të njëjtin fakultet (Fakultetin e Ekonomisë) së bashku me bashkëshortin, gjë që ka patur premisa edhe për konflikt interesi.

Së dyti, institucioni jonë i ka krijuar kushte punëmarrëses, por edhe bashkëshortit të saj, që të ndjekin studimet e ciklit të dytë në CIT, për të marrë diplomën “Master i shkencave”. Të gjitha shpenzimet i ka përballuar punëdhënësi, ndërsa ankuesja i ka përfituar pa asnjë shpenzim.

Së treti, me rastin e diplomimit punëdhënësi i ka shpërblyer me nga 5000 euro secilin (ankuesen dhe bashkëshortin e saj), me synimin për të vijuar në rrugën e dijes e të arsimimit si e mirë publike për vendin. Në këto kushte nuk ka vend të flitet për diskriminim të punëmarrësit dhe në këtë kontekst kundrejt saj janë zbatuar të gjitha procedurat e përcaktuara në dispozitat ligjore në fuqi. Ajo pretendon se i janë shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak se bashkëshorti i saj ka iniciuar një proces gjyqësor kundër institucionit, ndërkohë që ankueses nuk i janë shkëputur marrëdhëniet e punës, por ata kanë përfunduar në kohën e përcaktuar në kontratën e saj të punës, me afat të caktuar, gjë e cila nuk ka lidhje me gjyqin e përmendur”.

Në përfundim, CIT, shprehet se kundrejt ankueses nuk ka patur asnjë rast trajtimi të padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 368/3 prot., datë 30.05.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, pranë Zyrës së Komisionerit.

Seanca dëgjimore u zhvillua me praninë e vetëm subjektit ankues, pasi pala e CIT, kishte depozituar paraprakisht me email (dhe me shkrim) një kopje të kërkesë padisë së ngritur para gjykatës nga ana e ankueses, duke kërkuar nga Komisioneri që, bazuar në këtë akt shkresor, të pushojë hetimin për këtë çështje, pasi të njëjtat pretendime për diskriminim ankuesja i ka ngritur edhe gjyqësisht.

Vetë subjekti ankues, u shpreh se i qëndron të njëjtave parashtrime si ato të paraqitura në ankesën e saj pranë KMD-së.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga palët në këtë proces, Komisioneri vëren se, në analizë të kërkesë-padinë së ankueses drejtuar Gjykatës të Shkallës së Parë të

Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga znj. I. M për diskriminim në marrëdhëniet e punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu i njëjti shkak që bëhet prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, është pretenduar dhe tek Komisioneri.

Në bazën ligjore të vendosur në kërkesë-padinë e depozituar pranë Gjykatës, me nr. Regj. Them. 12566, regjistruar me datë 24.04.2023, ankuesja ka cituar shprehimisht:

“Nenet 419-422, 698, 704 i ligjit nr.7850, datë 29.7.1994 “Kodi Civil” i ndryshuar; Nenet 32, 36, 154/a, 317 të ligjit nr.8116, datë 29.3.1996 “Kodi i Procedurës Civile” i ndryshuar, Nenet 9, 11/1, 22-31, 120, 143, 144, 145, 146, 153, 155/3, 203 të ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës” i ndryshuar; VKM Nr. 329 datë 12.04.2017 “Për statusin dhe trajtimin e veçantë të personelit akademik”, Ligji Nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”; Vendim Nr. 68 datë 07.02.2018 “Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit të përfutur në natyrë dhe që i shtohet pagës për pushimet vjetore”.

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e kërkesë padisë së bërë nga ankuesja pranë Gjykatës, ndër të tjera, respektivisht në faqet 3-8 të saj, citohet se:

“... paditësja ka pretenduar se shkak i shkëputjes së marrëdhënieve të punës ka qënë diskriminimi për arsye të padisë së ngritur nga bashkëshorti S. M, pretendim i cili nuk u kundërshtua dhe nuk u trajtua më tej nga ana e Institucionit.

...Duke konsideruar rrethanat e faktit dhe refuzimin e palës së paditur për të dhënë arsye për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me paditësen në mënyrë të ngutshme, konkludohet se paditësja është diskriminuar nga pala e paditur duke u targetuar midis gjithë kolegëve të tjerë për të zgjidhur kontratën e punës për shkaqe që nuk kanë të bëjnë me aftësinë, sjelljen e paditëses në punë apo nevojave operationale të institucionit.

... Neni 146 i Kodit të Punës liston rastet sipas të cilave zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme dhe në shkronjën c), parashikon: “Kur punëdhënësi shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”

Në nenin 9, të Kodit të Punës sanksionohet ndalimi i diskriminimit dhe në pikën 2, të tij përkufizohet kuptimi i diskriminimit. Sipas të cilit me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim që bazohet, ndër të tjera, në “gjendjen familjare ose martesore”. Në fund, paragrafi përcakton “ose ne 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.”

Paditësja është diskriminuar nga pala e paditur duke zgjidhur kontratën e punës vetëm për shkak se ajo është bashkëshortja e një ish punonjësi me të cilin pala e paditur është në konflikt gjyqësor.

Për sa më sipër, duke konsideruar rrethanat e çështjes si vijojnë; periudha e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me paditësen përkon me ngritjen e padisë së bashkëshortit të paditëses ndaj palës së paditur; zgjidhja e marrëdhënieve të punës është kërkuar në një kohë të ngarkuar akademike kur paditësja ishte në fillim të javës së tre provimeve përfundimtare të studentëve, ku vetëm njoftimi i është dorëzuar me nxitim pak përpara fillimit të njërës nga provimet; nxitimi i palës së paditur për të bërë zgjidhjen e kontratës sa më shpejt edhe duke shkelur afatet dhe procedurën ligjore dhe mosdhënia e asnjë arsyeje nga i padituri për zgjidhjen e kontratës së punës, konkludohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës nga pala e paditur është kryer duke diskriminuar paditësen për shkak të bashkëshortit të saj.

Në bazë të nenit 9/10 i takon palës së paditur te provojë të kundërtën. Paragrafi 10 parashikon: “Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.”

Për sa më lart, duke qenë se ndodhemi përpara kushteve të nenit 146 të Kodit të Punës, zgjidhja e kontratës së punës nga pala e paditur pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme. Për këtë arsye gjendet e bazuar dhe e drejtë legjitime që paditësja të kërkojë detyrimin e palës së paditur, të dëmshpërblejë paditësen sipas pikës 3 të këtij neni, me një vit pagë (12 muaj).

Megjithatë, pavarësisht shkeljes së ndalimit të diskriminimit nga pala e paditur, referuar rrethanave të çështjes, konstatohet se jemi edhe në kushtet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi.

... punëdhënësi haptasi ka abuzuar me detyrën dhe ligjin duke cenuar dinjitetin e paditëses, duke e diskriminuar atë dhe duke përbuzur mundin dhe punën e saj në këto 6 vite”.

Bazuar në sa më sipër, subjekti ankues, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar *inter alia*, trajtimin e pafavorshëm dhe diskriminues në marrëdhëniet e punës, duke investuar kështu edhe Gjykatën për të njëjtat pretendime dhe shkak që ka sjellë paralelisht edhe pranë KMD-së.

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 kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. 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 kërkesëpadisë (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 kërkesëpadisë. 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 kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”

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 paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se:

“...Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“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 nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën nr. 39 Regj., datë 07.03.2023, të shtetasës I. M, dhe deklaroi pushimin e shqyrtimit të saj⁴.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 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 atë⁵, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, germa a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, 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. 39 Regj., datë 07.03.2023, të paraqitur nga shtetasja I. M, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁴ Për analogji citojmë vendimet me: nr. 13, datë 28.01.2021, nr. 27, datë 16.02.2021, nr. 77, datë 07.05.2021, nr. 230, datë 25.11.2021, nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, të Komisionerit.

⁵ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.