



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 640/2 prot.

Tiranë, më 20. 06. 2023

V E N D I M

Nr. 111, datë 20. 06. 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 95, datë 23.05.2023, të J. K., ku pretendohet diskriminim për shkak të bindjeve politike dhe për çdo shkak tjetër, nga ana e Shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k.².

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri³,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

J. K., në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit parashtron ndër të tjera se: “...jam i punësuar pranë shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k., në pozicionin e agentit të shitjes. Midis punëdhënësit dhe punëmarrësit është lidhur një kontratë pune me afat të pacaktuar e cila deri më datë 01.02.2023 ka vazhduar normalisht. Pas kësaj date marrëdhënia midis menaxherit të shoqërisë z. E. dhe meje ka qenë e ndryshme në raport me punonjësit e tjerë. Kjo marrëdhënie kishte të bënte me punën e përditshme duke më përjashtuar mua në çdo mbeldhje, trajnim apo praktika e bonusit të shoqërisë. Ky përjashtim bëhej vetëm për mua pasi të gjithë punonjësit e tjerë ishin prezent në trajnime, në emaile që kishin të bënin me politikën e bonusit etj. Ky trajtim i pafavorshëm vjen si pasojë e shprehjes së mendimit/bindjes për shkak të forcës politike në pushtet. Kjo gjendje i është bërë me dukje si burimeve njerëzore po ashtu dhe eprorit tim z. E. dhe pas kësaj ankese nga ana e eprorit kanë filluar procedurat për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Sot aktualisht jam në respektim të afatit të njoftimit, pasi nga ana e punëdhënësit është marrë vendimi për zgjidhje të marrëdhënieve të punës”.

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

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Delta Pharma.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për shkak të bindjeve politike dhe çdo shkak tjetër.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Pas kryerjes së verifikimit paraprak të ankesës dha akteve bashkëlidhur saj, KMD gjykoi se kjo ankesë duhej plotësuar me informacion vijues. Për këtë arsye, Komisioneri iu drejtua subjektit ankues me e-mailin e datës 25.05.2023, ku kërkohej informacioni i mëposhtëm:

- A dispononi ndonjë fakt apo provë lidhur me pretendimin se keni bërë me dije eprorin tuaj dhe njësinë e burimeve njerëzore, lidhur me bindjet politike apo qëndrimet kundër subjektit politik në pushtet? Nëse dispononi fakte dhe prova, ju lutem na i përcillni me anë të rrugëve zyrtare të komunikimit.
- Duhet të saktësuar nga ana juaj subjekti ndaj të cilit paraqisni ankesën. Pra, ankesa juaj drejtohet kundër menaxherit tuaj, z. H., apo punëdhënësit, Shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k.?
- Në ç'formë dhe kur keni shprehur mendimin tuaj apo qëndrimet kundër subjektit politik në pushtet? Na vini në dispozicion fakte, prova apo argumenta lidhur me këtë pretendim.
- A keni dijeni lidhur me bindjet politike të subjektit ndaj të cilit ankoheni? Nëse po, në dijeninë tuaj, cili është aktiviteti politik i subjektit ndaj të cilit keni paraqitur ankesën? Si mund të provohet aktiviteti politik i subjektit ndaj të cilit ankoheni?
- Kopje të kontratës së punës së lidhur me punëdhënësin, si dhe informacion lidhur me datën kur jeni punësuar pranë Shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k. A kanë qenë të njëjtët drejtues të Shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k., apo ka patur ndryshime nga momenti që jeni emëruar në punë?
- Sa i përket shkakut të diskriminimit "çdo shkak tjetër", duhet sqaruar nga ana juaj cila është karakteristika, apo veçantia që mbartni dhe që prezumohet të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar.

Pas kërkesës së sipërcituar, ankuesi u kontaktua⁴ edhe nëpërmjet telefonit për plotësimin e ankesës, por nuk vuri në dispozicion të shqyrtimit të mëtejshëm të saj asnjë informacion shtesë.

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”*.

⁴ Në datat 08.06.2023, 12.06.2023 dhe 19.06.2023

Diskriminimi përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar⁵, në nenin 3/1, si: “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”.

Ligji Nr. 10221, datë 04.02.2010 “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;...”.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD-së, së ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose 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

Në vijim të ndjekjes së procedurave ligjore, Komisioneri reflekton mbi vlefshmërinë ligjore dhe të provuar, të shkakut të diskriminimit. Në përfundim, vërteton duke analizuar provat e mbledhura gjatë hetimit administrativ, nëse ka lidhje shkakësore ndërmjet qendrimit të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë ndaj së cilit ankuesi është ekspozuar, me shkakun e diskriminimit të pretenduar.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh⁶. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Mbështetur në nenin 32/1/a, të LMD, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë të shqyrtojë vetëm ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, për një nga shkaqet e mbrojtura, siç parashikohet në këtë ligj.

- Lidhur me shkakun e bindjeve politike

⁵ Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

⁶ Neni 1, i ligjit 10221/2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

Në bazë të dispozitave të LMD, të ndryshuar, ankesat e depozituara pranë KMD-së shqyrtohen nga ky institucion dhe në përfundim të procedurave hetimore Komisioneri shprehet me vendimmarrje, nëpërmjet së cilës kryesisht konstaton ose jo diskriminimin e pretenduar për një ose disa nga shkaqet e përcaktuara në nenin 1 të këtij ligji. Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Neni 1, i ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “për çdo shkak tjetër”. Rezulton se, për të patur një pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i mbrojtur. Për sa më sipër, shkakut i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit dhe si i tillë, para pranimit për shqyrtim të ankesës së depozituar nga ankuesit, duhet vërtetuar së pari ligjshmëria e tij, si dhe së dyti duhet mbështetur provueshmëria e tij. Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike, para pranimit për shqyrtim të ankesës së depozituar nga ankuesi, duhet vërtetuar dhe duhet mbështetur provueshmëria e tij. Në rastin konkret, ankuesi nuk ka depozituar asnjë provë apo fakt lidhur me provueshmërinë e shkakut të diskriminimit sa i përket formës dhe mënyrës se si e ka vënë në dijeni punëdhënësin mbi qëndrimet kundër subjektit politik në pushtet. Gjithashtu, nuk ka depozituar asnjë provë apo argument për të mbështetur pretendimin se punëdhënësi ka bindje të kundërta politike me të dhe procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës ka ardhur si rezultat i shprehjes së tyre.

- *Lidhur me çdo shkak tjetër*

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh⁷.

Në mungesë të një praktike kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh,

⁷ Neni 14, I KEDNJ-së: *“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”*.

hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi edhe “*çdo shkak tjetër*”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, edhe pas kërkesës për plotësimin ankesës, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike të tij.

Sa i takon pretendimit të subjektit ankues për diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkaku” në vetvehte.

Për sa më sipër, shkaku i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit, si dhe duhet vërtetuar me prova të mbështetura në fakte konkrete. Shkaku i diskriminimit në vetvete lidhet me një karakteristikë personale të subjektit ankues, e cila përbën pikënisje për reagimin e padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë ndaj tij. Subjekti ankues ka vënë në dukje se është diskriminuar për sa i përket, veprimeve të punëdhënësit, por nuk ka provuar dhe argumentuar se sjellja diskriminuese ka ardhur si rezultat i një karakteristike personale të tij. Në këtë situatë, evidentohet se shkaku i pretenduar nga subjekti ankues nuk është një cilësi që e dallon atë nga të tjerë apo status që i përket atij.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të saj që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilin subjekti ankues nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara dhe shkaqeve të pretenduara nga subjekti ankues, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili citon se ç) ...nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 33, pika 4, shkronja ç), nenin 33, pika 10, nenin 36, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës nr. 95, datë 23.05.2023, të J. K., ku pretendohet diskriminim për shkak të bindjeve politike dhe për çdo shkak tjetër, nga ana e Shoqërisë Delta Pharma-Al sh.p.k., pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Bindjet politike dhe çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)