



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 802/1 prot.

Tiranë, më 13. 07. 2023

V E N D I M

Nr. 131, datë 13. 07. 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. 137, datë 30.06.2023, të L. Q., ku pretendohet diskriminim për çdo shkak tjetër, nga ana e administratorit të Shoqërisë 3DS & AF Entertainment², G. S..

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri³,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

L. Q., në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit parashtron ndër të tjera se: “...Unë jam punësuar pranë kësaj shoqërie në cilësinë e kryeredaktorit të webit Syri.net nga data 1 nëntor 2021. Në datën 29 maj 2023, ora 17:15 minuta, administratori i shoqërisë G. S. më ka komunikuar verbalisht shkarkimin nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare, pa më dhënë një arsyetim të vlefshëm, duke u mjaftuar vetëm me: “Kështu kam vendosur unë”. Dhe nga ky komunikim G. S. është hedhur në veprimet e mëpasme, marrja e kompjuterit tim tek redaksia e Syri.net, bllokimi i kartës së derës duke e bërë të pamundur hyrjen në redaksi nëse dilja jashtë p.sh., kartë e cila bën edhe regjistrimin e punonjësve dhe ditëve të punës.

Menjëherë nga data 29 Maj e në vazhdim, përfshirë edhe muajin qershor, kam tentuar të negocioj përmes palëve të treta, kolegë dhe miq të përbashkët, zgjidhjen e kontratës me ndërmjetësim, mënyrë kjo që të shmangte adresimin gjyqësor. Administratori G. S. ka refuzuar në mënyrë kategorike, duke mos respektuar as parashikimet e kontratës: a) Njoftimin 1-2 muaj para për ndërprerjen e kontratës; b) Pagesën e lejes vjetore të cilën nuk arrita ta marr. Mirëpo, si të mos mjaftonte ndërprerja e dhunshme e kontratës së punës dhe në mënyrë të njëanshme nga

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

² Shoqëria administron Syri Tv dhe Syri.net

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

zoti G. S., ky i fundit ka firmosur një vendim ku ka shkruar se kam qenë unë ai që ka braktisur vendin e punës dhe se prej 21 ditësh nuk paraqitesha në krye të detyrës (!). Gjë e cila është krejtësisht e pavërtetë dhe një falsifikim i mirëfilltë. Dokumenti që ka lëshuar G. S. nuk ka datë, ndërsa mua më ka mbërritur në aplikacionin WhatsApp nga drejtori i Burimeve Njerëzore dhe Financës, Evis Sopi, shkresë e cila është dërguar edhe në adresën time të emailit. Ky dokument është i fabrikuar dhe i rremë, pasi e vërteta është e kundërta, unë jam shkarkuar dhunshëm nga detyra e kryeredaktorit të Syri.net dhe jo të kem braktisur punën, sa kohë nuk kam patur arsye objektive si p.sh., pakënaqësi në punë të shprehura, apo që të kisha gjetur punë tjetër dhe të isha në marrëdhënie pune me palë të tjera.

Mirëpo, G. S. ka shfrytëzuar kohën që unë po tentoja të dialogoja me zotërinë dhe Drejtorin e Përgjithshëm të Syri Tv dhe Syri.net, Ç. P. (Ç. P.), për rikthimin në punë ose zgjidhjen e kontratës me ndërmjetësim, duke më paguar 2 paga dhe lejen e zakonshme vjetore. Në funksion të këtyre tre kërkesave të miat bazike, kam angazhuar një numër jo të vogël miqsh të përbashkët të cilët kanë mbajtur kontakte me zotin G. S.. Kërkesat e mia janë shpërfillur. Por përtej kësaj, zoti G. S. mban autorësinë e falsifikimit të atij vendimi që më trajton mua si personi që kam braktisur detyrën, thjeshtë e vetëm për të shmangur ballafaqimin gjyqësor me mua. Edhe pse unë disponoj fakte dhe prova se si jam shkarkuar me dhunë nga puna që prej datës 29 Maj 2023, ora 17:15 minuta. Dhe sot e kësaj dite jam pa punë dhe pa të ardhura”.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për çdo shkak tjetër, si dhe detyrimin e Shoqërisë 3DS & AF Entertainment, të respektojë detyrimet e parashikuara të zgjidhjes së kontratës së punës.

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 05.07.2023, ku u kërkua informacioni i mëposhtëm: “...shkaku i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit dhe si i tillë, para pranimit për shqyrtim të ankesës së depozituar nga ankuesi, duhet vërtetuar së pari ligjshmëria e tij, si dhe së dyti duhet mbështetur provueshmëria e tij. Shkaku i diskriminimit të pretenduar nga ana juaj në formularin e ankesës është “çdo shkak tjetër”, pa përcaktuar një cilësi apo veçanti që prezumohet të ketë shërbyer në sjelljen diskriminuese të kryer ndaj jush. Ndërkohë që, provueshmëria e këtij shkaku nuk është e faktuar dhe arsyetuar nga ju. Kjo, pasi duhet cilësuar dhe qartësuar se cila është karakteristika apo veçantia që ju mbartni dhe që prezumohet të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese.

Lidhur me këtë, duhet vënë në dispozicion nga ana juaj, prova, fakte dhe argumente, për të shpjeguar karakteristika apo veçantia që ju mbartni që ju bën atë të dallueshëm, nga punonjësit e tjerë dhe që prezumohet të ketë ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar”.

Në përgjigje sa më lart, L. Q. me anë të e-mail-it datë 11.07.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Zoti G. S. duke shfrytëzuar statusin tim social-ekonomik, gazetar që jetoj me një rrogë mujore, zgjodhi rrugën diskriminuese, duke më flakur në rrugë pa paralajmërim, në

shkelje të kontratës dhe Kodit të Punës, pa më dëgjuar të parashtroja edhe unë argumentet e mia, gjithçka nën një klimë terrori psikik e kërcënimesh verbale më komunikoi shkarkimin nga detyra e Kryeredaktorit të Syri.net në datën 29 Maj 2023, ora 17:15-17:20. A jemi në kushtet e diskriminimit kur një punonjës që jeton me një rrogë mujore, paguan kredinë e apartamentit, njëherazi edhe qiranë e banesës aktuale sepse pallati nuk ka përfunduar, kur e vetmja pagë i mohohet, shkelet kontrata, shkelet kodi i punës, shpërfillet aspekti njerëzor dhe human? G. S. më ka shkarkuar me urgjencë brenda ditës pa respektuar asnjë prej hallkave që imponon ligji, por edhe duke përdorur gjuhë kërcënuese e duke më thënë: "Të mos e marrin vesh të tjerët që po të heq nga puna, thuaj që po ikën vetë".

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 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar⁴, 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

⁴ Referuar në vijim me shkurtesën LMD.

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 shkaqesh⁵. 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.

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 shkaqesh⁶.

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, 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 bëjnë 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.

⁵ 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.”

⁶ 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”.

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 *“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, shkak i diskriminimit përbën një element kyç në hetimin administrativ të Komisionerit, si dhe duhet vërtetuar me prova të mbështetura në fakte konkrete. Shkak 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 administratorit të Shoqërisë 3DS & AF Entertainment, G. S., dhe ka identifikuar si shkak diskriminimi faktin që jeton me një pagë mujore, si dhe është larguar nga puna në shkëlqe të parashikimeve të kontratës dhe Kodit të Punës. Në këtë situatë, evidentohet se shkak i pretenduar nga subjekti ankues nuk është një cilësi që e dallon atë nga të tjerë apo status që i përket atij. Pretendimet e ankuesit lidhen me pasojat që i kanë ardhur si rezultat i largimit nga pozicioni i punës por nuk ka përcaktuar shkakun apo cilësinë e veçantë dhe që prezumohet të ketë shërbyer për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës apo trajtimin diskriminues të tij.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet 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 shkakut të pretenduar 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. 137, datë 30.06.2023, të L. Q., ku pretendohet diskriminim *për çdo shkak tjetër*, nga ana e administratorit të Shoqërisë 3DS & AF Entertainment, G. S., 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 dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)