



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 923 prot.

Tiranë, më 07 . 08 . 2023

V E N D I M

Nr. 156, datë 07 . 08 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 30 Regj., datë 23.02.2023, paraqitur nga A. D, kundër Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a Tiranë, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “konflikteve të krijuara në punë me Administratorin, për shkak të kundërshtimit të praktikave dhe procedurave të paligjshme nga ana e tij³ ”.

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.

Subjekti ankues, A. D, në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së, është shprehur se ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë “Illyrian Guard” sh.a, që nga themelimi i saj, deri në datën 08.03.2022, kur i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me të dhe se ka mbajtur detyra të ndryshme.

Në momentin e largimit nga detyra, ankuesi ka mbajtur detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Përgjithshme të Sigurisë.

Ankuesi ka pretenduar se është diskriminuar nga ana e ish-punëdhënësit / Administratorit të kësaj Shoqërie, duke e larguar nga detyra në shenjë hakmarrjeje, pasi pas gati 5 (pesë) muaj nga emërimi

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

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

³ Klasifikuar tek “çdo shkak tjetër”.

i tij në detyrë, ndaj tij është ndërmarrë një praktikë përjashtuese, duke e kufizuar atë në kryerjen e detyrës si Drejtor i Përgjithshëm i Sigurisë. Ankuesi ka pretenduar se sjellja diskriminuese ndaj tij ka ndodhur për shkak se ai ka kundërshtuar zbatimin e praktikave dhe procedurave të kundraligjshme në mënyrën e organizimit të punës dhe për shkak të presionit të ushtruar nga ana e Administratorit për zbatimin e tyre.

Subjekti ankues në përforcim të sa më sipër, shprehet, ndër të tjera, se:

“Veprimet diskriminuese të z. R. L ndaj meje, nuk kanë qenë për shkak të mosnjohjes së problemeve dhe as për shkak të vendimeve të marra gabimisht, por kanë qenë në funksion të realizimit të synimeve të qëllimshme, të planizuara dhe të kryera gjatë gjithë kohës së punës prej pesë muajsh nën drejtimin e tij.

Komunikimi im në datën 01.03.2022 ,me email zyrtar me Administratorin e Shoqërisë IG, z. R. L dhe me Ministrin e Brendshëm z. B. Ç për dërgimin e informacionit me të cilin unë bëja prezent shkëlqje të shumta ligjore dhe që u arrit të protokollohej vetëm në datën 04.03.2022, komunikimet në vijim me email zyrtar në datën 05.03.2022 ku e ballafaqoja administratorin me ndikimet e tij në dëm të shërbimit të sigurisë, u shoqëruan me përgjigjen pa argumenta me email në paraditen e datës 07.03.2022 dhe me nxjerrjen brenda kësaj date, të urdhërit për ndërprerjen e menjëherëshme të marrëdhënieve të punës.

Z. R. L, i revoltuar nga shkeljet e deklaruara të cilat tashmë kishin lënë gjurmë në komunikimin zyrtar të shoqërisë, i vendosur për të mos lejuar që ky fenomen të vazhdonte më tej dhe përballë faktit që as diskriminimi nuk dha rezultatin e pritshëm që unë të jepja dorëheqjen siç ai ma pat kërkuar, vendosi të urdhëronte largimin tim të menjëhershëm nga puna dhe në mungesë të fakteve reale, u angazhua në krijimin e gjoja shkaqeve duke përfshirë persona që pranonin të bëheshin bashkëpunëtorë, si dhe përzgjedhi nga sajemat e vjetra të fabrikuara me të njëjtët bashkëpunëtorë gjoja shkaqe të evidentuara nga administratori i mëparshëm, por çuditërisht pas pesë muajsh punë së bashku, konstatoi se edhe gjoja shkaqet e vjetra cënonin marrëdhënien e mirëbesimit midis meje dhe z. R. L si administratori aktual në detyrë”.

Në përfundim të parashtrimeve para Komisionerit, subjekti ankues ka kërkuar nga KMD, të konstatojë diskriminimin e tij nga ana e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a, si dhe marrjen e masave për rikthimin e tij në punë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të 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, shtetësinë, 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”.

Neni 7 i LMD-së, 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/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim nga ana e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “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. 307/1 prot., datë 27.02.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime e dokumentacion provues nga ana e Shoqërisë Illyrian Guard sh.a, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- Me shkresën me nr. 447/1 prot., datë 13.03.2023, Shoqëria Illyrian Guard sh.a, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj lidhur me pretendimet e ankuesit, duke parashtruar ndër të tjera se:

“Z. A. D ka qenë punonjës në Shoqërinë “Illyrian Guard” sh.a, në pozicione të ndryshme, si më poshtë:

- *Për periudhën 07.05.2019-27.02.2020 ka mbajtur detyrën Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Shërbimit të Sigurisë (Drejtues Teknik);*
- *Për periudhën 27.02.2020-15.06.2020, Administrator;*
- *Për periudhën 15.06.2020-08.03.2022, Drejtor i Përgjithshëm i Sigurisë.*

Pozicioni që z. D ka mbajtur së fundmi është në varësi të drejtëpërdrejtë nga Administratori i Shoqërisë.

Z. D është larguar nga Shoqëria në datën 08.03.2022, në bazë të Urdhrit të Administratorit, me motivacionin “Për shkelje të detyrimeve të kontratës së punës”.

Z. D mbështetur në pozicionin që ka mbajtur në Shoqëri, ka kryer takime të shpeshta me Administratorin dhe janë diskutuar rast pas rasti të gjitha shkeljet e konstatuara.

...Në mënyrë të vazhdueshme atij i është kërkuar llogari për aktivitete që janë fushë e përgjegjësisë së drejtorisë që ai mbulonte, por që s'janë kryer me efikasitet.

Në mënyrë të përmbledhur, shkeljet e z. D konsistojnë dhe bazohen, si më poshtë:

- *Rekomandimet e lëna për strukturat e Shoqërisë nga ana e Drejtorisë së Auditimit në Ministrinë e Brendshme;*
- *Moszbatimi i Urdhrit nr. 44, datë 12.01.2022 “Për miratimin e deklaratës së konfidencialitetit”, të Administratorit;*
- *Mosmarrja e masave konkrete për konceptimin dhe nënshkrimin e Rregullores së shërbimit e sigurisë për Spitalin e Korçës;*
- *Indicie për përfshirje në procesin e rekrutimit në personelin e Shoqërisë;*
- *Gjuha kërcënuese ndaj eprorit, kolegëve dhe vartësve.*

Drejtori i Përgjithshëm i Sigurisë, në shkresën me nr. 445, datë 04.03.2022, i drejtohet Administratorit duke akuzuar padrejtësisht dhe pa fakte/prova mbi afera korruptive, duke përhapur në mënyrë të qëllimshme thënie të cilat cenojnë në mënyrë të drejtëpërdrejtë nderin dhe dinjitetin e Administratorit. Z. D shkon deri aty sa vë në dyshim urdhrat e Administratorit për delegimin e kompetencave, edhe pse ky veprim është kryer në përputhshmëri të plotë ligjore duke u mbështetur në legjislacion.

Pra, në të gjithë shkresën e tij, z. D i referohet opinionve deri në ofeza/shpifje për eprorin dhe kolegët, pa faktuar dhe argumentuar asnjë nga pretendimet e mësipërme.

Në mënyrë të përsëritur, z. D ka tejkaluar kompetencat e tij funksionale.

Z. D gjithashtu, nuk ka respektuar hierarkinë e komunikimit duke tejkaluar kompetencat e tij dhe duke i dërguar informacione Ministrit të Brendshëm.

Në datën 22.12.2021, z. D i është drejtuar Sektorit të Burimeve Njerëzore duke i kërkuar informacione mbi databazën e punonjësve të Shoqërisë dhe informacin mbi aplikimet online, z. D ka tejkaluar kompetencat dhe në kundërshtim me Rregulloren e Brendshme të Shoqërisë, ka kërkuar informacione për element të cilat i përkasin Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe ai nuk ka asnjë arsye se përse duhet të njihet.

Përmbledhtazi, z. D ka shkelur:

Nenin 101, paragrafi 3, të VKM nr. 914, datë 29.12.2014 “Për miratimin e rregullave të prokurimit publik”, të ndryshuar, duke marrë në shqyrtim një ankesë e cila ka ardhur në lidhje me specifikimet teknike të përcaktuara nga vetë ai për këtë procedurë prokurimi.

Krahas shkeljeve të përmendura më lart, z. D nuk ka zbatuar as urdhrin e Administratorit për dorëzimin e deklaratës të konfidencialitetit”.

- 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. 307/4 prot., datë 11.05.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje**

në seancë dëgjimore, duke iu bërë të ditur se, secila prej tyre mund të depozitohet gjatë seancës, shpjegime si dhe dokumentacion provues në favor të argumentave të veta.

3. Nëpërmjet emailit datë 22.05.2023, ankuesi është njohur paraprakisht nga ana e KMD-së, me qëndrimin e parashtrimit e sjella nga ana e Shoqërisë.
4. Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 24.05.2023, ora 10:00, pranë Zyrës së Komisionerit, me praninë e subjektit ankues, personalisht, si dhe znj. G. M, përfaqësueses me autorizim⁴të Shoqërisë.

Gjatë seancës të dyja palët mbajtën të njëjtin qëndrim si në komunikimet shkresore me KMD-në. Subjekti ankues theksoi faktin se, Shoqëria nuk i ka dhënë mundësinë për të paraqitur observacionet e tij, duke shtuar se: *“Shoqëria ka sajuar disa shkelje të tjera, pa më dhënë mundësinë e ballafaqimit, për të justifikuar largimin nga puna.”*

Përfaqësuesja e Shoqërisë, theksoi faktin se Komisioneri nuk duhet të shprehet lidhur me largimin nga puna të ankuesit përsa kohë këtë po e shqyrton gjykata respektive.

Gjatë seancës, përfaqësueses së Shoqërisë iu la në dispozicion një afat kohor për të depozituar në vijim, pranë Komisionerit, parashtrime dhe dokumentacion shtesë lidhur me kundërshtimin e objeksioneve të ankuesit.

5. Lidhur me trajtimin me sa më objektivitet të çështjes, si dhe në respektim të parimit të procesit të rregullt ligjor, Komisioneri nëpërmjet e-mailit të datës 24.05.2023, njohu palët me parashtrimet e depozituara gjatë seancës, respektivisht, si dhe me procesverbalin e mbajtur gjatë seancës.
6. Në vijim të sa më sipër, subjekti ankues, me datë 30.05.2023 ka dërguar me email, objeksione shtesë, duke shpjeguar përmbledhtazi, si më poshtë vijon:

“Nga Shoqëria janë dorëzuar pranë KMD-së, disa dokumenta që janë pjesë e komunikimit tim shkresor me Administratorin e mëparshëm të Shoqërisë, z. D. N. Këto dokumenta provojnë qëndrimin tim të pandryshueshëm për të ndikuar në zbatimin me korrektësi të detyrimeve ligjore dhe për të mos lejuar keqtrajtimin, demotivimin dhe diskriminimin e punonjësve.

Administratori aktual i Shoqërisë, z. R. L, që në fillim dhe gjatë gjithë kohës së ushtrimit të detyrës së tij ka vijuar me të njëjtën mënyrë të drejtimit të Shoqërisë dhe me të njëjtat shkelje si paraardhësi i tij, shkelje për të cilat unë kam reaguar verbalisht e shkresërisht, dhe që kishin të bënin me:

- *Ndryshimet e strukturës organike të paargumentuara, e në ndonjë rast në shkelje të detyrimeve ligjore;*
- *Ndëshkime të punonjësve në grup dhe individualisht të paargumentuara;*

⁴ Autorizim me nr. 447/3 prot., datë 23.05.2023, i Administratorit të Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

- *Emërime e largime nga puna në shkelje të kriterereve ligjore, lëvizje nga detyra të paargumrntuara duke cenuar të drejtat e funksioneve zyrtare ekzistuese të punonjësve të urdhëruar, nxjerrje shkresash urdhëruese juridikisht të pavlefshme, të nënshkruara nga zyrtarë në tejkallim të kompetencave funksionale të tyre, abuzime në trajtimin me paga të punonjësve, etj.*

Reagimet e mia jo vetëm që nuk janë pranuar, por kanë qenë shkak për angazhimin e këtyre administratorëve për veprime izoluese, penguese dhe diskriminuese karshi meje. Për shkak të qendrimit mospërfillës dhe kundërvënies së tyre, shkeljet për të cilat unë kam reaguar, i kam bërë present me email zyrtar edhe tek strukturat drejtuese të Shoqërisë.

Në këtë kontekst, problemet të cilat i kam trajtuar me Administratorin, z. R. L, dhe kohë më parë i kisha trajtuar edhe me Kryetarin e Këshillit Mbikëqyrës të Shoqërisë, i dërgova me email zyrtar edhe tek Ministri i Brendshëm, z. B. Ç, i cili në bazë të statutit të kësaj Shoqërie, është ortaku i vetëm dhe Kryetari i Asamblesë së Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

Veprimet diskriminuese të z. R. L, ndaj meje, nuk kanë qenë për shkak të mosnjohjes së problemeve dhe as për shkak të vendimeve të marra gabimisht, por kanë qenë në funksion të realizimit të synimeve të qëlimshme, të planizuara dhe të kryera gjatë gjithë kohës së punës prej 5 (pesë) mujsh nën drejtimin e tij.

Administratori R. L, i revoltuar nga shkeljet e deklaruara të cilat tashmë kishin lënë gjurmë në komunikimin zyrtar të Shoqërisë, i vendosur për të mos lejuar që ky fenomen të vazhdonte më tej dhe përballë faktit që as diskriminimi nuk dha rezultatin e pritshëm që unë të jepja dorëheqjen siç ai më pati kërkuar, vendosi të urdhëronte largimin tim të menjëhershëm nga puna dhe në mungesë të fakteve reale, u angazhua në krijimin e gjoja shkaqeve duke përfshirë persona që pranonin të bëheshin bashkëpunëtorë...”

Nga aktet e depozituara nga ankuesi, evidentohet se, largimin nga detyra e ka bërë objekt të kundërshtimit gjyqësor nëpërmjet kërkesë-padisë së depozituar me datë 31.03.2022, pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ku ka kërkuar, shprehimisht:

- *“Detyrimin e palës së paditur Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a të dëmshpërblejë paditësin A. D me 12 muaj pagë për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi;*
- *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me 1 muaj pagë për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës pa respektuar afatin e njoftimit;*
- *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me 2 muaj pagë për shkak të mosrespektimit të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës;*
- *Detyrimin e palës së paditur t’i paguajë paditësit pagën për pushimet vjetore për periudhën nga data 07.05.2019 deri më datë 31.12.2019;*
- *Detyrimin e palës së paditur të paguajë shpenzimet gjyqësore”.*

Lidhur me kërkimet sa më sipër, Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm, me Vendimin nr. 3924, datë 25.07.2023, ka disponuar, *ndër të tjera*, si më poshtë citohet:

- *“Detyrimin e palës së paditur Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a të dëmshpërblejë paditësin A. D me 6 muaj pagë, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës;*
- *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me 1 muaj pagë, për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës pa respektuar afatin e njoftimit;*
- *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë paditësin me 2 muaj pagë, për shkak të mosrespektimit të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës”.*

7. Në vijim të seancës dëgjimore, Shoqëria “Illyrian Guard” sh.a, nëpërmjet shkresës me nr. 447/5 prot., datë 06.06.2023, ka dërguar dokumentacion shtesë, si dhe ka shpjeguar përmbledhtazi, si më poshtë vijon:

“Lidhur me parashtrimet tona, ato janë të njëjta parashtrime të cilat janë depozituar para dhe gjatë seancës pranë KMD-së (verbalisht dhe shkresërisht). Shoqëria sjell në vëmendje të Komisionerit, se ndodhemi para një çështje civile për largim nga puna, e cila aktualisht është në shqyrtim nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, dhe se po ashtu, shohim të domosdoshme që, ankuesi të saktësojë qartësisht se cili është shkaku që ai pretendon diskriminimin, si dhe format e shfaqjes së tij”.

Në kuadër të parashtrimeve dhe dokumentacionit të dërguar pas seancës dëgjimore pranë KMD-së, nga palët, Komisioneri evidenton faktin se ato janë analizuar e vlerësuar gjatë vendimmarrjes së KMD-së, bashkarisht dhe në harmoni me pretendimet dhe faktet e provat e tjera.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 1 dhe nenin 3/1, parashikojnë se: *“‘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”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

LMD, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në moshë, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Subjekti ankues, A. D, ka formalizuar marrëdhënien e punës me Shoqërinë “Illyrian Guard” sh.a me datë 07.05.2019, dhe ka kryer detyra të ndryshme funksionale, filimisht si Drejtues Teknik, për periudhën kohore nga data 07.05.2019 – 27.02.2020. Më pas në detyrën e Administratorit të Shoqërisë për periudhën nga data 27.02.2020 – 15.06.2020 dhe në detyrën e Drejtorit të Përgjithshëm të Sigurisë, nga data 15.06.2020 – 08.03.2022, datë në të cilën atij i janë ndërprerë

marrëdhëniet financiare, bazuar në Urdhrin nr. 289, datë 07.03.2022 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, të Administratorit të Shoqërisë.

Akti i mësipërm administrativ urdhëron se, A. D me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Sigurisë, për shkelje të detyrimeve të kontratës së punës, t’i ndërpriten marrëdhëniet e punës, ndërsa në pjesën hyrëse të urdhrin citohet se motivacioni i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës bazohet në shkresën e Administratorit me nr. 460, po të së njëjtës datë 07.03.2022, me lëndë: “Mbi zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për shkaqe të justifikuara”.

Komisioneri vëren se, ankuesi nuk është njoftuar paraprakisht për fillimin e procedurave për ndërprerje të marrëdhënieve të punës, si dhe nuk rezulton të jetë ftuar për bisedime paraprake lidhur me vijim e marrëdhënieve të punës me punëdhënësin /Shoqërinë në këtë rast.

Ankuesi pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të konflikteve të krijuara në punë me Administratorin, për shkak të kundërshtimit të praktikave dhe procedurave të paligjshme nga ana e tij, si dhe raportimin e tyre në instancat më të larta hierarkike, siç është Ministri i Brendshëm.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës nënshkruar me datë 14.09.2020, mes punëdhënësit/Shoqërisë dhe punëmarrësit/ankuesit, në nenin 4, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet:

“1. Kjo kontratë lidhet për një periudhë një vjeçare.

2. Tre muajt e parë do të konsiderohen kohë prove në punë. Gjatë kohës së provës kontrata mund të zgjidhet nga palët, por duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër, të paktën disa ditë përpara.

3. Pas periudhës kohore një vjeçare, Shoqëria ruan të drejtën të hartojë një kontratë me kohëzgjatje të përcaktuar ose mund të lërë në fuqi atë ekzistuese, e cila automatikisht kalon me kohë të pacaktuar.

4. Kjo kontratë hyn në fuqi me datë 14.09.2020 dhe është e vlefshme deri në datën 13.09.2021”.

Neni 21⁵, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

Në këto kushte, bazuar në pikën 3, të nenit 4, të Kontratës Individuale të Punës, nuk është depozituar një kontratë tjetër (ku të reflektoheshin afate të tjera të kohëzgjatjes së saj) dhe ky akt ishte në fuqi në momentin e largimit nga puna të ankuesit.

⁵ “Forma e kontratës së punës”.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionin objekt shqyrtimi, tej datës 13.09.2021, konkretisht nga data 13.09.2021 deri me datë 08.03.2022.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁶.

Urdhri për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës i është bërë me dije ankuesit në ditën e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare (të nesërmen e nxjerrjes së Urdhrit), së bashku me shkresën e Administratorit, po të datës 07.03.2022, duke e vënë atë para një fakti të kryer tashmë.

Punëdhënësi/Shoqëria, nuk arriti të provojë se ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e bisedimeve paraprake dhe se ka realizuar ndonjë takim paraprak me të ku t'i ketë parashtruar këtij të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t'i dhënë mundësinë këtij të fundit që informohet, të njihet me aktet shkresore mbi të cilat ishte bazuar Urdhri i mësipërm për largimin e tij nga puna, të njihet me shkaqet e arsyet apo të dëgjohet dhe të mbrojë interesat e tij.

Shoqëria, më tej në vendimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, i ka komunikuar ankuesit zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës, pa i lënë mundësinë të jepte shpjegime apo të mbrohej në lidhje me të.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Shoqërisë, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Shoqëria, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Punëdhënësi/Shoqëria nuk ka sjellë asnjë informacion apo dokument që të provonte faktin se ka respektuar procedurën ligjore kundrejt ankuesit lidhur me këtë njoftim, por thjesht dhe vetëm i ka

⁶ Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

komunikuar largimin nga detyra duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme marrëdhëniet e punës me të.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës, parashikohet shprehimisht:

“1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.

2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar:

Kushti i parë është *kushti subjektiv* që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive;

dhe kushti i dytë, *kushti objektiv*, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumentat e parashtruara nga ana e Shoqërisë janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se:

Së pari, Shoqëria nuk arriti të provojë para Komisionerit se, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesin, në të cilin ta kishte njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, apo që t’i kishte krijuar mundësinë këtij të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e tij të ligjshëm.

Komisioneri thekson fatin se, një ndër arsyet mbi të cilat Shoqëria ka justifikuar largimin e tij nga puna, kanë qenë edhe disa ankesa të punonjësve të Shoqërisë kundrejt ankuesit, për të cilat ai asnjëherë, deri në datën 08.03.2022, kur faktikisht i ishin ndërprerë marrëdhëniet finnaciare me Shoqërinë, nuk ishte vënë në dijeni, ishte njohur me përmbajtjen e tyre, provat a faktet ku ato bazoheshin, e aq më tepër, të ishte ftuar për ballafaqim apo t’i ishte ofruar mundësia për të paraqitur qëndrimin e tij lidhur me to, e të shfytqzonte të drejtën e tij ligjore për t’u mbrojtur efektivisht përsa ishte akuzuar.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, punëdhënësi/Shoqëria, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ. Gjykata Kushtetuese⁷, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Së dyti, Komisioneri vlerëson se, shkaku i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin nuk qëndron pasi motivacioni i përdorur nga ana e Shoqërisë, nuk bën pjesë tek rastet e parashikuara në dispozitat ligjore e nënligjore që normojnë marrëdhënin e punës mes ankuesit e Shoqërisë (*referuar edhe Kontratës Individuale të Punës*) dhe nuk bazohet në asnjë referencë ligjore, sa i takon zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënieve të punës.

Urdhri i Administratorit të Shoqërisë, me nr. 289, datë 07.03.2022 *“Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”*, në pikën 1, të tij, urdhëron që: *“A. D, deri tani me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Sigurisë, “Për shkelje të detyrimeve të Kontratës së Punës” t'i ndërpriten marrëdhëniet e punës me “Illyrian Guard” sh.a”*.

Punëdhënësi ka pretenduar shkelje të detyrimeve kontraktuale, pa e njohur konkretisht ankuesin se cilat detyrime kishte shkelur, pa ia komunikuar e dokumentuar ato, pa e vënë në dijeni të faktit se shkeljet e pretenduara përbënin indicie për largimin e tij nga puna, si dhe pa respektuar të drejtën e punonjësit për t'u mbrojtur, para se punëdhënësi të merrte masën ekstreme, atë të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Kodi i Procedurës Administrative⁸ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar⁹, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, Shoqëria, e cila duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme.

⁷ *“Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”*, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: *“Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”*

⁸Kështu, 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”*.

⁹Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“10. 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”*.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesi është cënuar në të drejtën e tij për një proces të rregullt, pasi ai nuk ka patur mundësi të ushtrojë në mënyrë efektive të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e lirimit të tij, nga detyra e Drejtorit të Përgjithshëm të Sigurisë.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është bërë në shkelje të procedurës ligjore të parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij 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”.

B.1 “Çdo shkak tjetër”

Gjatë parashtrimeve të tij, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij, ka filluar për shkak të kundërshtimit të vazhdueshëm të praktikave dhe procedurave të paligjshme të ndjekura nga ana e

¹⁰“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

Administratorit. Ai ka pretenduar se largimi i tij nga puna ka ardhur si formë e hakmarrjes nga Administratori, për shkak të ankesave që ka bërë kundër tij, duke denoncuar paligjshmëritë dhe veprimet antiligjore të tij, tek Ministri i Brendshëm, z. B. Ç.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹¹. 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.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” 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 shkaqesh¹².

Krahas praktikës 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 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 staturë 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 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹³ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁴ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është

¹¹ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹² 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”.

¹³ Shih: Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 55; Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës, prg 56; Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 61 dhe 70; Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë, prg. 90.

¹⁴ Shiko: Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 70.

kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁵.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit i *burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimimit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

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”.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuesit se shkak për trajtimin e tij të padrejtë e të pafavorshëm është bërë kundërshtimi i zbatimit të urdhrave të Administratorit, si dhe referimi i këtyre shkeljeve tek Ministri i Brendshëm, z. B. Ç; qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje. Konstatohet se pasojat/masa disiplinore për largimin nga detyra kundrejt ankuesit janë ndërmarrë pas referimit të shkeljeve të pretenduara prej tij tek Ministri i Brendshëm.

Pretendimi i ankuesit lidhur me faktimin e momentit të trajtimit të padrejtë, (*momentit të largimit të tij nga detyra, me datë 08.03.2022*) me momentin e denoncimit të të shkeljeve të Administratorit tek Ministri i Brendshëm (*me emailin e datës 01.03.2022*), provohet me faktet dhe dokumetacionin poshtë cituar:

- Referuar akteve shkresore të depozituara nga Shoqëria¹⁶, rezulton se Administratori ka pranuar faktin që ankuesi:
- Me datë 04.03.2022, e ka akuzuar padrejtësisht atë, duke cituar se: “...ka akuzuar padrejtësisht Administratorin, pa fakte e prova, mbi afera korruptive duke përhapur në mënyrë të qëllimshme thënie të cilat cenojnë në mënyrë të drejtëpërdrejtë nderin dhe dinjitetin e Administratorit”;
- Nuk ka respektuar hierarkinë e komunikimit duke tejkalluar kompetencat e tij duke i dërguar me emailin e datës 01.03.2022, informacione Ministrisë të Brendshëm”.

¹⁵ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

¹⁶ Referuar shkresë sme nr. 460 prot., datë 07.03.2022 dhe shkresës me nr. 447/1 prot., datë 13.03.2022, të Administratorit të Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.

- Madje, në përmbajtjen e këtyre shkresave evidentohet se ky fakt është konsideruar si shkelje dhe ka shërbyer si një nga arsyet për të cilat ankuesi është liruar nga detyra nga ana e punëdhënësit/Administratorit të Shoqërisë.

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, bazuar në konfliktin e krijuar mes ankuesit dhe Administratorit, për shkak të kundërshtimit të vazhdueshëm nga ky i fundit lidhur me praktikën e veprimet e kryera nga Administratori në detyrë, pretenduar prej z. D si të paligjshme, si dhe referimin e tyre zyrtarisht tek Ministri i Brendshëm, Komisioneri i vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër¹⁷”.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GJEDNJ, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁸.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a, me “çdo shkak tjetër¹⁹”.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “çdo shkak tjetër”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B. 1, të vendimit.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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*”.

¹⁷ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

¹⁸ Handbook on European Non-discrimination Law’. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁹ Referuar nën ndarjes B/3 të Vendimit.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²⁰

Gjykata Kushtetuese²¹, ka mbajtur qëndrimin se: “E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në nenet 1 dhe 4, të VKM-së me nr. 177, datë 04.04.2019 “Për krijimin e Shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a, dhe për përkatimin e autoritetit publik, që përfaqëson shtetin si pronar të aksioneve të kësaj Shoqërie”, përcaktohet se:

“1. Krijohet shoqëria tregtare “Illyrian Guard” sh. a, me kapital 100 (njëqind) % shtetëror, për ofrimin e shërbimeve ndaj perosnave fizikë e juridikë publikë e privatë.

...

4. Autoriteti publik, që përfaqëson shtetin si pronar 100 (njëqind) % të aksioneve të shoqërisë “Illyrian Guard” sh. a, është Ministria e Brendshme”.

Me shkresën me nr. 2276/6 prot., datë 17.04.2019, të Ministrisë të Brendshme, është miratuar Statuti i Shoqërisë “Illyrian Guard²²” sh.a, në nenin 5, të të cilit, përcaktohet se:

“Aksionari i vetëm i Shoqërisë është Ministria e Brendshme, për llogari të Republikës së Shqipërisë”.

²⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

²² <https://illyrianguard.al/legjisllacioni-kombetar/> statuti i shoqërisë

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”*.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²³.

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 Evropiane 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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”*. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*

²³ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²⁴”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Karta Sociale Europiane²⁶ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁷.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁸.

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²⁸ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në bazë të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi*”.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁹ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*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*

²⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara³⁰”.*

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Administratori, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.³¹

³⁰ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

³¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e punëdhënësit kundrejt subjektit ankues dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, punëdhënësi/Shoqëria “Illyrian Guard” sh.a duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/Administratorit të Shoqërisë, përse i takon procedurës së ndjekur për lirim të tij nga detyra.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar pretendimi i ankuesit se, shkak për trajtimin e tij të padrejtë e të pafavorshëm është bërë kundërshtimi i vazhdueshëm i urdhrave, praktikave e veprimeve të paligjshme të Administratorit/punëdhënësit, si dhe referimi i këtyre shkeljeve tek Ministri i Brendshëm. Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se lrimi i tij nga detyra, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të konfliktit të krijuar me Administratorin dhe ankesave të paraqitura tek Ministri i Brendshëm, kundrejt tij.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankuesit nga detyra, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e Shoqërisë, duhet t’i ish in siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ai si punëmarrës të kishte mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht, me qëllim që shkeljet e evidentuara nga ana e punëdhënësit në shkresën e njoftimit të largimit nga detyra, të mund të shqyrtoheshin në respektim të plotë të procedurës disiplinore.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, procedura e ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, është haptazi jo e ligjshme si dhe në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, normuar nga legjisllacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, lidhur me procedurën e ndjekur për lirim e tij nga detyra.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, punëdhënësi nuk ka provuar se:

- Ankuesit t'i ishin komunikuar e bërë të ditura shkeljet e pretenduara;
- Që atij t'i ishte krijuar mundësia për t'u njohur me aktet e paraqitura kundër tij, (siç ishte rasti i ankesave të depozituara kundër tij, për të cilat ai as nuk ka patur dijeni, as nuk është njohur, e aq më tepër t'i ishte dhënë mundësia që ai të parashtronte variantin e tij të rrethanave, ngjarjeve e fakteve);
- Që ai të ketë ballafaquar apo pyetur të dyja palët (ankuesin dhe personat që kishin depozituar ankesa për të), apo të ketë dalë në konkluzione mbi bazë provash lidhur me sa është pretenduar në ato ankesa, por punëdhënësi ka marrë të mirëqena vetëm deklaratimet e njëjës palë, duke shprehur dukshëm njëanshmëri në këtë proces;
- Ankuesi është njohur me to, formalisht, vetëm kur i është komunikuar shkresa për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të;
- Ankuesi nuk ka patur asnjë mundësi reale për t'u mbrojtur efektivisht nga masa ekstreme e dhënë nga punëdhënësi kundërt tij, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës në mënyrë të menjëhershme me të, për më tepër kur ai nuk ka justifikuar e provuar se është në plotësim të këtij kushti, pra në rrethanat e zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënieve të punës³².

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e punëdhënësit kundërt ankuesit qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës për largimin e tij nga detyra, ka cënuar rëndë të drejtat e tij si punëmarrës për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankuesit është zbatuar procedura ligjore lidhur me njoftimin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës/largimin nga detyra, të drejtën për t'u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër tij, për t'u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes.

Organi vendimmarrës në respektim të parimit të kontradiktorialitetit, ka detyrimin që para se të japë vendimin, çdonjëherë nga palët t'i japë mundësinë për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën duhet vendosur, si dhe për t'u deklaruar lidhur me pretendimet e palës kundërshtare. Bazuar mbi këtë parim sigurohet barazia e palëve në procesin e iniciuar para organit vendimmarrës dhe mbledhja e fakteve relevante për vendosje meritore, por edhe konstatimi se çfarë është kontestuese e jokontestuese mes palëve. Barazia e dy palëve me interesa të kundërta ndikon që secilës palë t'i njihet e drejta që të shprehet në lidhje me veprimet proceduriale, të cilat kryhen nga pala kundër së cilës është ankuar. Duke i vënë në pozita të barabarta, ligji krijon njëkohësisht parakusht për gjykim objektiv. Pikërisht për këtë shkak, shkelja e parimit të kontradiktorialitetit është paraparë si shkelje esenciale e dispozitave të procedurës kontestimore. Praktika e GJEDNJ-

³² Referuar analizës së pjesës A, të Vendimit.

së ka vendosur standarde për krijimin e mundësisë të secilës palë, për t'u mbrojtur efektivisht në të drejtën që pretendon se i është shkelur.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative të subjektit ankues nga ana e punëdhënësit i kanë ardhur pas dhe për shkak të konfliktit që është krijuar mes tyre për shkak të kundërshtimit të zbatimit të disa praktikave e urdhrave të dhëna prej tij, gjë për të cilën ai është ankuar edhe pranë Ministrit të Brendshëm.

Ky fakt jo vetëm është pranuar nga punëdhënësi, por i ka shërbyer atij edhe si një ndër arsyet për të justifikuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të. (referuar deklarimeve dhe shkresave të depozituara pranë KMD-së dhe cituar më lart)

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit (lirimi i tij nga detyra) haptazi ka qenë i motivuar pikërisht nga ky konflikt mes tyre dhe si shkak i ankesës së tij kundër Administratorit tek Ministri i Brendshëm, dhe se atij i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të detyrës.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pabarabartë i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Administratori i Shoqërisë "Illyrian Guard" sh. , ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi largimi i tij nga detyra, është marrë në kundërshtim flagrant të procedurës përkatëse për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e punëdhënësit dhe i motivuar për shkak të ankimit e denoncimit të veprimeve të punëdhënësit, tek Ministri i Brendshëm.

Për rrjedhojë punëdhënësi, ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

LMD, në dispozitën e mësipërme, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe punëdhënësit rregullohen nga Kodi i Punës. Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”

Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: “Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.”

Nëpërmjet këtij parashikimi ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin nr.136, datë 5.12.2015, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen

nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, nëpërmjet parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Neni 35³³, i LMD-së, ka parashikuar dhe përgjegjësinë individuale të personit fizik (përfaqësues i personit juridik/institucionit shtetëror), duke mos përjashtuar nga përgjegjësia as vetë organin publik shtetëror, si më poshtë citohet:

“Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankuesit nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

³³ Përgjegjësia individuale

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, A. D, në të drejtën për punësim, për shkak të konfliktit të krijuar mes tij dhe punëdhënësit, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”, nga ana e Administratorit të Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a.
2. Në referim të pikës 1, Administratori i Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Administratori i Shoqërisë “Illyrian Guard” sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Çdo shkak tjetër