



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 492/5 Prot.

Tiranë, më 19 . 10 . 2023

V E N D I M

Nr. 207, Datë 19 . 10 . 2023

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 56, datë 11.04.2023, të E.L kundër Shoqërisë “Gruppo Global” shpk, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “aftësisë së kufizuar¹”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, E.L në mes të tjerash informon se: “Në datë 05.10.2021 kam filluar punë në kompaninë Gruppo Global. Me datë 03.04.2023 kam shkuar në punë si çdo ditë dhe kam kërkuar rrogën, pasi më ka premtuar (administratori) se do ta jap përpara mbylljes së muajit, pasi më duheshin. Por atë ditë nuk pranoi duke më ofenduar dhe përzënë nga puna dhe më tha që je i larguar nga puna pa asnjë shkresë”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

¹ Referuar Vërtetimit nr. 2144/1, datë 03.04.2023, të lëshuar nga Drejtoria për Ndihmën Ekonomike dhe Personat me Aftësi Ndryshe, të Bashkisë Shkodër, vërtetohet se ankuesi trajtohet me pagesë për aftësi ndryshe, Grupi i invaliditetit 2.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përcaktuar 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.”

Bazuar në nenin 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun III, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërma c) parashikon shprehimisht se: “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:c) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, 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*”.

Hapat procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 492/1, datë 12.04.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të plotë të emërimit dhe të procedurës së ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të E.L dhe kopje të kontratës së punës.
 - Shpjegime të politikave që ndjek Shoqëria Gruppo Global shpk, për punësimin e personave nga grupet e veçanta, në zbatim të nenit 20 të Ligjit nr. 15, datë 13.03.2019 “Për nxitjen e punësimit”.
 - Informacion për numrin e përgjithshëm të punonjësve të shoqërisë dhe sa nga këto punonjës trajtohen me pagesë invaliditeti apo me KMCAP.

- Kopje të Rregullores së Brendshme të shoqërisë.

Me shkresën protokolluar me tonën me nr. 492/2, datë 02.05.2023, Shoqëria “Gruppo Global”, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Sipas sistemit tatimor (dhe siç ai ka deklaruar) E.L është regjistruar si punonjës në subjekt me datë 05.10.2021 deri me datë 03.04.2023, në respektim të të gjitha detyrimeve ligjore.*

Sipas legjislacionit në fuqi, ne i kërkojmë çdo punonjësi që të paraqesë një dokument që vërteton aftësinë për punë. E.L këtë vërtetim e ka sjellë dhe e kemi bashkëngjitur vërtetimin e dalë nga sistemi e-albania, ku qartësisht deklaroi që E.L është i aftë për të punuar. Pas verifikimit të dokumentacionit si librezë pune dhe vërtetim i aftë për punë, E.L ka vazhduar punën e tij normalisht, e faktuar nga prezencat dhe likuidimi i pagës çdo muaj në llogarinë bankare të tij. Kjo vërteton dakortësinë e të dy palëve për marrëdhënien e punës mes E.L dhe subjektit tonë. Fatkeqësisht ne nëpërmjet shkresës suaj u informuam që E.L qenka nga kategoria e personave me aftësi të kufizuara dhe që përfiton nga skema e ndihmës ekonomike për aftësi ndryshe. Kjo, në këtë pikë ka nevojë për verifikim pasi personi në fjalë i bie që ka përfituar edhe nga skema e Ndihmës Ekonomike për Aftësi ndryshe dhe nga punësimi në subjektin tonë, gjë që bie në kundërshtim me ligjin. Në ambientin e punës E.L nuk e ka shprehur asnjëherë se ai është trajtuar apo trajtohet si person me aftësi të kufizuara dhe ne nuk kemi dyshuar për një fakt të tillë, pasi në vërtetimin e dorëzuar nga komisioni mjeko-ligjor rezultoi “i aftë për punë” pa asnjë shënim tjetër. Prandaj në këtë pikë ne ndihemi të mashtruar nga ana e punonjësit për mosdeklarim të gjendjes shëndetësore të vërtetë të tijën dhe për paraqitje dokumenti aftësie të plotë për punë, kur realisht sipas vërtetimit që ka paraqitur pranë jush vërteton se trajtohet me pagesë nga pushteti vendor për aftësi ndryshe. Duke qenë se ne ishim pa dijeni për faktin e mësipërm, trajtimi i tij ka qenë i njëjtë si për të gjithë punonjësit e tjerë, pa dallime apo diskriminime.

Në lidhje me pretendimin e tij që me datë 03.04.2023 është paraqitur me kërkesën për të tërhequr pagën paradhënie, ai është drejtuar disa herë në zyrën e financës për të kërkuar pagën e muajit para datës që ne kalojmë në bankë pagat për të gjithë punonjësit dhe disa herë i është dhënë e drejta të marri një pjesë paradhënie. Atë ditë ai ka marrë një pjesë lekësh paradhënie me argumentin që pjesën tjetër do ta marri me datë 05.04.2023, ashtu si gjithë punonjësit, duke e regjistruar si debitor ndaj subjektit për shumën e marrë deri në momentin e kthimit të saj. Pasi ka marrë paratë është larguar nga zyra për tu rikthyer pas 30 minutash duke thënë që do largohem nga puna, pasi nuk e kishte marrë gjithë rrogën paradhënie. Vlen të theksohet se dhënia e pagës përpara është një favor që i është bërë punonjësit për t'i ardhur në ndihmë për nevojat e tij personale. Përgjigjja e administratorit ka qenë pranimi i vendimit të punonjësit për largimin e tij me dëshirë nga vendi i punës, pa i kërkuar zbatimin e afateve ligjore dhe në këto kushte i është plotësuar edhe librezja e punës (bashkëngjitur shkresës) nga ku deklarohet largimi i tij me dëshirë nga puna dhe jo përjashtim, siç ai pretendon. Me datë 05.04.2023 në llogarinë e tij bankare i është kaluar paga për periudhën që ka punuar dhe është mbyllur çdo raport pune.

Aktualisht në shoqërinë tonë janë 71 punonjës dhe asnjë nuk trajtohet me pagesë invaliditeti apo me KMCAP apo të kenë sjellë vërtetime për invaliditet të pjesshëm që mbulohet nga institucionet përkatëse”.

Në përgjigje të parashtrimeve të Shoqërisë “Gruppo Global”, ankuesi me e-mail-in datë 03.05.2023, informoi se: *“Punëdhënësi e ka ditur se unë jam i sëmurë dhe që trajtohem me KMCAP dhe kjo nuk përbën pengesë ligjore që unë të punësohem. Largimi nga puna nuk ka qenë me dëshirë, thjesh unë kam diskutuar rreth rrogës paradhënie që më ishte premtuar”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 492/3, datë 04.07.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 11.07.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Seanca dëgjimore nuk u zhvillua, pasi subjekti ankues nuk u paraqit, ndërsa Shoqëria “Gruppo Global” me e-mail-in datë 07.07.2023, informoi se për arsye pune administratori i shoqërisë është jashtë shtetit dhe nuk mund të paraqitet.

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 sipërcituar 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 ligjore 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”.*

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, 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”.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e msrredhënieve të punës. 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 rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë “Gruppo Global”, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe të pafavorshëm të ankuesit.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Referuar Librezës së Punës, rezulton se E.L, ka filluar punë pranë Shoqërisë Gruppo Global shpk, në pozicionin si “Punëtor, përpunues druri” në datë 05.10.2021 dhe ka përfunduar marrëdhëniet e punës në datë 03.04.2023. Në shkakun e largimit nga puna në librezë shkuhet se ankuesi “*largohet me dëshirën e tij*”. Mes palëve është lidhur Kontrata Individuale e Punës datë 05.10.2021, por kjo kontratë është e firmosur dhe vulosur nga punëdhënësi dhe nuk është e firmosur nga punëmarrësi.

Referuar dokumentit “*Vërtetim i aftë për punë*”, të lëshuar nga Qendra Shëndetësore nr. 2, Shkodër në datë 09.05.2022, rezulton se E.L është i aftë për punë.

Referuar shkresës nr. 2144/1, datë 03.04.2023 “*Vërtetim trajtimi me pagesë për aftësi ndryshe*” të lëshuar nga Bashkia Shkodër, rezulton se ankuesi trajtohet me pagesë për aftësi ndryshe në masën 9.723 lekë, për periudhë nga data 01.01.2023 deri më 01.01.2026.

Nga deklaratimet e palëve, rezulton se në datë 03.04.2023 ankuesi është paraqitur në punë dhe ka kërkuar pagën paradhënie. Referuar deklaratimit të ankuesit, pretendon se punëdhënësi për shkak se ka kërkuar pagën paradhënie, e ka larguar nga puna ndërsa Shoqëria “Gruppo Global” pretendon se ankuesi ka kërkuar që të largohet nga puna, pasi nuk e ka marrë të gjithë rrogën paradhënie.

Subjekti ankues pretendon se është larguar në mënyrë të padrejtë nga puna për shkak të aftësisë së kufizuar.

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 ligjshmërinë e këtij veprimi.

Neni 21³, 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”*.

Referuar për sa më sipër, mes palëve në datë 05.10.2021 është lidhur kontrata individuale e punës me afat të pacaktuar dhe marrëdhëniet e punës kanë vijuar deri me datë 03.04.2023.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/Gruppo Global shpk dhe punëmarrësit/ankuesit, 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 punëdhënësi, kur ka ndërprerë marrëdhënien e punës me ankuesin.

Në nenin 141 *“Zgjidhja”* i Seksionit A - *“Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar”*, të Kodit të Punës parashikohet se: *“Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”*.

Në nenin 143/1 *“Afatet e njoftimit pas kohës së marrjes në provë”* të Kodit të Punës parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet”*.

Lidhur me argumentimin e Shoqërisë *“Gruppo Global”* se largimi nga puna i ankuesit është bërë me dëshirë të tij, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument/provë që të vërtetojë faktin se ankuesi ka kërkuar me dëshirë që të largohet nga puna.

Për sa më sipër, referuar librezës së punës së ankuesit dhe vërtetimit të lëshuar nga Drejtoria Rajonale e Tatimeve Shkodër, KMD konstaton se mes palëve ka pasur një marrëdhënie pune prej një periudhe prej rreth 1 vit e gjashtë muaj dhe ankuesit i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës në mënyrë të menjëhershme. Në këtë kontekst, mbështetur në parashikimin të nenit 143/1 të Kodit të Punës, rezulton se punëdhënësi Gruppo Global, nuk ka zbatuar afatin 1 (një) muaj të njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, me afat të pacaktuar, pasi zgjidhja e saj është bërë në mënyrë të menjëherëshme.

Për sa më sipër, KMD gjykon se përveç faktit se punëdhënësi Gruppo Global nuk ka zbatuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, ai ka detyrimin që të argumentojë të kundërtën, pra që zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të kërkesës për largim të bërë nga punëmarrësi.

³ *“Forma e kontratës së punës”*.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar⁴ nga punëdhënësi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, rezulton e paprovuar. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme dhe se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar.

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

B. Shkaku i mbrojtur.

E.L pretendon diskriminim për shkak të “aftësisë së kufizuar”, nga ana Shoqërisë “Gruppo Global” shpk.

“Aftësia e kufizuar” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. 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.”

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “aftësisë së kufizuar”, Komisioneri vlerëson se “aftësia e kufizuar” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur. Ankuesi ka depozituar në cilësi prove:

- Shkresa nr. 2144/1, datë 03.04.2023 “Vërtetim trajtimi me pagesë për aftësi ndryshe” të lëshuar nga Bashkia Shkodër, me të cilën vërtetohet se E.L trajtohet me pagesë për aftësi ndryshe në masën 9.723 lekë, për periudhë nga data 01.01.2023 deri më 01.01.2026.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.

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 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”.

⁴ Referuar shkresës datë 28.04.2023, të protokolluar me tonën me nr. 492/2, datë 02.05.2023, të dërguar nga Shoqëria Gruppo Global shpk.

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 Europiane 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. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.⁵

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s⁶ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane⁷ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arrijten e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar 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”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe

⁵ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discriminationLaw_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49.

⁶ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

⁷ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin⁸ 12/1/c të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

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. KEDS⁹ 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.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar¹⁰ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Shoqërisë Gruppo Global shpk, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës, pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “7/1. 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”.

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 kundër të cilit drejtohet ankesa, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

⁸ Ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon 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”

⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁰ Kështu, 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”.

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹¹

Sa i takon rastit në fjalë, mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se E.L i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Gruppo Global sh.p.k.

Përsa i përket aftësisë së kufizuar të ankuesit, mbështetur në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit, rezultoi se ankuesi është person me aftësi të kufizuara dhe përfiton pagesë paaftësie, ndërkohë që ankuesi nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë fakt apo argument për të vërtetuar se punëdhënësi ka qenë në dijeni se ai ishte person me aftësi të kufizuara dhe që trajtohej me pagesë paaftësie.

Njëkohësisht, KMD nuk disponon as prova rrethore se punëdhënësi ka pasur dijeni se E.L është person me aftësi të kufizuara, ndërkohë që punëdhënësi ka vërtetuar se E.L ka qenë i pajisur me dokumentin mjekësor, që është i aftë për punë dhe se nuk ka pasur asnjë kufizim shëndetësor për të krijuar dhe vazhduar marrëdhëniet e punësimit me ankuesin.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi është për shkak të aftësisë së kufizuar.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Shoqëria “Gruppo Global” shpk, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm i arsyeshëm për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të ankuesit, është aftësia e kufizuar.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të “*aftësisë së kufizuar*”, është e pabazuar, pasi nuk

¹¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

rezultoi e provuar që Shoqëria “Gruppo Global” shpk, të ketë shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 7, pika 3, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), nenin 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të E.L, në të drejtën për punësim, për shkak të aftësisë së kufizuar, nga ana e Shoqërisë “Gruppo Global” sh.p.k.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA